

REPUBLICA DEL ECUADOR
SECRETARIA GENERAL DEL CONSEJO
DE SEGURIDAD NACIONAL
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS
NACIONALES



XVI Curso Superior de Seguridad Nacional
y Desarrollo

TRABAJO DE INVESTIGACION INDIVIDUAL

LA ADMINISTRACION DE LOS SALARIOS EN EL
ECUADOR
GUIDO LUIS AGUIRRE A.

1988-1989

I N D I C E

CONTENIDO	PAGINA
Introducción	1
CAPITULO I	3
1. TEORIAS SOBRE EL SALARIO	3
1.1 LIBERALISMO	3
1.1.1. La teoría de los ingresos de Smith	3
1.1.2. El precio natural de Ricardo	8
1.1.3. Teoría del Fondo de los Salarios	11
1.1.4. La doctrina de Malthus	14
1.2. NEOLIBERALISMO	17
1.2.1. Teoría de la producción o rendimiento de trabajo	17
1.2.2. Teoría marginal del trabajo	20
1.2.3. Los conceptos de Keynes	22
1.3. MARXISMO	25
1.3.1. La teoría marxista del salario	25
1.4. CRISTIANISMO	28
1.4.1. La doctrina social de la Iglesia Católica	28
CAPITULO II	32
2. CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y CLASES DE REMUNERACION	32
2.1. Conceptos y definiciones	32
2.2. Principios	34
2.2.1. El principio de "a igual trabajo, igual remuneración"	35

2.2.2. El principio de "libertad de trabajo y contratación"	38
2.3. Clases de remuneración	39
2.3.1. Por la forma de retribuir el servicio	40
2.3.1.1. Remuneración por tiempo	40
2.3.1.2. Remuneración por obra o a destajo	41
2.3.1.3. Por tarea o por pieza	41
2.3.2. Por la naturaleza de la retribución	42
2.3.2.1. Remuneración en dinero	42
2.3.2.2. Remuneración en especie	42
2.3.2.3. Remuneración mixta	42
2.3.3. Por el número de sus integrantes	43
2.3.3.1. Remuneración individual	43
2.3.3.2. Remuneración colectiva	43
2.3.4. Por el modo de integrarse	44
2.3.4.1. Comisiones	44
2.3.4.2. Propinas	46
2.3.4.3. Premios a la producción	46
2.3.5. Por la manera de ser fijada	47
2.3.5.1. Máxima	47
2.3.5.2. Familiar	47
2.3.5.3. Mínima	48
 CAPITULO III	 50
3. Garantías del Estado frente a las remuneraciones	50
3.1. Garantías Constitucionales	50
3.2. Garantías establecidas en el Código del Trabajo	52
3.2.1. Inembargabilidad de las remuneraciones	52
3.2.2. Crédito Privilegiado de primera clase	56
3.3. Garantías que buscan elevar el nivel de vida del trabajador establecidas en Leyes Especiales	58

3.3.1. Décimo Tercera Remuneración	59
3.3.2. Décimo Cuarta Remuneración	60
3.3.3. Décimo Quinta Remuneración	62
3.3.4. Bonificaciones Adicionales	62
3.3.4.1. Bonificación Complementaria	62
3.3.4.2. Incremento del costo de vida	63
3.3.4.3. Compensación por Transporte	64
3.3.5. Fondo de Reserva	65
3.3.6. Participación de las utilidades liquidadas de la empresa	69
3.3.7. Salario Mínimo	77
3.3.7.1. Salario Mínimo Vital	77
3.3.7.2. Salario Mínimo Sectorial	79
 CAPITULO IV	 84
4. Elementos de una política de remuneración	84
4.1. Trabajo	84
4.2. Naturaleza del trabajo económico	91
4.3. Actores	98
4.3.1. Ejecutivo-Legislativo	98
4.3.1.1. Consejo Nacional de Salarios	99
4.3.1.2. Comisiones Sectoriales	100
4.3.2. Sindicatos	112
4.3.3. Trabajadores	114
 CAPITULO V	 116
5. Conclusiones y Recomendaciones.	116

I N T R O D U C C I O N

El trabajo y su remuneración no sólo es fuente de riqueza y bienestar individuales, sino sobre todo es el único medio de que dispone la gran mayoría de la población ecuatoriana y aún mundial para conseguir los bienes y servicios necesarios para la satisfacción de sus necesidades y las de su familia; y, para la realización de su destino personal.

Así conceptualizado el tema, tiene gran trascendencia y actualidad ya que el ser humano, en todas las épocas ha luchado, derramado su sangre y en muchas ocasiones ha entregado su vida, por la conquista de una mejor remuneración.

Se ha dicho con mucho acierto, que la historia del trabajo es la historia de la humanidad, pues su conceptualización, su sistema, sus luchas por sus derechos y libertades, han originado cambios en las naciones, han determinado la variación de los sistemas de Gobierno, han ocupado el tiempo de los pensadores y de los filósofos, han eternizado las culturas, y nos han dejado verdaderos testimonios del paso del hombre sobre la tierra.

Personalmente, me ha atraído siempre el tema, y dentro de las funciones por mí desempeñadas, contempla el haber formado parte por varios años, del Consejo Nacional de Salarios, por lo que he vivenciado la compleja y sacrificada misión de funcionarios y empleados que han dedicado su esfuerzo y su capacidad para la solución de los innumerables problemas que se presentan día a día en

materia salarial.

Para el trabajador, la reivindicación salarial es, ante todo, una bandera de lucha que se levanta dentro de una estrategia revolucionaria y permanente, en su afán de conseguir mejores medios de vida, y para muchos de supervivencia propia y de los que de él dependen.

El esquema bajo el cual será tratado la administración de los salarios en el Ecuador comprende las varias doctrinas que han influenciado en diferentes épocas y lugares a gobernantes, empleadores y trabajadores, la legislación ecuatoriana sobre la materia y las conclusiones y recomendaciones que mi modesta experiencia puede aportar para aquellos a quienes interese este complejo tema.

C A P I T U L O I

1. TEORIAS SOBRE EL SALARIO

1.1 LIBERALISMO

1.1.1. La teoría de Ingresos de Smith

En la "Riqueza de las Naciones", Adam Smith desarrolla una teoría optimista, si se la compara con los planteamientos posteriores de Ricardo, Malthus y Mill sobre los salarios, al considerarlos como dependientes de la riqueza. Para él la ocupación de trabajadores o demanda de mano de obra aumentaría en la medida que se operen aumentos en los ingresos de los patronos empleadores. En otras palabras, los excedentes de dinero en manos de un capitalista obligan a la ocupación de mano de obra y al pago de mejores salarios. Smith afirmaba con entusiasmo que el aumento de la riqueza se armoniza con la buena recompensa y con la ocupación de nueva mano de obra.

"El aumento de los ingresos y del capital constituye un incremento de la riqueza nacional. De modo pues, que la demanda de asalariados aumenta naturalmente con la riqueza nacional, y sin estas no puede aumentar."¹

El salario para Smith, es el fruto del trabajo. En un comienzo, cuando el trabajador era propietario de sus instrumentos de producción, el valor total de las

¹Adam Smith. La riqueza de las Naciones. (Quito, Biblioteca Universidad Católica) Edt. Aguilar, p. 62

mercancías producidas le correspondía. Pero una vez que la tierra se convierte en propiedad particular y el capital empieza a jugar un papel importante en la producción, al salario sólo le corresponderá una parte del valor de acuerdo con los principios de la teoría de las tres fuentes: al corresponderle al factor trabajo una parte del valor total de la producción, el nivel de los salarios estará directamente relacionado con el volumen de la producción, vale decir de la riqueza, una vez deducidas de la renta de la tierra y de los beneficios del capital.

En la lucha entre trabajadores y patronos, estos últimos tienen todas las ventajas y se llevan siempre la victoria. "Los amos, se hallan siempre y por todas partes, en una especie de combinación tácita pero constante y uniforme para no elevar los salarios de la mano de obra por encima de su tarifa actual".² Aunque en su posición defensiva, los asalariados hagan uso de las huelgas al final los amos acuden a los jueces o alargan la solución del problema para someter a los reclamantes.

Rara vez ocurre que la persona que cultiva la tierra disponga de lo necesario para mantenerse hasta la recolección. La subsistencia que se le adelanta procede generalmente del capital de un amo, el granjero que lo emplea, y que no tendría interés en ocuparlo sino participando en el producto del trabajador, salvo el caso de que su capital le fuera devuelto con un beneficio.

El producto de cualquier otro trabajo está casi siempre sujeto a la misma deducción de un beneficio. En todas las

²Ob. Cit., p. 60

artes y manufacturas, la mayor parte de los operarios necesitan de un patrón que les adelante los materiales de su obra, los salarios y el sustento, hasta que la obra termine. El patrón participa en el producto del trabajo de sus operarios, o en el valor que el trabajo incorpora a los materiales y en esta participación consiste su beneficio.

El hombre ha de vivir de su trabajo y los salarios han de ser, por lo menos, lo suficientemente elevados para mantenerlo. En la mayor parte de las ocasiones es indispensable que gane algo más que el sustento, porque de otro modo sería imposible mantener una familia.

Cuando un artesano independiente, por ejemplo, un tejedor o un zapatero, reúne más capital del necesario para comprar los materiales para su propio trabajo y mantenerse hasta disponer del artículo en cuestión, emplea por lo regular, con el excedente, uno o más operarios a fin de obtener un beneficio derivado del trabajo de ellos. Al aumentar este sobrante aumentará también, de una manera natural, el número de operarios jornaleros. En consecuencia la demanda de mano de obra asalariada aumenta necesariamente con el incremento del ingreso y del capital de las naciones, y no puede aumentar sino en ese caso. El aumento del ingreso y del capital es el incremento de la riqueza nacional. En consecuencia, la demanda de ese tipo de obreros aumenta de una manera que pudiéramos llamar naturalmente con el incremento de la riqueza nacional.

Lo que motiva el alza de los salarios, no es la magnitud real de la riqueza de la nación, sino su continuo incremento. Por tanto donde los salarios están más altos no es en los países más ricos, sino en los más laboriosos o en los que más rápidamente se enriquecen.

Los capitales destinados al pago de los salarios, el ingreso y el capital de sus habitantes podrán ser de gran cuantía, pero si continúan por varias centurias a un nivel idéntico o aproximadamente igual, el número de trabajadores empleado cada año bastará fácilmente para cubrir el número que se solicite el año próximo y quizá con exceso.

La recompensa liberal del trabajo, que es el fruto de la riqueza progresiva, es también causa del aumento de la población. Quejarse de ello es tanto como lamentarse del fruto necesario y de la causa de la mayor prosperidad.

Los salarios son un estimulante de la actividad productiva, la cual, como cualquier otra cualidad humana, mejora proporcionalmente al estímulo que recibe. En consecuencia nos encontramos que allí donde los salarios del trabajo son crecidos, los obreros son más activos, diligentes y expeditos que donde son bajos.

En un año de plenitud extraordinaria e imprevista hay en poder de muchos patronos, fondos suficientes para emplear a gentes industriosas en número superior al empleado el año anterior, pero la oferta disponible no alcanza a cubrir esa demanda extraordinaria. Por consiguiente, los patronos que necesitan más obreros se hacen la competencia entre sí, para procurárselos.

Al decir Adam Smith que el operario desea sacar lo más posible y los patronos dar lo menos que puedan, que los obreros están siempre dispuestos a concertarse para elevar los salarios y los patronos para rebajarlos; acepta, como lo harán expresamente los marxistas al hablar de la lucha de clases, el contrapuntamiento de los trabajadores y los patronos.

Adelantándose a Carlos Marx, sostiene que aunque los conflictos obrero-patronales desemboquen en mermas salariales, el tope mínimo es que los trabajadores tendrán que recibir cuando menos lo suficiente para subsistir.

Cuales son las partes constitutivas del precio real de las cosas?

Según Smith, en la infancia de las sociedades, ignorantes de la propiedad territorial y del capital, la única regla de cambio debió de consistir en las cantidades respectivas de trabajo necesario. Todo el producto del trabajo pertenecía al trabajador, y la cantidad de trabajo que empleaba generalmente en producir o adquirir aquella mercancía era la única que regulaba la cantidad de trabajo que con tal mercancía podría comprar, ordenar o recibir a cambio.³ Pero en cuanto ciertos individuos acumularon un capital y lo utilizaron para pagar a los trabajadores, el valor que la mano de obra añade a la primera materia, se divide por si mismo en dos partes, destinada la una al salario de los obreros y la otra a los beneficios que el industrial ha de recoger al mismo tiempo por las materias que ha facilitado y por los salarios que anticipó.⁴

Dada la necesidad de determinar las deducciones que hay que hacer, se fijan los salarios por convenios entre ambas partes. Estos convenios son el término de una contienda:

Unos y otros (patronos y obreros) conspiran entre si separadamente, unos para elevar y otros para disminuir el salario del trabajo, pero la partida no está igualada,

³Ob. Cit., pp. 99 y 100

⁴Idem., pp. 101 y 103

a la larga, ciertamente, el obrero es tan necesario al dueño como el dueño al obrero, pero no es la misma exigencia la necesidad de uno y otro. Los dueños forman siempre y en todas partes una especie de liga tácita, pero uniforme y constante, para impedir que los salarios suban más de su tasa actual. A pesar de todo, hay una tasa por debajo de la cual el salario no puede estar de un modo duradero: la del salario indispensable para que pueda vivir el obrero y atender a su familia.

1.1.2. El precio Natural de Ricardo

Su Teoría sobre los salarios esta contenida en su libro "Principios de Economía Política y Tributación, Capítulo V, de la cual realizaremos una síntesis.

De acuerdo con Ricardo, la mano de obra, al igual que las demás cosas que se compran y se venden, y que pueden aumentar o disminuir en cantidad, tiene su precio natural de tal mano de obra, en el precio necesario que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su raza, sin incremento ni disminución.

La aptitud del trabajador para sostenerse a si mismo y a su familia, que puede revelarse como necesaria para mantener el número de trabajadores, no depende de la cantidad de dinero que pueda percibir por concepto de salarios, sino de la cantidad de alimentos, productos necesarios y comodidades de que por costumbre disfruta, adquiriéndola con dinero. Por tanto el precio natural de la mano de obra depende del precio de los alimentos, de los productos necesarios y de las comodidades para el

sostén del trabajador y de su familia. Al aumentar el precio de los alimentos y de los productos esenciales, el precio natural de la mano de obra aumentará; al disminuir el precio de aquellos, bajará el precio natural de la mano de obra.

El precio natural de todos los bienes, salvo el de los productos primos y el de la mano de obra, tiende al disminuir al progresar la riqueza y la población, pues aunque, por una parte aumentan en su valor real, debido al aumento en el precio natural de las materias primas con que se elaboran, están más que compensados por mejoras en la maquinaria, por una mejor división y distribución de la mano de obra, y por la creciente habilidad, tanto científica como industrial, de los productores.

Cuando el precio del mercado de la mano de obra excede su precio natural, la condición del trabajador es floreciente y dichosa y puede disponer en su mayor proporción de los productos esenciales y de los gozes de la vida y, por ende crear una familia sana y numerosa. Por el contrario, cuando los salarios elevados estimulan el crecimiento de la población, crece el número de trabajadores, los salarios caen nuevamente a una reacción, se sitúan a un nivel todavía inferior al primitivo.

Cuando el precio de mercado de la mano de obra es inferior a su precio natural, la condición de los trabajadores es de lo más mísera: la pobreza los priva de aquellas comodidades que la costumbre convierte en necesidades absolutas. Sólo después de que sus privaciones han reducido su número, de que la demanda de mano de obra haya aumentado, o de que el precio de mercado del trabajo haya elevado su precio natural, tendrá el trabajador las comodidades moderadas que le proporcionará

la tasa natural de salarios.

El capital es aquella parte de la riqueza de una nación que se emplea en la producción y comprende los alimentos, vestidos, herramientas, materias primas, maquinarias, etc., necesario para dar efectividad al trabajo.

Los salarios están sujetos a alzas o bajas debido a dos causas:

- . Oferta y demanda de mano de obra.
- . El precio de los bienes en que el obrero gasta su salario.

El aumento de los salarios se debe generalmente a que el aumento de las riquezas y del capital ha causado una nueva demanda de mano de obra, la cual indefectiblemente estará emparejada con un aumento en la producción de los bienes.

David Ricardo divide en salario en natural y corriente.

El natural se fija por el nivel de subsistencias que necesita el trabajador y su familia para vivir, mientras que el corriente se determina por el juego de la oferta y demanda: si la oferta crece, si crece el número de trabajadores dispuestos a prestar sus servicios, el precio que se les pagará, la retribución salarial será bajo.

Por el contrario si la demanda, si la necesidad de fuerza de trabajo se expande a la oferta, el salario se elevará.

Entre ambos tipos hay una tendencia muy clara, el salario corriente se aproxima al natural, pero no más bajo que

este, pues acarraría la miseria y hasta la muerte del trabajador, es decir la reducción del sector obrero y por ende el alza de su retribución.

El salario natural depende del precio de los alimentos y satisfactores necesarios para el mantenimiento del trabajador y su familia.

Creemos que la experiencia desautoriza el acerto ricardiano, pues puede advertirse que conforme crece el nivel de vida del sector trabajador, como contrapartida, casi automáticamente, decrece la tasa de natalidad.

En otras palabras, conforme los trabajadores ingresan a la clase media, el número de nacimientos es menor.

Para Ricardo, fiel a su postura individualista, no es conveniente que el Estado intervenga en las relaciones obrero-patronales, porque los salarios deben estar sujetos a los dictados de la libre competencia.

1.1.3. Teoría del Fondo de los Salarios

En esta teoría, siguiendo las normas del pensamiento económico liberal, se define al salario como una mercancía sujeta a las leyes de la oferta y la demanda, que puede comprarse o venderse en el mercado.

Stuart Mill, que desarrolla ampliamente esta teoría, dice: "Los salarios dependen principalmente de la demanda y oferta del trabajo; o, como se expresa con frecuencia, de la producción entre el capital y la población;

entendiendo por población el número de personas que integran la clase trabajadora, o más bien de las que trabajan por un salario, y por capital, sólo el capital circulante, e incluso ni aún la totalidad de éste, sino solamente aquella parte que se emplea en la compra directa del trabajo. Sin embargo, a esto hay que añadir todos los fondos que, sin formar parte del capital, se pagan a cambio de trabajo, tales como los salarios de soldados y sirvientes domésticos. Por desgracia no hay manera de expresar con un término conocido el conjunto de lo que se ha llamado "fondo de salarios" de un país, y como los salarios del trabajo productivo forman la casi totalidad de este fondo, es corriente pasar por alto esa parte más pequeña y menos importante como son los salarios pagados a soldados o trabajadores domésticos.

"Los salarios dependen de la población y del capital".⁹

Esta es una regla que no es afectada por ninguna otra cosa, por ejemplo, ni por el precio de los alimentos, como suponía Ricardo, ni por la situación de los negocios como creía Smith; porque un fabricante puede obtener buenas utilidades, pero si los nuevos capitales los mantiene ociosos y no compra más trabajo, este nuevo capital es lo mismo que si no existiera para el trabajador y los salarios pueden variar con la baja o subida de los alimentos, pero esto no afecta en modo alguno la proporción entre el capital y el trabajo, ya que el precio de los alimentos, si afecta los salarios, los hace a través de la misma ley del fondo de salarios.

Como toda teoría liberal, que enmarca los fenómenos económicos bajo la rígida tutela de las fuerzas naturales

⁹John Stuart Mill, Principios de Economía Política. Ed. Fondo de Cultura Económica. p. 309

de la oferta y la demanda, la anterior interpretación del precio de los salarios descarta la intervención política y social del Estado en favor de los trabajadores. Lo mismo podría decirse que resulta inútil la defensa asociativa de los obreros a través de sus sindicatos, como la impenetrable protección que los patrones construyen alrededor de sus intereses, puesto que un alza o una baja del precio del salario sólo sería producida por las alteraciones de aumentos o disminuciones de los capitales circulantes o de la mano de obra. La única posibilidad de mantener un nivel aceptable en el renglón de los salarios, sería permitiendo un ascenso o descenso gradual, equilibrado entre la oferta de mano de obra y un aumento de capital circulante que ampliará la demanda.

