

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA:

CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de: INGENIERAS
EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TEMA:

**ALCANCE E IMPACTO ECONÓMICO DE LA APLICACIÓN DEL SALARIO
DIGNO EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAS
MANUFACTURERAS DE MADERA DEL DISTRITO METROPOLITANO DE
QUITO EN EL PERÍODO 2011-2012.**

AUTORAS:

ANDREA KATHERINE PATIÑO BELTRÁN

CARLA ANDREA VALENZUELA CHÁVEZ

DIRECTOR

LUIS GERMÁN GÓMEZ IÑIGUEZ

Quito, abril del 2015

**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Nosotras, autorizamos a la Universidad Politécnica Salesiana la publicación total o parcial de este trabajo de titulación y su reproducción sin fines de lucro.

Además, declaramos que los conceptos, análisis desarrollados, las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

Quito, abril del 2015

Carla Andrea Valenzuela Chávez

CI: 1724354129

Andrea Katherine Patiño Beltrán

CI: 1724495518

DEDICATORIA

A mis padres, con mucho amor les dedico el esfuerzo y trabajo colocado día a día para la realización del presente trabajo de titulación; a mi madre por inspirarme y guiarme ya que a pesar de no tenerla físicamente siempre sentí su apoyo; a mi padre por ser el motor y pilar principal en mi vida, sin su sacrificio no hubiese sido posible concluir esta etapa en mi vida.

Carla Andrea Valenzuela Chávez

Principalmente quiero agradecer a Dios por iluminar mi camino durante todos estos años, a mis padres quienes siempre han sabido guiarme con amor y sabiduría, por su incansable apoyo durante mis años en la universidad.

A mis hermanos que han estado acompañándome durante mi vida académica y que de un modo u otro han sido pieza clave para alcanzar otra etapa de mi vida.

A mi amigo que ha sido incondicional durante la etapa universitaria y ha estado durante todos los momentos de mi vida.

A mis amigas por tener paciencia, por formar parte de esta etapa de mi vida especialmente quiero agradecer a Susana Bastidas y Maricela Guanoluisa por todo lo que han hecho por mí, por su sincera preocupación y por toda la ayuda que me brindan.

Andrea Katherine Patiño Beltrán.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos principalmente a la Universidad Politécnica Salesiana y a todos los profesores que formaron parte de nuestra vida académica, quienes compartieron su conocimiento con nosotras y nos acompañaron durante este viaje.

También agradecemos a nuestro tutor de tesis Dr. Germán Gómez por la paciencia, empeño y tiempo que ha invertido en el presente trabajo.

Andrea Katherine Patiño Beltrán

Carla Andrea Valenzuela Chávez

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	2
REMUNERACIÓN DEL COLABORADOR Y SALARIO DIGNO	2
1.1 Antecedentes históricos del salario digno en el mundo	2
1.2 Antecedentes históricos del trabajo y el salario digno en el Ecuador.....	3
1.3 Remuneración, Sueldo, Salario.....	5
1.3.1 Concepto.....	5
1.3.2 Diferencias entre sueldo y salario	7
1.3.3 Clasificación de los salarios	7
1.3.4 Aspectos que inciden en la fijación de los salarios	8
1.3.5 Los salarios en el Ecuador.....	9
1.3.6 Teoría de los salarios.....	10
1.4 Vacaciones	13
1.4.1 Ejemplo de cálculo	13
1.5 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias	14
1.5.1 Forma de cálculo de horas suplementarias y extraordinarias.....	15
1.6 Salario digno	17
1.6.1 Concepto.....	17
1.6.2 Componentes del salario digno	17
1.7 Cálculo del salario digno	37
1.8. Tratamiento legal y tributario sobre el salario digno	38
1.9. Compensación económica para el salario digno	39
1.10. Ejemplo	40
1.11. Control de cumplimiento.....	41
1.12. Sanciones.....	41
1.13. Salario digno en el plan nacional del buen vivir	42
1.14. Alcance e implicaciones del salario digno	45
1.15. Canasta Básica, salario digno y salario mínimo.....	45
1.16. Importancia del salario digno y beneficios que obtiene un empresario al pagar el salario digno	46
1.17. Evolución del salario en Ecuador.....	47
1.18. Beneficios que obtienen los empresarios al pagar un salario digno	47

1.19.	Impacto social del salario digno	48
1.19.1.	Impacto en los artesanos	48
1.20.	Significado del salario digno para las empresas.....	49
1.21.	Trabajo y salario digno	49
1.22.	Iniciativas del salario digno.....	50
1.23.	Propuesta de una metodología del salario digno	50
1.24.	Principios del Salario digno	51
1.25.	Análisis del salario digno con base en el salario real	51
1.26.	Comparación del salario digno calculado con la fórmula del salario real..	52
1.27.	Viabilidad de la aplicación del salario digno	53
1.28.	Ley orgánica de la dignidad	55
1.29.	Canasta básica familiar.....	55
1.29.1.	Concepto	55
1.29.2.	Estructura de la canasta básica.....	56
CAPÍTULO 2.....		62
SALARIO DIGNO PARA EL SECTOR MANUFACTURERO ACORDE A DISPOSICIONES LEGALES Y SU IMPACTO ECONÓMICO		62
2.1.	Empresa.....	62
2.1. 1.	Finalidades de la empresa	62
2.1.2.	Clases de empresas.....	62
2.1.3.	Empresas según su tamaño.....	63
2.1.4.	Estudio jurídico de las empresas	65
2.2.	Flujo circular de la economía	66
2.3.	Sujetos que intervienen en la relación laboral	67
2.3.1.	Concepto de trabajador.....	67
2.3.2.	Concepto de empleador	67
2.4.	Contrato	68
2.4.1.	Concepto:	68
2.4.2.	Características del contrato	69
2.5.	Desempleo	70
2.5.1.	Concepto:	70
2.5.2.	Tipos de desempleo	71
2.5.3.	Desempleo Juvenil	73
2.6.	Deducción especial por incremento neto de empleo	73

2.7.	Sector manufacturero	74
2.7.1.	Componentes del sector	75
2.7.2.	Salario digno en industrias manufactureras	78
2.7.3.	Salarios en la industria manufacturera	79
2.8.	Normativa:	80
2.9.	Normativa vigente para el salario digno	80
2.10.	Disposición legal:.....	81
2.10.1.	Constitución:	81
2.10.2.	Vigésimoquinta.-	81
2.10.3.	Código de la Producción, Comercio e Inversiones:	81
2.10.4.	Ministerio de Relaciones Laborales:	82
2.11.	Productividad	82
2.11.1.	Matriz Productiva	83
2.11.2.	Cálculo de la Productividad	84
2.11.3.	Productividad empresarial	85
2.11.4.	Técnicas para que la productividad de la empresa mejore	85
2.11.5.	Productividad Nacional	86
2.11.6.	Ventajas de la medición de la productividad a nivel nacional	86
2.12.	Calidad	87
2.12.1.	Norma ISO 9001	88
2.12.2.	Principios de Gestión de Calidad ISO 9001	88
	CAPÍTULO3	91
	METODOLOGÍA PARA OBTENER LA INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO DIGNO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA	91
3.1.	Metodología y Método	91
3.2.	Métodos que predominan en la búsqueda de conocimiento científico	91
3.3.	Proceso de Investigación.....	92
3.4.	Fuentes de Investigación	93
3.5.	Hipótesis.....	93
3.5.2.	Tipos de Hipótesis	94
3.5.2.	Hipótesis de trabajo	95
3.5.3.	Procedimiento para desarrollar una prueba de hipótesis	95
3.6.	Variables	96
3.6.2.1.	Concepto:	96

3.6.2.2. Variable independiente.....	96
3.6.2.3. Variable dependiente.....	96
3.7. Objetivos	97
3.7.1. Objetivo general	97
3.7.2. Objetivos específicos.....	97
3.8. Universo, población y muestra.....	98
3.9. Tipos de Muestreo.....	98
3.10. Técnicas de recolección	98
3.11. Determinación de la población	99
3.12. Selección y tamaño de la muestra	99
3.13. Instrumentos.....	100
CAPÍTULO 4.....	101
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS E INFORME	101
4.1. Presentación de resultados, tabulación y cuadros	101
4.2. Figura y análisis	105
4.3. Determinación de la hipótesis nula y alternativa	105
4.4. Frecuencias observadas.....	106
4.5. Frecuencias teóricas (esperadas).....	106
4.6. Determinación de los grados de libertad.....	106
4.7. Cálculo del Chi Cuadrado	107
4.8. Análisis	108
CONCLUSIONES.....	110
RECOMENDACIONES.....	111
LISTA DE REFERENCIAS	112
ANEXOS	117
ANEXO 1. Modelo de la encuesta	117

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Contiene las principales formas salariales.....	6
Figura 2. Composición Salario digno.....	9
Figura 3. Teoría de los salarios.	11
Figura 4. Sistema de Salarios.	12
Figura 5. Fecha de registro del décimo tercer sueldo acorde a los dígitos del RUC.	25
Figura 6. Cronograma de legalización de utilidades de acuerdo al RUC.	31
Figura 7. Cálculo de utilidades.	32
Figura 8. Fondos de reserva.	36
Figura 9. Compensación económica.	42
Figura 10. Componentes del salario.....	44
Figura 11. Ingreso familiar.....	44
Figura 12. Evolución del Salario en Ecuador.....	47
Figura 13. Brecha para alcanzar el salario digno.	53
Figura 14. Afectación del sistema de salarios.....	54
Figura 15. Cómo se construyó la canasta familiar básica.....	58
Figura 16. Evolución ingreso familiar y costo de la canasta básica.....	58
Figura 17. Fórmula Canasta Básica.....	61
Figura 18. Tipos de empresas.	63
Figura 19. Empresas según su tamaño.	64
Figura 20. Principales características de la empresa en el mundo actual.....	65
Figura 21. Representación esquemática de la organización de la economía.	66
Figura 22. Sujetos en la relación laboral.	68
Figura 23. Contratos de Trabajo.....	70
Figura 24. Variaciones del desempleo.	71
Figura 25. Actividades económicas.	74
Figura 26. Industria manufacturera.	75
Figura 27. Proceso Productivo. Investigación de campo.....	78
Figura 28. PEA.....	80
Figura 29. Salarios y Productividad.....	80
Figura 30. Matriz Productiva.	84
Figura 31. Productividad.	86
Figura 32. Productividad total.....	87
Figura 33. Información salario digno.....	105
Figura 34. Distribución Chi cuadrado.....	107
Figura 35. Hipótesis. Investigación de campo.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Salario mínimo	19
Tabla 2. Evolución del salario básico unificado	20
Tabla 3. Ingresos del trabajador con fondos de reserva	22
Tabla 4 Ejemplo de utilidad neta	28
Tabla 5. Análisis técnico del salario digno	38
Tabla 6. Compensación del salario digno	40
Tabla 7. Asiento para registrar la compensación del salario digno.....	40
Tabla 8. Propuesta del salario digno	51
Tabla 9. Brecha existente entre el salario digno y salario real.....	52
Tabla 10. Canasta Familiar Básica, variación mensual y restricción en el consumo. 59	
Tabla 11. Causas del Desempleo	72
Tabla 12. Serie histórica Manufactura y Minería.....	76
Tabla 13. Número de establecimientos del personal ocupado	76
Tabla 14. Ejemplo	79
Tabla 15. Estructura organizativa en norma ISO 9001-2008.....	90
Tabla 16. Variables e indicadores	97
Tabla 17. Pregunta 1	101
Tabla 18. Pregunta 2	101
Tabla 19. Pregunta 3	101
Tabla 20.Pregunta 4	102
Tabla 21. Pregunta 5	102
Tabla 22.Pregunta 6	102
Tabla 23.Pregunta 7	103
Tabla 24.Pregunta 8	103
Tabla 25. Pregunta 9	103
Tabla 26.Pregunta 10	104
Tabla 27 Pregunta 11	104
Tabla 28. Frecuencias observadas y esperadas	106
Tabla 29. Cálculo Chi cuadrado.....	108

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Modelo de la encuesta.....	117
---	-----

RESUMEN

En la Constitución del Ecuador (2008) se encuentra reconocido y garantizado en el Art. 328 que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia...” (pág. 149) las necesidades básicas de la familia son las que cubran al menos la canasta básica familiar.

El salario digno nace como un elemento social y económico esencial para garantizar el desarrollo del buen vivir, en el Plan Nacional del Buen Vivir, se estipula un trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas, por que todos tenemos derecho a que nuestro trabajo sea reconocido y valorado.

En el Código de la Producción, Comercio e Inversiones se indican los componentes del salario digno, tales como el sueldo básico, la décimo tercera y cuarta remuneración, comisiones variables, utilidades, fondos de reserva y otros beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador.

Según el instituto Great Place to Work el grado de satisfacción de los colaboradores se logra equilibrando el salario emocional y monetario; el vínculo afectivo y de motivación en el ambiente laboral así como el salario que el empleado gane influirá en su decisión de donde trabajar.

Un salario digno y justo garantizará un trabajo de calidad y elevará la productividad de la empresa, dos elementos esenciales para el desarrollo de cualquier entidad lucrativa; igualmente reducirá la rotación de los empleados y costos de capacitaciones de empleados nuevos; dinamizando el flujo circular de la economía donde hogares y empresas son los principales actores.

ABSTRACT

The Constitution of Ecuador is recognized and guaranteed in Article 328 that: "Compensation is fair, with a living salary that covers at least the basic needs of the worker, as well as those of his family ..." the basic needs of the family are covering at least the basic family basket.

The living salary is born as a social and economic element, as a key for the development of good living, in the National Plan for Good Living, provides steady work, fair and dignified in its diverse forms, because everybody have the right to have the work recognized and valued; this principle also seeks to reduce the gap between the cost of the basic food basket and the Unified basic salary.

In The Code of Production, Trade and Investment living salary components are indicated, such as basic salary, the thirteenth and fourth remuneration, variable fees, utilities, reserve funds and other benefits received by the employee in cash.

According to the Great Place to Work Institute, the degree of employee satisfaction is achieved by balancing the emotional and monetary salary; emotional and motivational link that exists in the workplace and the employee's salary earn influence his/her decision to work.

Decent and fair salary guarantee quality work and raise the productivity of the company, both essential to the development of any profit entity; also will reduce employee turnover and training costs of new employees; invigorating the economy circular flow where homes and factories are the main actors.

INTRODUCCIÓN

Hablar del salario digno es hablar de una remuneración justa, en el sentido de que todos y todas son merecedores de un salario que permita llevar una vida confortable al cubrir nuestras propias necesidades y las de la familia.

En el Artículo 328 de la Constitución del Ecuador se establece que las necesidades básicas de una persona trabajadora, son las que cubran la canasta básica familiar pero en la vida diaria estas necesidades son aún mayores ya que además de alimentación, salud y vivienda hoy en día la educación es un pilar fundamental para conseguir una vida con oportunidades mayores.