Los salarios se fijan por la oferta y la demanda como cualquiera de los precios que se pagan por los factores de la producción. El monto de la retribución salarial depende de la abundancia o escasez de capital circulante y fuerza de trabajo. Si se aumenta el capital disponible para pagar a los trabajadores, subirán los salarios, pero si aumentan los trabajadores bajarán los salarios. Así, el único medio cuerdo para aumentar el pago al trabajo es subir el fondo del salario, pues si se opta por otro, lo que logrará es la baja de los mismos.

La teoría básica de Mill es: que el salario medio por trabajador es determinado conjuntamente por: 1) el monto (en términos reales) del fondo de salarios, es decir esa parte del volumen del capital existente o ahorros acumulados de la economía que está disponible para ser invertida en el pago de salarios, y 2) por el monto o número de trabajadores de la población obrera o fuerza laboral.

El fondo de los salarios, como sabemos, fue concebido para gobernar la demanda de mano de obra; la gente del pueblo que necesita trabajar por un salario a fin de poder vivir, era la oferta de mano de obra. De ahí que la teoría decía que el nivel de los índices de salarios en el mercado laboral era siempre ajustado de manera tal, bajo las presiones de la demanda y de la competencia de los obreros por los empleos disponibles, que justo permitiese al capital existente para salario, contratar y pagar a todos los trabajadores. Si algunos quedaban sin empleo, indicaría que el nivel corriente del salario era excesivamente alto y hacía que el monto del capital para salarios fuera insuficiente para emplear a todos los trabajadores y pagarlos; la competencia de los desocupados hacía bajar el nivel de los salarios para todos los trabajadores, hasta el punto de equilibrar la oferta y la demanda, o el monto del fondo de salarios y el de la fuerza laboral, a un número que fuera tantas veces el salario medio por trabajador. El aumento del capital que busca emplear mano de obra tendería a elevar los salarios, mientras que el crecimiento de la población y de la oferta de mano de obra tendería a bajarlos; de ahí que el alza o la baja de los salarios dependería de cual aumentaba con mayor rapidez en la economía: si el capital o la población.

1.1.4. La Doctrina de Malthus

A Malthus se le conoce como un claro exponente de doctrinas pesimistas. A diferencia de Smith, quién hizo alusión a la incidencia de los salarios en el crecimiento de la población,

Malthus invierte el planteamiento para analizar a la población no como efecto sino como causa de los niveles de los salarios. Su doctrina es una mezcla del pensamiento liberal y de su enunciado sobre el crecimiento de la población y de la producción.

En su llamada ley de la población, Malthus defendió en principio de la desproporción en los aumentos de la población y de la producción.

La población, afirmaba, crece geoméricamente mientras "los medios de subsistencia, en las circunstancias más favorables a la industria, nunca pueden aumentar en otro sentido que la progresión aritmética".⁶

Supongamos en 1.000 millones el número de habitantes del mundo, decía, la humanidad crecería según los números 1, 2, 4, 8, 16, 32, 64, 128, 256, mientras que los alimentos aumentarían según 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9. Al término de 200 años la población sería, con relación a los medios de subsistencia, como 256 es a 9, a los 300 años, como 4.096 es a 13 y a los 2.000 años, la diferencia sería inmensa, imposible de calcular.

Considerando al salario dentro del principio de la ley Malthusiana, el porvenir de los trabajadores quedaba sujeto al rigor de su cumplimiento.

Sin embargo, si se pudiesen tomar las medidas para limitar la oferta de mano de obra por lo menos podrían amortiguarse sus efectos, si la producción y la demanda de trabajo se mueve con lentitud, el equilibrio o precio

⁶Tomas Maltus. Ensayo sobre el principio de Población. (Quito. Biblioteca PUCE) Edt. Intermedio p. 26

de los salarios, sólo puede mantenerse impidiendo el ensanche de la oferta, es decir, el crecimiento desenfrenado de la población.

Los trabajadores, según Malthus, no pueden dejar el destino de sus salarios, o sea, de su existencia, al cuidado de una espera de aumento de ingresos de capitales o de ensanchamiento productivo, que jamás llegará. Su destino está en sus propias manos. Si el crecimiento de los factores considerados, producción y población, es como se ha dicho, y el nivel de los salarios es el resultante de la relación entre dichos factores, los trabajadores tienen que impedir el aumento de su propia clase, evitando los matrimonios, cancelando la procreación, en fin, poniéndole límite al nacimiento de sus hijos.

Con esta doctrina quedaba en claro una cosa: que los trabajadores venían a ser en última instancia los árbitros o artifices de sus propios destinos e ingresos. "Por consiguiente el éxito de Malthus, dice Larriera ⁷, no se debe a su originalidad, que no la tiene en ningún aspecto por haber sido la repetición de lo dicho por Vico, Maquiavelo, Bacón, etc., sino a razones ya indicadas y a lo fundamental, que es el haber interpretado los intereses de la clase gobernante, señalando como causante de la crisis, no al régimen, sino justamente a la parte de la población que la sufría, evitando con ella una salida revolucionaria".

Así, si los salarios bajaban, se debía únicamente a un aumento de la mano de obra. Nadie, pues tenía la culpa más que los propios trabajadores que incrementaban la o-

⁷En el prólogo de la edición de la obra de Malthus Ensayo del principio de población., p. 13

ferta. De ahí nace la llamada teoría de la "Regulación de la oferta de trabajo" por el nivel de vida, que considera que en aquellos lugares donde se propaga la raza sin ninguna clase de frenos, la miseria y la pobreza acompañará a la clase trabajadora. Buchanman, expositor de esta teoría afirmaba: "Puede decirse que los trabajadores tienen en sus manos la fijación de sus salarios cuando la oferta de alimentos es estacionaria, dependerá de él en que punto debe detenerse la oferta de brazos".

1.2. NEOLIBERALISMO

1.2.1. Teoría de la producción o rendimiento del Trabajo

Los argumentos teóricos conocidos con el nombre de teoría de la producción se alejan de las concepciones de tipo natural enmarcadas en las leyes de la oferta y la demanda. El trabajo es considerado ahora como un definido instrumento de producción. Su precio dependerá, por lo tanto, del precio total de la producción, y será igual a éste menos la suma de las cantidades asignadas a los beneficios, al interés, a la renta, etc. El precio del salario dependerá de las utilidades y, lógicamente, éstas estarán dependiendo a su vez de la mayor o menor intensidad del trabajo.

El salario del trabajador, acaba siempre por coincidir con el producto de su trabajo, después de la deducción de la renta, de los impuestos y del interés.

ferta. De ahí nace la llamada teoría de la "Regulación de la oferta de trabajo" por el nivel de vida, que considera que en aquellos lugares donde se propaga la raza sin ninguna clase de frenos, la miseria y la pobreza acompañará a la clase trabajadora. Buchanman, expositor de esta teoría afirmaba: "Puede decirse que los trabajadores tienen en sus manos la fijación de sus salarios cuando la oferta de alimentos es estacionaria, dependerá de él en que punto debe detenerse la oferta de brazos".

1.2. NEOLIBERALISMO

1.2.1. Teoría de la producción o rendimiento del Trabajo

Los argumentos teóricos conocidos con el nombre de teoría de la producción se alejan de las concepciones de tipo natural enmarcadas en las leyes de la oferta y la demanda. El trabajo es considerado ahora como un definido instrumento de producción. Su precio dependerá, por lo tanto, del precio total de la producción, y será igual a éste menos la suma de las cantidades asignadas a los beneficios, al interés, a la renta, etc. El precio del salario dependerá de las utilidades y, lógicamente, éstas estarán dependiendo a su vez de la mayor o menor intensidad del trabajo.

El salario del trabajador, acaba siempre por coincidir con el producto de su trabajo, después de la deducción de la renta, de los impuestos y del interés.

Los salarios como puede apreciarse, no vienen a depender ni del capital y la población, ni de la riqueza del empleador, sino más bien de la producción total. "Es el valor del producto, sea cual sea, quien determina la cantidad de salarios que pueden pagarse y de ninguna manera la cantidad de riqueza que posea o de que pueda disponer el patrón".⁹

Hasta la aparición de esta teoría, las doctrinas anteriores, y hasta la misma del Fondo de Salarios, negaban que el producto tuviera que ver con el nivel de la remuneración, salvo en la medida en que junto con el ahorro o acumulación, afectaba la magnitud del capital dedicado al pago de salarios.

En la práctica esta teoría encuentra su cristalización en el llamado trabajo por pieza. En él el salario del trabajador dependerá de la cantidad de mercancía que sea capaz de producir y en los mismos salarios los aumentos se consiguen cuando se ha logrado o se hacen cálculos, para aumentar la producción. Cualquier ascenso del precio del salario, como cualquier demanda adicional de mano de obra, estará significando un seguro aumento de la producción y de las utilidades. La única razón por la que un empresa ría da trabajo a los obreros dice Benham, es porque incrementa su producción y sus ingresos. Los sistemas de racionalización del trabajo de Ford Taylor, Hantt, etc., así lo comprueban: se fijan tareas mínimas con tarifas mínimas y se programan primas para los mayores rendimientos o se hacen selecciones entre los trabajadores más capaces, a fin de obtener mejores niveles de producción.

⁹Edwin Cannan, Repaso a la Teoría Económica., p. 245

Como el salario es un elemento evaluado en razón de la producción y utilidad, el empleado a la larga tratarán de calcular los costos de la mano de obra y de la máquina y de utilizar en mayor proporción los factores que le son más favorables para los objetivos de sus beneficios. Esta postura es explicada con toda claridad por Garver y Hansen, cuando dicen: "La demanda típica de trabajo del patrono dependerá de la productividad marginal del trabajo. El trabajador actúa con el capital y la tierra bajo la dirección del patrono. Ahora bien, el patrono produce bienes para la venta y trata de producirlos con la mayor baratura posible. Para hacer esto, está buscando constantemente métodos para reducir sus costos. Un método para reducir costos es sustituir por agentes de producción más baratos aquellos que son más caros. En condiciones de competencia perfecta cada empresario elegirá la combinación de agentes de producción que lance su producto al mercado al costo mínimo medio unitario. Si los salarios son relativamente bajos, mientras que los del capital son altos, sustituirá el capital por trabajo y aumentará el empleo de trabajadores; por el contrario, si los salarios son altos, intentará colocar máquinas en el lugar de la mano de obra y emplear menos trabajadores". ↗

Como puede apreciarse esta concepción del salario y de la ocupación de la mano de obra, dejada al arbitrio de las conveniencias de los patronos, no constituye ninguna garantía para los trabajadores.

Por el contrario es muestra expresiva de lo que sucede en las economías capitalistas desarrolladas, en las cuales

↗Frederic B. Garver y Alvin Hervey Hansen, Principio de Economía. Edt. Aguilar., p. 309

la automatización genera desempleo. En las economías de los países dependientes y explotados, que se llaman subdesarrollados, también la utilización de máquinas modernas e instalación de equipos a través de cierta importación tecnológica arbitraria coadyuva al desempleo de los recursos disponibles y de la expoliación externa.

Uno de los principales exponentes de la teoría de la producción o rendimiento del trabajo es Jevons. Anteriormente, sobre todo con los clásicos, se pensaban que el valor dependía del costo de la producción que era el determinante del valor de un bien. Después se entiende que no desaparece totalmente la importancia del costo de producción, pero que es más importante el factor utilidad.

Para Jevons el trabajo no es tan importante como creían los clásicos. Para los clásicos el valor de un bien dependería del trabajo incorporado en ese bien. Para el autor inglés el trabajo no es la causa del valor aunque es una circunstancia determinante. En relación a esto, Jevons incurre en un silogismo que le ha sido particularmente criticado: el costo de producción determina la oferta; la oferta determina el grado final de utilidad y el grado final de utilidad determina el valor. De esta manera, según Jevons, el trabajo afecta a la oferta y la oferta afecta el grado de utilidad y el grado de utilidad gobierna la proporción de intercambio o valor.

1.2.2. Teoría Marginal del Trabajo

Los Economistas de la Escuela Marginal someten el estudio de las variaciones de los niveles de los salarios a un tratamiento igual a los

otros fenómenos de la economía, o sea bajo el enfoque subjetivo de la utilidad.

Refiriéndose a estos conceptos, Dobb, en la explicación de esta teoría, recuerda este método de análisis cuando dice de manera casi anecdótica, que es lo que contribuyó principalmente a la formulación de esta doctrina; fue el hábito de los economistas cada vez arraigado durante los últimos veinticinco años del siglo pasado, de pensar en términos de pedacitos de cosas (o incrementos) añadidos o restados al margen. Así, por ejemplo, "trataban de explicar el precio de una mercancía en función de la utilidad extra, o satisfacción de los consumidores, proporcionada por la unidad marginal o final de una oferta determinada: dada una oferta de X quintales de trigo, el precio de un quintal mediría la utilidad de los X quintales para cualquier de sus compradores". ¹⁰

En síntesis podría decirse que, teniendo en cuenta que los patronos, al comprar la fuerza de trabajo solo piensan en los beneficios que tal operación les reporta a través de una producción calculada, deciden cualquier demanda adicional de mano de obra a través del cálculo de un aumento en la producción y la nueva "producto neto"-sirve de medida al precio de los salarios.

Lo anterior supone, como en el caso de las teorías liberales, un descartamiento de la acción sindical y de la intervención del Estado en busca de mejores niveles. Refiriéndose a este aspecto, Jemes, al analizar el pensamiento de algunos marginalistas, considera que las pretensiones de hacer coincidir la productividad marginal con la productividad efectiva de cualquier trabajador

¹⁰Dobb Maurice. Salarios., pp. 103 y 104

para afirmar que de dicha ley no resultaba ningún ingreso inmerecido en provecho del patrón, permitía concluir, en efecto, que toda tentativa legal o sindical hecha para mejorar el nivel de los salarios estaba destinada al fracaso. Cuando la verdad es que "nadie duda hoy de la eficacia de la acción sindical o de la protección para elevar el nivel de los salarios. La teoría de la productividad marginal del trabajo ha sido pues, virtualmente abandonada". ¹¹

1.2.3. Los conceptos de Keynes

"La teoría clásica del empleo, supuestamente simple y obvia, se ha basado en dos postulados fundamentales aunque prácticamente sin discusión. I. El salario es igual al producto marginal del Trabajo".

Este postulado está expuesto de una manera correcta y clara. Naturalmente no forma parte de la teoría clásica del empleo, sino que se la cataloga dentro del neoliberalismo.

Procede, a exponer el llamado segundo empleo, a saber: II. La utilidad del salario con un volumen determinado de empleo es igual a la desutilidad marginal de aquel volumen de empleo"¹²

Formando parte de su explicación añade: "Por desutilidad

¹¹Emile James. Historia del Pensamiento Económico en el Siglo XX. Edt. Fondo de Cultura Económico. pp 131 y 361

¹²John Keynes, Teoría General de la ocupación, el interes y dinero. (Quito, Biblioteca PUCE), p. 5

para afirmar que de dicha ley no resultaba ningún ingreso inmerecido en provecho del patrón, permitía concluir, en efecto, que toda tentativa legal o sindical hecha para mejorar el nivel de los salarios estaba destinada al fracaso. Cuando la verdad es que "nadie duda hoy de la eficacia de la acción sindical o de la protección para elevar el nivel de los salarios. La teoría de la productividad marginal del trabajo ha sido pues, virtualmente abandonada".¹¹

1.2.3. Los conceptos de Keynes

"La teoría clásica del empleo, supuestamente simple y obvia, se ha basado en dos postulados fundamentales aunque prácticamente sin discusión. I. El salario es igual al producto marginal del Trabajo".

Este postulado está expuesto de una manera correcta y clara. Naturalmente no forma parte de la teoría clásica del empleo, sino que se la cataloga dentro del neoliberalismo.

Procede, a exponer el llamado segundo empleo, a saber: II. La utilidad del salario con un volumen determinado de empleo es igual a la desutilidad marginal de aquel volumen de empleo"¹²

Formando parte de su explicación añade: "Por desutilidad

¹¹Emile James. Historia del Pensamiento Económico en el Siglo XX. Edt. Fondo de Cultura Económico. pp 131 y 361

¹²John Keynes, Teoría General de la ocupación, el interés y dinero. (Quito, Biblioteca PUCE), p. 5

debe entenderse aquí todo género de razones que pueden inducir a un hombre, o a un conjunto de hombres, a rechazar su trabajo antes que aceptar un salario que le proporcione una utilidad inferior a un cierto mínimo."

La "desutilidad" es definida de un modo tan amplio que apenas tiene significado.

La teoría marginal "ortodoxa" de los salarios y del empleo es simple. Consiste en que los tipos de salario están determinados por la productividad marginal de todos aquellos que buscan trabajo y que son capaces de trabajar.

La palabra colectiva "trabajo" implica que no necesitamos pensar en términos de lo que los trabajadores individuales desearían o harían, sino solamente en términos de lo que los monopolistas sindicales, desean o hacen. Se preocupa porque más adelante estará ansioso por probar que mientras es "imposible" persuadir a los sindicatos para que acepten una reducción de los tipos de salario reales por el simple proceso de la inflación monetaria, erosión del poder de compra de la unidad monetaria. Puede apreciarse sin embargo, que incluso este argumento aceptó tácitamente la tesis "clásica" de que la razón principal del paro es la existencia de tipos de salario por encima del nivel de la productividad marginal del trabajo.

El "trabajo", es tratado, a la manera de Marx, como una masa informe, con un interés global opuesto a un interés igualmente global de los empresarios. Este género de tratamiento hace caso omiso tanto del frecuente conflicto de intereses entre trabajadores, como de la frecuente identidad de intereses entre trabajadores y empresarios en la misma industria o empresa.

Keynes permaneció ciego al hecho de que los precios y salarios nunca cambian uniformemente o como una unidad, sino siempre relativamente. Son los precios individuales y los salarios individuales los que suben o bajan y se ajustan entre sí de acuerdo con los cambios continuos de la oferta y demanda relativas.

"Sería impracticable, dice Keynes, para cualquier grupo de trabajadores resistirse a toda reducción de salarios reales, debido a un cambio en el poder adquisitivo del dinero, que afecta a todos los trabajadores por igual, y de hecho no se hace resistencia, por lo general, a las reducciones de salarios originadas de esa forma, a menos que alcancen un grado extremo".¹³

Tampoco es nunca cierto que "un cambio en el poder adquisitivo del dinero ..." afecte a todos los trabajadores por igual. Tal cambio en el poder adquisitivo va siempre acompañado de aumentos en algunos tipos de salario, y es en parte causado por dichos aumentos.

Las mayores ventas determinan la necesidad de mayor producción y, por tanto, de mayor empleo de obreros.

Los beneficios aumentan porque la disminución de los salarios se supone que es mayor que el descenso de los precios.

Para Keynes lo fundamental y predominante es asegurar el máximo de beneficios para el capitalista, para que esta realidad objetiva pueda influir en las condiciones anímicas y subjetivas del empresario en favor de la eficacia

¹³Dudley Dillard, Teoría Económica de J.M. Keynes.
Edt. Aguilar., p. 212

marginal del capital, elemento fundamental en la etapa de expansión del ciclo y del pleno empleo. La ocupación de mano de obra y de su remuneración, por lo tanto, quedan supeditadas al beneficio.

1.3. MARXISMO

1.3.1. La Teoría Marxista del Salario

Carlos Marx, desarrolla su teoría sobre el salario, en su obra más importante: El Capital, publicada en 1867, en la cual declara enfáticamente que el salario es una forma de encubrimiento de la explotación capitalista.

Según Marx, en la sociedad burguesa el salario del obrero aparece como precio del trabajo, como una cantidad de dinero que se pagó por una cantidad determinada de trabajo. El trabajo, esta considerado como una mercancía cuyos precios corrientes oscilan, aumentando o disminuyendo su valor. Para ser llevado y vendido en el mercado a título de mercancía, el trabajo debería, en todo caso, existir de antemano. Pero si el trabajador pudiese prestarle una existencia material separada e independientemente de su persona, vendería entonces mercancía y no trabajo.