El concepto de remuneración, apegado al marco legal establecido en el código de trabajo estipula los componentes principales que son en su mayoría los mismos establecidos para el salario digno; tales como el sueldo básico, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, otros beneficios percibidos en dinero y utilidades. Las horas extras y suplementarias así como las vacaciones son beneficios de los trabajadores que no están contemplados en los componentes del salario digno, a pesar de que forman parte del sueldo que, desde el primer día de trabajo se hace acreedor el empleado por medio del contrato de trabajo. Algunas empresas además de los beneficios legales contribuyen con beneficios extras: transporte, alimentación, bonos, préstamos; creando un ambiente laboral más confortable y reduciendo de una u otra manera los gastos que tiene el trabajador en estos aspectos.

La ley también establece que si las empresas no cumplen con el pago del salario digno instituido para el año en curso de manera mensual, deberán calcular la compensación económica hasta el 31 de marzo para poder alcanzar este valor, siendo de manera obligatoria para las sociedades y las personas naturales obligadas a llevar contabilidad que hayan generado utilidades.

CAPÍTULO 1

REMUNERACIÓN DEL COLABORADOR Y SALARIO DIGNO

1.1 Antecedentes históricos del salario digno en el mundo

Según Toledo y Cortés sobre la concepción del trabajo nos indican:

En su aspecto más básico, el trabajo puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma, el hombre mismo se transforma (Toledo & Cortés, 2006, pág. 15)

El salario es tan antiguo como el trabajo, cabe recalcar que no se pagaban como se lo hace en la actualidad, nuestros antepasados cazaban y recolectaban frutos, mismos que eventualmente pasarían por un proceso antes de ser repartidos tanto para utilizarlos como alimento como para elaborar armas o utensilios.

La evidencia de existencia de salarios data a principios del segundo milenio A.C., en Mesopotamia donde al trabajo se le asignaba una unidad de trigo, además de se destinaba comida en raciones diarias. En Egipto, Grecia y Roma también existen indicios de la aplicación del salario que igualmente se entregaba en trigo, víveres y vestimenta, etc., que en realidad era algo parecido al de Egipto, En Grecia se registra una diferencia en el pago de los salario cuando surge el reinado de Diocleciano donde los pagos comienzan a ser variables, aquí se distingue el pago por oficios. En Roma también existe evidencia del salario por sectores donde existían los esclavos, aquellos con libertad restringida y el grupo de condición jurídica libre, cada uno realizaba distintos trabajos, en distintas jornadas y bajo diferentes tratos.

En la edad media, se dificulta determinar el salario debido a las distintas instituciones y reglamentos además de la alteración del valor de las monedas, existían ordenanzas para la fijación de salarios, donde también se castigaba a quienes exigieran un pago más elevado de su salario, en donde el salario también se vio afectado debido a las enfermedades que surgieron en la época.

En la época moderna, destaca la Revolución Industrial donde se destaca la especialización de los obreros es decir las necesidades de aumentar tanto la cantidad de mercancías disponibles y la rapidez de su elaboración sugiere la división del trabajo haciendo que los obreros se especialicen en distintas operaciones que permitan realizar un trabajo de manera simple y sencilla, provocando el aumento de salarios a pagar debido a la necesidad de varios obreros, por lo cual surge la sustitución de obreros por mecanismos, es decir maquinas que realicen las mismas obras, mucho más rápido y eliminando puestos de trabajo, si bien esto mejoro las condiciones de producción también genero desempleo, además de condiciones poco higiénicas para aquellos que se especializaban en el uso de dichas máquinas, aquí se comenzó a emplear a mujeres y niños.

En la antigüedad la sal era importante para el comercio, por lo cual se construyó un camino desde las grandes salitreras de Ostia que pasaba por los Apeninos, hasta San Benedetto del Tiro en el Adriático. Este camino se llamaba “Vía Salaria”, Roma estaba situada en el punto en el que la Vía cruzaba el Tíbet, la sal tenía varios usos principalmente era un conservante, antiséptico para desinfectar heridas, además de su importancia religiosa y social.

De esto se desprende la etimología del salario, que según Urquijo y Bonilla es:

Etimológicamente, el término salario proviene del vocablo latino *salarium*, que basa su significación en la antigua costumbre de repartir entre los mercenarios de las unidades de caballería de los ejércitos del Imperio Romano, una cierta cantidad de sal, elemento preciado para el mantenimiento de forma de los caballos. (Urquijo & Bonilla, 2008, pág. 30)

1.2 Antecedentes históricos del trabajo y el salario digno en el Ecuador

➤ Período Incaico

Los incas fueron una civilización andina que construyeron su imperio en lo que hoy conocemos como Perú, Bolivia y Ecuador incluyendo a Colombia, Argentina, Chile; denominándose como Tahuantinsuyo, dividido para un mayor control en Chichansuyo, Antisuyo, Collasuyo y Continsuyo.

La organización económica inca estuvo basada en cultivo intensivo de la tierra, los cultivos más importantes eran el maíz y la papa. Además el dominio de pueblos permitió obtener mediante el pago de tributos, productos que no habían en su propio territorio.

Con el undécimo inca HuaynaCapac se logró la expansión del territorio y dieron a conocer su cultura sus costumbres, tecnología y ciencia. HuaynaCapac tuvo dos hijos, Atahualpa y Huáscar quienes peleaban por el poder de dominar todo su reino. Según el portal web de quito aventura, Atahualpa sale vencedor pero no pudo gobernar ya que llegaron los españoles y Huáscar es capturado y asesinado. (Plotkin, 2007).

➤ Conquista española

La llegada de los españoles dio origen a la explotación de los recursos naturales y una invasión militar que terminó de extinguir gran parte de nuestras tradiciones, su conquista fue rápida ya que poseían armas de fuego y caballos en cambio los indígenas solo poseían armas de piedra y armaduras hechas con cuero, pero los indígenas los superaban en número además conocían sus tierras.

Los tres tipos de trabajo del indígena eran la encomienda, mita y yanaconazgo

La encomienda: el rey español recomendaba a sus conquistadores para que fueran encomenderos, ellos protegían a los indígenas dotándoles de vestimenta, protección, instrucción académica y cristianismo a cambio tenían que pagar dinero o metales preciosos.

La mita: Este método propio de los indígenas, trataba del repartimiento de nativos para trabajos: 15 días al año laboraban en trabajos domésticos, 3 a 4 meses como pastores y 10 meses como mineros, pero con la derrota de los incas, los españoles se adueñaron de este método de explotación haciéndoles trabajar jornadas más largas sobre todo para extracción de plata del cerro en Potosí.

Mientras que según Camogli menciona: “El yanaconazgo tenía una existencia aún más antigua, ya que hay registros de su aplicación en tiempos preincaicos. Los yanaconas eran personas que “deliberadamente vivían en condición servil en beneficio de los grupos elitistas y de otros privilegiados” (Camogli, 2013)

1.3 Remuneración, Sueldo, Salario

1.3.1 Concepto

Partiendo de la conceptualización que indica Urquijo y Bonilla, sobre la remuneración, ellos señalan: “Se entiende por remuneración el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, es considerada como una contraprestación” (Urquijo & Bonilla, 2008, pág. 25)

En el Ecuador esta definición se la encuentra en el Código de Trabajo el cual menciona lo siguiente:

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del Trabajo, 1967)

Elementos que componen la remuneración

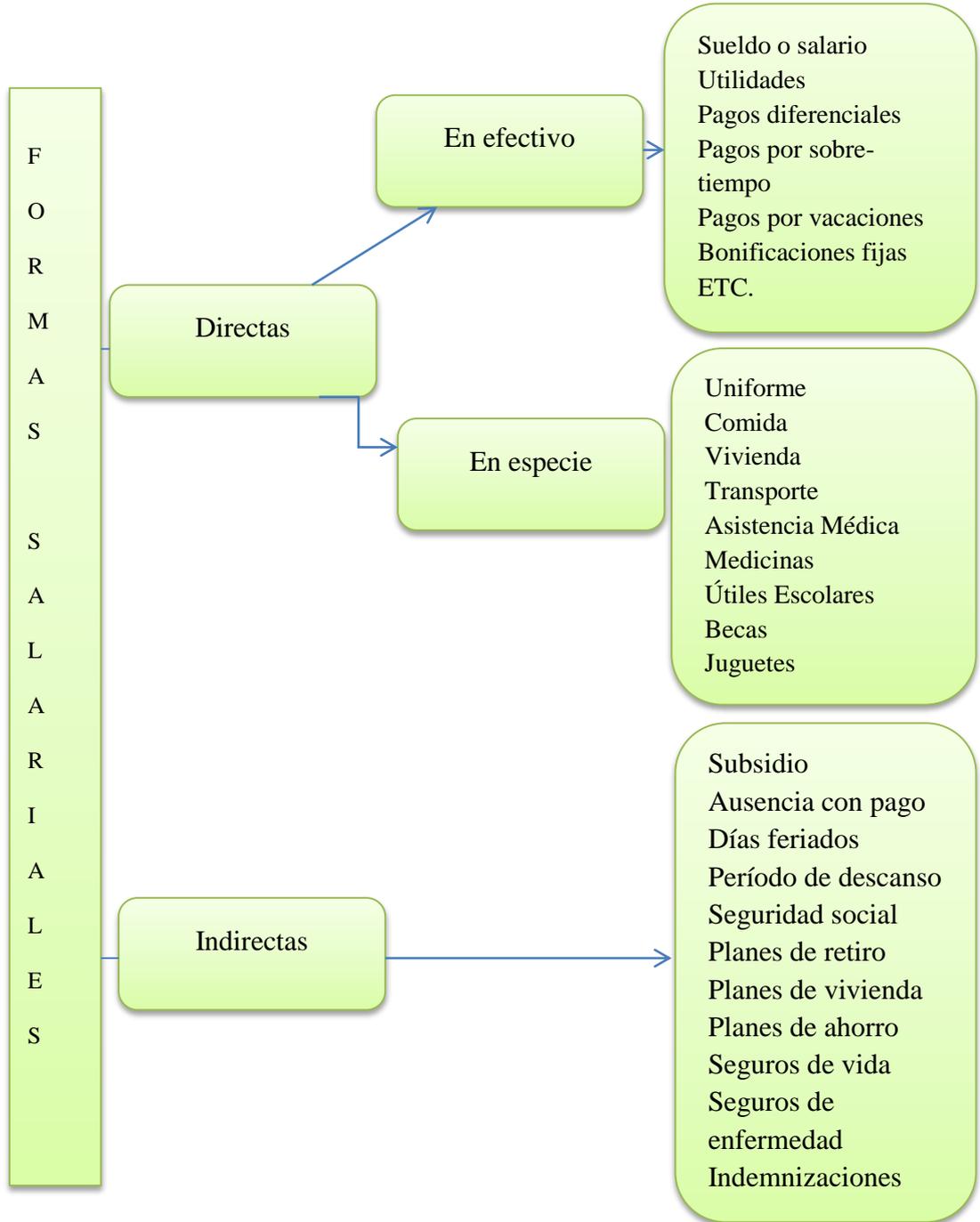


Figura 1. Contiene las principales formas salariales. Fuente (Urquijo & Bonilla, 2008)

1.3.2 Diferencias entre sueldo y salario

A pesar de que ambos términos hacen referencia a estipendios que compensan a los trabajadores por sus servicios prestados, se distinguen en algunos aspectos que se detallan a continuación:

El sueldo es un pago constante que otorga el empleador por los servicios o mano de obra de un empleado. La cantidad remunerada es fija, a cambio del trabajo realizado, que de igual forma es constante. Se paga por mes o por quincena.

El salario compensa a los trabajadores específicamente por unidad de tiempo, unidad de trabajo o ambos. En esta forma de retribución se paga solamente por trabajo terminado o la jornada temporal completa, se suele pagar por hora o por día, se aplica generalmente a trabajos manuales o de taller. (Díaz, Saavedra, & Valencia, 2010, pág. 20)

1.3.3 Clasificación de los salarios

Según Díaz, Saavedra y Valencia, clasifican al salario de la siguiente manera:

Por el medio empleado para el pago

- Salarios en moneda: Se cancelan al trabajador en moneda de curso legal.
- Salarios en especie: Se cancela con comida, habitaciones, servicios, etc.
- Pago mixto: Su pago es en moneda y en especie

Por su capacidad adquisitiva

- Nominal: La suma de percepciones que recibe el empleado a cambio de su labor
- Real: Los bienes que el empleado está en la capacidad de adquirir tomando en cuenta el salario total que percibe.

Por su capacidad satisfactoria

- Individual: Es aquel que logra satisfacer las necesidades del trabajador.
- Familiar: El que logra cubrir con el sustento de la familia.

Por su límite

- Mínimo: La cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador.
- Legal: Aquel que es señalado por la ley.
- General: Su pago es obligatorio a toda clase de labores.
- Profesional: Se cancela por determinadas actividades, por su calificación exige un mayor pago, este se fija por ramas.
- Contractual: Es establecido por la empresa en el contrato.
- Máximo: Permite a la empresa una producción costeable porque es el más alto.

Por razón de quien lo produce

- Personal: Producido por quien sostiene a la familia.
- Colectivo: Producido por varios miembros de la familia para que puedan sostenerse.
- De equipo: Se paga en bloque a un grupo de trabajo, la distribución del mismo queda a criterio del equipo.

Por la forma de pago

- Por unidad de tiempo: Pagado en función del número de horas en las cuales e, trabajador está a disposición del patrón.
- Por unidad de obra: Es computado de acuerdo al número de unidades producidas. (Díaz, Saavedra, & Valencia, 2010, pág. 25)

1.3.4 Aspectos que inciden en la fijación de los salarios

Según Alejandro Castro, los factores que inciden en la fijación de salarios dependen del país y la época a continuación los principales factores:

El coste de la vida: El salario debe ser suficiente para poder pagar la subsistencia de los trabajadores y sus familias.

Los niveles de vida: Es determinante del denominado salario de subsistencia y lo que permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida de un país creando alzas del salario lo cual orilla a los empleadores a ceder ante estos incrementos, por lo cual se crean leyes para establecer

salarios mínimos y otras medidas para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

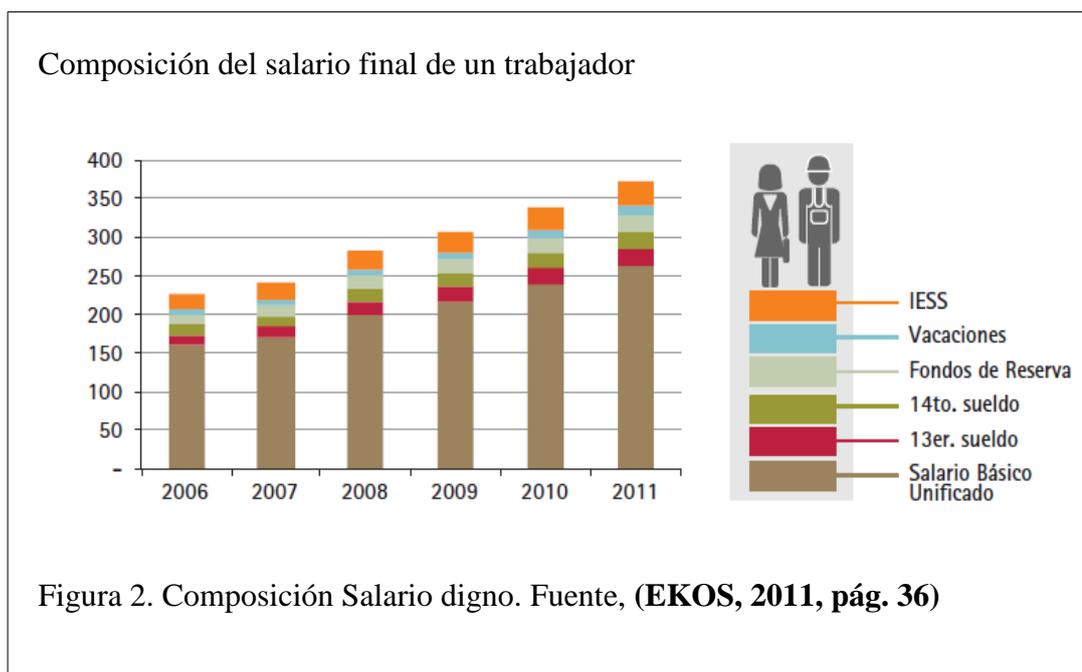
La oferta de Trabajo: Cuando disminuye la mano de obra en relación al capital y trabajo los empresarios se hallan en la necesidad de competir para contratar a los trabajadores incrementan los sueldos.

La productividad: Los salarios aumentan cuando crece la productividad que depende de la mano de obra pero sobre todo de la tecnología disponible, es por esta razón que en países desarrollados los salarios son elevados debido a la alta calificación de la mano de obra.

Poder de negociación: Los sindicatos y las asociaciones políticas aumentan el poder negociador lo que ayuda en el reparto de riqueza más igualitario. (Castro Velazquez, 2009, pág. 27)

1.3.5 Los salarios en el Ecuador

Según el Instituto Great Place toWork Ecuador, el grado de satisfacción de los colaboradores se logra equilibrando el salario emocional y monetario; el salario emocional se lo describe como el vínculo afectivo y de motivación, incluyendo el respeto, la credibilidad y la imparcialidad; mientras que el salario monetario influye en la decisión que tome el empleado para decidir donde trabajar.



El gráfico nos muestra la composición del salario recibido por un trabajador, la evolución de sus beneficios adiciones legales a partir del año 2006, con una evolución relativa, a mayor sueldo, mayores serán los beneficios y el seguro social otorgado al empleado.

Según Ascoly y Finney sobre el salario digno señalan: “Por definición un salario digno es aquel que permite ganar lo suficiente para mantenerse y mantener a la familia” (Ascoly & Finney, 2008, pág. 78), en el Ecuador también se estableció dentro de las nuevas leyes forma de calcular este valor para los trabajadores.

Además a través del portal del El Ciudadano, en su boletín de prensa número 089, el presidente de la republica Eco. Rafael Correa indico:

El salario digno fue creado con la finalidad de que las empresas reconozcan una remuneración que pueda satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia, esto enfocado en la inferencia de que “ninguna empresa se considere rentable hasta no alcanzar para cada uno de sus trabajadores un salario verdaderamente digno. (El Ciudadano, 2009, pág. 1)

1.3.6 Teoría de los salarios

Existen cuatro razones por las que las empresas pueden decidir pagar salarios de eficiencia:

- La salud de los trabajadores, un buen salario permite a los trabajadores alimentarse mejor, lo que les hace más sanos y productivos.
- La rotación de los trabajadores, encontrar y formar trabajadores es costoso.
- Pagar salarios más altos da a los trabajadores mayores incentivos para permanecer en su puesto y reduce la rotación.
- Ofrecer mayores salarios permite atraer a los mejores trabajadores lo que incrementa la calidad dela fuerza de trabajo de la empresa.

En el portal web de facultadempresariales, se indica sobre el salario lo siguiente: “Si el salario está por encima del equilibrio, no hay suficiente demanda, por lo que los trabajadores tendrán menos incentivos para hacer su trabajo” (Faculta de Empresariales, 2014, pág. 1)

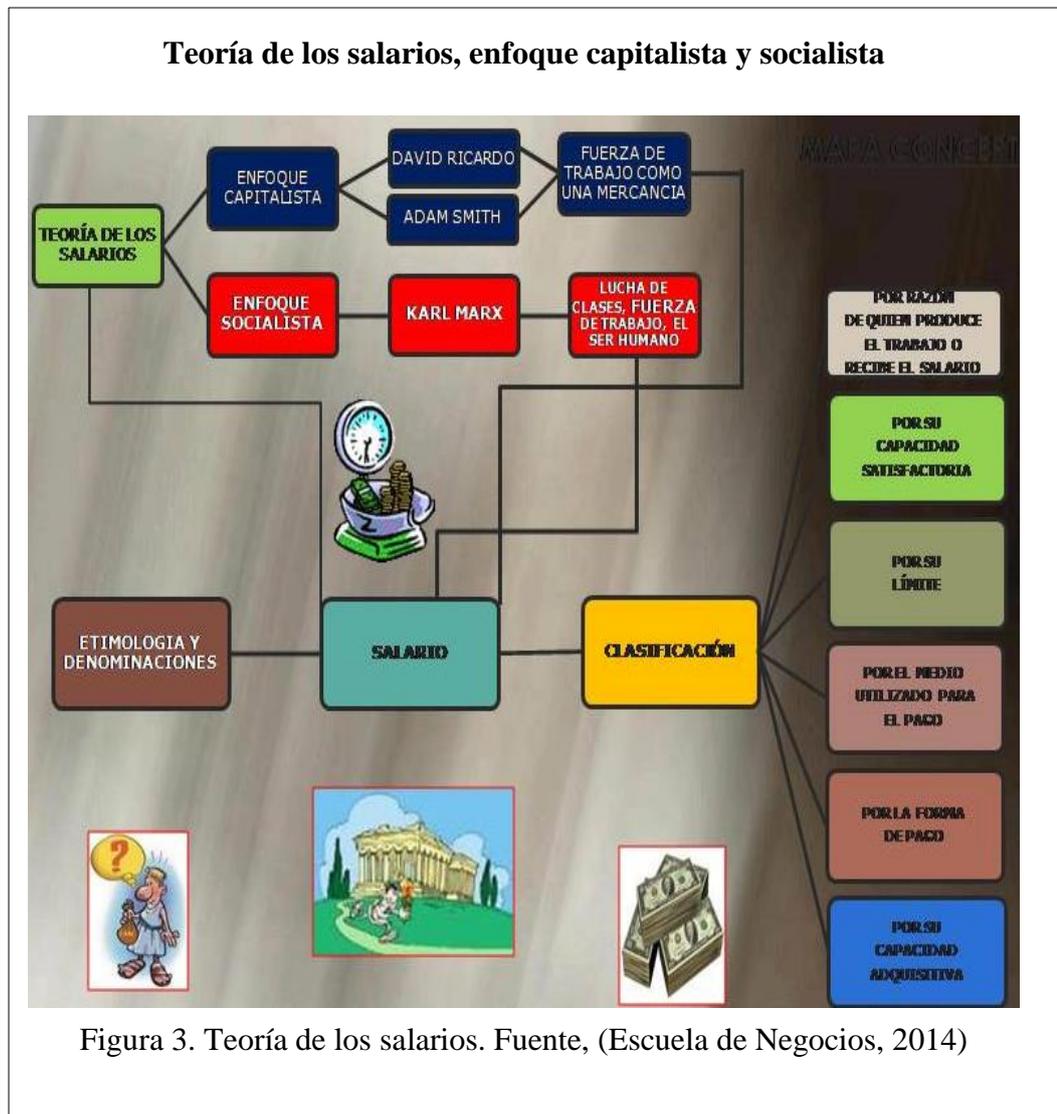


Figura 3. Teoría de los salarios. Fuente, (Escuela de Negocios, 2014)

El gráfico sobre la teoría de salarios nos señala la diferencia del trabajo según los puntos de vista del enfoque capitalista y el enfoque socialista, mientras que en el primero se basa en el dinero- compensaciones económicas, el enfoque socialista toma en cuenta a la persona y el trabajo se convierte en un mecanismo para dignificar al ser humano. La imagen también nos señala la clasificación de los salarios por su capacidad adquisitiva, forma de pago, medio utilizado para el pago, entre otros.

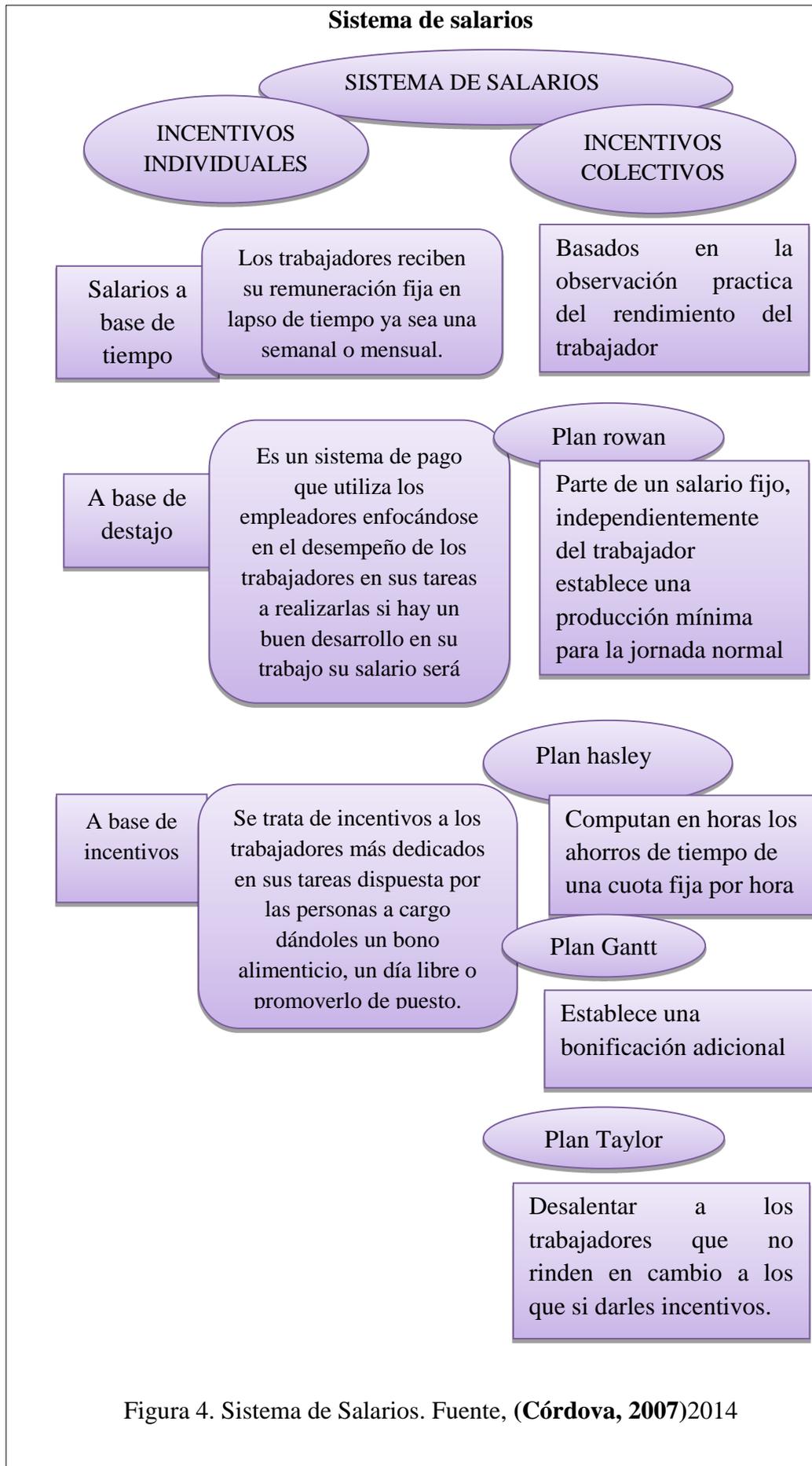


Figura 4. Sistema de Salarios. Fuente, (Córdova, 2007)2014

El sistema de salarios se compone de incentivos individuales y colectivos en ambos el pago a los empleados es en base a las horas trabajadas y tareas realizadas; con la creación de incentivos surgen los planes de trabajo estableciendo de igual manera las remuneraciones según el rendimiento de cada empleado en su trabajo así como el costo- beneficio y el ahorro en tiempo en cada hora laborada.

1.4 Vacaciones

En lo referente a las vacaciones a las que tiene derecho un trabajador en el Ecuador, el código de trabajo menciona lo siguiente:

Art. 69.-Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio. (Código del Trabajo, 1967, pág. 27)

1.4.1 Ejemplo de cálculo

El Señor Juan Pérez labora en ABC Cía Ltda., desde el 1 de septiembre del 2008 y saldrá de vacaciones el 15 de septiembre del 2009. Su sueldo es de US \$ 800 por mes y durante junio y julio del 2009 recibió en total US \$ 400 por sobre tiempo

$$\text{\$ } 800 * 12 = 9.600$$

$$9.600 + 400 = 10000$$

$$\frac{10.000}{24} = 417$$

En el ejemplo anterior para determinar el valor de las vacaciones del Sr. Pérez se debe sumar los ingresos que ha recibido durante el año y dividirlos para 24, este resultado nos da un valor de \$417,00.