El que se presenta directamente en el mercado al capitalista, no es el trabajo, sino el trabajador.

Lo que este vende, es su propio individuo, su fuerza de trabajo. Desde el instante en que empieza a poner en actividad su fuerza, es decir, desde que empieza a trabajar, su trabajo ha dejado ya de pertenecerle y no

puede ser vendido por él. El trabajo es la medida de los valores, pero no tienen por sí mismo valor alguno.

Lo que el capitalista paga es el valor de la utilidad que el obrero le procura, el valor del trabajo.

Marx afirma que: " La forma salario oculta la relación verdadera entre capital y trabajo" ¹⁴

Para Marx, el trabajador no percibe su salario hasta después de haber entregado su labor; el trabajo tiene una doble utilidad: la propiedad de satisfacer una necesidad -que es común a todas las mercancías-, y la de crear valor, propiedad que le distingue de todas las mercancías y le impide, por ser elemento que crea valor, tenerlo por sí mismo.

Lo que el capitalista paga, no es el trabajo - el producto -, sino la fuerza del trabajo, la aptitud de producir. Al comprar esta fuerza por un día, una semana, etc., el capitalista obtiene, en cambio, el derecho de explotarla durante un día, una semana, etc. El tiempo de explotación se divide en dos períodos. Durante el primero la actividad de su fuerza solo produce un equivalente de su precio. Durante el segundo, es gratuito, y, por consecuencia, produce el capitalista un valor por el que no paga equivalente alguno, que no le cuesta nada. En este caso, el sobretrabajo de donde saca la plusvalía, puede denominarse trabajo no pagado.

El capital no es solo la facultad de disponer del trabajo de otro, como dice Adam Smith, sino que es, principal-

¹⁴Carlos Marx. El Capital, (Ediciones Fuente Cultural. México.), p. 186

mente, la facultad de disponer de un trabajo no pagado. Toda plusvalía, cualquiera que sea su forma particular-beneficio, réditos, rentas, etc.- es, en sustancia la materialización de un trabajo no pagado, todo el secreto del poder que tiene el capital de procrear, estriba en el hecho de que dispone de cierta cantidad de trabajo que no paga.

Este modo de enriquecerse, dice Marx, resulta no de la violación, sino al contrario de la aplicación de las leyes que rigen la producción mercantil capitalista, en efecto, la transformación positiva de una suma de valor en capital se hace conforme a las leyes del cambio. Uno de los dos que cambian, vende su fuerza de trabajo, que compra el otro. El primero recibe el valor de su mercancía, y el uso de esta, que es el trabajo, pertenece al segundo, el cual transforma entonces los medios de producción, que le pertenecen, con el auxilio de un trabajo, que le pertenece también, en un nuevo producto que es suyo con perfecto derecho.

El valor de este producto, contiene desde luego el de los medios de producción consumidos; pero el trabajo no emplearía útilmente estos medios si su valor no pasase al producto. Ese valor contiene además el equivalente de la fuerza de trabajo y una plusvalía.

Este resultado se debe a que la fuerza obrera vendida por un tiempo determinado posee más valor del que su uso produce en el mismo tiempo. Pero al obtener el valor de cambio de su fuerza, el trabajador ha enajenado el valor de uso de ella como sucede en toda compra-venta de mercancías.

Parte de la plusvalía la gasta el capitalista como

ganancia, y la otra la acumula como capital. Siendo idénticas todas las demás circunstancias, la proporción en que se funda esta división determinará la cantidad de la acumulación. El propietario de la plusvalía, el capitalista, es quién la divide según su voluntad. De la porción del tributo arrancado por él, y que el mismo acumula, se dice que la ahorra porque no la consume. Es decir, porque cumple su papel de capitalista que es el de enriquecerse.

El capitalista, según Marx, no se enriquece, como el labrador u el artesano independiente, en proporción a su trabajo particular y a su sobriedad personal, sino proporcionalmente al trabajo ajeno gratuito que absorbe, y a la privación de todos los placeres de la vida que impone a los obreros.

El tipo de plusvalía depende ante todo del grado de explotación de la fuerza obrera. La tendencia del capital, es también reducir los salarios todo lo posible y eliminar del consumo obrero lo que el capitalista considera superfluo.

1.4. CRISTIANISMO

1.4.1. La Doctrina Social de la Iglesia Católica

La Iglesia Católica a través de sus diferentes Encíclicas estudia, especialmente desde el punto de vista moral, los problemas de las relaciones sociales, del trabajo en

general y del salario en particular. Por medio de sus Encíclicas, se denunció a los patronos y atacó a las teorías liberales por comprender su total decadencia por considerar que la persistencia en su defensa era tanto como permitir a las teorías revolucionarias socialistas apoderarse de la conciencia proletaria.

La permanente baja de los salarios y la constantes abusos de los patronos, hicieron exclamar al Pontífice León XIII: " Por lo que toca a la defensa de los bienes corporales y externos, lo primero que hay que hacer es librar a los pobres obreros de la crueldad de hombres codiciosos que, a fin de aumentar sus propias ganancias, abusan sin moderación alguna de las personas, como si no fueran personas, sino cosas ". ¹⁰

El Padre Arsenio Torres, en la "Carta Magna del Trabajo Cristiano", manifiesta que: " los economistas liberales solo habían visto en el trabajo un elemento que transforma la materia prima y que la hace útil como simple factor de la producción de la riqueza."

Sin embargo, la reacción de la iglesia no se encamina a condenar el salario en sí, ni mucho menos a esbozar, a la manera del marxismo, la necesidad o advenimiento de un sistema distinto al sistema salarial. Pío XI, al referirse a este punto decía: " Los que condenan el contrato de trabajo como injusto, por naturaleza, y tratan de sustituirlo por un contrato de sociedad, hablan un lenguaje insostenible e injurian gravemente a nuestro predecesor León XIII, cuya Encíclica Rerum Novarum no solo admite el salario, sino aún más, se extiende largamente explicando las normas de justicia que han de

¹⁰Encíclica Rerum Novarum.

regirle".

La Iglesia defiende el sistema de relaciones entre patronos y obreros, aunque invoca un tratamiento más justo para los trabajadores. Este tratamiento se relaciona con la intensidad del trabajo y con la remuneración, la cual debe tener un límite mínimo distinto al límite determinado por las insensibles leyes naturales de la economía. La diferencia entre la teoría economista del precio del salario expuesta anteriormente, y la doctrina emanada por las Encíclicas, es que, según el pensamiento económico, el salario correspondiente a la subsistencia del obrero, es el precio medio y normal del trabajo; es un mínimo más abajo del cual la clase obrera desaparecería; es algo así como un mínimum de hecho. La doctrina católica enseña que debe ser un mínimum de derecho, debajo del cual comienza la injusticia.

Pero este mínimum de derecho debe ser defendido por obreros como una fuerza o clase distinta de la clase patronal que permanentemente atenta contra los que les pertenece?. De ninguna manera, dice la Iglesia, se hace necesario más bien, impregnar en los corazones, la práctica de la "divina caridad", es imprescindible cumplir con los requisitos que dimanar de la justicia social. El salario obrero justo, es aquel que es suficiente para la sustentación de un obrero sobrio y honrado.

En la Encíclica Social "Mater et Magistra", su autor, el Papa Juan XXIII, continúa la línea de conducta señalada por León XIII, al decir: "Una profunda amargura embarga nuestro ánimo, ante el espectáculo inmensamente triste de innumerables trabajadores de muchas naciones y de enteros

continentes, a los cuales se les da un salario que los somete a ellos y a sus familias a condiciones de vida infrahumana y lo más injusto es que en algunas de esas naciones la abundancia y el lujo desenfrenado de unos pocos privilegiados contrastan de manera estridente y ofensiva con las condiciones de extremo malestar de muchísima gente".

Para superar tal situación, la nueva Encíclica, reclama remuneraciones justas y equitativas, distintas a las señaladas por las leyes del mercado o por la arbitrariedad. Estas remuneraciones basadas en la defensa de la propiedad privada, vienen a relacionarse con la distribución del producto entre los diferentes factores y a depender estrechamente de la situación económica y de las características de las empresas, o más claro aún a los trabajadores debe corresponderles una retribución tal, que les permita un nivel de vida verdaderamente humano para hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares; pero se exige además que al determinar la retribución se mire a su efectiva aportación económica a la empresa.

CAPITULO II

2. CONCEPTOS, PRINCIPIOS Y CLASES DE REMUNERACION

2.1. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero recibe diversas denominaciones. Así tenemos que específicamente se denomina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata de trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario fijado para cada día de trabajo.

El término remuneración es un concepto genérico, comprensivo de todos ellos y por eso analizaremos esta denominación.

El diccionario Espasa Calpe (Tomo 50, pág. 767) indica que "proviene del latín remuneratio: acción y efecto de remunerar. Premio o Recompensa merecida".

La Enciclopedia Jurídica Omeba (Tomo XXIV, pág. 670) señala que remuneración en un amplio sentido de la palabra es la retribución" de toda actividad productiva del hombre. Comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque a estos últimos casos se les da el nombre de sueldos."

La Constitución Política del Ecuador, en el literal 1) del Art. 31, dice: "...se entenderá como remuneración

todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive los que percibiere por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio".

"Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décimo tercera, décimo cuarta y décimo quinta remuneraciones, la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social".

De acuerdo a nuestra legislación, la remuneración que corresponde al trabajador a cambio de sus servicios recibe los nombres específicos de sueldo y salario, a este último se lo conoce también con el nombre de jornal.¹⁶

El sueldo se paga por meses, corresponde a los empleados y comprende todos los días laborables y no laborables del respectivo mes; en cambio el salario se paga por jornadas de labor si el trabajo es de carácter permanente, de modo que al trabajador que tenga que laborar toda la semana, con excepción de los días de descanso obligatorio, debe pagársele a razón de siete jornales o salarios por cada cinco jornadas de trabajo, de manera que percibe la remuneración de toda la semana, razón por la cual se suele denominar a este sistema con el nombre de "semana integral".

¹⁶Dr. Julio C. Trujillo Derecho del Trabajo, 2da. Edición. p. 179 (Biblioteca Particular)

la pérdida de la parte de la remuneración correspondientes al tiempo que ha dejado de trabajar; puede también el empleador imponerle una multa, la misma que podrá ser deducida del sueldo del empleado, sin que exceda del 10% de la remuneración correspondiente.

Si se trata de un obrero que falta, sin justa causa a media jornada continua de trabajo en la semana, pierde la remuneración de un jornal, y si falta a una jornada completa o a dos medias jornadas en la semana, pierde dos jornales, de aquí que si falta injustificadamente a más de una jornada de trabajo en la semana no tiene derecho a otra remuneración que la devengada en las jornadas a las que ha concurrido.

2.2. Principios.

Nuestro Derecho Laboral se ocupa de impedir que se abuse de la libertad contractual y trata de garantizar a los trabajadores una remuneración que les permita satisfacer sus necesidades personales y hacer frente con dignidad a sus responsabilidades familiares, así como asegurar que esa remuneración llegue realmente a las manos de quien presta servicios al empleador.

En esta materia dos son los principios generales y nuestro Código Laboral los consigna en la Constitución, en el Código del Trabajo y en los Convenios Internacionales: A igual trabajo, igual remuneración; y, Libertad de Trabajo y contratación.

2.2.1. El principio de "a igual trabajo, igual remuneración"

Este principio, según criterio de Guillermo Cabanelas, en su Obra "Tratado de Política Laboral y Social" (Tomo III, página 100) no parece del todo justo, porque se establece en el orden internacional y las variaciones de una comarca a otra y de un país a otro llegan bien pronto a olvidar que el ser humano es diferente, incluso en la apreciación de esta igualdad. No puede concebirse de la misma manera el rendimiento económico que obtiene el trabajador en un país de economía avanzada y de técnica industrial adelantada y el de otro en condiciones opuestas. Ambos trabajadores podrán realizar igual prestación; sin embargo, la retribución de uno y otro será diametralmente opuesta.

En el orden local, esta nivelación, en lo que respecta a la uniformidad de un mismo salario, para un trabajo de un valor económico igual, no constituye tampoco sino la nivelación en las bases mínimas de las respectivas retribuciones.

Si la unidad de trabajo es el tiempo, dice Cabanelas, y no hay una apreciación sobre el rendimiento mayor o menor dentro de un determinado lapso, resultará de difícil o imposible aplicación este principio. Si por el contrario, la medida es la unidad de obra, entonces la apreciación es totalmente objetiva; de tal manera que, examinada sin relación con la persona que ha producido la obra, puede determinarse el valor de ésta con independencia del sexo, religión, ideas políticas, nacionalidad, o raza, aplicándose este principio en forma exacta y

absoluta.

Al no ser posible esta aplicación, hay que mantenerlo hasta donde sea viable, para evitar que los patronos puedan requerir los servicios de trabajadores que hagan lo mismo y ganen menos; y eso no sólo para evitar el superado envilecimiento de la mano de obra, sino para impedir la competencia desleal con los empresarios equitativos que cumplan con lealtad este supuesto axioma laboral.

Podría fijarse como principio el de que el trabajo debe ser retribuido por la función igual prestada en la misma localidad, en la misma empresa y con idéntica intensidad; y en relación a dos trabajadores con la misma antigüedad y con igual diligencia y asiduidad en el trabajo. Habría que agregar también que el trabajo debe realizarse en similar horario y en el mismo lugar. Todo ello se torna tan difícil, que el principio se reduciría casi a una declaración lírica, falta de contenido e imposible de cumplir.

El principio por el cual se prohíbe un diferente trato económico para un mismo trabajo, por motivos de edad, sexo, nacionalidad o estado civil, fué proclamado por el artículo 427 del Tratado de Versalles.

En cuanto a nuestra legislación laboral se refiere, el Convenio # 26 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, suscrito y ratificado por el Ecuador, La Constitución y el Art. 787 del Código del Trabajo consagran el principio de que "a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, estado o religión"; para los efectos de pago, se tendrán en cuenta la especialización y

práctica en el trabajo.

Dos aspectos deben destacarse en este principio:

- No es suficiente que los trabajadores realicen la misma clase de trabajo para que tengan derecho; a reclamar la misma remuneración, sino que también debe tenerse en cuenta la preparación remota del trabajador, es decir su educación básica y su formación profesional, y la eficiencia, experiencia, calidad, etc., en la ejecución del trabajo.

- Con toda razón hacen notar los tratadistas que este principio no significa otra cosa que quienes son iguales en la prestación deben ser iguales en la retribución; pero no quiere decir que satisfecha la justicia con todos los trabajadores, en consideración a su rendimiento, no pueda otorgárseles a uno o algunos de ellos mejores ventajas y mayores beneficios por razones de antigüedad, disciplina u otras formas de más eficiente colaboración con la empresa: sugerencias, ahorro de materia prima, etc.^{1º}

En consecuencia, este principio no condena o prohíbe que a más del rendimiento en el trabajo se tenga en cuenta otros factores, que en definitiva contribuyen a la mayor eficiencia de la empresa, para los efectos de fijar la remuneración del trabajador; tan solo exige que a nadie se le niegue lo que por derecho le corresponde y que la ley o el contrato establezca ese derecho tan solo en razón del rendimiento, capacidad, dedicación, especialidad, experiencia, eficiencia, etc., de modo que los que se encuentran en igualdad de condiciones gocen de

^{1º}Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, 5ta. Edición. p. 657.

iguales derechos y garantías, sin favoritismos que nada tienen que ver con la producción, como el sexo, la raza, la religión, etc.

2.2.2. El principio de "libertad de trabajo y contratación"

Un 80% de la humanidad depende de la retribución que cada trabajador obtiene para sí y para los que están económicamente a su cargo. Por consiguiente, el problema de la fijación de salarios y sueldos, la libertad de trabajo y su contratación es materia que interesa a toda la sociedad.

En este punto dos son los peligros que acechan contra la libertad de las partes y contra la equidad de la remuneración:

El uno es proveniente de la arbitrariedad del empleador y el otro de la del Estado.

Contra el primero hace falta limitar la libertad contractual en defensa de la dignidad del trabajador que por la gravedad y urgencia de sus necesidades podría ser forzado a aceptar del empleador remuneraciones del todo insuficientes para satisfacer las necesidades individuales, familiares y sociales y completamente desproporcionada a su rendimiento en el trabajo.¹⁷

En cuanto al segundo, si bien es deber del Estado

¹⁷Ernesto Krotoschin, Tratado Práctico de derecho del trabajo, Vol. 1 p. 237

intervenir en el campo de las relaciones laborales para frenar la arbitrariedad del capital, hay que tener presente que no es justa la intervención del Estado cuando excediéndose en su función subsidiaria se reserva, como función privativa y propia, la reglamentación de los salarios y no deja margen alguno a la libertad para estipularlo.

En armonía con estos principios, el Art. 80 del Código del Trabajo, consagra el principio de la libertad de estipulación en los siguientes términos: "los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales"; y la Constitución y el Art. 120 del Código Laboral imponen al Estado el compromiso de establecer el salario mínimo en las diferentes ramas del trabajo.

De otra manera, en cuanto los trabajadores superan su debilidad frente al empleador a través de las agrupaciones asociativas y del convenio colectivo, los Arts. 436 y 226 del Código de la materia los rodean de garantías, a la vez que en el Art. 232, numeral 2 del mismo Código se deja en libertad de estipular el monto de las remuneraciones dentro del convenio colectivo del trabajo.

2.3. CLASES DE REMUNERACION

Antes de citar las especies principales que por su clase o el pago admite la remuneración, debe señalarse que la forma de determinarlo o de hacerlo efectivo no modifica su naturaleza jurídica de contraprestación de trabajo ni altera la índole contractual de los servicios laborales subordinados. Poco

importa que se fije la remuneración por la duración del trabajo o según su productividad, en ambos casos, las relaciones jurídicas de las partes son las mismas y siempre hay contrato de trabajo. La denominación dada por los contratantes a la retribución tampoco influye en la naturaleza de ésta; y por más que se haya convenido como jornal, no lo será si el pago se efectúa por periodos mayores de 24 horas; como no constituirá sueldo, si la remuneración se abona diariamente.

Siguiendo los aspectos de mayor importancia, cabe señalar las siguientes clases de remuneraciones:

2.3.1. Por la Forma de Retribuir el Servicio

2.3.1.1. Remuneración por tiempo

Recibe este nombre el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su empleador sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta. Es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen los denominados por pieza, por tarea o progresivo.

En esta clase pueden tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empleador. El esfuerzo del

trabajador depende de la vigilancia y de la intensidad con que el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa.

2.3.1.2. Remuneración por obra o a destajo.

El trabajo a destajo o por unidad de obra, es un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador. La remuneración no es fija, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es una retribución variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base monetaria, dará el salario de cada día.

2.3.1.3. Remuneración por tarea o por pieza.

En esta clase se establece la obligación, por parte del trabajador, de cumplir con una cantidad determinada de tarea en la jornada de trabajo o en el tiempo establecido. Se fija un tiempo determinado y se señala para ese tiempo un rendimiento también fijo: el trabajador debe una cantidad de producción durante un lapso previamente fijado. Se llega de esta manera a la seguridad de un rendimiento; y, al mismo tiempo, a una remuneración que el trabajador puede percibir, y tiene derecho a él con

tal que alcance el rendimiento convenido de antemano.

El problema en esta modalidad, estriba en que no toda la producción es la misma ni igual el rendimiento del trabajador; pues varía tanto por la calidad de la materia prima utilizada como por las condiciones ambientales y, especialmente, por las maquinarias que se le facilitan. En realidad, este salario no es sino un sistema de trabajo ideado para darle al trabajador la seguridad de un importe fijo, calculado por tiempo, con la posibilidad de aumentar dicha ganancia si el trabajador también aumenta su rendimiento.

2.3.2. Por la Naturaleza de Retribución

2.3.2.1. Remuneración en dinero

En dinero, es el que se abona íntegramente en numerario de curso legal.

2.3.2.2. Remuneración en especie

En especie, es el que se forma con valores que no son moneda; y,

2.3.2.3. Remuneración mixta

Mixto, se compone de metálico y especies.

Normalmente los trabajadores son remunerados en dinero,

muy rara vez lo son exclusivamente en especie; y con frecuencia se da el salario mixto, como el caso del servicio doméstico.

El hecho de que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, no puede significar una prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas mercaderías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal.

2.3.3. Por el Número de sus integrantes

2.3.3.1. Remuneración individual

Es individual cuando se retribuye a un trabajador considerado como unidad, aisladamente.

2.3.3.2. Remuneración colectiva

Es colectiva cuando se fija la retribución para un conjunto o grupo de trabajadores, que en tal forma presta un servicio determinado, como el caso de una orquesta. En esta modalidad laboral se considera normalmente la retribución por equipo, objeto ulterior de reparto interno por cabezas.

Al salario individual se refieren las consideraciones genéricas que se formulan en cuanto a la retribución de los trabajadores.

Con referencia a la remuneración colectiva pueden presentarse dos situaciones:

- Que la retribución sea determinada globalmente sobre el resultado obtenido por un grupo de trabajadores que actúan en equipo y que, en forma de contrato colectivo, se distribuye entre sus componentes;
- Que un grupo de trabajadores se desempeñe a destajo con un empresario, sin adoptar la forma de un contrato colectivo, pero obteniendo su retribución de acuerdo al rendimiento del grupo laboral.

En ambos casos hay una suma de contratos individuales de trabajo. En la modalidad colectiva de contratar, los trabajadores se unen por propia y libre voluntad; deciden quienes componen el grupo, eligen su propio jefe y distribuyen el salario de la manera que consideren conveniente y equitativa. En cambio cuando se determina una retribución colectiva sin existir un contrato de trabajo colectivo, se trata simplemente de una forma de remunerar en conjunto a un grupo de trabajadores, remuneración que no deberá ser inferior a la suma de los salarios mínimos individuales.

2.3.4. Por el Modo de Integrarse

2.3.4.1. Comisiones.

Se entiende por comisión el beneficio económico, proporcional a la cuantía de negocios, con el cual se retribuye al trabajador o comisionista según el resultado

obtenido en la gestión u operación en que haya intervenido en nombre y por cuenta del empresario o comitente.

Es una forma de participación en los ingresos utilidades o ventas de una empresa a la que se pertenece activamente.

La forma de retribuir el trabajo por comisión o porcentaje participa, hasta cierto punto, de esa forma de remuneración que se conoce como salario por obra. Sin embargo, la remuneración por comisión difiere esencialmente en relación a los sujetos que participan de esa forma de ser remunerados. Hay determinadas actividades, como las de los viajantes, corredores, cobradores, repartidores y otros trabajadores, en que la retribución es proporcional al valor de los negocios logrados por el agente para la empresa o a los beneficios obtenidos con la intervención del trabajador. La comisión es una forma variable de retribuir, proporcionada no sólo a la intensidad mayor o menor de la prestación de servicios, sino al éxito o habilidad que en su gestión haya tenido el trabajador.

La comisión puede constituir la única retribución del trabajador o ser complementaria de un salario fijo o de otra forma de retribución. También cabe establecer un minimum de remuneración, que se acredita el trabajador cualquiera sea el resultado de su trabajo; e igualmente exigible al comisionista un minimum de ventas, para tener derecho a la comisión. Como también establecer el salario base y una comisión, que sólo se abona cuando las ventas exceden de determinada cifra.

La protección que rige para toda clase de trabajadores subordinados en cuanto se relaciona al minimum vital es

también aplicable al trabajador por comisión, de modo que no puede convenirse con un trabajador esa retribución variable de la comisión sin asegurarle el mínimo fijado por las leyes o convenciones colectivas.

2.3.4.2. Propina y remuneración.

En principio, la propina constituye una forma de retribución que no integra el salario, pero que se asimila a él en sus diferentes efectos. Sin embargo, cuando concurren los caracteres de habitual y estable en el gremio al que el trabajador pertenezca, y se sume a ello el que las partes al contratar laboralmente, hayan tenido en cuenta la propina como medio de integrar al salario, no resulta posible negarle esta índole.

2.3.4.3. Primas o premios a la producción.

Con la voz prima, más aún que con la sinónima en esto de premio, se conoce el sobresueldo que se concede a los trabajadores al lograr una producción por encima de la señalada. Su finalidad trata de combinar el interés del trabajador, al que se brinda la posibilidad de mejorar su remuneración intensificando las tareas, con el mayor beneficio del empresario, que obtiene más rendimiento en menos tiempo. En todos los casos se parte de un salario mínimo garantizado, que se eleva automáticamente con la productividad obrera.

Con esta modalidad, que trata de vencer la indolencia a que tiende el trabajador remunerado por tiempo, indiferente al resultado material de su tarea, se estimula

al trabajador con un acto de aparente liberalidad empresarial.

2.3.5. Por la Manera de ser Fijada

2.3.5.1. Remuneración máxima.

Es aquella retribución del trabajador que, por convenio, ley o reglamento no cabe rebasar.

De este sistema excepcional existen antecedentes en Francia e Inglaterra, a mediados del siglo XVI. como consecuencia de la peste negra. El trabajador que pidiese o lograrse salario más elevado que el establecido, podía ser condenado a prisión.

Este sistema aparentemente superado, volvió a vivirse en algunos países europeos, cuando para evitar la carrera inflacionista, se impidió por parte del Estado la posibilidad de que los empresarios acordaran libremente aumentos a las tasas de salarios establecidos por los Poderes Públicos. No se trata con ello de perjudicar al trabajador, reduciendo su remuneración, sino defender la economía, que podía verse comprometida ante el aumento masivo de las remuneraciones y de los costos, y, en consecuencia de los precios.

En el Ecuador se da este caso entre los trabajadores petroleros, cuyo reparto de utilidades se encuentra controlado por el Estado en un límite máximo.

2.3.5.2. Remuneración Familiar.

Genericamente se entiende todo el ingreso adicional del trabajador que se le acredita por personas que dependen económicamente de él y a las que lo unen cercanos vínculos de parentesco.

Un análisis más técnico diferencia entre salario o remuneración familiar estricto y las subvenciones, subsidios o asignaciones familiares. Entonces la remuneración familiar se circunscribe a la retribución suplementaria que el patrono abona al trabajador por estar casado, ser padre de familia o tener otras personas a su cargo. En cambio, las subvenciones son las prestaciones a cargo del Estado, en función de esas mismas cargas familiares, consideradas servicio nacional y no desembolso del empresario.

El pensamiento de la Iglesia sobre este tema se relaciona con la responsabilidad económica que sobre el trabajador recae en cuanto al sustento de los miembros de su familia, al menos en cuanto a aquellos que normalmente no han alcanzado la edad o las condiciones psíquicas y físicas para ganarse por sí el sustento, esto revela por sí sola la necesidad de que el salario, retribución por lo común única para quien trabaja, deba ser suficiente para cubrir simultáneamente las necesidades personales y familiares.

2.3.5.3. Remuneración Mínima.

Se designa al límite retributivo laboral que no cabe disminuir; la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en lugar y tiempo fijados.

Es la contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte.

En el plano mundial, la Convención 26, adoptada en 1928 por la Conferencia General de la O.I.T., instituyó los métodos de fijación de los salarios mínimos. Todo miembro de la O.I.T. que hubiese ratificado el Convenio se comprometía a instituir y a conservar métodos que permitan fijar las tarifas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en la industria o en parte de la industria; pero solamente cuando no exista un régimen eficaz para implantar salarios mediante convenios colectivos o de otro modo, y donde los salarios sean excepcionalmente bajos.

El Derecho Ecuatoriano del Trabajo ha consagrado dos clases de salarios mínimos, el vital y el sectorial, los mismos que serán tratados detalladamente en el Capítulo III

C A P I T U L O I I I3. GARANTIAS DEL ESTADO FRENTE A LAS REMUNERACIONES

3.1. GARANTIAS CONSTITUCIONALES

A partir de la Primera Guerra Mundial se inicia el desarrollo del llamado Constitucionalismo Social que en relación con el de ante-guerra no sólo no implica una ampliación del contenido dogmático de los textos constitucionales, sino una transformación profunda del concepto acerca de la finalidad misma del Estado.

En efecto, mientras en el Estado liberal y su Constitución descansa sobre la protección de los derechos individuales y la absoluta neutralidad en las relaciones privadas y en el ejercicio de esos derechos, el constitucionalismo social busca el equilibrio armónico "... del individuo en la familia y la sociedad, en tal forma que, por la familia y la sociedad se llegue a la libertad, la dignidad y la felicidad del hombre..."²⁰ y el Estado abandona su neutralidad e interviene en procura de que los derechos individuales armonicen con la colectividad.

En consecuencia, las nuevas constituciones consagran, entre otras, las normas que garantizan el que "se observe la justicia en las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un

²⁰José Luis Lazzarine, Que es la Constitución, p. 27

salario justo con el que pueda atender a sus necesidades personales y familiares".²¹

El 15 de enero de 1978 se aprobó mediante plebiscito la Constitución Política que se encuentra vigente desde el 10 de agosto de 1979 y cuyo Art. 31 contiene las normas fundamentales y las garantías otorgadas por el Estado frente a las remuneraciones. Transcribo a continuación la parte correspondiente:

" Art. 31: El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia, y se regirá por las siguientes normas fundamentales:

f).- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el patrono en razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios;

g).- los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley;

l).- para el pago de la indemnización a que tiene derecho el trabajador se entenderá como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiére por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficio o

²¹Art. 189 de la Constitución Política del Estado de 1946

cualquiera otra retribución que tenga el carácter normal en la industria o servicio.

3.2. GARANTIAS ESTABLECIDAS EN EL CODIGO DE TRABAJO

El Código del Trabajo ha adoptado ciertas medidas en relación a los sueldos y salarios de los trabajadores, tanto en lo que se refiere a impedir reducir la remuneración o sustraerla de las manos del trabajador, como a establecer incrementos que garanticen un mejor nivel de vida, temas que lo desarrollaremos en los siguientes puntos.

3.2.1. Inembargabilidad de la remuneración

La finalidad esencial de la remuneración del trabajo no sería satisfecha si es que no llegara en forma periódica y regularmente a manos del trabajador y en cuanto esto podría suceder a causa de la retención o embargo solicitados por los acreedores del mismo trabajador o de los acreedores de sus familiares, la Constitución y los Arts. 1661 del Código Civil y 90 del Código del Trabajo establecen la inembargabilidad de la remuneración del trabajador.

Esta medida protectora ha merecido crítica de algunos sectores pues manifiestan que se priva al trabajador de todo crédito, pues nadie le confiará un préstamo si es que de antemano sabe que no podrá hacerse pago, de ser necesario, con el embargo y remate de su único patrimo-

nio, la remuneración.²²

Pero la medida protectora no sólo quiere evitar los abusos del empleador o de los acreedores del trabajador, sino también se encamina a impedir que la imprevisión del trabajador comprometa la remuneración con perjuicio de la subsistencia de él y de su familia.

De manera especial el Art. 91 del Código del Trabajo prohíbe la retención y embargo de los sueldos o salarios que perciba la mujer en el período de dos semanas antes y seis semanas después del parto, y el Art. 394 prohíbe ceder, compensar, retener o embargar las indemnizaciones por riesgos del trabajo.

En dos casos procede, por excepción, la retención y el embargo de la remuneración del trabajo personal a petición de los acreedores del trabajador; el primero tiene lugar para pagar las pensiones alimenticias que debe el trabajador, por ley, a ciertas personas y es que como el fin de la remuneración es la alimentación y subsistencia del trabajador y su familia, el embargo de ella para pagar pensiones alimenticias no se opone, antes favorece la consecución de esa finalidad, sin embargo ni aun por este motivo puede retenerse o embargarse el sueldo o salario de la mujer durante el período del parto, esto es dos semanas antes y seis semanas después del mismo.

Según nuestra legislación, la pensión alimenticia debe fijarla el juez y al hacerlo deberá tomar siempre en consideración las posibilidades del alimentante y sus

²²Carlos Vela Monsalve S. J., Derecho Ecuatoriano del Trabajo Editorial "La Unión Católica, C.A. (Quito, 1955.) p. 597

obligaciones y más circunstancias domésticas, de manera que en ningún caso el embargo perjudicará al cónyuge, a los hijos y a los demás alimentarios que dependan del trabajador.

La segunda excepción a la prohibición legal de retener el sueldo o salario del trabajador en beneficio de sus acreedores es la prevista por el Art. 52 de la Ley del Seguro Social Obligatorio y el Art. 118 de los estatutos en virtud de los cuales procede la retención por concepto de deudas contraídas a favor del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en especial de las debidas a préstamos hipotecarios y quirografarios, inclusive sus intereses.

Si bien es justa la inembargabilidad de los sueldos o salarios, no es equitativo el protegerlos en forma ilimitada, ya que hay remuneraciones que exceden con mucho a lo que necesita el trabajador para sí y para su familia y en estas circunstancias no es razonable la inembargabilidad del sueldo íntegro en perjuicio de acreedores legítimos y a veces tanto o más necesitados que el mismo trabajador.

En cuanto a la disminución de su remuneración, el Art. 85 del Código del Trabajo, en la primera parte dispone que "los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada...", y el Art. 86 en su segunda parte completa la idea cuando dice: "...tampoco será disminuida ni descontada, sino en la forma autorizada por la ley", y en especial el Art. 277 prohíbe las deducciones que tengan por objeto remunerar al empleador o a los intermediarios y contratistas por el hecho de darle empleo al trabajador.

Así, pues, trataremos de enumerar los casos y la forma en que la ley autoriza disminuir la remuneración del trabajador y descontarla por parte del empleador al momento de realizar el pago.

En primer lugar, el Código prohíbe al empleador imponer al trabajador multas que no están autorizadas por el Reglamento Interno legalmente aprobado y cuando las multas están previstas, no podrán exceder del 10% del sueldo o salario en el contrato a sueldo o a jornal, (Art. 43 lit. b), ni de la sexta parte de la remuneración pagada por las obras realizadas en trabajo a domicilio. (Art. 274) del Código del Trabajo.

Del producto de estas multas, el 50% deberá ser entregado a la Asociación de trabajadores a que pertenezca el trabajador multado, y el otro 50% puede retenerlo en su propio provecho.

En puntos anteriores hemos visto la proporción en que el empleador puede disminuir la remuneración del trabajador cuando falta o se atrasa al trabajo.

Cuando el trabajador o sus familiares retiran mercaderías de los almacenes de primera necesidad, en los casos que existan en la empresa, o de anticipos a la remuneración en dinero, sólo podrá descontarle mensual o semanalmente hasta el 10% de la remuneración, durante todo el tiempo que sea necesario para cancelar totalmente la deuda. (Art. 89 y 41 n.6)

Así mismo, el empleador debe descontar de la remuneración las cuotas que deba el trabajador a la Asociación Profesional o Sindicato a que pertenezca, siempre que la

Asociación le solicite, (Art. 41, ord. 21) este descuento debe hacerlo a los trabajadores que pertenezcan a la respectiva asociación y también a los que no sean miembros de ella, pero para éstos la cuota no puede ser superior al uno por ciento de la remuneración correspondiente. El valor de las cuotas será entregado a la asociación sindical existente, de existir más de una, el empleador entregará a cada una de ellas el valor de las cuotas de sus miembros y el de las cuotas de los que no pertenezcan a ninguna de ellas deberá entregarla a la asociación sindical que de entre ellas elija cada uno de los trabajadores . (Art. 443, ord. 7)

También tiene que descontar de la remuneración del trabajador bajo la responsabilidad personal del empleador, los aportes personales para el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; el impuesto a la renta para el fisco y los adicionales a que hubiera lugar, las pensiones alimenticias que le fueren ordenadas por el juez competente o por el Tribunal de Menores para los alimentarios que en la orden determinen; y, por fin, los descuentos que para pagar las cuotas mensuales al IESS por concepto de préstamos hipotecarios o quirografarios o a las asociaciones mutualistas de ahorro y crédito para la vivienda, siempre que exista orden escrita contra el empleador.

3.2.2. Crédito Privilegiado de Primera Clase

Hemos indicado en puntos anteriores que, para la mayoría de la población, la remuneración es el único medio con que cuentan para

proveer satisfacción de las necesidades de subsistencia individual y de la familia, por lo mismo, la remuneración del trabajo debe ser satisfecha por el empleador con preferencia a cualquier otra obligación que no sea mayor o de igual trascendencia vital.

Como este derecho preferente de los trabajadores puede ser burlado por los acreedores del empleador con o sin la complicidad de éste, especialmente en el caso de insolvencia, los Arts. 2398, regla 5º del Código Civil y 87 del Código del Trabajo prescriben que " lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios ", por si quedara duda acerca de esta garantía común a todos los derechos del trabajador, el Art. 396 concreta igual privilegio a favor de las indemnizaciones por riesgos del trabajo.

Para entender el verdadero alcance de esta garantía hace falta recordar someramente las normas del derecho común acerca de la prelación de créditos; y en este derecho la regla o principio general es la igualdad de condición de los acreedores o sea que con el producto de la venta de todos los bienes del deudor se pagan todos los acreedores a prorrata de sus créditos, pero en el mismo derecho común se establecen preferencias en virtud de las cuales ciertos acreedores, en caso de insolvencia del deudor, tienen derecho a hacerse pago íntegramente de sus créditos antes que los demás.²³

Las causas de preferencia son el privilegio y la

²³Alfredo Barros, Curso de Derecho Civil, 4º Edición., Vols. II y III, Editorial (Santiago 1932)

hipoteca. Art. 2396 del Código Civil; el privilegio, a su vez, puede ser especial o general, especial es el que versa sobre determinados bienes del deudor, y general el que versa sobre todo el patrimonio del deudor, exceptuados solamente los bienes afectados a un privilegio especial.

Por lo tanto, cuando la ley prescribe que lo que adeude el empleador al trabajador por concepto de sueldos, salarios, etc., constituye crédito privilegiado de primera clase, quiere decir que el o los trabajadores tienen derecho a solicitar, en caso de mora del empleador, la venta de todos los bienes de éste, con excepción de los afectados por privilegios especiales, y con el producto de la venta hacerse pago íntegramente lo que se les deba por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, antes de todos los demás acreedores del mismo empleador.

3.3. GARANTIAS QUE BUSCAN ELEVAR EL NIVEL DEL TRABAJADOR ESTABLECIDAS EN LEYES ESPECIALES

Con los nombres de décimo -tercera; décimo-cuarta; y décimo-quinta remuneraciones se han establecido a favor de los trabajadores tres bonificaciones anuales que tienen por objeto proveerles de los recursos económicos para satisfacer ciertas necesidades que se les presentan en las fechas en que ellas deben pagarse.

A estas remuneraciones o bonificaciones le son aplicables las mismas garantías y medidas de protección que las de la remuneración básica.

A estas bonificaciones no se las considera parte de la remuneración permanente del trabajador para todos los efectos legales, en consecuencia, su valor no se le computa para el pago de los aportes al IESS ni para el fondo de reserva, jubilación, vacaciones, indemnizaciones y ni siquiera para el pago del impuesto a la renta. De manera que el valor correspondiente a estas remuneraciones ha de ser entregado al trabajador sin ningún descuento o deducción que no sea para las pensiones alimenticias.

3.3.1. Décimo Tercera Remuneración

El 6 de noviembre de 1962 entró en vigencia la ley en virtud de la cual se estableció la bonificación anual de navidad, conocida entonces con el nombre de aguinaldo, y actualmente con el de décimo-tercer sueldo y aún con el impropio de treceavo sueldo; esta ley ha sido reformada varias veces y la última mediante Ley Nº 105 promulgada en el Reg. Of. Nº 361 de 4 de noviembre de 1982, la misma que deberá tenerse en cuenta para la aplicación de los Arts. 111 y 112 del Código del Trabajo.

La bonificación anual de navidad o décimo-tercera remuneración consiste en la doceava parte de lo que el trabajador haya percibido entre el 1º de diciembre y el 30 de noviembre del año siguiente por concepto de jornada ordinaria, extraordinaria, suplementaria o complementaria, trabajo a destajo, comisiones, participaciones en los beneficios de la empresa, derechos de usufructo, uso o habitación y, en general cualquier otra retribución que

tenga el carácter de normal en la industria o negocio.