1.5 Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

Para el correspondiente cálculo de las posibles horas suplementario y extraordinario el código del trabajo señala:

Art. 47.- De la Jornada.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Código del Trabajo, 1967, pág. 23)

En este artículo se describe la jornada normal de trabajo, en cuanto al tiempo que es considerado como hora suplementaria o extraordinaria el mismo código indica lo siguiente:

Art. 49.- Jornada Nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 y las 06h00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 55.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código,

siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24h00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24h00 y las 06h00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno;
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. (1967, págs. 23,25)

1.5.1 Forma de cálculo de horas suplementarias y extraordinarias

1.5.1.1 Forma tradicional

Horas Suplementarias con el 50% de Recargo:

$$\frac{\text{Sueldo Mensual}}{\text{Horas de Trabajo Mensual}} = \text{Valor por Hora ordinaria diaria} + \text{el 50\% de recargo}$$
$$= \text{valor de } \frac{C}{H} \text{ con el 50\% * N° de Horas Extras} = \text{Valor en rol}$$

Horas Extraordinarias con el 100% de Recargo:

$$\frac{\text{Sueldo Mensual}}{\text{Horas de Trabajo Mensual}} = \text{Valor por hora ordinaria diaria} + \text{El 100\% de Recargo}$$
$$= \text{Valor de } \frac{C}{H} \text{ con el 100\% * N° Horas Extras} = \text{Valor en rol}$$

1.5.1.2 Forma abreviada

Horas Suplementarias con el 50% de Recargo:

Horas Extraordinarias con el 100% de Recargo:

$$\frac{\text{Sueldo Mensual}}{\text{Horas de Trabajo Mensual } 160} * \text{N}^\circ \text{ Horas Extras con el 50\%} = \text{Valor en Rol}$$

Esto por la siguiente Relación:

$$\frac{240}{1.5} = 160$$

$$\frac{\text{Sueldo Mensual}}{\text{Horas de Trabajo Mensual } 120} * \text{N}^\circ \text{ Horas Extras con el 100\%}$$

= Valor en Rol

Esto por la siguiente Relación:

$$\frac{240}{2} = 120''$$

1.5.1.3 Ejemplo de cálculo de horas suplementarias

Salario: 340,00

Número de horas suplementarias trabajadas en el mes: 20 (5 con recargo del 100% y 15 con recargo del 50%)

$$v.h.n = 340 / 240 = 1,42$$

Con recargo del 50%:

$$v.h.s = v.h.n + 50\% = 1,42 + 0,71 = 2,13$$

$$\text{Total por horas suplementarias 50\%} = (v.h.s) * 15 = 2,13 * 15 = 31,95$$

Con recargo del 100%:

$$v.h.s = v.h.n + 100\% = 1,42 + 1,42 = 2,84$$

$$\text{Total por horas suplementarias 100\%} = (v.h.s) * 5 = 2,84 * 5 = 14,2$$

Total = Total por horas suplementarias 50% + Total por horas suplementarias 100%

$$\text{Total} = 31,95 + 14,2$$

$$\text{Total} = 46,15$$

1.6 Salario digno

1.6.1 Concepto

Dentro del Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversión se ha señalado como concepto de salario digno lo siguiente:

Es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del Salario Digno establecido por el Ministerio del Trabajo. (Código de la Producción, Comercio e Inversiones, 2010, pág. 5)

1.6.2 Componentes del salario digno

Para un mejor entendimiento de la conformación del salario digno en el código de la producción se establecieron los siguientes componentes:

Art. 9.- Componentes del Salario Digno.- Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario mensual;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;

f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,

g. Los fondos de reserva;

En caso de que el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo (Código de la Producción, Comercio e Inversiones, 2010, pág. 5)

1.6.2.1 Sueldo básico

1.6.2.1.1 Concepto

Según los autores Urquijo y Bonilla define al sueldo básico como: “La suma que devenga el trabajador a cambio de su labor ordinaria.” (Urquijo & Bonilla, 2008, pág. 369)

Mientras que en el Ecuador, en el código de trabajo se indica lo siguiente:

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. (Código del Trabajo, 2013, pág. 29)

A continuación se presenta los valores que ha tenido el sueldo básico desde el año 2001 hasta el año 2014:

Tabla 1 Salario mínimo

Año	SALARIO MÍNIMO VITAL
2001	85,65
2002	104,88
2003	138
2004	144
2005	150
2006	160
2007	170
2008	200
2009	218
2010	240
2011	264
2012	292
2013	318
2014	340

Nota: Fuente Banco Central del Ecuador, por A. Patiño & C. Valenzuela

El valor del salario básico desde el año 2005 hasta el año 2014 ha tenido un incremento de \$190,00; un valor mínimo tomando en cuenta que han transcurrido 11 años, todo esto debido al impacto que tuvimos a partir del año 2000 con el cambio de nuestra moneda nacional, el sucre a dólares americanos.

Como órgano de control para fijar los montos del valor del sueldo básico, en el código de trabajo se expone:

El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código. (Código del Trabajo, 2013, pág. 29)

En la siguiente tabla se detalla la evolución que ha tenido el salario unificado desde el año 2008 hasta el 2013.

Tabla 2. Evolución del salario básico unificado

Año	S.B.U	Parámetros			Incremento dólares	Incremento %
		Inflación	productividad	equidad		
2008	200.00	3,32%			30,00	1,5%
2009	218.00	9%			18,00	9%
2010	240.00	4,31%	4%	2%	22,00	10%
2011	264.00	3,75%	1,5%	4,8%	24,00	10%
2012	292.00	5,41%	5,43%		28,00	11%
2013	318.00	3,76%	3,76%		26,00	9%

Nota. (Arias & Erazo, 2013, pág. 55)

La tabla está basada en información presentada por Arias y Erazo, donde se indica que desde el año 2008 al año 2013 al salario básico unificado ha incrementado en USD 118, en el año 2008 entra en vigencia la nueva constitución de nuestro país, con el cual se busca alcanzar un salario digno que cubra las necesidades básicas de la familia, de esta manera se buscaba que el salario básico unificado llegue a equipar el costo de la canasta básica familiar.

En el año 2010, las variables de productividad y equidad se consideraron para el aumento del salario básico. El nuevo incremento se basó en:

- Inflación: índice que mide el incremento de precios a través del tiempo

- Índice de productividad: este indicador mide la competitividad de un país dando a conocer cuánto aporta cada trabajador a la economía y se obtiene del PIB nominal (producto interno bruto) sobre la PEA ocupada (Población económicamente activa)
- Variable equidad: según el Ministerio de Relaciones Laborales, esta variable sirve de ajuste al gobierno para llegar a alcanzar el salario digno, la cual fue del 2%. En este sentido cuando la productividad baja la variable de ajuste es más alta y viceversa.

1.6.2.1.2 Brecha entre el salario básico y el costo de la canasta básica

Para el análisis de esta brecha durante los años 2008 hasta el 2013 la publicación de Arias y Erazo durante el año 2013 señaló la siguiente interpretación:

- En el año 2011 el efecto de restricción de consumo dio un porcentaje de 26,93%
- En el año 2013 da un porcentaje de 17,59% enfocando que una familia adquiera el 82,41%.
- Entre el año 2008 y el año 2013 existió una reducción de 19,53 puntos en la brecha existente para alcanzar la canasta básica.

1.6.2.1.3 Ingreso familiar versus el costo de la canasta básica

En cuanto a los ingresos de las familias que obtiene mensualmente y si este les permite cubrir el costo de la canasta básica Arias y Erazo señalaron que el ingreso familiar es mayor cuando los beneficios sociales percibidos les permiten alcanzar el valor de la canasta básica.

El valor de los fondos de reserva recibidos de manera mensual para trabajadores que tienen más de un año de trabajo significa un incremento importante en sus ingresos ya que a pesar de no ser un valor significativo, este ingreso permite que el empleado y su familia tengan la posibilidad de optar por medios de consumo y satisfacer más sus necesidades, sean de alimentación, vivienda u otros.

La siguiente figura nos indica que mientras el ingreso de cada familia se incrementa de un año a otro el consumo es mayor y el ahorro es mínimo; pero en cuanto a la brecha existente entre el ingreso y la canasta básica, se reduce.

Tabla 3. **Ingresos del trabajador con fondos de reserva**

AÑO	SBU	13ERO	14TO	FONDOS RESERVA	INGRESO TRABAJADOR	INGRESO FAMILIAR	CANASTA BÁSICA	RESTRICCIÓN DE CONSUMO
2008	200,00	16,67	16,67	16,67	250,00	400,00	508,94	-108,94
2009	218,00	18,17	18,17	18,17	272,50	436,00	519,90	-83,90
2010	240,00	20,00	20,00	20,00	300,00	480,00	544,70	-64,70
2011	264,00	22,00	22,00	22,00	330,00	528,00	578,04	-50,04
2012	292,00	24,33	24,33	24,33	365,00	584,00	595,70	-11,70
2013	318,00	26,50	26,50	26,50	397,50	636,00	617,38	18,62

Nota: Ingresos del trabajador 2008-2014. Fuente (Arias & Erazo, 2013, pág. 62)

1.6.2.2 Décimo tercera remuneración

1.6.2.2.1 Concepto

Según el Código de trabajo existen varios beneficios adicionales al salario que perciben todos los trabajadores, entre ellos se encuentra el décimo tercera remuneración, para identificarlo el código señala:

Art. 111.-Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño.-
Los trabajadores tienen derecho a que a sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario (Código del Trabajo, 2013, pág. 36)

También dentro del mismo código se establece la exclusión de este valor, para las empresas contratantes señalando lo siguiente:

Art. 112.- Exclusión de la decimatercera remuneración.- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo (Código del Trabajo, 2013, pág. 36)

1.6.2.2.2 Período de cálculo décimo tercer sueldo

Los periodos de pagos son establecidos por los organismos de control, siendo el Ministerio de relaciones Laborales el encargado de fijar estas fechas, basándose en el código de trabajo pero también a través de resoluciones.

Durante el 2014 mediante resolución número 0081 del Ministerio de Relaciones Laborales se estableció:

Art 3.- El pago de la Decimotercera Remuneración a nivel nacional deberá realizarse hasta el 24 de diciembre de cada año y su periodo de cálculo comprende desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año que se efectúa el pago señalado (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, pág. 3)

1.6.2.2.3 Base de cálculo del décimo tercer sueldo

Remuneración básica + tiempo extras + comisiones + otras retribuciones accesorias permanentes (Ecuador Legal Online, 2013)

1.6.2.2.4 Fecha de pago del décimo tercer sueldo

Como se indicó en anteriores puntos, según el Ministerio de Relaciones Laborales en el año 2014 el pago será hasta el 24 de diciembre de cada año

1.6.2.2.5 Legalización en línea del pago del décimo tercer sueldo

En el acuerdo número 0081 del Ministerio de Relaciones Laborales, se indica los siguientes puntos para la legalización de este pago a los trabajadores, siendo los siguientes:

- a. El usuario pagará el valor de la Especie Valorada en el banco autorizado y con el comprobante que emita esta institución retirara el informe sobre decimatercera y decimacuarta remuneraciones en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales.
- b. Ingresar a la página web del Ministerio de Relaciones Laborales
- c. Ingresar en registro 13, 14 y utilidades
- d. Ingresar al sistema de salarios en línea
- e. Obtener clave de usuarios seleccionado opción generar contraseña esta se remitirá al correo electrónico detallado
- f. Ingresar el número de formulario
- g. Ingresar la información requerida por el sistema, de acuerdo al periodo de cálculo establecido.
- h. El sistema de legalización en línea presenta dos forma de pago: pago directo y acreditación a cuentas; en caso de pago directo, ya sea efectivo o en cheque se requiere la firma de los trabajadores. Acreditación o transferencia bancaria se requiere la impresión de la certificación de la transferencia bancaria; las dos formas de pago debe contar con la firma de responsabilidad del Representante legal.
- i. Cargar requisitos digitales en el Sistema de Salarios en line y enviar a legalizar
- j. El sistema asignará el trámite de un analista de la Dirección de Análisis Salarial, siempre y cuando reúna todos los requisitos establecidos en el Manual del Usuario, quien recibirá en su bandeja de entrada las declaraciones y procederá a revisar la documentación habilitante e informes de declaración generados en el sistema. Según la revisión de la información se procederá a aprobar o negar la declaración; registrando una observación de respaldo en caso de negar la misma, esta información será enviada a la empresa mediante correo electrónico o podrá revisar el estado de su declaración ingresando al

sistema de salarios en línea con su clave. Para que pueda realizar correcciones respectivas o completar los requisitos faltantes, cargar nuevamente el archivo observado. En el caso de errores en la declaración se deberá resetear el formulario y volver a realizar todo el proceso. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, págs. 2,3)

1.6.2.2.6 Fecha de registro del décimo tercer sueldo

Fecha de registro

Ministerio del Trabajo

REGISTRO DE LA DECIMATERCERA REMUNERACIÓN

Art. 111.- Derecho a la Decimatercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

NOVENO DÍGITO DEL RUC	FECHA DE PAGO AL TRABAJADOR	FECHA DE REGISTRO DE DECIMATERCERA REMUNERACIÓN
1, 2, 3, 4 y 5	Hasta el 24 de diciembre de 2014	5 al 30 de enero de 2015
6, 7, 8, 9 y 0		2 al 27 de febrero de 2015

Figura 5. Fecha de registro del décimo tercer sueldo acorde a los dígitos del RUC.
Fuente, Ministerio del Trabajo

1.6.2.2.7 Ejemplo del cálculo de la décimo tercera remuneración

Juan Álvarez recibe un sueldo anual de \$5.160,00, el también acumulo de manera anual \$750,00 en horas extras, adicionalmente tiene una bonificación anual \$ 425,00, se desea obtener el valor correspondiente al décimo tercer sueldo:

$$DTS = 5160 + 750 + 425$$

$$DTS = 6335/12$$

$$DTS = 527,92$$

Para obtener el décimo tercer sueldo (\$ 527,92) se debe tomar en cuenta el sueldo, horas extras y bonos obtenidos por el Sr. Álvarez durante todo el año y dividirlo para 12 o multiplicarlo por 8,333333%.

1.6.2.3 Décima cuarta remuneración

1.6.2.3.1 Concepto

Según lo indica el código de trabajo se comprende como decima cuarta remuneración lo siguiente:

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación. (Código del Trabajo, 2013, pág. 36)

1.6.2.3.2 Período de cálculo décimo cuarto remuneración

Durante el 2014 mediante resolución número 0081 del Ministerio de Relaciones Laborales se estableció:

Art 1.- El periodo de cálculo de conformidad al Código de Trabajo se establece de la siguiente manera: para la Región Costa e Insular desde el 1 de marzo hasta el último día del mes de febrero del siguiente año; y, para la región Sierra y Oriente desde el 1 de agosto hasta el 31 de julio del siguiente año (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, pág. 3)

1.6.2.3.3 Fecha máxima de pago del décimo cuarto sueldo

“Art 2.- Del pago de la Decimacuarta Remuneración para la región Costa e Insular deberá realizarse hasta el 15 de marzo y para la Región Sierra y Oriente hasta el 15 de Agosto de cada año. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, pág. 3)

1.6.2.3.4 Ejemplo de cálculo del décimo cuarto sueldo

El Sr. Pedro Ramírez entro a la empresa el 15 de septiembre del 2014. ¿Calcular la décima cuarta remuneración?

$$\text{DCS} = 340/12$$

$$\text{DCS} = 28,3333 * 10$$

$$\text{DCS} = 283,333333$$

$$\text{DCS} = 340/360$$

$$\text{DCS} = 0,94444444 * 15$$

$$\text{DCS} = 14,16666667$$

$$\text{DCS} = 297,50$$

1.6.2.4 Comisiones Variables

Según Rincón, Lasso y Parrado: “Son pagos variables, misma que es pagada por ventas o por producción, pueden ser calculadas por porcentaje” (Rincón, Lasso, & Parrado, 2012, pág. 153)

1.6.2.5 Utilidades

Son aquellas que resultan de restar de la utilidad contable (Casillero 801 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta) los siguientes rubros (teniendo en cuenta la información registrada en la declaración de impuesto a la renta presentada al Servicio de Rentas Internas):

a) La participación de utilidades a trabajadores, (Casillero 803 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta);

b) El impuesto a la renta causado (Casillero 839 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta) o el anticipo de impuesto a la renta (Casillero 841 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta), el que fuere mayor.