Aunque originalmente esta bonificación fue establecida a favor de los trabajadores "afiliados a las Cajas de Previsión" (hoy Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), actualmente esta bonificación beneficia a todos los trabajadores sin excepción, y además tienen derecho a ella tanto los que laboran un año completo, como los que lo hacen por una fracción de año y aunque esto se desprende del texto del Art. 111 del Código del Trabajo y del reglamento expedido por el Ministerio de Previsión Social y Trabajo de ese entonces, la Corte Suprema por medio de una de sus Salas y en contradicción con el criterio de otras Salas, ha sostenido que no tiene derecho a la bonificación quienes no han laborado el año completo.

3.3.2. Décimo Cuarta Remuneración

Esta remuneración fue creada mediante Ley Nº 68-010. luego recogida en los Arts. 113 y 114 del Código del Trabajo, codificación de 1978, que, a la fecha están reformados por el Decreto Supremo Nº 3402, promulgado en el Reg. Of. Nº 810 de 10 de abril de 1979, por la Ley Nº 105 citada más arriba, y por la Ley Nº 153 de 16 de enero de 1984.

Esta remuneración consiste al tenor de la última reforma en una suma igual a la remuneración mínima vital de dos meses de la categoría a la que pertenezca el respectivo trabajador y cualquiera que sea la remuneración que

perciba por sus servicios; debe ser pagada en el curso del mes de septiembre de cada año.

Si un trabajador saliere del servicio o fuere separado de su trabajo, por cualquier motivo, antes del mes de septiembre, recibirá la parte proporcional al tiempo que haya trabajado desde el 1º de septiembre anterior a la separación hasta la fecha de ésta, habida cuenta que la remuneración mínima vital de dos meses corresponde al año completo de servicios.

Igualmente, el trabajador que al mes de septiembre se encuentre prestando servicios por menos de un año tiene derecho para que en el curso de ese mes se le pague la parte proporcional al tiempo que hasta entonces haya laborado para el correspondiente empleador.

Estas normas han dado lugar para que la Corte Suprema alegue que al no decir lo mismo de la décimo-tercera remuneración, se ha de entender que mientras para la décimo-cuarta es procedente el pago por la fracción de año, no lo es en cambio, en el caso de aquella.

Por consiguiente, siguiendo el razonamiento de la Corte Suprema, lo que se podría decir es que mientras la décimo-cuarta remuneración por la fracción de año es exigible al momento del retiro o separación del trabajador, en tratándose de la décimo-tercera solamente se la puede exigir judicialmente después del 25 de diciembre, aún para el trabajador que se ha separado antes de completar el año.

3.3.3. Décimo Quinta Remuneración

Mediante el Decreto Supremo Nº 3402 antes citado, se creó el décimo-quinto sueldo o salario en beneficio de todos los trabajadores y de todos los servidores públicos, debe pagarse en el mes de abril de cada año de acuerdo con la siguiente escala:

Los trabajadores que perciban hasta seis mil sucres por concepto de remuneración básica mensual tendrán derecho a los seis mil sucres más el 40% del valor en que la remuneración exceda a los antedichos seis mil sucres, pero en ningún caso a más de diez mil sucres.

También tienen derecho a este sueldo adicional los jubilados, pensionistas del IESS y de las Cajas Militar y de la Policía Nacional.

3.3.4. Bonificaciones Adicionales

3.3.4.1. Bonificación Complementaria

El Art. 115 del Código del Trabajo concede a todos los trabajadores a él sujetos una bonificación complementaria anual de conformidad con la siguiente escala:

Quienes ganen hasta cinco mil sucres mensuales, una remuneración mensual; quienes ganen de cinco mil a seis mil sucres mensuales, cinco mil; y, quienes ganen más de seis mil sucres mensuales, la cantidad de seis mil sucres.

Para establecer el valor de la remuneración mensual se sumará lo que ha ganado el trabajador por concepto de sueldo básico y por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso o habitación y cualquier otra retribución accesoria que tenga el carácter normal en la empresa.

Así establecida la remuneración mensual se dividirá para diez esa décima parte se entregará cada mes junto con el pago de la remuneración básica de la segunda quincena de la última semana, excepto en los meses de septiembre y diciembre, en que no se entregará nada por este concepto, sino el valor que corresponda a la décimo-cuarta y décimo-tercera remuneraciones.

3.3.4.2. Compensación al incremento del costo de la vida

En el deseo de que las remuneraciones recuperen su poder adquisitivo fuertemente deteriorado por la inflación se creó esta remuneración adicional por Ley promulgada en el Registro Oficial Nº 522 de 28 de marzo de 1974 que se encuentra vigente con las reformas de 30 de octubre de 1982 y las últimas reformas promulgadas en el Registro Oficial Nº 662 de 16 de enero de 1984.

La compensación al incremento de costo de vida consiste en la cantidad de mil quinientos sucres mensuales que debe pagarse a todos los trabajadores y servidores públicos cuya remuneración mensual no sea superior a los diecisiete mil sucres; para quienes perciban una retribución superior a esta suma pero menor a dieciocho

mil quinientos sucres la compensación es igual a la diferencia entre los \$ 18.500 sucres y la remuneración mensual.

Para determinar el derecho de los trabajadores se tomará en cuenta únicamente el sueldo o salario básico, esto es, el estipendio recibido en dinero por la jornada ordinaria de trabajo según el respectivo contrato.

3.3.4.3. Compensación por transporte

Este derecho fué establecido por Decreto Supremo Nº 2425, promulgado en el Registro Oficial Nº 573 de 25 de abril de 1978, reformado por la Ley Nº 105, Registro Oficial Nº 363 de 8 de noviembre de 1982.

Por estas disposiciones, los trabajadores tienen derecho al servicio de transporte desde el lugar de su residencia habitual hasta el del trabajo.

El Reglamento Nº 1468, publicado en el Registro Oficial Nº 417 de 24 de enero de 1983 que regula esta compensación restringe el derecho a favor tan sólo de los trabajadores cuya residencia se encuentra fuera del centro de trabajo y a distancia de más de un kilómetro del mismo.

Considero que este reglamento es inconstitucional ya que en contra de lo dispuesto en el literal c) del Art. 78 de la Constitución, altera la ley cuya aplicación trata de reglamentar.

Los empleadores que no pudieren establecer este servicio pagarán a sus trabajadores una suma igual al valor de la

tarifa del transporte urbano que señale el Consejo Nacional de Tránsito multiplicado por cuatro viajes diarios y por 20 días de trabajo al mes.

3.3.7. Fondo de Reserva

Esta institución tiene como antecedente inmediato las indemnizaciones que, por despido intempestivo, debía pagar el empleador a sus trabajadores, según la Ley de Desahucio de Trabajo de 6 de octubre de 1928 y las reformas introducidas hasta 1938.

De acuerdo con el Art. 39 de la referida Ley, el empleador que hubiere separado intempestivamente, esto es sin haberle comunicado su decisión de dar por terminado el contrato, cuando en él se ha fijado plazo, con treinta días de anticipación, por lo menos, al vencimiento de este plazo, debía pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo o salario.

El Código del Trabajo promulgado en 1938 acogió esta norma y adoptó el sistema de sobresueldo anual o el año de trece meses instituyendo el Fondo de Reserva.

El Artículo 198 del vigente Código del Trabajo prescribe que: "Todo trabajador que prestare servicios por más de un año, tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El Trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 94."

No tienen derecho al Fondo de Reserva los operarios y aprendices que trabajan por cuenta y bajo la dependencia de artesanos amparados por la Ley de Defensa del Artesano, o afiliados a las organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica, toda vez que los Arts. 290 y 301 del Código del Trabajo dicen que el maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano. Los Arts. 50 de esta Ley y 299 del Código del Trabajo prescriben que los artesanos amparados por este Código no están sometidos a las obligaciones impuestas a los empleadores en general por la legislación actual sino solamente en materia de salarios mínimos, indemnizaciones por despido intempestivo, jornada de trabajo máxima y vacaciones; no está, pues determinado entre las obligaciones del artesano el pagar el Fondo de Reserva.

Según el último inciso del Art. 198, ya transcrito, el Fondo de Reserva no es igual a lo que el trabajador percibe mensualmente, en dinero efectivo, como el sueldo o salario, sino que a esto ha de sumarse lo que se le haya pagado por concepto de trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación de utilidades, derechos de usufructo, uso o habitación, o cualquier otra retribución accesoria que tenga carácter de normal en la industria o negocio; no se incluirá, en cambio, lo que reciba por décimo-tercero, décimo-cuarto y décimo-quinto sueldos, 15% de utilidades, y, en general, los viáticos, subsidios ocasionales y el beneficio que representan los servicios de orden social que tengan

establecidos la empresa por mandato de la ley o voluntariamente.

De la misma manera, debe computarse el Fondo de Reserva que el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, por los trabajadores que se encuentren afiliados a dicho Instituto y que al treinta de junio de cada año tengan más de un año de servicio.²⁴

El Art. 207 prescribe que el trabajador, que antes del 17 de noviembre de 1938, hubiere prestado servicios por dos o más años a la misma empresa o empleador a quien sirviere actualmente, tendrá derecho a que se le pague la remuneración correspondiente a un mes por cada uno de esos años anteriores, siempre que fuere despedido intempestivamente o por desahucio, o que se separare por una de las causas previstas en el Art. 172, previo el visto bueno del Inspector del Trabajo.

De aquí se concluye además que los años de servicio que han de computarse para el cálculo del Fondo de Reserva son los posteriores al 17 de noviembre de 1938, bien entendido que si ha trabajado por un año o más antes de esa fecha tiene derecho al fondo de reserva desde esa misma fecha y no necesita laborar más de un año con posterioridad a ella.

El inciso segundo del Art. 198 del Código del Trabajo dice que el trabajador no perderá el Fondo de Reserva por "ningún motivo" o lo que es lo mismo que el Fondo de Reserva no puede negársele al trabajador cualquiera que

²⁴ Aníbal Campaña, El Seguro Social en el Ecuador,

sea la causa por la que el contrato individual de trabajo termine, ni siquiera cuando termine por visto bueno otorgado legalmente al empleador por las causas del Art. 171 del Código del Trabajo u otras imputables al empleador.

El Fondo de Reserva de los trabajadores afiliados al ICSS debe ser depositado mensual o anualmente en el mismo Instituto de Seguridad Social, de acuerdo a lo ordenado en el Art. 203 del Código del Trabajo, y para los efectos determinados en el Ley y los estatutos del IESS.

El Trabajador afiliado al IESS, una vez que salga de la empresa o empleador en donde ha prestado sus servicios, acudirá a ese Instituto para reclamar la devolución del Fondo de Reserva como para exigir el pago de ese Fondo por parte del empleador si es que no lo hubiera pagado oportunamente, y, consecuentemente, se ha uniformado el criterio de la jurisprudencia en el sentido de que respecto de los trabajadores afiliados al IESS, sólo este Instituto tiene competencia para recaudar el Fondo de REserva y, por lo mismo no la tienen los jueces del trabajo que si la tienen, en cambio, respecto de los trabajadores no afiliados.

Respecto de los trabajadores que de hecho no estuvieren afiliados al IESS a pesar de que debieran estarlo según la Ley, el Art. 204 del Código del Trabajo, establece que el empleador entregará directamente al trabajador al separarse del servicio.

El Fondo de Reserva tiene por objeto prevenir las angustias de la falta de trabajo y de salario en cualquiera de las contingencias de la vida del trabajador, tales como la invalidez, la vejez, o la

muerte y, en consecuencia, nada ganaría el trabajador con este derecho si es que una vez establecido no tiene la seguridad de que el valor correspondiente llegue a sus propias manos; el Art. 202 del Código del Trabajo establece para eso que el Fondo de REserva no puede ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte y que además no se admitirá compensación, ni limitación alguna, salvo las excepciones determinadas en el mismo precepto legal.

Cuando el empleador se negare a entregar el fondo de reserva inmediatamente de terminada la relación laboral y el trabajador tuviera que recurrir a la vía judicial para obtener la entrega, el juez al aceptar la demanda, en todo o en parte, mandará pagarla con el 50% de recargo en beneficio del actor. (Art. 204)

Por último, el Art. 205 dispone que en caso de que el trabajador falleciera sin antes haber retirado del empleador su Fondo de Reserva, éste será de los deudos o herederos en el orden, proporción y límites fijados en las normas que regulan la sucesión intestada, salvo las modificaciones que a estas reglas introduce el Art. 373 de mismo Código.

3.3.6. Participación de las utilidades líquidas de la empresa

Por el contrato individual del trabajo, el trabajador cede los derechos que eventualmente pudieren corresponderle en la producción a cambio de una remuneración actual, constante y fija que le paga la empresa independientemente de los resultados

prósperos o adversos de la misma.

El capital asume el riesgo económico directo del proceso de la producción y tanto por este riesgo como por la actividad empresarial exige una compensación que en un primer momento consistía en la totalidad de las utilidades líquidas, luego se ha admitido que esa compensación ha de incluirse entre los costos de producción, especialmente desde cuando la actividad empresarial se ha separado de la propiedad del capital.

Los saldos que quedaren una vez deducidos los costos de producción y las sumas destinadas a la amortización de las instalaciones y a constituir reservas para posibles situaciones de emergencia, sería injusto atribuir sólo al capital o sólo al trabajo, pues, el uno y el otro contribuyen a su obtención: el capital y el trabajo deben participar de ellos, y no es admisible la tesis de que siendo el capital el que asume todos los riesgos al capital le corresponde todas las utilidades.

En consecuencia, los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de la empresa por razones de justicia pues esta participación contribuye a disminuir el desequilibrio actual en el reparto de la riqueza nacional.

La legislación ecuatoriana ha sufrido numerosas reformas a cerca de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, actualmente esta materia está regulada por el Código del Trabajo y reglamentada en la Resolución N^o 001 de 11 de abril de 1973. Se regula de manera especial la participación en las utilidades de las empresas de construcción, Reg. Of. N^o 34 de 27 de septiembre de 1979.

En síntesis, el sistema vigente distingue el 10% de las utilidades líquidas que debe repartirse entre todos los trabajadores de la empresa en proporción al tiempo de servicios de cada trabajador en el año al que correspondan las utilidades a repartirse, en ningún caso la participación por este concepto podrá exceder del valor de cuarenta veces el salario mínimo vital de un mes.

Además agrega a ese 10% , un 15% de las utilidades líquidas de la empresa que debe distribuirse entre los trabajadores de la misma, en proporción al número de cargas familiares de cada trabajador y para este efecto se entiende por carga familiar el cónyuge en los casos señalados en el reglamento de aplicación de esta Ley y los hijos menores de 18 años; por este concepto, cada trabajador no puede percibir más de cuatro salarios mínimos vitales mensuales por cada carga, con un límite total de veinte salarios mínimos vitales mensuales.

Según el Art. 104 del Código del Trabajo para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones de utilidades que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta en el Ministerio de Finanzas; pero, esto no quiere decir que las empresas o empleadores que en violación de la ley no hicieren esas declaraciones o las que por leyes especiales estuvieren exentas de pago de impuesto a la renta no estén por ese hecho obligadas a entregar el 15% de las utilidades en el sentido económico y jurídico; hay también la obligación de entregar a los trabajadores el 15% de ellas.

En cambio, no están obligadas al pago del 15% de las

utilidades líquidas los empleadores que por su propia naturaleza no perciban finalidades de lucro, tal es el caso de las instituciones de desarrollo y promoción públicas, etc.

El Art. 101 del Código del Trabajo exonera del pago de las utilidades a los artesanos respecto de sus operarios y aprendices y esta exoneración favorece así a los artesanos calificados como tales por la Junta de Defensa del Artesanado y para quienes rige el principio de que no están sujetos al Código del Trabajo sino solamente respecto de salarios mínimos, jornada máxima, vacaciones e indemnizaciones por despido intempestivo, como también a los artesanos autónomos previstos en el Capítulo III, del Título III de mismo Código.

Los contratistas, capataces e intermediarios cuyos contratos con la empresa no excedan de trescientos mil sucres en un año no tienen obligación de entregar el 15% de las utilidades que obtengan en el año respectivo y en las actividades u obras ejecutadas en virtud de tales contratos; los trabajadores de ellos en cuanto participan en las utilidades de los contratistas, capataces o intermediarios de quienes directa e inmediatamente dependen, tienen derecho a participar en el 15% de las utilidades líquidas de la empresa en beneficio de la cual realizan su trabajo y se ejecuta la obra.

El Art. 103 regula la posibilidad de que un mismo empleador o empresario constituya varias empresas, unas para que produzcan y otras para que vendan los artículos producidos por aquellas y que de esto deriven perjuicios para los trabajadores y para evitar estos perjuicios faculta al Ministro del Trabajo para que los considere a todas ellas como una sola empresa para el efecto del

reparto del 15% de las utilidades.

Las liquidaciones de las utilidades de la empresa para el pago del impuesto a renta deben estar concluidas para el 31 de marzo de cada año, y el 15% debe distribuirse entre los trabajadores en el plazo de 15 días a partir de la fecha de liquidación de utilidades.

El Ministerio de Finanzas puede prorrogar el plazo para presentar las liquidaciones para el pago del impuesto a la renta y como esas liquidaciones sirven de base para la entrega de las utilidades a los trabajadores, es obvio que el plazo para el pago de ellas se ha de considerar prorrogado en la misma forma que el plazo para presentar aquellas liquidaciones.

Las empresas o empleadores pueden conceder anticipos a sus trabajadores en determinadas épocas del año para imputarlos al valor que les corresponda en la distribución del 15% de utilidades y como según el Art. 109 del Código del Trabajo, la participación en las utilidades tienen las mismas garantías que la remuneración, tenemos que aplicar a tales anticipos el literal e) del Art. 43 y, consecuentemente, ellos no devengan intereses de ninguna especie y en ninguna cantidad.

La mora en el pago no acarrea otra sanción que no sea la acción de los trabajadores para obtener que se haga efectivo; sin embargo, el Director General del Trabajo está investido de autoridad para requerir al empleador que justifique el cumplimiento de esta obligación y si requerido el empleador no presentare los documentos probatorios, será sancionado por el mismo Director con multa de diez a quinientos sucres por cada día de retardo

en la presentación de esos documentos.

Para saber la suma que ha de entregarse a cada trabajador, el 15% se divide en dos rubros, el uno formado por el 10% que será entregado directamente y personalmente a cada trabajador en proporción al tiempo que haya trabajado entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre del año a cuyo ejercicio económico correspondan las utilidades; para ello habrá que dividir el total del 10% por el número de jornadas de trabajo que en el año hayan laborado todos los trabajadores de la empresa y a cada uno se le dará ese valor multiplicado por las jornadas por él trabajadas, pero como ya lo señalamos, ningún trabajador podrá recibir más de cuarenta veces el valor del sueldo mensual mínimo vital.

El otro rubro a repartirse es el constituido por el 5% de las utilidades líquidas de la empresa; pero esta suma no se paga directamente a los trabajadores, sino a través de la asociación sindical que exista legalmente organizada en la empresa, y si hubiere más de una organización sindical se lo hará por intermedio de la asociación mayoritaria.

La correspondiente asociación sindical debe justificar ante el Inspector del Trabajo su personería jurídica, el número de afiliados con que cuenta y la lista de trabajadores con derecho a participar en el cinco por ciento de las utilidades líquidas de la Empresa, con determinación del número de hijos menores de dieciocho años y cónyuges en función de las cuales deberá hacerse el reparto.

Una vez que la asociación sindical tenga el dinero en su poder procederá a distribuirlo entre los trabajadores en proporción al número de hijos menores de dieciocho años, a los que se sumarán el marido, la mujer o conviviente del trabajador a menos que se demuestre que realiza alguna actividad remunerada; en consecuencia, el valor total que arroje el 5% se dividirá para el número total de cargas familiares que tengan todos los trabajadores de la empresa y a cada trabajador se le pagará una suma igual a la multiplicación de ese cociente por el número de cargas familiares que haya justificado; asimismo, ningún trabajador podrá recibir por este concepto una suma superior a 4 salarios mínimos por cada carga familiar, con un límite de 20 sueldos mínimos vitales mensuales.