La fuente de la compensación para alcanzar el salario digno son las utilidades del ejercicio

Tabla 4 Ejemplo de utilidad neta

Utilidad contable	24000
Participación trabajadores	2500
Impuesto causado	12200
Reserva legal	1000
Utilidad neta:	8300

Nota: Utilidad contable menos: el 15% de participación del trabajador, impuesto causado y reserva legal Fuente, Fórmula de utilidad neta, por C. Valenzuela & A. Patiño

Ninguna empresa podrá declarar utilidades hasta que cada trabajador tenga un ingreso mensual calculado con el valor de la canasta básica de 4,6 miembros y dividido para 1,6 perceptores.

El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento de las utilidades líquidas, para su determinación se toma como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

El 15% de las utilidades líquidas, se dividen:

a) El 10% se divide entre todos los trabajadores de la empresa, su cálculo se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades por el tiempo en días que el empleado ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados por todos los trabajadores.

b) El 5% es en proporción a las cargas familiares, que son el cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocido, los hijos menores de 18 años y los hijos discapacitados de cualquier edad.

Si no existieren cargas familiares de ningún trabajador, el 5% de participación de utilidades será repartido entre todos los trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad del tiempo trabajado. (Código del Trabajo, 1967, pág. 33)

1.6.2.5.1 Consideraciones para el cobro de utilidades

EL Ministerio de Relaciones Laborales según acuerdo 0081 señaló lo siguiente para la cancelación de este beneficio:

Art 7.- El proceso de declaración, registro y legalización de los informes sobre 15% de Participación de utilidades estarán determinadas con fundamento en las siguientes disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, artículo 97 y 105. Esta declaración se la efectuará a través de la página WEB y se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. El usuario pagará el valor de la Especie Valorada en el banco autorizado y con el comprobante que emita esta institución retirará el informe sobre decimatercera y decimacuarta remuneraciones en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales.
- b. Ingresar en registro 13, 14 y utilidades
- c. Ingresar al sistema de salarios en línea
- d. Obtener clave de usuarios seleccionado opción generar contraseña esta se remitirá al correo electrónico detallado
- e. Ingresar el número de formulario

- f. Ingresar la información requerida por el sistema, de acuerdo al periodo de cálculo establecido.
- g. El sistema de legalización en línea presenta dos forma de pago: pago directo y acreditación a cuentas; en caso de pago directo, ya sea efectivo o en cheque se requiere la firma de los trabajadores. Acreditación o transferencia bancaria se requiere la impresión de la certificación de la transferencia bancaria; las dos formas de pago debe contar con la firma de responsabilidad del Representante legal.
- h. En el caso de efectuar el depósito en el Ministerio de Relaciones Laborales por el no cobro de utilidades por los trabajadores el empleador lo deberá realizar hasta la fecha determinada por el código del Trabajo y registrado en el Ministerio a través de la Dirección Financiera en la misma fecha, caso contrario estará sujeto a la multa respectiva, la misma que será independiente de la legalización fuera del cronograma establecido.
- i. Cargar requisitos digitales en el Sistema de Salarios en line y enviar a legalizar
- j. El sistema asignará el trámite de un analista de la Dirección de Análisis Salarial, siempre y cuando reúna todos los requisitos establecidos en el Manual del Usuario, quien recibirá en su bandeja de entrada las declaraciones y procederá a revisar la documentación habilitante e informes de declaración generados en el sistema. Según la revisión de la información se procederá a aprobar o negar la declaración; registrando una observación de respaldo en caso de negar la misma, esta información será enviada a la empresa mediante correo electrónico o podrá revisar el estado de su declaración ingresando al sistema de salarios en línea con su clave. Para que pueda realizar correcciones respectivas o completar los requisitos faltantes, cargar nuevamente el archivo observado. En el caso de errores en la declaración se deberá resetear el formulario y volver a realizar todo el proceso. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, pág. 4)

1.6.2.5.2 Plazo para el pago

El plazo para el pago de las utilidades es dentro de los 15 días contado a partir de la fecha de liquidación, que se lo hará hasta el 31 de marzo de cada año; es decir hasta el 15 de abril.

Le corresponde al empleador registrar el informe empresarial sobre el pago de las utilidades en la página web del Ministerio de relaciones Laborales.

Los artículos 81, 95, 111 y 113 del código del trabajo determinan la obligatoriedad de los empleadores de cancelar los valores correspondientes a la décimo tercera y cuarta remuneración, participación de utilidades. (Ecuador Legal Online, 2015)

1.6.2.5.3 Cronograma de legalización en base al noveno dígito

Se realiza vía internet en base al noveno dígito del RUC

Cronograma de legalización de utilidades		
Noveno Dígito del RUC	Fecha de pago al Trabajador	Fecha de legalización de Participación de Utilidades
1, 2, 3, 4 y 5	Hasta el 15 de abril de 2014	19 de mayo de 2014 al 20 de junio de 2014
6, 7, 8, 9 y 0		23 de junio de 2014 al 25 de julio de 2014

Figura 6. Cronograma de legalización de utilidades de acuerdo al RUC. Fuente, Ecuador Legal Online <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/cronograma-de-legalizacion-de-utilidades-2014>

1.6.2.5.4 Ejemplo de reparto de utilidades

Una empresa ha declarado de utilidades en el año la cantidad de \$500000.

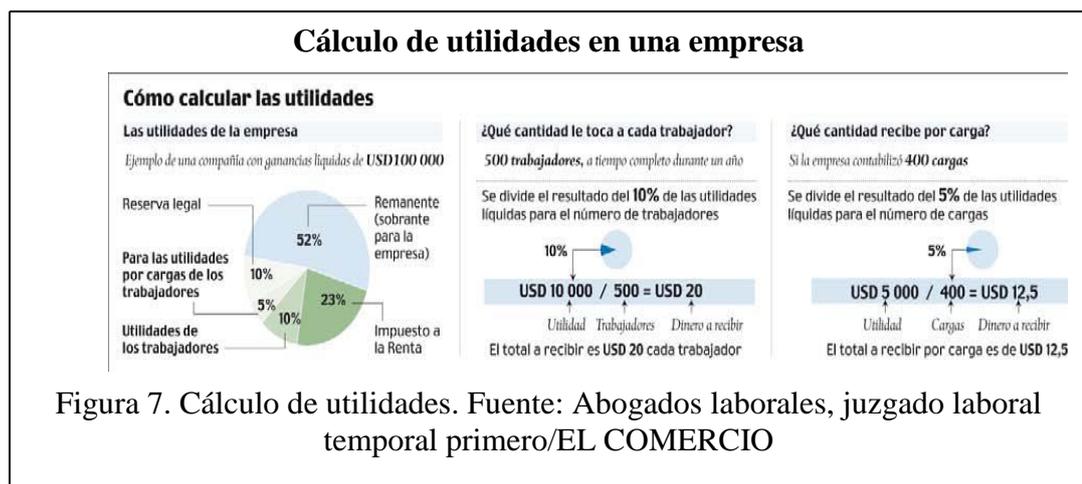
La empresa cuenta con 15 trabajadores, de los cuales 10 no tienen cargas familiares y el resto, los 5 trabajadores, tienen 2 cargas cada uno.

El 15 % de \$ 500.000 es \$ 75000

10% de \$ 500000 = 50000 dividido para 15 trabajadores = \$ 3333,33 para cada trabajador.

5 % de \$ 500000= 25000 dividido para 15 cargas familiares = \$ 1666,67 por cada carga.

- Los 10 trabajadores que no tienen cargas familiares, recibirán cada uno \$ 3333,33 que equivale a US \$ 33333,3
- Los 5 trabajadores restantes, además de los \$ 3333,33 cada uno recibirá (1666,67 x 2) \$ 3333,34 por las 2 cargas. Total \$ 6666,67 cada uno.



Este gráfico obtenido de un artículo del diario El Comercio nos muestra tres escenarios, el primero cuando la empresa tiene \$100000,00 de utilidad líquida, al restar el 10% atribuido a la reserva legal, el 15% de las utilidades de los trabajadores (10% utilidades de trabajadores y 5% por cargas familiares) y el impuesto a la renta 23% (año 2013) se obtiene que el sobrante para la empresa, utilidad del ejercicio es de \$52000,00.

El segundo escenario, en una empresa de 500 trabajadores que no tienen cargas familiares se divide el 10% de la utilidad contable \$10000,00 (100000*0,10) para el número de trabajadores.

En el último ejemplo, cuando un trabajador tiene cargas familiares, en este caso 400, se multiplica el 5% de la utilidad contable (100000*0,05) y se divide el resultado para el número de las cargas (400).

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

utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (Constitución del Ecuador, 2008))

1.6.2.6 Otros beneficios percibidos en dinero

Según lo menciona Delgado y Ena, no tienen carácter salarial las cantidades abonadas por los siguientes conceptos:

Aquellas cantidades percibidas por el trabajador como indemnizaciones o suplidos por los gastos que se le ocasionan por la realización del trabajo.

Las prestaciones o indemnizaciones de la seguridad social.

Las indemnizaciones consecuencias de traslados, suspensiones o despido del trabajador.

Regalos

Beneficios sociales o asistenciales de carácter privado (Delgado & Ena , 2008, pág. 228)

Todas estas tienen como elemento diferenciador el que no se abonan por la realización de un servicio, sino que tienen carácter compensatorio, es decir, se trata de minimizar en lo posible los gastos que se le han ocasionado al trabajador por el desarrollo de la actividad laboral.

Así, los otros beneficios:

- No se tienen en cuenta para el abono de los períodos de descanso.
- No se computan a efectos de cotización a la seguridad social.
- Al tener una causa determinada, no se tendrán en cuenta para el cálculo de determinadas responsabilidades del empresario.

Se estipula a través de logros conseguidos accediendo a contratos gremiales en convenio con la definición establecida en el Art. 224 del código de trabajo. Los pactos o contratos exclusivos de trabajo son determinados en convenio.

Comúnmente los rendimientos en dinero consisten en la subvención familiar y otros beneficios económicos como seguros, becas, útiles escolares y matrículas gratis para los hijos del empleado, aniversario de la empresa, asistencia especial por enfermedad fallecimiento del cónyuge o familiares, realzando el buen trato para los trabajadores

y sus familias para que se sienta motivado y camine de la mano al desarrollo de la entidad económica.

No previstas legalmente:

- a. Regalos
 - Cesta de Navidad.
 - Juguetes.
 - Prestaciones conmemorativas de eventos o fiestas especiales.

- b. Beneficios sociales o asistencias de carácter privado
 - Percepciones por matrimonio.
 - Percepciones por nacimiento de hijo.
 - Becas de estudio.
 - Guarderías. (Delgado & Ena , 2008, pág. 235)

1.6.2.7 Fondos de reserva

1.6.2.7.1 Concepto

Son un beneficio, al que tienen derecho los trabajadores en relación de dependencia, después de su primer año de trabajo.

El trabajador o servidor público con relación de dependencia, tendrá derecho al pago mensual del Fondo de Reserva por parte de su empleador, en un porcentaje equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, después del primer año(a partir del mes 13) de trabajo. (Ecuador Legal Online, 2015, pág. 1)

1.6.2.7.2 Derecho al fondo de reserva

Art. 196.- Todo trabajador que preste 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. (Código del Trabajo, 1967, págs. 115-116)

1.6.2.7.3 Consideraciones del fondo de reserva

El Sueldo mensual base para el cálculo se le conoce también Remuneración de aportación al IESS y está formada por: Sueldo bruto (Sueldo que consta en el contrato de trabajo) + horas extras & suplementarias del mes (si las tuviera) y otras bonificaciones.

El trabajador puede solicitar que el empleador deposite el valor por fondo de reserva directamente al IESS. (Ecuador Legal Oline, 2015, pág. 2)

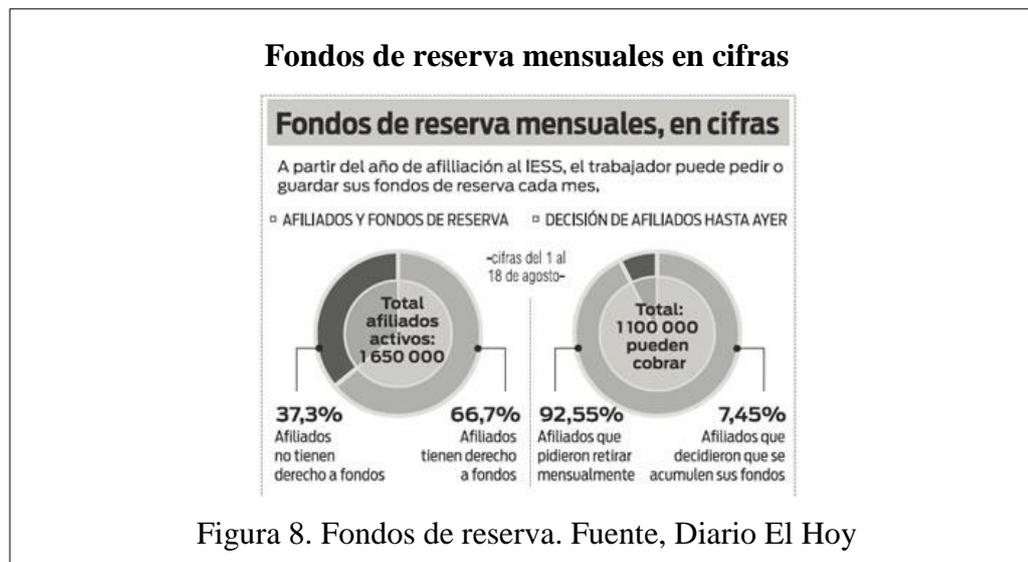
1.6.2.7.4 Fecha de pago

En el portal web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2009), se menciona:

Según la reforma a la "LEY PARA EL PAGO MENSUAL DEL FONDO DE RESERVA Y EL RÉGIMEN SOLIDARIO DE CESANTÍA POR PARTE DEL ESTADO", publicada en el Registro Oficial No. 644, de 29 de julio del 2009, se establece la nueva modalidad para el pago del fondo de reserva . Desde el mes de agosto del 2009, el empleador paga mensualmente el fondo a sus trabajadores.

Los que no deciden ahorrar en el IESS, reciben conjuntamente con el salario o remuneración, un valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación (pág. 4)

Según estadísticas presentadas por el Diario el Telégrafo en el año 2009 apenas un 7,45% de los empleados deciden ahorrar sus fondos de reserva; a pesar de que ciertos bancos ofrecen múltiples beneficios que van desde cuentas gratuitas hasta seguros de vida.



En una investigación realizada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se obtuvo que el 66% de los afiliados al seguro tienen derecho a recibir los fondos de reserva, es decir ya cumplieron el año de trabajo, de este porcentaje el 93% prefiere recibir sus fondos de manera mensual mediante su rol de pagos, en lugar de acumularlos en el Instituto.

De 1 100 000 afiliados que tienen derecho a fondos de reserva, apenas 82 mil usuarios han pedido que estos recursos continúen siendo acumulados. (IESS, de 29 de julio del 2009). Los afiliados que hayan decidido acumular sus fondos o los que quieran recibir el dinero cada mes y luego deciden tomar la decisión contraria pueden pedir por una sola vez al IESS la rectificación vía electrónica, según una resolución emitida por el Consejo Directivo del IESS.

1.6.2.7.5 Ejemplo de cálculo de los fondos de reserva

Calcular el Fondo de Reserva de un trabajador, que ha trabajado por dos años consecutivos en la misma empresa y que en el último año ha recibido los siguientes valores:

Ingreso mínimo mensual (promedio anual) \$ 135,62

Por trabajos suplementarios durante todo el año 48,00

Por concepto de viáticos (anual) 50,00

Por pago de utilidades (anual) 800,00

Recibirá mensualmente: (Art. 196)

Ingreso \$ 135,62

Trabajos suplementarios 48,00

Total: 183,62

1.6.2.7.6 Período de cálculo

El monto íntegro de lo que se deba por concepto de Fondos de Reserva se computará para el sector privado desde el 1° de julio del año anterior, hasta el 30 de junio del año posterior; y para el sector público, desde el 1° de enero hasta el 31 de diciembre. (SRI, 2014, pág. 1)

Aquellos empleados que no deciden ahorrar en el IESS, reciben conjuntamente con el salario o remuneración el equivalente a la aportación. Si el empleado decide retirar sus fondos de reserva, deberá contar con veinte y cuatro mensuales o más de fondos de reserva para solicitar al IESS la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva. En el caso de que el empleado haya cesado en sus funciones debe esperar dos meses para pedir la devolución de sus fondos.

1.7 Cálculo del salario digno

Se debe dividir el costo promedio de la canasta básica familiar para el número de perceptores del hogar determinados por el INEC y multiplicarlo por el ingreso promedio familiar. El salario digno calculado por el Gobierno considera que el costo de la canasta básica para un hogar típico del país está en USD 635.

El cálculo del salario digno para el trabajador que hubiere laborado menos de un año completo deberá ser calculado de manera proporcional al tiempo de servicios.

De igual manera, el cálculo del salario digno para el trabajador que hubiere laborado con un contrato de jornada parcial permanente será calculado proporcional al tiempo

de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato, considerando que la jornada ordinaria es de cuarenta horas semanales. (Ministerio del Trabajo, 2012)

1.8.Tratamiento legal y tributario sobre el salario digno

1. Deducible del impuesto a la renta para el empleador.
2. Exenta del impuesto a la renta del trabajador
3. No es materia gravada para aportes al IESS.
4. No se incluye para cálculo décimo tercer sueldo, fondos de reserva, indemnizaciones y bonificaciones.

“La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución”. (Buró Tributario Consultores, 2014)

En la siguiente tabla se presenta un análisis del salario digno:

Tabla 5. Análisis técnico del salario digno

AÑO	SBU	SALARIO DIGNO	DIFERENCIA	RELACIÓN
2001	85,70	182,7	-97	-113%
2002	104,88	210,19	-105,31	-100%
2003	121,91	231,71	-109,8	-90%
2004	135,64	242,5	-106,86	-79%
2005	150,00	266,52	-116,52	-78%
2006	160,00	279,77	-119,77	-75%
2007	170,00	288,21	-118,21	-70%
2008	200,00	312,72	-112,72	-56%
2009	218,00	325,48	-107,48	-49%
2010	240,00	336,65	-96,65	-40%
2011	264,00	350,7	-86,7	-33%
2012	292,00	368,05	-76,05	-26%
2013	318,00	380,53	-62,53	-20%
2014	340,00	390	-50	-15%

Nota: Fuente, (Arias & Erazo, 2013) por, C. Valenzuela & A. Patiño

Podemos notar que las diferencias entre el salario básico unificado y el salario digno han ido variando de año en año, empezando con una diferencia de \$97,00 en el año 2001 y terminando con \$50,00 hasta el año 2014 permitiendo acortar las brechas entre el salario digno y el unificado.

1.9. Compensación económica para el salario digno

Los empleadores que no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, tienen la obligación de calcular una compensación económica adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno.

La compensación económica que recibe el trabajador es el resultante de la diferencia entre el salario digno y el ingreso mensual, es decir el salario básico, décima tercera y cuarta remuneración, fondos de reserva (en caso de existir), utilidades del ejercicio fiscal anterior y otros beneficios adicionales en dinero. La compensación del salario digno 2013 (380.53) debe ser cancelada hasta el 31 de marzo de 2014. (Codigo de la Producción, 2010)

La Compensación Económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por unavez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior. Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario. (Codigo de la Producción, 2010, pág. 5)

El pago de esta compensación es obligatorio para aquellos empleadores que:

- Sean Sociedades o Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad
- Al final del periodo fiscal tuvieren utilidades del ejercicio

En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo a la renta inferior a la utilidad. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

1.10. Ejemplo

Tabla 6. Compensación del salario digno

Ejercicios Salario Digno 2011	Trabajador Antiguo	Ingreso por Salario Digno
Sueldo Mensual	264,00	282,00
Decimatercera Remuneración mensualizada	21,83	23,21
Decimacuarta Remuneración mensualizada	22,00	22,00
Fondos de Reserva mensualizado	21,99	23,49
Comisiones variables	-	-
Participación de utilidades por 2010	-	-
Beneficios (\$) por contrato colectivo	-	-
Contribuciones (\$) voluntarias periódicas	-	-
Total ingresos mensuales	329,82	350,70
Salario Digno mensual en año 2011	350,70	350,70
Compensación económica mensual	20,88	-
Compensación económica anual	250,51	-

Nota: (el contador, 2011, pág. 34)

En este ejemplo del año 2011 de un trabajador que recibe sus beneficios sociales, incluyendo sus fondos de reserva alcanza unos ingresos de \$329,82, cuando el salario digno establecido para este año es de \$350,70; por lo tanto la diferencia, compensación económica que deberá pagar la empresa es de \$20,88 mensualmente y de manera anual \$250,51; un valor poco significativo si se trata de una empresa grande y de pocos empleados con este sueldo, pero si hablamos de una compensación económica para 100 empleados la suma asciende a \$25051,00 dólares anuales, siendo un valor bastante grande, por no acatar las normas establecidas por el Gobierno.

Tabla 7. Asiento para registrar la compensación del salario digno

Detalle	parcial	Debe	Haber
-x-			
Gasto Compensación Salario Digno		250,51	
Empleado X	250,51		
a.- Provisión Compensación Salario Digno			250,51
Ref. Provisión Compensación Salario Digno			

--	--	--	--

Nota: Asiento de Provisión, por A. Patiño & C. Valenzuela

1.11. Control de cumplimiento

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

Una vez ingresada la información se generará el reporte de la Compensación Económica del salario digno con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores.

En caso de que los empleadores no pudieren pagar a sus extrabajadores el monto de la compensación económica, estos deberán depositar los valores en la cuenta del Ministerio de Relaciones Laborales designada para el propósito, a órdenes del Director Regional del Trabajo de su respectiva jurisdicción, hasta el 30 de abril del 2014. Si transcurrido un año del depósito no hubieren efectuado los beneficios del cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos del Ministerio de Relaciones Laborales. (Ecuador Legal Online, 2014, pág. 2)

1.12. Sanciones

De identificarse el no pago de la compensación económica para el salario digno por parte del empleador, será sancionado con un valor igual al 25% de la compensación económica no pagada a los trabajadores, en la forma y medios que el Ministerio lo establezca, sin perjuicio del correspondiente pago de la compensación a la cual está obligado. (Ecuador Legal Online, 2014, pág. 2)

Procedimiento para el cálculo, control y cumplimiento de la compensación económica

EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES ESTABLÉCIO EL PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO, PAGO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA EL SALARIO DIGNO, en el Acuerdo No.0005 del 13 de enero de 2012, a continuación un ejemplo de aplicación:

CÁLCULO, PAGO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA EL SALARIO DIGNO Basado en Acuerdo 005 MRL

Demostración con un empleado que ganó el Salario Básico, trabajó todo el año, gana fondo de reserva, recibió \$ 100 de participación a trabajadores y no tuvo ningún ingreso adicional.

DESCRIPCION	MES	MESES	AÑO
Salario digno (1)	350.70	12.00	4,208.40
Se debe comparar con el valor del año o del periodo que ha ganado el trabajador:			
Sueldos o salarios del año 2011;	+	264.00	3,168.00
Decimatercera remuneración del año 2011:	+		264.00
Decimacuarta remuneración del año 2011:	+		264.00
Fondos de reserva del año 2011:	+		264.00
Comisiones variables que hubiere pagado el empleador al trabajador como resultado de prácticas mercantiles legítimas y usuales durante el año 2011:	+		0.00
Participación de utilidades a trabajadores del ejercicio fiscal 2010 pagadas en el 2011:	+		100.00
Beneficios adicionales en dinero del año 2011:	+		0.00
Componentes percibidos: (2)	=		4,060.00
Compensación económica (1) - (2), debe pagarse compensación económica si (2) es menor que (1)			148.40

Figura 9. Compensación económica. Fuente, (Jorge Zapata, 2014)

1.13. Salario digno en el plan nacional del buen vivir

Según la SENPLADES, en el plan nacional del buen vivir, donde se especifican los 12 objetivos del plan nacional de desarrollo, el objetivo número 9 habla sobre “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”, que reconoce la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable, por esta razón el trabajo no puede ser visto simplemente como un factor más de producción sino como parte de un elemento del buen vivir donde las personas pueden desarrollar sus talentos, consiguiendo así su realización personal, social y económico.

De acuerdo a los indicadores básicos del mercado de trabajo, mismo que indica que en el período de 2007- 2012 se evidencio una reducción del subempleo, en el año

2012 la Población Económicamente Activa fue de 42,8%, mientras que la Población en subocupación fue de 50,9%.

Art. 33.- Derecho al trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (2008, pág. 29)

Durante la historia de la economía se lo ha establecido como un medio explotable en beneficio de procesos de producción mas no de quienes lo realizan, la nueva Constitución establece un modelo de trabajo digno con remuneraciones y retribuciones justas, ambientes de trabajo saludables y estabilidad laboral; determinado así en el Art. 4 de la Política del Plan Nacional del Buen Vivir, “Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna, propendiendo a la reducción de la brecha entre el costo de la canasta básica y el salario básico”. Según la SENPLADES, el Estado debe impulsar actividades económicas que garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad, remuneración justa y condiciones saludables además de estabilidad y seguridad social.

Según El Telégrafo (2013), en el año 2013 el salario digno era de \$ 380,32, rubro que se obtiene sumando el SBU del año, en este caso 2013 (\$318), más el décimo tercer sueldo (\$26), el décimo cuarto sueldo (\$27) y los fondos de reserva (\$28).

Componentes del salario

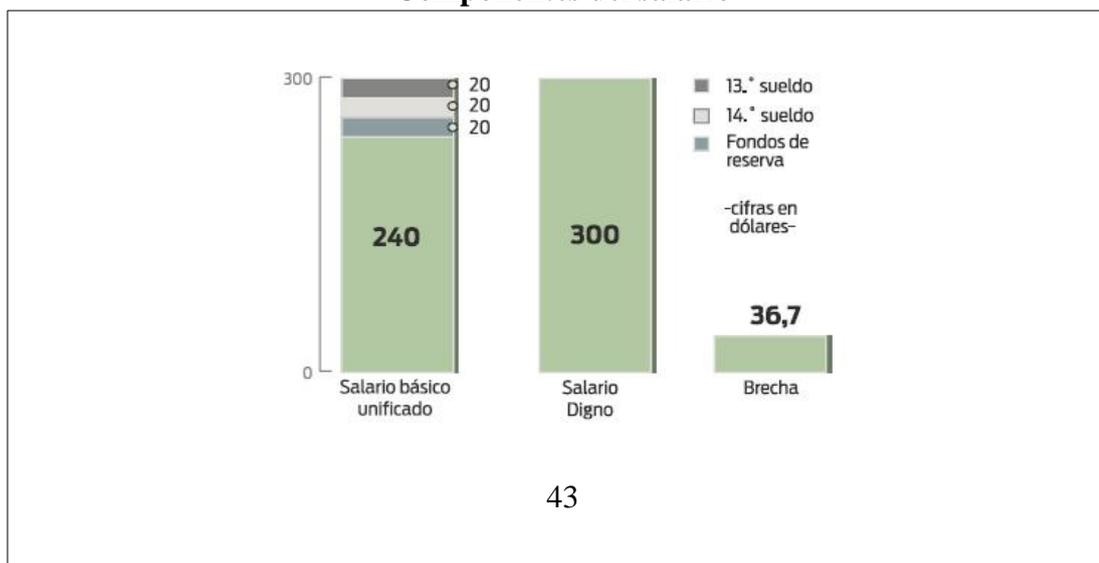


Figura 10. Componentes del salario. Fuente, Diario El Hoy

La brecha existente en el año 2010 entre el salario básico y el salario digno fue de \$36,70 (336.65-300.00); cálculo que incluye el décimo tercer sueldo, décimo cuarto y fondos de reserva.

Todo incremento salarial, conlleva un efecto multiplicador en cuanto a que afecta directamente al monto del décimo tercer sueldo, fondo de reserva y aporte patronal.

Existe una política muy generalizada entre las empresas de nuestro país que consiste en otorgar beneficios adicionales a sus trabajadores. Los más recurrentes suelen ser, seguro médico y de vida, transporte, alimentación, uniformes, tarjetas de descuento en compras en supermercados, préstamos en condiciones favorables, becas de estudio, subsidios, entre otros. Estos beneficios tienen un costo y deben ser considerados en el cálculo de la compensación total del empleado. (Estrada, 2009, págs. 1-3).