Si los menores estuvieren a cargo del trabajador, éste recibirá el valor correspondiente, pero si estuvieren a cargo de otra persona o institución, se abrirá una cuenta de ahorro con el valor que por cada hijo se deba al trabajador, esa libreta de ahorro abierta en un Banco o Asociación Mutualista estará a nombre del menor y será manejada por la persona o entidad que tenga el cuidado del menor, bajo el control y supervisión del Servicio Social Laboral de la Dirección General o Subdirección del Trabajo.

El Art. 16 del Código de menores, promulgado con posterioridad al Reglamento que regula la distribución del 5% de la utilidades, dispone que: "Los subsidios existentes y los que se establecieron a favor de los hijos de los trabajadores en general no se imputarán a la pensión fijada y se entregarán a la madre o a quien disponga el Tribunal de Menores".

Los excedentes que quedaren luego de hecho el reparto del 10% y del 5% serán depositados por el empleador en el Banco Central del Ecuador en una cuenta especial denominada "excedentes de utilidades" y se distribuirán así: el 20% para programas de saneamiento ambiental a cargo del Ministerio de Salud; el 10% para programas de protección amparo y defensa de la niñez desvalida a cargo del Instituto del Niño y de la Familia, INFA; el 40% para programas de vivienda urbana y rural por cuenta del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, y el 30% restante para programas de capacitación profesional a cargo de los Ministerios de Trabajo y de Bienestar Social.

Asimismo se depositarán en el Banco Central los valores correspondientes a los trabajadores que no estuvieran presentes para retirarlos; el depósito se lo hará a la orden del Director o Subdirector del Trabajo, y si los trabajadores no concurrieron a retirarlos en el año siguiente a su depósito, ese valor se lo pasará a la cuenta "Excedentes de Utilidades" para los fines ya indicados.

De acuerdo con el Art. 102 del Código del Trabajo los valores o sumas que perciban los trabajadores por concepto de participación en las utilidades no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de la liquidación y pago de aportes tanto individuales como patronales al IESS, ni para la determinación del fondo de reserva y de la jubilación a cargo del empleador; en general, no forma parte de la remuneración para el cómputo de las indemnizaciones que por ley deben pagarse a los trabajadores, de acuerdo con el Art. 94.

Cuando el valor que se entregue a cada trabajador no exceda de veinte mil sucres, la participación en las utilidades tampoco se tendrá como parte de la remuneración para efectos del pago del impuesto a la renta; pero, lo que exceda de veinte mil sucres se sumará a los otros ingresos de los trabajadores para determinar la renta que ha de servir de base para el pago del respectivo impuesto.

3.3.7. Salario Mínimo

A fines del siglo pasado se reconoció la conveniencia de fijar obligatoriamente, con el nombre de salario mínimo, uno que atentas las circunstancias de lugar y tiempo, fuera término medio suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia.

El Derecho Ecuatoriano del Trabajo ha consagrado dos clases de salarios mínimos: el salario mínimo vital y el salario mínimo sectorial.

3.3.7.1. El Salario Mínimo Vital.

La Constitución en el inc. 19 del Art. 31 compromete al Estado a asegurar una remuneración justa, que cubra las necesidades del Trabajador y de su familia, y en Art. 134 del Código del Trabajo denomina a esta remuneración con el nombre de "salario mínimo vital" y dispone que se lo ha de establecer en una ley.

En estos términos se introduce en nuestra legislación el que Sombart llama "salario de sustento" o "salario

familiar" en la terminología grata a la doctrina de los Papas, que de tal modo se lo considera obligatorio que un autorizado comentarista de la Encíclica Mater et Magistra afirma: "un sistema económico que no asegurara este salario vital se condenaría a sí mismo como injusto e inhumano".25

La Constitución y el Código del Trabajo se inhiben de determinar las necesidades del trabajador y de su familia que la remuneración debe satisfacer, por lo que hemos de creer que deben ser, al menos las de subsistencia y que en nuestro medio se concreten en alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, transporte, ahorro en previsión de necesidades similares en el futuro, especialmente para los casos de incapacidad para el trabajo.

Todos estos criterios tendrán que ser examinados por el legislador, al expedir la ley en la que, con arreglo del Art. 134, en cada oportunidad, deberá señalar el salario mínimo vital, como de hecho viene haciéndolo desde el año 1968, en que lo estableció por primera vez mediante Ley Nº 68-010, promulgada en el Reg, Of. Nº41 de 29 de octubre.

Dos cuestiones se debaten en torno a los criterios con los que ha de fijarse el salario mínimo vital.

La una es si las necesidades esenciales del trabajador y de su familia de que habla la Constitución ha de satisfacerse con el sueldo o salario básico únicamente como, con connotados autores, reclaman los trabajadores o si ellas han de sufragarse con los ingresos del sueldo o salario mínimo vital, con los de las remuneraciones

adicionales y del seguro social como, por el contrario, sostienen los empleadores; esta doctrina también está avalada por importantes autores y ha prevalecido en la mente del legislador ecuatoriano.

La otra cuestión objeto de la controversia es la de saber si el sueldo o salario vital debe pagar el empleador cualquiera que sea la jornada cumplida por el trabajador o si, al revés ese salario se lo debe pagar únicamente a cambio de la jornada completa de ocho horas diarias o de cuarenta a la semana o su equivalente quincenal o mensual.

El asunto está resuelto en el Art. 4 de la Ley N° 02 que prescribe: "Cuando la modalidad del trabajo considere jornadas parciales diarias, semanales o quincenales, se pagará la proporción correspondiente"; para ello, el mínimo vital mensual se dividirá para treinta y se tendrá el mínimo vital diario, el que dividido, a su vez, para ocho nos dará el mínimo vital por cada hora de trabajo.

El ejecutivo ha introducido además el régimen de salario hora mes para actividades permanentes de tiempo parcial.

3.3.7.2. El Salario Mínimo Sectorial.

Una vez garantizado el ingreso indispensable para sustentar al trabajador y a su familia "independientemente del valor comercial del producto elaborado (porque el trabajo no es una mercancía ni debe considerarse simplemente como un elemento del precio de fabricación)", el Derecho Ecuatoriano considera que hay que tenerlos en cuenta para determinar la remuneración del trabajo, como factor de la

producción y por consiguiente legítimo participe de la misma.

Esos factores no son automáticamente iguales, ni lo son en todo momento y lugar; por lo tanto, la equidad manda que el salario mínimo sectorial, en cuya fijación han de intervenir esos factores no sea fijado por la ley general, obligatoria para todos los trabajadores y para todo el país, sino que en cada circunscripción territorial se fije, por lo menos, uno para cada rama del trabajo y rama de la explotación agrícola, industrial, mercantil, minera, etc.

Por estos motivos, el Código del Trabajo, de conformidad con lo previsto en el convenio N°26 de la O.I.T. y en la Recomendación N° 30 establece los organismos encargados de la fijación y revisión de los sueldos y salarios mínimos y dicta los criterios conforme a los cuales tales organismos deben cumplir su misión, con la concurrencia y opiniones de los interesados: empleadores, trabajadores, y sociedad en general.

Los factores que determinan la cuantía del salario mínimo sectorial, según el Art. 129 del Código del Trabajo dependen de circunstancias sujetas a variación constante en el tiempo y en las diferentes ramas del trabajo y de la producción, y como la ley no puede ser casuística ni reformarse con la rapidez y frecuencia con los que se producen los cambios económico-sociales, el Art. 125 del mismo Código prevé el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales de Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos.

Las Comisiones se organizan por Acuerdo del Ministro de Trabajo en el que se establece la circunscripción

territorial, y la rama de la producción para la que la Comisión ha de fijar el correspondiente salario, y el calendario en el que ha de cumplir su cometido.

Está integrada, esta Comisión, por un representante del Ministro de Trabajo, quien lo presidirá; un vocal nombrado en representación de los empleadores y un vocal en representación de los trabajadores; estos dos últimos serán designados a razón de un principal y un suplente por cada actividad para la que vaya a fijarse o revisarse el salario, y para el efecto, el Acuerdo de organización de estas Comisiones se lo notificará a la Cámara de la Producción a la que corresponde la respectiva actividad y a las tres Confederaciones de Trabajadores del Ecuador, ellas son, por orden de antigüedad la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, CEDOC; la Confederación de Trabajadores del Ecuador, CTE; y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.

La notificación tiene por objeto el que, en el plazo de treinta días acrediten sus respectivos delegados, bajo prevención de que de no acreditarlos, el Ministro de Trabajo los designará directamente.

Estimo que en estos términos al Reglamento 2532, publicado en el Reg. Of. Nº 674 del 31 de Mayo de 1974, que además manda: "Si la Comisión comprendiera a varias de las actividades nombradas, en una misma provincia, la notificación se dirigirá a todas las entidades gremiales e involucradas. "Si la Comisión comprendiera a varias provincias, se notificará a la respectiva Federación o a las Federaciones de Cámaras que agrupen a las actividades involucradas"; todo lo cual ha de entenderse respecto a

las entidades gremiales que con esos nombres u otros tengan organizados los empleadores, puesto que por lo que hace a los trabajadores basta con la notificación a las Centrales o Confederaciones que son nacionales y agrupan a toda clase de profesiones u oficios.

Las Comisiones así constituidas fijarán el sueldo o salario mínimo para la rama de la producción y para las clases de trabajo que en esa rama de la producción existan y esa fijación la harán el último trimestre, Art. 126 del Código, y hasta el treinta de Septiembre de cada año enviarán sus resoluciones sobre el particular al ministro de Trabajo para que las apruebe, previo informe del Consejo Nacional de Salarios, CONADES.

Una vez aprobadas las resoluciones por las que se fijen los sueldos o salarios mínimos sectoriales serán publicadas en el Registro Oficial para que entren en vigencia el 1º de enero del año siguiente, conforme lo dispone el Reglamento Nº 301 que fue publicado en el Reg. Of. Nº 96 del 31 de diciembre de 1979 y que reforma las normas de los Reglamentos de 1974, antes citados.

Las resoluciones de las Comisiones Sectoriales serán aprobadas por la mayoría de sus miembros pero el miembro no conforme podrá apelar en el término de tres días para ante el CONADES, el que después de oír el dictamen del Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo, decidirá lo que crea conveniente y esta decisión será enviada al Ministro del ramo para que la apruebe y publique, como dejamos dicho, en el Registro Oficial.

Cuando para alguna rama de la producción de cualquier circunscripción territorial no se hubiera integrado la

Comisión del caso o si integrada no cumpliera su función, y se entenderá que no la ha cumplido si es que no lo hace hasta el treinta de Septiembre, el Ministro de Trabajo, previos los estudios e informes del Departamento de Salarios, procederá a cumplir la omisión, Arts. 126 del Código y 11 del Reglamento NQ 301.

Todo lo dicho para las Comisiones Sectoriales de Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos es aplicable a las Comisiones sectoriales que al tenor del Art. 275 se han de constituir para fijar las correspondientes a los trabajadores a domicilio.

C A P I T U L O I V

4. ELEMENTOS DE UNA POLITICA DE REMUNERACION

4.1. TRABAJO

El principio del derecho al trabajo, en palabras de Pío XI, es la facultad de los hombres para exigir que "Se ofrezca oportunidad para trabajar a los que quieren y pueden hacerlo" y el fundamento de este derecho es obvio, pues es el derecho a la vida; el sujeto pasivo del mismo no puede ser otro que el Estado, toda vez que corresponde al Estado promover la realización del bien común, y, por tanto, la posibilidad de conservación y perfeccionamiento de sus miembros.

No obstante, el Estado siempre ha de intervenir subsidiariamente y no ha de suplantar el esfuerzo e iniciativa particulares, de ahí que se puede decir que una adecuada enunciación de ese principio debería formularse en los siguientes términos: " si el hombre no halla, por su propia iniciativa individual, un trabajo que le produzca medios de vivir, tiene derecho a una de dos: o que la sociedad le señale el trabajo con que pueda sustentarse o a que le sustente sin trabajo efectivo, bien que con disposición de trabajar en lo que se le asigne y ordene."²⁵

La consagración de este principio y de estos criterios, constan en la Constitución Política del Estado que dice:

²⁵ Julio C. Trujillo Derecho del Trabajo Tomo I. Colección de Textos Universitarios.

"El Estado propende a eliminar la desocupación y la subocupación", y el cumplimiento de este deber es una de las preocupaciones más constantes y agudas de los estados contemporáneos.

La gravedad del problema de la desocupación forzosa y las dificultades que presenta su solución han dividido la opinión de los tratadistas en lo concerniente a las medidas que han de adoptarse para el efecto, en todo caso, en el presente corresponde a la economía más que al derecho buscar solución y remedio al problema.

Lo primero y fundamental será el establecimiento de un orden económico sano, que haga posible y fructífero el trabajo humano; luego han de venir las leyes que regulen ese orden y mantengan las relaciones laborales dentro de los límites de lo justo.

Entre las medidas legislativas que se han adoptado para poner remedio al desempleo, están el Convenio Nº 2 de la O.I.T. en virtud del cual el Ecuador se comprometió a establecer un sistema de agencias públicas, no retribuidas, de colocación, bajo el control de la autoridad central.

A su vez, el Art. 544 del Código del Trabajo, establece la Dirección de Empleo y Recursos Humanos cuyas funciones, según el Art. 545, entre otras, son: aproximar la oferta de trabajo de los desocupados a la demanda de la misma por parte de los empleadores que la necesitan y disponen de vacantes; informar gratuitamente sobre las posibilidades de ocupación o empleo; obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas, y reintegrar al campesino a las labores agrícolas.

La amplitud, complejidad y trascendencia de las funciones que el Art. 545. del Código del Trabajo encomienda a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos no han podido llevarse a la práctica por la penuria en que hasta la fecha han funcionado esas oficinas, por falta de personal debidamente capacitado para ese objeto, y además por la complejidad del problema que trasciende del campo jurídico y administrativo.

Entre otras medidas tendientes a combatir el desempleo, están las que limitan la posibilidad de contratar personal extranjero, como lo hace el Art. 315 al disponer que en las empresas de transportes el personal de trabajadores estará integrado por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos; o, el Art. 29 de la Ley de Hidrocarburos que obliga a las empresas del ramo emplear ecuatorianos en un mínimo del noventa y cinco por ciento en el personal de obreros, noventa por ciento en el personal administrativo que a los dos años de operaciones deberá elevarse al noventa y cinco por ciento, y setenta y cinco por ciento del personal técnico.

El mismo fin persigue el Art. 548 que exige a los extranjeros que ingresen al país con propósitos laborales, inscribirse en el Registro de Extranjeros y obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio del Trabajo.

Por mandato divino el hombre está llamado a trabajar de acuerdo a su capacidad y posibilidades a fin de realizarse como persona y proveerse de los bienes y servicios aptos para satisfacer sus necesidades, las de su familia y las de la comunidad de que forma parte.

Aún prescindiendo de toda fundamentación religiosa, el deber de trabajar es ineludible para el hombre, lo mismo se lo considera aisladamente, como simple individuo, que si se lo considera como miembro de la sociedad.

Como individuo no dispone de otro medio ordinario y normal para el perfeccionamiento personal y para obtener los recursos materiales y morales que demanda la conservación y desarrollo de su ser; como miembro de la sociedad, de la cual no puede prescindir por naturaleza, tampoco cuenta con otro medio para contribuir a su progreso económico y social que requiere de abundancia de bienes de todo orden y de su justa distribución.

La Constitución Política y el Art. 2 del Código del Trabajo así lo reconocen y, por lo mismo, prescriben la obligatoriedad del trabajo para los habitantes del Ecuador en los siguientes términos: "El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y Leyes".

Pero este deber moral, cívico y jurídico afecta directamente a la especie, de ahí que con arreglo al precepto legal antes descrito podemos distinguir las siguientes situaciones en que pueden, de hecho encontrarse individuos en relación con este deber, sea por razones de sexo, edad o salud.

- Quienes están obligados a trabajar son todos los individuos, excepto a quienes la misma ley exime del cumplimiento de esta obligación, y aunque este deber es ante todo y sobre todo moral, no deja de tener efectos jurídicos, puesto que el incumplimiento voluntario y doloso de la obligación de trabajar constituye el delito

de vagancia reprimido por el Art. 383 del Código Penal.

- Hay personas que no están obligadas a trabajar, pero pueden hacerlo si ellas lo desean: ellas son las que han cumplido con el deber de trabajar cuando podían cumplirlo satisfactoriamente, como sucede con los jubilados.

También se encuentran en este caso quienes tienen deberes especiales para con la sociedad y medios específicos de perfeccionamiento personal, como acontece con la mujer madre de familia.

- Por último, está los hombres y las mujeres a quienes el derecho natural y el positivo les prohíbe trabajar, porque su propio bien y el interés de la colectividad los requiere lejos del taller, fábrica u oficina y en otro orden de actividades, tal sucede con los menores en general y con las mujeres durante el período del parto y en ciertas actividades.

En este sentido es común y corriente que la mujer en estado de gravidez no esté obligada a trabajar en el lapso anterior y posterior al parto que fije la ley, durante el cual, no obstante, tendrá derecho a remuneración completa, y además la madre gozará en la jornada de trabajo, del tiempo necesario para lactar a su hijo; el Art. 153 del Código del Trabajo reglamenta el precepto constitucional.

La Constitución prohíbe también el trabajo de los menores de catorce años, salvo las excepciones que la ley establece, y el Art. 135 del Código del Trabajo determina cuáles son esas excepciones.

La obligatoriedad del trabajo y la libertad de trabajo no

son principios antitéticos o contradictorios sino complementarios, toda vez que si el hombre debe procurarse los medios de subsistencia y perfeccionamiento con su propio trabajo y con él debe contribuir al bien general de la sociedad, no es menos cierto que ha de hacerlo en la ocupación que libremente escoja de acuerdo con sus disposiciones y en las condiciones que le garanticen mayor rendimiento y provecho para si y para la sociedad.

La Constitución Política consagra en los términos del párrafo anterior la libertad del trabajo, cuando dice que el trabajo, dentro de la libertad de escogerlo, es obligatorio; pero, como en virtud de esta libertad no está el hombre facultado para trabajar en lo que a bien tenga, sino en cuanto con su ocupación no perjudique a terceros y al bien común, el Art. 3 del Código del Trabajo agrega que el trabajador es libre para dedicar sus esfuerzos a la labor lícita que a bien tenga.

En consecuencia, a la libertad de trabajo, así entendida, se opone el trabajo forzado que no es otra cosa que exigir al individuo, bajo la amenaza de una pena cualquiera, la prestación de un servicio para el que no accede libremente.²⁶

El trabajo forzado se encuentra condenado en la Constitución en los siguientes términos: "Cada persona goza de.... la libertad de trabajo.... ninguna persona puede ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzado, salvo las excepciones previstas en la ley",

²⁶ Guillermo Cabanellas. Introducción al Derecho Laboral Bibliográfica Omeba. p.p. 414 y siguientes.

igualmente el Convenio Nº 105 de la O.I.T., suscrito y ratificado por el Ecuador, obliga a los países signatarios a suprimir o no hacer uso de ninguna fórmula de trabajo forzoso, y el Código Penal, en el Capítulo VIII, del Título II, del libro II reprime el trabajo forzoso como delito.

El Art. 3 en el inciso segundo del Código del Trabajo prohíbe el trabajo forzoso en los siguientes términos: "A nadie se le puede exigir servicios gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y remuneración correspondiente"

Es ordinario y según nuestro derecho el trabajo forzoso se lo puede establecer como excepción para suprimir o superar acontecimientos que amenacen o pongan en peligro la vida o las condiciones normales de vida de toda o parte de la población, la defensa nacional o el cumplimiento de una condena impuesta por los jueces competentes y siempre que el trabajo sea realizado bajo la vigilancia de la autoridad pública, Art. 66 del Código Penal.

De la aplicación conjunta de los principios de la obligatoriedad y de la libertad del trabajo nace el principio por el que nadie podrá impedir el trabajo a los demás, salvo naturalmente cuando en su ejercicio vaya contra los legítimos derechos de terceros o en perjuicio de los intereses de la colectividad.