Ingreso Familiar disponible del mes		
(1,60 PERCEPTORES DE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA)		
	2012	2013
1.Remuneración Básica Unificada	\$ 292.00	\$ 318.00
Ingreso Total Mínimo 292,00	\$ 292.00	\$ 318.00
	+	
1/12 Décimo Tercera Remuneración	\$ 24.33	\$ 26.50
1/12 Décimo Cuarta Remuneración	\$ 24.33	\$ 26.50
Ingreso Mínimo Mensual Total de un Perceptor	\$ 340.66	\$ 371.00
Ingreso familiar mensual de 1,60 perceptores de la remuneración sectorial unificada	\$ 545.06	\$ 593.60
Cobertura de la Canasta Básica	91.50%	99.65%
Cobertura de la Canasta Vital	126.37%	137.62%

Figura 11.Ingreso familiar. Fuente, Diario El Hoy

El gráfico muestra una comparación de tres de los componentes básicos del salario digno entre un año y otro (2012-2013) demostrando que un incremento en el salario básico unificado aumenta en un 7.15% el valor neto a recibir de cada colaborador, siendo un monto significativo (\$48,54) para las familias de estos hogares.

1.14. Alcance e implicaciones del salario digno

La Constitución de la República, en el primer acápite del artículo 328, dispone: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos” (Constitución del Ecuador, 2008, pág. 154)

Según el portal ARGENPRESS sobre este tema expresa:

- a. El salario es parte de la remuneración
- b. El Salario Digno, al contener la expresión “al menos” denota excepción o salvedad, esto es que sólo por excepción, por salvedad el Salario Digno debería ser igual al costo de la canasta básica familiar, al salario mínimo y de ninguna manera igual.
- c. La acepción al menos igual al salario mínimo, connota que es necesario un ingreso superior para sufragar costos de reproducción no incluidos en la canasta básica, como los necesarios para alcanzar un mayor grado de formación y cualificación que les permita integrarse más adecuadamente al proceso productivo y apoyar en forma más eficiente al desarrollo nacional. (ARGENPRESS. INFO, 2010, pág. 1).

1.15. Canasta Básica, salario digno y salario mínimo

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, indica en su artículo 9, Componentes del Salario Digno, que para determinar si un trabajador recibe un salario digno se debe sumar el sueldo, la décimo tercera y cuarta remuneración, comisiones variables y fondos de reserva; lo cual establece al salario digno como un sinónimo de

remuneración; pero la diferenciación entre ambos obedece a un imperativo: el respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores, así como la justicia social, equidad y redistribución de la riqueza, esto es lo menos que se esperaría lograr en materia de remuneraciones en nuestro país. (Código de la Producción, Comercio e Inversiones, 2010, pág. 9)

En el ámbito empresarial son muy variados los métodos empleados para determinar la remuneración del trabajador, partiendo de su experiencia, conocimientos, méritos; de igual manera influyen aspectos externos como la inflación, el mercado y la misma situación económica de la empresa. El hecho de incrementar el salario mínimo en el país genera implicaciones en las empresas en su rentabilidad y utilidades, para algunas inclusive no sería viable seguir operando en estas condiciones ya que en los últimos años la gran mayoría penas ha logrado tener un crecimiento.

1.16. Importancia del salario digno y beneficios que obtiene un empresario al pagar el salario digno

Según Andrea González en su informe final de graduación titulado “Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el código orgánico de la producción, comercio e inversiones en concordancia con el código de trabajo vigentes en el Ecuador”, define:

La importancia del salario digno, es que además de que debe cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, pero es fundamental comprender que las necesidades de la familia y las personas en general son principalmente la alimentación, educación, salud y vestimenta, estas son las necesidades básicas para que una familia pueda vivir de manera digna. (Gonzalez, 2011, pág. 67)

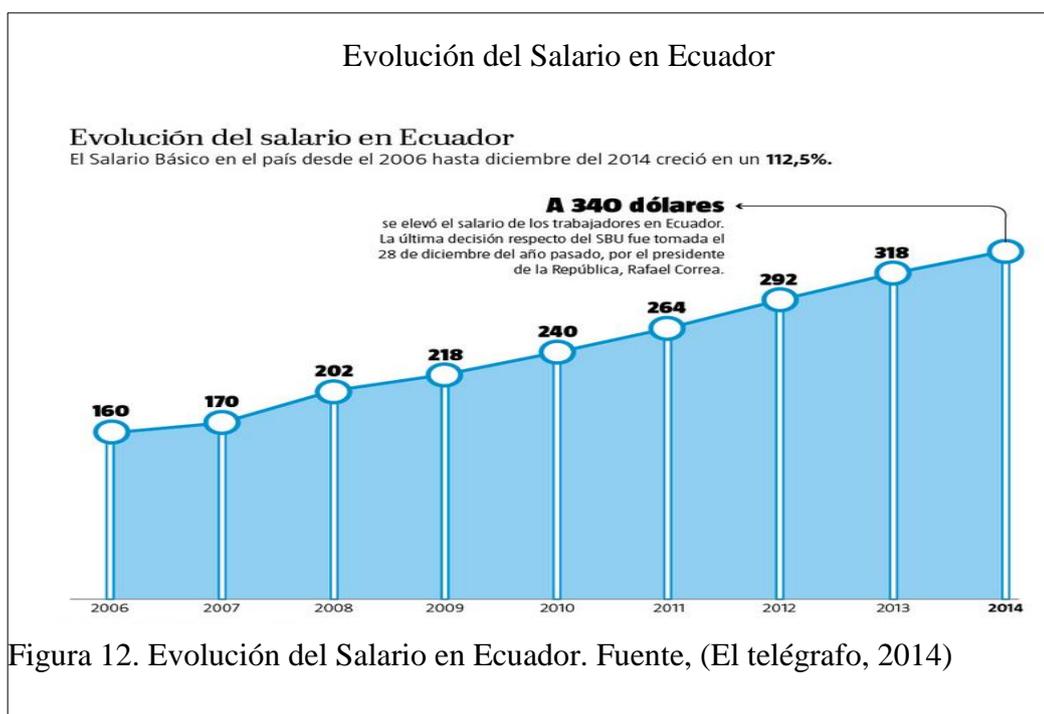
Pero también sobre el tema la revista EKOS (2011) señala que los empresarios se benefician directamente del salario digno, a través de una mayor productividad de sus empleados que derivan en la obtención de mejores niveles de ventas, reducción de costos, eliminación de pérdidas, etc.

1.17. Evolución del salario en Ecuador

Según El Telégrafo, el precedente en materia económica ha influido en el desarrollo del país durante los últimos siete años y los aspectos que se encuentran enfocados son: incremento salarial, erradicación de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano. (El telégrafo, 2014, pág. 2)

Para el incremento del salario básico año 2006-2007 se tomó en cuenta la inflación proyectada 3,2% (\$ 10,18), más el índice de productividad 3,6% (\$11,54), siendo el incremento total de 6,83% esto es \$ 22 dólares, dando un total de \$ 340.

Para el año 2014 se determinó que el ingreso para un trabajador, donde incluya décimos, fondos de reserva, será de \$ 425 mensuales, mientras que el salario digno está en \$ 397 incluyendo fondos de reserva.



1.18. Beneficios que obtienen los empresarios al pagar un salario digno

“El empresario se ve beneficiado en forma directa con la mayor productividad de los empleados, ya que si un trabajador labora de manera eficiente y óptima se puede

observar una incidencia positiva en el nivel de las ventas, la reducción de los costos, eliminación de las pérdidas, entre otros”. (EKOS, 2014, págs. 12-15)

Otro factor que influye en el trabajador es el ambiente laboral y las relaciones sociales, además de los beneficios adicionales-extra legales que les otorguen como planes de descuento, actividades y capacitaciones permanentes.

Es por ello que la mejor política remunerativa se compone de un componente fijo y de uno variable, al recompensar las horas extras o el volumen (vendido, comprado, producido) a través de comisiones.

En las empresas privadas el rendimiento del empleado es evaluado por el aprovechamiento de los recursos, si este concepto se adopta para la fijación de los salarios, el empleador el colaborador y el estado ganarían.

1.19. Impacto social del salario digno

Para la IDE:

El impacto del salario digno para las empresas se da a través del valor de la canasta básica ya que el Gobierno cada año incrementan el valor del sueldo para poder llegar hasta niveles que puedan cubrir el costo de la canasta básica pero conlleva a un efecto negativo debido a que las empresas no quieren contratar más personal y los trabajadores hoy en día son poli funcionales, con esta modalidad se ahorran dinero (IDE Business School, 2013, pág. 10).

El impacto del salario digno para las empresas se da a través del valor de la canasta básica ya que el Gobierno cada año incrementan el valor del sueldo para poder llegar hasta niveles que puedan cubrir el costo de la canasta básica pero conlleva a un efecto negativo debido a que las empresas no quieren contratar más personal y los trabajadores hoy en día son poli funcionales, con esta modalidad se ahorran dinero

1.19.1. Impacto en los artesanos

Los artesanos tienen un espacio especial en el código laboral (artículo 115) ellos están excluidos de pagar los décimos tercero y cuarto sueldo y utilidades; los

artesanos en nuestro país son el 28% por ciento de nuestra población económica y los encontramos en los negocios de panadería, carpintería, zapatería etc.

Pero hay un efecto que transgrede la estabilidad de los operarios y aprendices, las últimas investigaciones nos dan a conocer que hay irregularidades, trabajan en un horario de ocho de la mañana hasta siete de la noche y no reciben un sueldo adecuado ni beneficios a los cuales tienen derecho sin llegar a tener un salario digno.

1.19.2. Impacto en las empresas

Si bien entendemos la posibilidad de seguir incrementando nuestros ingresos como empleados, en el caso del empleador sucede exactamente lo mismo ya que las entidades no alcanzan su utilidad si deben incurrir en gastos adicionales, bajo estas condiciones durante los últimos años la gran mayoría de empresas ha ido deteriorándose con una rentabilidad en ventas y un desarrollo cada vez es más bajo.

1.20. Significado del salario digno para las empresas

Según el Estudio Jurídico Viteri & Asociados, “No es considerado un beneficio fiscal, porque al final del ejercicio deben existir utilidades que serán repartidas a los trabajadores por concepto de salario digno, es más bien un beneficio social” (Estudio Jurídico Viteri & Asociados S.A. CHVL, 2011, pág. 5)

1.21. Trabajo y salario digno

Las políticas públicas de fomento del trabajo digno deben ser un motor del régimen del buen vivir, deben permitir conseguir una mayor cantidad de empleos y con las mejores condiciones posibles. En el Ecuador el trabajo es reconocido como un derecho y un deber social, y, como tal requiere de la protección del Estado para asegurar que este sea digno, decoroso y con una remuneración justa, que cubra las necesidades del individuo y las de su familia.

A pesar de la exigente normativa, el derecho al trabajo en el país no se traduce en una universalización de la posibilidad de acceder a él, ni directamente en empleo digno, ni con salarios justos. Si bien el sector formal del mercado laboral en el país

disfruta de la mayoría de derechos estipulados en la Constitución existe otro sector, que se caracteriza por ofrecer trabajo precario: baja productividad, inexistencia de salarios justos, ausencia de normativa legal y tributaria y afiliación a la seguridad social.

Los fundamentos del trabajo deben estar vinculados con la persona, sus derechos y deberes. El Estado debe procurar la existencia de empleo y trabajo digno y justo para un mayor bienestar para la población en su conjunto.

1.22. Iniciativas del salario digno

Realizando una investigación sobre las necesidades de los trabajadores y de sus expectativas de vida dirigida a las empresas permitiría elevar la base salarial y generar mejoras en el sector.

Una segunda forma de iniciativa del salario digno es con fines políticos. Ya que el salario digno nos indica la percepción de desigualdad del modo de producción capitalista enfocado a buscar un mundo más justo en cuanto a la distribución de la riqueza.

El salario digno es una forma de desestabilizar el sistema de explotación e irrespeto por los derechos de las personas transgrediendo barreras que desploman la economía de las personas.

1.23. Propuesta de una metodología del salario digno

El salario digno, es la responsabilidad de los actores de la cadena productiva y comercial, para que el sector laboral obtenga los medios de satisfacción de sus necesidades de vida. Decir digno es recurrir a que el trabajador y la trabajadora deben ser merecedores de vivir en la mejor condición para él, ella y su familia.

Condiciones que generalmente están enmarcadas en indicadores nacionales que señalan cuando una persona está o no en buena condición o si está en una línea de pobreza; para llegar a la superación de un estado de pobreza se debe trabajar en el respeto sobre los derechos humanos y los derechos laborales nacionales.

Tabla 8. Propuesta del salario digno

Actor	Interés	Condiciones
Trabajadores y trabajadoras	Mejorar su nivel de vida	Credibilidad a la oferta de un salario digno
Sindicatos	La libertad sindical y la negociación colectiva son sus condiciones Esperan protagonismo y atención a sus propuestas	Exige compromisos tangibles o tácitos especialmente con sectores productivos.
Productores independientes	Competitividad en el sector laboral Mejor mercado y mejor precio.	Presión por su alto grado de rentabilidad en el tema
Comercialización productoras transnacionales	Interés compartidos con los proveedores productores independientes frente al tema de mercado y precio Mejorar su imagen corporativa	Sentir como los productores independientes, que la propuesta los expone a la presión política.
Supermercados	Fortalecer su compromiso de responsabilidad corporativa ante proveedores y consumidores Calidad y precio competitivo en el mercado	Cautela por el grado de protagonismo al que puede ser exigidos por los otros actores de la cadena
Grupos consumidores	Co-ayudar al proceso del logro de un salario digno	Puede mostrarse más exigentes por los resultados y por compromisos de los otros actores.

Nota: Fuente, (Consultor Victor Hugo Quezada, 2010, pág. 21)

1.24. Principios del Salario digno

EL salario digno es uno de los instrumentos para la superación de la pobreza que aqueja a los sectores laborales de la producción

El salario digno es una meta cuyo alcance no está solamente en las relaciones de producción de Ecuador si no en la cadena productiva y comercial internacional

Una metodología, no aspira a sustituir a otras iniciativas todo lo contrario es flexible en esa intención, tampoco se impone sobre otros instrumentos que en forma implícita puede ser medios para alcanzar un salario digno especialmente aquellos derivados del derecho colectivo de trabajo.

1.25. Análisis del salario digno con base en el salario real

Salario real: Es aquella cantidad de dinero que ha sido ajustada en el ámbito de la producción económica afirmando la volatilidad de la compra sobre una canasta de bienes y servicios.