4.2. NATURALEZA DEL TRABAJO ECONOMICO

Los problemas del pago y del progreso individual están relacionados con el trabajo : pago por trabajo; progreso individual en el trabajo. Pero el problema continúa siendo el mismo: Qué es trabajo? Para nuestra investigación reviste importancia formular una definición práctica y realista de lo que se entiende por trabajo. La ausencia de definición excluye la posibilidad de una formulación de principio de la relación entre el trabajo en el empleo y la recompensa financiera otorgada a dicho trabajo.

En primer término revisemos la definición de trabajo en general. Luego la del trabajo económico—es decir, el trabajo dirigido hacia un objetivo económico. Será necesario distinguir los tipos de trabajo económico—sobre todo distinguir entre trabajo empresarial y el trabajo en el empleo. Al hacerlo podremos definir la estructura mediante la cual se manifiesta el trabajo en el empleo, y fijar una de sus características básicas. Esto nos permitirá retornar al problema de la definición, y asentar una definición conceptualmente rigurosa del trabajo a sueldo que constituye la base de la medición sistemática.

En física, el concepto de trabajo tiene una definición especial y precisa— es la acción de la fuerza que imprime movimiento a la masa en el espacio. Por supuesto, dicha definición no se aplica al trabajo en sentido psicológico.

Las definiciones de diccionario, que reflejan el uso común, no son suficientemente precisas para nuestro

propósito. Se refieren a algo que se hace— un acto, un hecho, una ocupación, una actividad, y más especialmente una acción que implica esfuerzos dirigido a un objeto definido, un medio de ganarse la vida. El defecto de dichas definiciones no reside únicamente en que ofrecen una variedad de sentidos distintos, si no que ninguna de ellas indica cómo el contenido psicológico del trabajo definido puede ser medurado— por qué un acto es mayor que otro, por qué el esfuerzo en esta ocupación puede ser considerado mayor que el esfuerzo o desgaste exigido en otra. A veces, por ejemplo, se utiliza el término para referirse al desgaste físico— es más trabajo levantar una carga pesada que hacer lo propio con una carga liviana. En otros casos se refiere a la actividad mental— el llamado trabajo cerebral; pero por el momento dejaré en suspenso el problema que consiste en determinar si el trabajo cerebral es más difícil, o más fatigoso, o más valioso que el trabajo físico. Las dificultades con las cuales tropezamos para hallar la definición del trabajo ilustran la ausencia de un común marco de referencia social dentro del cual sea posible considerar todo el problema del valor del trabajo.

El concepto económico de trabajo no es mucho más útil. Se aborda el trabajo por la vía del valor de la fuerza de trabajo, o de su productividad. Sin embargo, se observará que ni el valor ni la productividad nos acercan a la esencia del problema de lo que se entiende por fuerza de trabajo en el sentido del trabajo psicológico. La fuerza del trabajo como mercancía, como recurso que debe ser adquirido o del cuál se precinde, puede ser considerada desde el punto de vista de su utilidad marginal. Pero esto último implica describir otros aspectos del funcionamiento del mercado de fuerza del

trabajo. No suministra una base para el análisis del trabajo psicológico. Tampoco nos sirven de mucho los conceptos sobre el trabajo encarados desde el punto de vista de la productividad. La productividad describe el resultado del trabajo. Es el producto final de un complejo de actividades realizadas por directores, administradores, técnicos y obreros. Por consiguiente, es inútil para nuestros fines, a menos que podamos hallar un medio de asignar a un individuo dado su contribución particular y específica a dicha productividad: Para poder dar con éxito ese paso, debemos ser capaces de definir y medir lo que entendemos como trabajo de dicho individuo, y en este caso estamos de nuevo en el punto de partida.

En la búsqueda de una definición del trabajo que se adapte bien a nuestro propósito debemos satisfacer dos conjuntos de criterios. Primero, es necesario cumplir las condiciones normales de la definición científica: la definición debe ser objetiva, en el sentido de que lo que se define pueda ser observado por quien atienda a la definición; debe ser al mismo tiempo comprensiva y exclusiva, en el sentido de que identifique el objeto de la definición y excluya el resto del campo; y debe servir como base de cuantificación, pues si una definición es objetiva, la proporción de lo que así se define debe ser posible de medición. Segundo, la definición debe incluir el concepto de responsabilidad. Pues apenas consideramos el problema del valor relativo de los diferentes tipos de trabajo desde el punto de vista de los diferenciales de pago, nos hallamos en la esfera de la discusión sobre los grados relativos de responsabilidad en los diversos tipos de trabajo sometidos a examen. El pago en el sentido del valor de la fuerza de trabajo o del trabajo está íntimamente vinculado con el sentimiento del peso de la

responsabilidad asumida.

En Medición de la responsabilidad laboral se define el trabajo como el ejercicio de la discreción dentro de límites precisos con el fin de alcanzar una meta o un objetivo. Entiendo que esta definición satisface los requerimientos anteriores.

Armoniza totalmente con el uso común, en cuanto incluye el concepto de actividad o de esfuerzo dirigido hacia una meta o un objetivo, pero representa una definición refinada en cuanto distingue entre dos componentes fundamentales de la actividad:

- El contenido discrecional, que incluye la discreción, el acto de elección o el juicio que se esperan de la persona que ejecuta la tarea, y;
- El contenido prescrito, que incluye las reglas, los reglamentos, los procedimientos y programas de acción, la costumbre y la práctica y los límites físicos de la fábrica, del equipo o las herramientas, que determinan límites externos dentro de los cuales deben ejercerse la discreción.

Esta definición del trabajo desde el punto de vista de la discreción, los límites prescritos, y la meta o el objetivo que deben ser alcanzados, permite la cuantificación desde el punto de vista de la duración máxima del tiempo durante el cual debe ejercitarse permanentemente la discreción, antes de que sea posible evaluar la calidad de la discreción; cuanto más prolongado el tiempo, mayor la magnitud o el nivel del trabajo. La experiencia posterior con este concepto del trabajo ha determinado modificaciones de detalle que perfilaron aún más el método de medición y acentuaron su

objetividad.

Sin embargo, esta definición del trabajo posee amplitud bastante general, y cubre todos los tipos de trabajo psicológico. Por consiguiente, es necesario delimitar mejor el campo de trabajo que aquí nos interesa. Las diferentes áreas generales de trabajo se distinguen por la meta del objetivo; por ejemplo, el trabajo económico, el trabajo artístico, o el trabajo de beneficencia .

Para nuestro estudio nos interesa únicamente el trabajo económico.

Hay dos formas principales de trabajo económico, y cada uno origina su propia forma de recompensa económica: el trabajo empresarial, en el que se incluyen las labores de dirección y la tenencia de acciones; y el trabajo asalariado, de carácter contractual. Este último es el principal tema de nuestro estudio. Sin embargo para definir los problemas del trabajo en el empleo, es necesario definir también el trabajo empresarial.

Podemos definir el carácter cabal del trabajo contractual del empleado dentro de marco total de la labor empresarial. Señalaré brevemente los rasgos principales de cada tipo de trabajo.

El trabajo empresarial consiste en decidir cuáles son los tipos de empresa económica que probablemente serán provechosos en virtud de la demanda de los bienes y los servicios particulares suministrados, invertir las cantidades apropiadas de capital en la fundación o adquisición de dichas empresas, crear una organización que realice el trabajo y establecer como será manejada

por sus empleados con el fin de cumplir los objetivos. La magnitud y el carácter de la participación accionaria del empresario, sea este un individuo o una combinación financiera, si atrae capital distinto del propio, debe ser de tal naturaleza que conserve el control financiero eficaz de la empresa.

En suma el empresario es propietario directo de la empresa o las controla financieramente y dirige su funcionamiento. Su juicio y su discreción se aplican a la fijación de objetivos o metas del trabajo, establecen los bienes y los servicios que serán producidos, proveen los recursos necesarios para la producción y fijan los estándares generales del desarrollo, la producción y la venta de los bienes o los servicios en relación con los recursos suministrados. El contenido prescrito está contenido en el reglamento de la compañía, en las regulaciones de la Bolsa de Valores y en otras normas que gobiernan la administración de las compañías. El riesgo tiene carácter personal, es el riesgo de los recursos personales invertidos en la empresa. Las recompensas son la retribución personal por la inversión, y derivan del funcionamiento de la empresa.

Desde nuestro punto de vista es más importante el hecho de que, si bien el riesgo es personal, al mismo tiempo el control de la empresa también tiene carácter personal.

El empresario corre riesgos fundado en su propia capacidad para prever las buenas áreas de inversión y actividad empresarial, y en su capacidad de dirigir a la empresa hacia los objetivos fijados.

El trabajo asalariado, en contraste con el trabajo

empresarial, es la realización de tareas definidas en el marco de la organización ejecutiva de la empresa, con la cual la persona tienen un contrato de trabajo, cuya validez generalmente no responde a determinado límite de tiempo. El trabajo del empleado no implica asumir responsabilidad de metas u objetivos. Aunque el hecho no siempre sea obvio, lo que el empleado debe hacer y los resultados que se esperan de su trabajo son elementos fijados siempre en él. Y ello es así aunque hay empleados que ocupan cargos administrativos y que fijan los resultados que deben ser obtenidos por sus subordinados.

A cada administrador se le fijan objetivos específicos y a su vez él está autorizado a asignar a sus subordinados sólo la parte de trabajo que permitirá que el propio administrador cumpla sus responsabilidades. Es decir, puede asignar el trabajo que armoniza con los objetivos y los fines de la empresa. Por lo tanto el trabajo del empleado es el tipo de trabajo realizado por cada miembro de una organización ejecutiva creada por una compañía para cumplir el trabajo de ésta. Incluye el trabajo del principal ejecutivo empleado por la compañía y de todos los administradores, técnicos especialistas y obreros empleados por él o por sus subordinados. En este sentido es útil tener bien presente la auténtica distinción entre una compañía - la entidad legal cuyos miembros son los accionistas - y las organizaciones ejecutivas creadas por una compañía para realizar el trabajo de ésta, cuyos miembros son empleados de la compañía y no miembros de la misma.

El contenido discrecional del trabajo del empleado se relaciona con la decisión sobre los pasos que deben darse

para alcanzar los resultados prescritos -cuál sería el mejor modo de cumplir las tareas designadas - con arreglo a los recursos suministrados, el plan de acción y los reglamentos de la compañía, lo métodos fijados, los procedimientos y las rutinas de tipo administrativo, y otros límites prescritos. En compensación con el cumplimiento de las responsabilidades, tarea para la cual fue contratado y que se ha comprometido a cumplir, cada empleado recibe un sueldo o un salario que generalmente es más elevado cuando mayor es la responsabilidad de una tarea dada.

4.3. ACTORES

Bajo este tema examinaremos brevemente cada una de las partes que intervienen en el proceso de fijación de la remuneración en nuestro país.

4.3.1. Ejecutivo-Legislativo

La principal atribución de la Función Legislativa es la de dictar las leyes que rijan la vida jurídica del Estado, por lo tanto en uso de esta atribución y en forma obligatoria le corresponde legislar sobre el trabajo y la remuneración, convirtiéndose en uno de los principales actores de la política de remuneración que rige al país.

En cuanto al ejecutivo, su participación en la política remunerativa ecuatoriana, lo encontramos principalmente en el Consejo Nacional de Salarios y en las Comisiones Sectoriales que revisaremos detenidamente a continuación:

4.3.1.1. Consejo Nacional de Salarios

El Art.121 del Código de Trabajo crea el Consejo Nacional de Salarios CONADES como organismo técnico-consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, integrado por el Subsecretario de Trabajo, en calidad de Presidente; el Subsecretario de Finanzas o su delegado permanente; el Directorio Técnico del Consejo Nacional de Desarrollo CONADE, o su delegado permanente; el Gerente General del IESS o su delegado permanente; un delegado de las Cámaras de Agricultura, Industrias, Comercio y de la Construcción, y un delegado o representante de las Centrales Sindicales de Trabajadores y Artesanos.

Los representantes de los empleadores y trabajadores deben ser nombrados conforme a las normas del Reglamento expedido por el Ministerio de Trabajo, publicado en el Reg Of. N°564 del 31 de Mayo de 1974, que por otra parte regula su funcionamiento.

Su misión está fijada en el Art. 112 del Código del Trabajo y se reduce a asesorar al Ministerio de Trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de la política salarial; le corresponde también conocer y resolver en apelación las resoluciones de las Comisiones Sectoriales, Art. 131

La Ley N° 153 de enero 12 de 1984, en su artículo 18° establece "El Congreso Nacional no podrá expedir las leyes de fijación o aumento del salario mínimo vital, tanto para los trabajadores privados como para los del sector público sujetos al Código del Trabajo, sin los correspondientes informes integrales de la Función

Ejecutiva.

Estos informes incluirán los dictámenes del Consejo Nacional de Salarios que, a su vez, comprenderán los estudios necesarios que aseguren el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país"; función que viene a robustecer las actividades y dinamización de la Política Salarial implementada durante el periodo 1974 1985.

4.3.1.2. Comisiones Sectoriales

Nuestro Derecho Laboral ha creado dos especies de salarios mínimos: el mínimo vital y el mínimo sectorial.

El salario mínimo vital debe ser fijado mediante Ley según los Arts 31, inciso 1º de la Constitución y 134 del Código del Trabajo y es aquél que se considera indispensable para que todos los trabajadores del país, cualquiera sea el lugar de su trabajo y la rama de la producción en que laboran, satisfagan sus necesidades de subsistencia.

Pero la diversidad de niveles de desarrollo, la desigual rentabilidad de las empresas, etc. hacen que en muchísimos casos las empresas estén en posibilidad de pagar algo más sobre el mínimo vital y para que la fijación de las remuneraciones se hagan teniendo en cuenta estos factores y esta realidad se ha previsto los salarios mínimos sectoriales que deben fijarse por las Comisiones Sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos.

Las resoluciones de las comisiones de salarios mínimos una vez promulgadas en el Registro Oficial son obligatorias y el Art. 80 del Código de Trabajo prescribe que las partes pueden libremente estipular los sueldos y salarios que estimen convenientes, pero en ningún caso pueden convenir en una remuneración inferior a las que se encuentren vigentes como mínimas y si de hecho el empleador y trabajador acordaran una remuneración menor esa estipulación será nula y el empleador estará obligado a reconocer la mínima sectorial.

Las comisiones de salarios mínimos tienen además facultades reglamentarias a las que nos referimos más adelante.

Los factores que determinan la cuantía del salario mínimo sectorial, según el Art. 129 del Código del Trabajo dependen las circunstancias sujetas a variación constante en el tiempo y en las diferentes ramas del trabajo y de la producción, y con la ley no puede ser casuística ni reformarse con la rapidez y frecuencia con que se producen los cambios económicos-sociales, el Art. 125 del mismo Código prevé el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales de Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos.

Las Comisiones se organizan por Acuerdo del Ministerio de Trabajo en el que se establece la circunscripción territorial, y la rama de la producción para que la Comisión ha de fijar el correspondiente salario, y el calendario en el que ha de cumplir su cometido.

Está integrada, esta Comisión, por un representante del Ministro de Trabajo, quién lo presidirá; un vocal

nombrado en representación de los empleadores y un vocal en representación de los trabajadores, estos dos últimos serán designados a razón de un principal y un suplente por cada actividad para que vaya ha revisarse el Salario, y para el efecto, el Acuerdo de Organización de estas Comisiones se notificará a la Cámara de Producción a la que corresponde la respectiva actividad y a las tres confederaciones de trabajadores del Ecuador, ellas son por orden de antigüedad la Confederación de Organizaciones Clasísticas, SEDUC; la Confederación de Trabajadores del Ecuador, CTE; y la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.

La notificación tiene por objeto el que, en el plazo de 30 días acrediten sus respectivos delegados, bajo prevención de que de no acreditarlos, el Ministerio de Trabajo los designará directamente.

Creemos que en estos términos al Reglamento 2532, publicado en el Reg Of N° 564 de 31 de Mayo del 74 se lo ha reformado por el publicado en el Reg Of N° 674 de 5 de Noviembre de 1974, que además manda: "Si la Comisión comprendiera a varias de las actividades nombradas, en una misma provincia, la notificación se dirigirá a todas las entidades gremiales e involucradas. Si la Comisión comprendiera a varias provincias, se notificará a la respectiva Federación o a las Federaciones de Cámaras que agrupen a las actividades involucradas"; todo lo cuál ha de entenderse respecto de las entidades gremiales que con esos nombres u otros tengan organizados los empleadores, puesto que por lo que hace a los trabajadores basta con la notificación a las Centrales o Confederaciones que son nacionales y agrupan a toda clase de profesiones u oficios.

Las comisiones así constituidas fijarán el sueldo o salario mínimo para la rama de la producción y para las clases de trabajo que en esa rama de la producción existan y esa fijación la harán el último trimestre, Art.126 del Código y hasta el 30 de Septiembre de cada año enviarán sus resoluciones sobre el particular al Ministro de Trabajo para que las apruebe, previo informe del Consejo Nacional de Salarios, CONADES.

Una vez aprobadas las resoluciones por las que se fijen los sueldos o salarios mínimos sectoriales serán publicadas en el Registro Oficial para que entren en vigencia el 1° de Enero del año siguiente, conforme lo dispone el reglamento N°301 que fué publicado en el Reg. Of.N°96 de 31 de Diciembre de 1979, y que forma las normas de los reglamentos de 1974, antes citados.

Las resoluciones de las Comisiones Sectoriales serán aprobadas por la mayoría de sus miembros pero el miembro no conforme podrá apelar en el término de 3 días para ante el CONADES, el que después de oír el dictamen del Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo decidirá lo que crea conveniente y esta decisión será enviada al Ministro del ramo para que la apruebe y publique como dejamos dicho, en el Registro Oficial.

Cuando para alguna rama de la producción de cualquier circunscripción territorial no se hubiera integrado la Comisión del caso o si integrada no cumpliera su función, y se entenderá que no la ha cumplido si es que no lo hace hasta el 30 de Septiembre, el Ministro de Trabajo, previos los estudios e informes del Departamento de Salarios, procederá a suplir la omisión, Arts. 126 del Código y el 11 del Reglamento N°301.

Todo lo dicho para las Comisiones Sectoriales de Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos es aplicable a las Comisiones Sectoriales que al tenor del Art. 275 se han de constituir para fijar las correspondientes a los trabajadores a domicilio.

CRITERIOS QUE HAN DE OBSERVAR LAS COMISIONES

Hemos dicho ya que las remuneraciones han de estar de acuerdo con los múltiples factores que determinan la situación del trabajo y del capital en las relaciones laborales; al efecto, el Art.129 y la doctrina señalan que han de tenerse en cuenta los siguientes criterios:

Las necesidades del trabajador y su familia.-

El trabajo no se estimará en lo justo ni será remunerado debidamente si es que se olvida que el salario es necesario, personal y socialmente; por necesario, el trabajador tiene un derecho inalienable sobre él; por personal debe ser suficiente para cubrir todas las necesidades y para asegurar el propio perfeccionamiento, y por social debe servir para atender a las necesidades de todos en una justa repartición.²⁷

Nos interesa en este punto el carácter personal del salario, como una retribución del trabajo; y al efecto

²⁷José María Guix Ferreres La remuneración del Trabajo en Comentarios a la Mater et Magistra,
p.209

hemos de considerar que el trabajo no sólo es fuente de riqueza y bienestar individuales, sino sobre todo es el único medio de que dispone la gran mayoría de la población nacional y aún mundial para apropiarse de los bienes y servicios necesarios a la satisfacción de sus necesidades y a la realización de su destino personal.

Ahora bien, el trabajador como hombre es un ser destinado a vivir en sociedad, inclinado naturalmente al matrimonio y a la procreación, por lo mismo las necesidades de la familia, forman parte de las necesidades de la persona, ya que "ley plenamente inviolable de la naturaleza es que todo padre de familia defienda, por la alimentación y todos los medios, a los hijos que engendrare."²⁰

Por lo tanto, la remuneración que, como mínimo, se ha de pagar al trabajador debe ser suficiente para satisfacer, en términos del Art. 129, ord. 10 del Código del Trabajo, las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo las condiciones económicas y sociales del tiempo y lugar en donde se desenvuelve su vida.

Debemos insistir que el salario debido por equidad es el salario familiar²¹; pero, su aplicación presenta complejos problemas técnicos que, como hemos demostrado, el derecho ecuatoriano deja en manos del legislador que ha de fijar el salario o sueldo mínimo vital, que las

²⁰REG. Of. N° 139 de 4 de marzo de 1980, se fija el salario para los trabajadores permanentes a tiempo parcial y en especial el salario hora-mes para los locutores, y otras ramas de trabajo

²¹José María Guix Ferreres, Op. Cit. p. 209.

Comisiones Sectoriales tienen que respetar.

En consecuencia, el Art. 129, N° 1 o implica el mandato a las Comisiones para que los salarios mínimos sectoriales nunca sean inferiores al mínimo vital o constituye un innecesario rezago de sistema anterior a la creación del salario mínimo vital y en el que no había otro mínimo que el establecido por las Comisiones y entonces era lógico que Este asegurara, por lo menos, un indispensable para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia, que ahora debe estar garantizado por el mínimo vital.

El rendimiento.-

El Código del Trabajo, en el Art. 129, N° 3, recomienda a las comisiones tener presente el "rendimiento efectivo del trabajo" y de este modo pone de relieve la función productiva del trabajo, que garantice el bienestar individual de los hombres y la prosperidad social de la comunidad³⁰, y al mismo tiempo relleva el carácter sinalagmático de la remuneración mínima sectorial, en virtud de la cual las dos obligaciones esenciales, esto es la del empleador que es pagar la remuneración y la del trabajador que es la de prestar sus servicios se encuentran en "relación de equivalencia subjetiva", porque cada una de las partes considera que lo que ella entrega a la otra, tiene un valor aproximadamente equivalente al que recibe a cambio³¹.

³⁰José María Guix Ferreres, Op. Cit. p. 227

³¹Orlando Gómez y Gottschalk, Curso del derecho del Trabajo, T. II. p. 302.

En tanto que el salario mínimo vital, se pone énfasis en la dignidad humana del trabajo y en el carácter personal de la remuneración.

Las distintas ramas de la producción; no sólo las condiciones generales de orden económico y social influyen en la determinación de la cuantía de los sueldos y salarios, sino también en la situación económica particular y concreta de la respectiva rama y sector de la producción, puesto que de alguna manera, la remuneración es participación en el producto nacional y sectorial.

Con toda razón se ha hecho notar que la situación de prosperidad de la Nación debe redundar en un razonable aumento de salarios, y en la satisfacción de legítimas aspiraciones de los trabajadores; así como también, la mala situación de la economía nacional puede ser causa suficiente para mantener salarios reducidos y frenar las aspiraciones de los trabajadores, pues, "... sería injusto pedir salarios desmedidos que a la empresa, sin grave ruina propia y, por tanto, de los mismos obreros, no pudiera soportar"³²

Con toda la mala situación de la empresa provocada por negligencia, incapacidad o malversación del empresario no excusa del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la remuneración del trabajo.

Aunque nuestro Código no recoge expresamente este criterio, en este sentido debe entenderse lo dispuesto en el Art. 129, ord. 2º, que persigue el establecimiento de

³²Pío XI, Op. Cit. p.728.

una equitativa proporción entre la cuantía de la remuneración, el esfuerzo del trabajador y la rentabilidad de la industria o negocio.

Por lo demás los representantes de los empleados y de los trabajadores deberán poner de relieve las condiciones de las empresas y las sugerencias y exposiciones de unos y otros se tendrán necesariamente en cuenta según el Art. 129, ord.4°.

Debemos insistir que el salario que debe pagar cada empresa a sus trabajadores puede ser establecida en los contratos individuales, en los que está prohibido fijar uno inferior al mínimo legalmente fijado, en los contratos colectivos y en las actas transaccionales o en sentencias de los tribunales de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos, puesto que el salario mínimo del que estamos tratando en este capítulo se refiere al que, como promedio, se estima equitativo para cada rama de la producción y no para cada empresa o empleador, aisladamente considerado.

Por desgracia, no siempre lo han entendido así los tribunales de conciliación y arbitraje y los funcionarios del Ministerio de Trabajo, como puede verse en la sentencia dictada en el conflicto colectivo contra la empresa manufacturera Tapia, de 22 de abril de 1953, en la que sin ningún fundamento doctrinario ni legal se sostiene que "la imposición de un aumento de salarios y sueldos sólo puede ser verificada por la Comisión de Salario Mínimo o por decreto especial del Poder Ejecutivo".

El bien común.-

Por último, las repercusiones económicas y sociales de la remuneración en la renta nacional y en el nivel de vida general imponen que la cuantía de ella guarde relación con las exigencias del bien común. Repugna a la justicia social un salario demasiado bajo porque aumenta el desequilibrio, de suyo injusto, en la distribución de la riqueza, es motivo de hondo malestar social, es causa de las tensiones y violencias en las relaciones laborales, etc.³³

Asimismo, atentan contra el bien común sueldos o salarios tan altos que paralicen las inversiones de capital, aniquilen las empresas ya establecidas o las impidan ajustar las estructuras de la producción a los progresos de la ciencia y de la técnica, constituyan entre los mismos trabajadores categorías privilegiadas, comprometan el porvenir de las generaciones futuras, etc.; de otra parte hay que tener presente que el alza nominal de la remuneración no siempre significa un alza real, toda vez que si entraña una elevación de los costos de producción de los bienes y servicios, todos resultan burlados y se perjudica en particular a los que dependen de rentas fijas.

A este particular no hace referencia expresa el Código del Trabajo; pero por la presencia de los representantes del poder público en las comisiones de salarios mínimos hemos de sostener que en la fijación de tales salarios mínimos no sólo se ha de evitar que los empleadores impongan remuneraciones injustas a los trabajadores o

³³José María Guix Ferreres, Op. Cit. p. 239

viceversa, sino que además y de manera muy particular se han de proteger los intereses de la colectividad y se ha de salvaguardar el bien común.

Otros Criterios.-

El Art. 276 del Código del Trabajo agrega a los factores que han de guiar el trabajo de las Comisiones Sectoriales, varios otros específicos para las encargadas de los sueldos y salarios mínimos de los trabajadores a domicilio y que miran al rendimiento del trabajo, a la productividad del mismo y a la competitividad de esta modalidad de producción con la fabril.

Revisión del Salario Mínimo Sectorial.-

Siempre en función de la extraordinaria movilidad de las condiciones económicas y sociales, se considera que los sueldos o salarios no pueden fijarse de una vez y para siempre, sino que deben revisarse frecuentemente para adaptarlos a las nuevas necesidades y a las condiciones de cada momento.

El Art. 130 dispone que los salarios mínimos sectoriales serán revisados por las respectivas Comisiones cada año, conforme a las necesidades y cambios de esta época; pero como los cambios y transformaciones económicas de la sociedad no necesariamente se producen cada año, el mismo precepto legal sabiamente añade que la revisión podrá hacerse antes de ese plazo, en cualquier momento en que circunstancias especiales obliguen a hacerlo.

Por fin, no hay que olvidar que los salarios no son únicamente costos, antes constituyen también una gran parte de la renta de los consumidores y un cambio de los mismos ejercerá efectos en los precios, ahorros, inversión y en el empleo; o sea que no sólo son efectos en los cambios económicos, sino que también son factor decisivo de tales cambios³⁴.

La revisión de los salarios mínimos sectoriales sigue el mismo procedimiento seguido para su fijación y tiene que tramitarse ante las Comisiones Sectoriales en la forma, plazo y términos ya estudiados y para cuando esas Comisiones no se integraren o integradas no cumplieren la función a ellas encomendadas, lo hará el Ministro de Trabajo asimismo en la forma, plazo y términos analizados al tratar de la fijación del salario mínimo.

El inc. 2° del Art. 130 agrega que "si por omisión de las Comisiones o del Ministerio de Trabajo no fueron revisados anualmente los sueldos o salarios mínimos, los mismos serán elevados a partir del 1 de Enero del año siguiente a aquel en que ocurrió la omisión, en el mismo porcentaje en que se hubiere elevado el costo de vida según los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, entre enero y diciembre de este año".

Como se trata de un mandato imperativo, mantenemos la opinión de que si al 31 de diciembre de cada año no se han revisado los sueldos y salarios que los empleadores han venido pagando ese año, los trabajadores tienen derecho, a partir del 1 de Enero del año siguiente, a la

³⁴Paul Samuelson, Curso de Economía Moderna, 9a. Ed. p.237

elevación de los sueldos y salarios en el porcentaje antedicho y naturalmente ni la omisión puede enmendarse ni la remuneración así revisada puede reducirse después de esa fecha por las Comisiones o por el Ministro que pretendiera tardíamente cumplir la misión que la incumplieron el 31 de diciembre.

4.3.2. Sindicatos

No es la intención de este estudio el entrar a analizar la organización sindical ecuatoriana, sino el papel que juega dentro de la política de remuneraciones, sin embargo es necesario realizar una breve descripción de la finalidad sindical y del desarrollo e importancia que ha adquirido dentro de este campo.

Los sindicatos representan una base de unidad y colaboración en logro de objetivos que aisladamente no podrían conseguirse y que más bien distorsionaría los sistemas convirtiendo la política laboral de las Empresas en decisiones aisladas que tan sólo llevarían a la anarquía y al incremento de las desigualdades existentes.

Por otra parte en nuestro medio el trabajador aún no es consciente de sus derechos, siente en su interior la protesta, la inferioridad, pero no acierta a comprender a plenitud cuanto debe y que es lo que le deben.

Resulta entonces que el sindicalismo es el único medio para lograr la fuerza de resistencia que en definitiva ampara a los trabajadores.

Por otra parte el desarrollo industrial va imponiendo las sociedades de producción, y en esta modalidad ya no existe la posibilidad del planteamiento paternalista, lo cual sin la agremiación contribuirá más a que el capital se lleve la mayor parte del excedente de la producción.

Planteado el sindicalismo en los términos expuestos, realizaré una breve descripción de sus finalidades:

Uno de sus principales fines es la de regular el mercado de trabajo, controlar la mano de obra y establecer un precio justo y equitativa para esta. De los anteriores el que interesa para nuestro propósito es el relacionado con la remuneración: establecer un precio justo y equitativo para la mano de obra.

El Código del Trabajo en su numeral 4 del Art. 437, confirma, legaliza y protege esta finalidad, al señalar:

"Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

- La capacitación personal;
- La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
- El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro;
- Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase".

Según la legislación ecuatoriana al Sindicato no se le permite la relación con los patronos en las exigencias laborales, pero si mirar por el mejoramiento económico de los trabajadores.

De lo expuesto se puede concluir que al Sindicato le corresponde intervenir en la política remunerativa ecuatoriana, y esta facultad lo ejercita ya sea por medio de la presión que puede ejercitar ante sus respectivos empleadores o interviniendo más directamente en el seno de las Comisiones Sectoriales de Salarios y formando parte, por intermedio de un representante, del Consejo Nacional de Salarios.

Finalmente, cuando el Sindicato no puede conseguir este objetivo por la vía pacífica, acude al otro recurso que es la vía de acción directa como la huelga o el paro, en la que se ve obligado a cambiar su estructura para convertirse en un Comité Especial de Huelga o conformar un Comité de Empresa.

4.3.3. Trabajadores

El Art. 9 del Código del Trabajo define al trabajador como "la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra" y a continuación agrega: "puede ser empleado u obrero".

Esta definición debe ser entendida en función del concepto de contrato individual de trabajo que contiene el Art. 8 del mismo cuerpo legal.

En efecto, el hecho de prestar servicios o ejecutar una

obra no constituye por sí solo, al que los presta en sujeto del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, ya que para ello, de acuerdo con el Art. 1° del Código, es menester que lo haga en cumplimiento de una obligación y esta obligación según el Art. 3, no puede originarse, salvo excepción, sino en virtud de un convenio y a cambio de una remuneración.

En conclusión, trabajador es la persona que, en virtud del contrato individual del trabajo, se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia, y por una remuneración convenida o fijada por ley, el pacto colectivo o la costumbre.

C A P I T U L O V

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El programa del actual gobierno conceptualiza los lineamientos de la política de salarios como una herramienta para lograr un sistema de remuneraciones capaz de ofrecer una retribución justa a los trabajadores, sistema que responda al dinamismo de la economía, al aumento de la productividad y a la necesidad de dotar al trabajador de los ingresos indispensables que le aseguren una existencia digna y una creciente capacidad adquisitiva que estimule la producción y promueva la paz social. Para lograrlo es necesario contar con los elementos de juicio suficientes, que entre otros serían el costo de la canasta familiar, el número de desocupados, población en edad de trabajar en el país, la estructura demográfica y el tamaño promedio de componentes del hogar, número de preceptores y nivel de ingreso familiar, etc., que permitan la aplicación oportuna de medidas adecuadas, en base a investigaciones y estudios.

- Los estudios realizados en materia de remuneraciones en nuestro país, no permiten hasta la presente fecha contar con una verdadera política salarial acorde con las necesidades y la realidad nacional y la de los dos elementos más directamente vinculados a esta temática: empleadores y trabajadores.

- Dos son, a mi criterio, los factores más importantes en la administración de los salarios en el Ecuador: la legislación que rige esta materia y el Estado que interviene a través del Gobierno. Los otros elementos que la constituyen como los trabajadores, sindicatos o la misma población pueden influir y presionar pero no decidir en última instancia sobre esta materia.

- La legislación vigente como ya lo hemos estudiado se encuentra centralizada, en su mayor parte, en el Código del Trabajo; es bien fundamentada, abarca todos los temas y sus normas permiten una buena administración salarial.

- El Estado, a través del Gobierno, encarga la administración de esta delicada materia al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos quién ha establecido diferentes mecanismos para el ejercicio de esta misión: el Consejo Nacional de Salarios y las Comisiones Sectoriales.

- La administración de los salarios debe tener una base técnica y no política, debe basarse en estudios profundos sobre el tema. En el país no se han realizado investigaciones por parte de quien le corresponde: el Ministerio de Trabajo.

- La conformación del Consejo Nacional de Salarios pone en desventaja a trabajadores y patronos, ya que su voto es minoritario al de los representantes del sector público. A esto se suma la tendencia de los representantes del sector público a actuar como empleadores, lo cual acrecienta la desventaja de la parte trabajadora.

- En cuanto se refiere a las Comisiones Sectoriales de

fijación de salarios, en ella actúan directamente los representantes de trabajadores y empleadores a los que se suma el sector público en igualdad de condiciones en cuanto al número de participantes, sin embargo he podido observar que la representación laboral lo ejercen quienes actúan influenciados por tendencias políticas y no los verdaderos trabajadores.

- Los delegados de los empleadores a su vez, representan a las grandes empresas y en ocasiones su actuación va dirigida a anular a las empresas pequeñas mediante el sistema de otorgar a determinada rama de actividad, de salarios elevados que no permite a las pequeñas empresas cubrir su costo y se ven obligadas a cerrar.

- En la fijación de salarios mínimos para el sector público, se debe poner especial atención en aquellas instituciones que por la deficiencia de ingresos no cuentan con los recursos suficientes para su desenvolvimiento, sin embargo se ven obligadas a destinar más del noventa por ciento de sus ingresos al pago de sueldos y salarios.

- En la política salarial se debe tomar en cuenta que para el incremento de remuneraciones existen varias vías: el salario mínimo vital, las comisiones sectoriales, la contratación colectiva; y, los aumentos generales, dotando a cada una de ellas de los mecanismos necesarios a fin de evitar su aprovechamiento en alzas desmedidas por parte de algunos trabajadores en desmedro de la gran mayoría.

- Una buena política de salarios debe propender a lograr que los sueldos y salarios no pierdan su valor

adquisitivo y que su nivel se eleve conforme se incrementa la productividad del conjunto de la economía en general y de las empresas en particular.

- La determinación de los niveles de los salarios mínimos debe estar en función de las necesidades vitales de los trabajadores, del aumento del rendimiento y de la productividad y de las condiciones generales de la economía.

- En necesario propender, por todos los medios legítimos y posibles a la eliminación de la discriminación en materia de salarios.

- El Estado está en la obligación de crear nuevas fuentes de trabajo a fin de asegurar a todos los ecuatorianos los ingresos suficientes para su subsistencia.

- La política salarial debe formar parte de la política económica y de desarrollo general del país, debe buscar la equidad y responder a objetivos de beneficio social.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, Manuel. Derecho del Trabajo. (Quito, Biblioteca Particular) 3a. Ed. Universidad de Madrid.

Barros, Alfredo. Curso de Derecho Civil. (Quito, Biblioteca Universidad Católica, PUCE) 4a. Ed. Vols. II y III. Ed. Nascimmiendo.

Cabanellas, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Biblioteca OMEBA.

Campaña, Anibal. El Seguro Social en el Ecuador. Imprenta de la Caja del Seguro.

Cannan, Edwin. Repaso de la Teoría Económica. (Quito, PUCE)

Consuegra, Jose. Salarios, Ingresos e Inflación. (Quito, Biblioteca PUCE)

Consejo Nacional de Desarrollo. Consulta sobre temas fundamentales del desarrollo Nacional.

De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa - México.

Dillard, Dudley. Teoría Económica. (Quito, Biblioteca Particular)

Dobb, Maurice. Salarios. (Quito, Biblioteca PUCE.)

Documentos de León XIII, Pío XI, y Pío XII Doctrina de la Iglesia Católica.

Enciclopedia Jurídica OMEBA.

Cannan, Edwin. Repaso a la Teoría Económica. (Quito, Biblioteca Particular)

Garver, Frederic y Harvey Hansen. Principios de Economía. (Quito, Biblioteca Particular) Edt. Aguilar.

Gómez, Orlando y Gottschalk. Curso del Derecho del Trabajo. Traducción y notas de Miguel Bermudez. Tt. I y II

Gunnard, René. Historia de las Doctrinas Económicas.

Herrerías, Armando. Historia del Pensamiento Económico (Quito, PUCE)

James, Emile. Historia del Pensamiento Económico en el Siglo XX. (Quito, Universidad Católica) Edt. Fondo de Cultura Económica.

Junta de Planificación y Coordinación Económica. Bases para una política de Salarios. (Quito, Biblioteca Particular).

Keynes, John. Teoría General de la Ocupación, el Interés y Dinero (Quito, Universidad Católica)

Dudley Dillard, Teoría Económica de J.M. Keynes. (Quito, Biblioteca PUCE) Edt. Aguilar.

Dr. Julio César Trujillo. Derecho del Trabajo. 2da. Edición (Quito, Biblioteca Particular).

Jorge Ortega Torres, Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 2da. Edición.

Mario de la Cueva, Derechos Mexicanos del Trabajo 5ta Edición
(Quito, Biblioteca PUCC)

Krotoschin, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo

Larrea Holguín, Juan Índice de la Legislación Ecuatoriana
(Quito, Biblioteca Particular)

Lazzarine José Luis .Que es la Constitución.

Maltus, Tomás. Ensayo sobre el principio de población.
(Quito, Biblioteca PUCE) Edt. Intermedio.

Marx, Karl. El Capital. (Quito, Biblioteca IAFN) Ed.
Fuente Cultural. Mexico.

Marx, Karl. Trabajo Asalariado y Capital.

Mill, John Stuart. Principios de Economía Política.
(Quito. Univ. Católica) Edt. Fondo de Cultura Económica.

Monsalva Vela Carlos S,J., Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Editorial La Unión Católica ,C.A.

Oficina Internacional del Trabajo. Los Salarios

Ortega Torres, Jorge. Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo 5a Editorial Temis. Bogota 1972.

Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo 1a. Ed. Editorial Tecnos, S.A. Madrid.

Samuelson, Paul. Curso de Economía Moderna Traducción del inglés y nota preliminar de José Luis Sampedro. (Quito, PUCE) 9a Ed. Editorial Aguilar.

Smith, Adam. La riqueza de las Naciones. (Quito, Biblioteca Universidad Católica) Edt. Aguilar.

Trujillo, Julio César. Derecho del Trabajo Quito, Biblioteca Particular) 2a. Ed. Tomo I.

Vela Monsalve, Carlos. S.J. Derecho Ecuatoriano del Trabajo. Ed. "La Unión Católica, C.A." Quito. 1955.