Fórmula de cálculo:

$$\text{salarioreal} = \frac{\text{salariobasicounificado}}{\text{indicepreciosalconsumidor}} * 100$$

1.26. Comparación del salario digno calculado con la fórmula del salario real

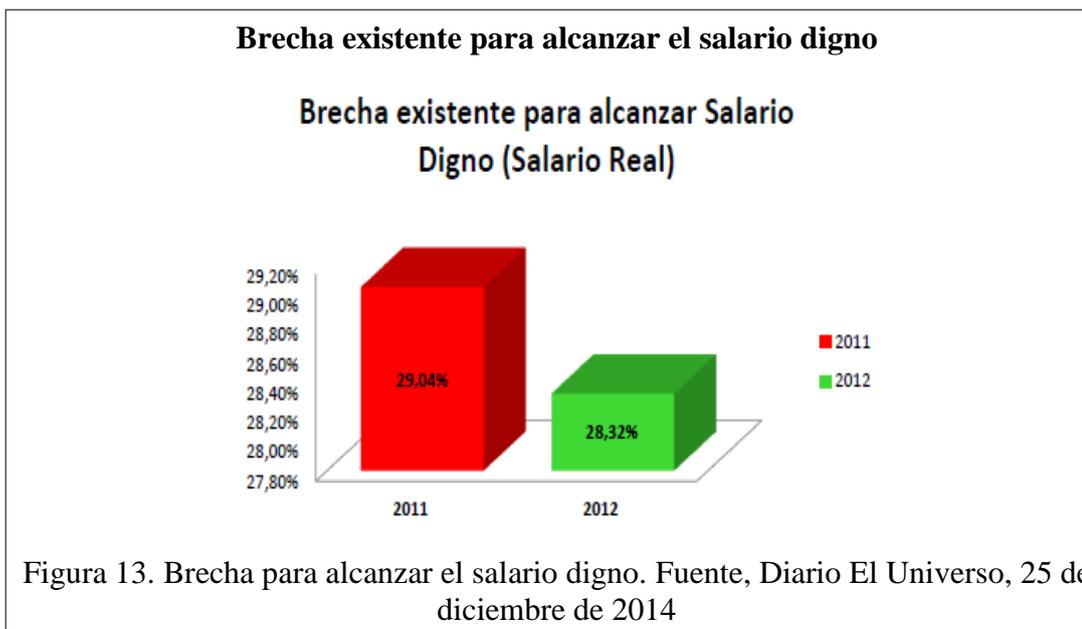
Tabla 9. Brecha existente entre el salario digno y salario real

Año	Sueldo o Salario	Salario Real	Décimo Tercero	Décimo Cuarto	Fondos Reserva	Total Ingresos Mensuales	Canasta Básica / # perceptores	Diferencia	Brecha existente para alcanzar Salario Digno
2011	\$ 264,00	\$ 199,08	\$ 16,59	\$ 16,59	\$ 16,59	\$ 248,85	\$ 350,70	\$ 101,85	29,04%
2012	\$ 292,00	\$ 210,08	\$ 17,51	\$ 17,51	\$ 17,51	\$ 262,60	\$ 366,36	\$ 103,76	28,32%

Nota: Foro código de la producción, 11 de noviembre de 2010. Fuente, (Arias & Erazo, 2013)

La tabla anterior nos señala la brecha existente que se genera por el incumplimiento del pago del salario básico establecido, ya que como son, en el primer caso \$64.91 y en el segundo caso \$81.92 valores altos que a la final con la sumatoria de los beneficios sociales y hablando de que cada empresa tiene más de 35 empleados se convierten en valores más grandes que deben cancelar las empresas generando una brecha de casi un 30% por cada empleado.

El cálculo del salario digno determina el valor del sueldo promedio que debería ganar una persona en relación de dependencia pero los mismos no se distribuyen como pagos mensuales en los salarios de los trabajadores, implementando la creación de un sistema íntegro y el alcance del llamado salario digno.

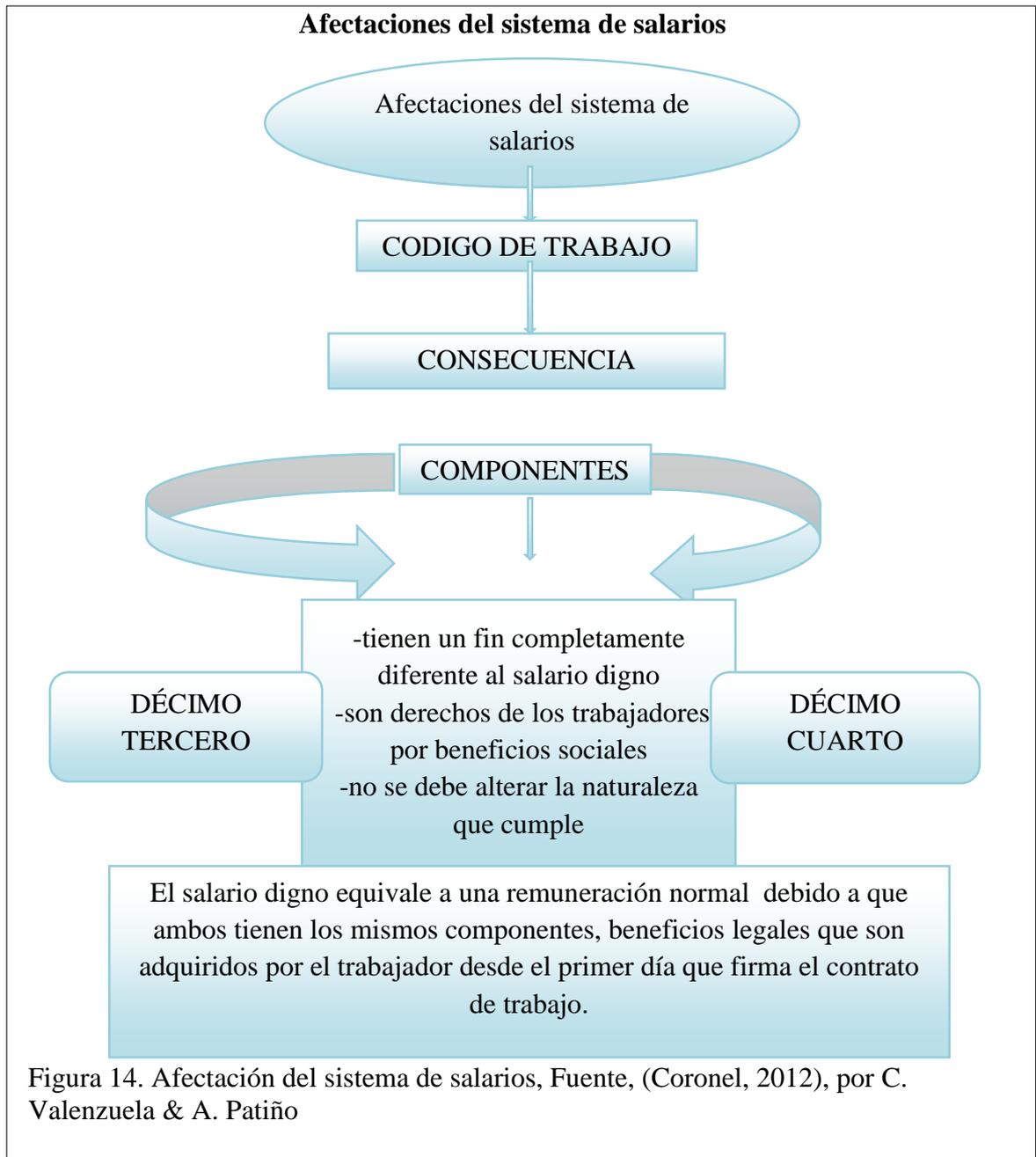


Como en gráficos anteriores se puede determinar que mientras mayor sea el valor del salario básico unificado menor será la brecha existente con el salario digno, en este gráfico hay una comparación entre al año 2011 y 2012, donde la brecha es de apenas 0,72%.

1.27. Viabilidad de la aplicación del salario digno

Según Stephanie Coronel, señala que es viable siempre y cuando no atente contra los derechos del trabajador, teniendo en consideración que la retribución económica no debe ser estática con la intensión de que la remuneración básica unificada sea igual al salario digno, para que todos podamos acceder a la canasta básica sin ser necesario un estipendio económico enfocado en un mejor estilo de vida y bienestar social. (Coronel, 2012, pág. 82)

La adaptación del salario digno será alcanzable siempre y cuando no interfiera con los derechos de los trabajadores y su integridad. Teniendo en consideración que la remuneración básica unificada sea igual al salario digno, para que todos podamos acceder a la canasta básica sin ser necesario un estipendio económico enfocado en un mejor estilo de vida y bienestar social.



Como se observa en el gráfico, tanto el décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo, están siendo considerados dentro de los componentes del salario digno, estos beneficios fueron creados con un fin completamente diferente, es decir estos son derechos previamente adquiridos por los trabajadores, ya que estos corresponden al trabajador desde el primer día que comienza a laborar.

1.28. Ley orgánica de la dignidad

Artículo 2.- se considera como salario básico, al estipendio que percibe al trabajador manual o intelectual que cubra sus necesidades básicas y las dela familia; garantizando la educación vestuario, alimentación.

Artículo 3.- A partir del 1 de enero del 2010, elévese el salario básico en todos los casos que corresponda, a trescientos veinte dólares americanos, el mismo que equivalente al 65% de la canasta familiar, este salario básico en forma gradual y progresiva alcanzará el equivalente al 100% de la canasta familiar.

El salario básico del trabajador o trabajadora, en concordancia con lo dispuesto en la constitución de la república en ningún momento podrá ser inferior al 100% de la canasta familiar, a partir del año 2012.

Artículo 4.- Dentro de la revisión anual de salarios determinados en la constitución de la república y el código del trabajo, los valores a incrementar se fijarán anualmente.

Artículo 5.- La función ejecutiva, efectuará un permanente control a través dela regulación de los precios delos artículos de primera necesidad o de los que conforman la canasta familiar. Se entiende por canasta familiar a los componentes determinados en forma periódica por el Instituto Nacional de Estadística y Censos. (Asamble Nacional, 2009, págs. 1,2).

1.29. Canasta básica familiar

1.29.1. Concepto

Para Caiza, García, Grifa y Rodríguez, “Es el conjunto de bienes y servicios para satisfacer las necesidades básicas para el bienestar de los miembros de la familia, entre ellos tenemos la alimentación, vestuario, vivienda, salud, transporte, etc.” (Caiza, García , Grifa , & Rodríguez, 2013, pág. 1)

Es el conjunto de productos que cubren las necesidades nutricionales mínimas de la población, los cuales son seleccionados de acuerdo a su aporte calórico y frecuencia de consumo de un individuo promedio.

Existen 2 tipos de canasta familiar, que son la básica y la vital:

La Canasta básica cuenta en su conjunto de 75 productos cuyo fin sirve para monitorear la subida de precios en relación con las remuneraciones y capacidad de consumo de la población.

La Canasta vital en cambio cuenta con un conjunto de 73 productos, se la llama vital porque su único objetivo es señalar el límite de la supervivencia de una familia.

El INEC realiza una encuesta a 400 artículos de los que se identifican 299, los mismos que conforman la canasta de cálculo del índice de precios al consumidor, del cual se toman los componentes de las canastas tanto básica como vital, esto se realiza cada cinco años y se realiza el seguimiento.

1.29.2. Estructura de la canasta básica

1.29.2.1. Alimentos y bebidas.- Representan el 44,38% de la canasta y están conformados por:

- Cereales y derivados
- Carne
- Pescado y mariscos
- Grasas y aceites comestibles
- Leche, productos lácteos y huevos
- Verduras frescas, tubérculos y derivados, leguminosas y derivados, frutas frescas
- Azúcar, sal y condimentos;
- Café, té y bebidas gaseosas, otros productos alimenticios, alimentos y bebidas fuera del hogar.

1.29.2.2. Vivienda.- Representan el 22,11% de la canasta:

- Alquiler
- Alumbrado y combustible
- Lavado y mantenimiento
- Otros artefactos del hogar.

1.29.2.3. Indumentaria.- Representan el 8,35% y está conformada por:

- Telas, hechuras y accesorios
- Ropa confeccionada hombre
- Ropa confeccionada mujer
- Servicio de limpieza.

1.29.2.4. Misceláneos.- Representan el 25, 16% conformados por:

- Cuidado de la salud
- Cuidado y artículos personales
- Recreo, material de lectura
- Tabaco
- Educación. (Caiza, García , Grifa , & Rodríguez, 2013, págs. 12-15)

Como se construyó la canasta familiar básica



Figura 15. Cómo se construyó la canasta familiar básica, Fuente, (Fajardo, 2014, pág. 10)

Evolución del ingreso familiar y el costo de la canasta básica

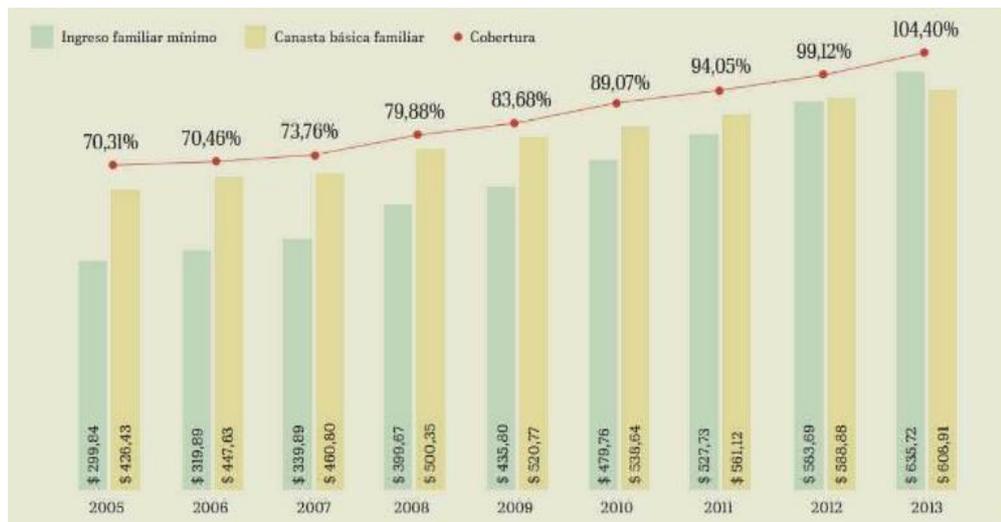


Figura 16. Evolución ingreso familiar y costo de la canasta básica, Fuente, (Fajardo, 2014, pág. 5)

El Ecuador ha alcanzado la mayor capacidad de compra ya que en el 2006 el salario básico cubría la canasta básica familiar en un 66,70%; en el 2012 en 92,43% y en el año 2013 el 100%. Con el alza salarial para el 2014 el salario digno llegaba en el 2014 a los \$ 397,43.

Tabla 10. Canasta Familiar Básica, variación mensual y restricción en el consumo

Mes	Canasta Básica (a)	Variación mensual	Ingreso Mensual Familiar (b)	Restricción en el consumo (a)-(b)
ene-13	601,61	0,99%	593,60	8,01
feb-13	602,07	0,08%	593,60	8,47
mar-13	604,25	0,36%	593,60	10,66
abr-13	605,52	0,21%	593,60	11,92
may-13	605,92	0,07%	593,60	12,32
jun-13	606,29	0,06%	593,60	12,69
jul-13	606,48	0,03%	593,60	12,88
ago-13	609,57	0,51%	593,60	15,97
sep-13	612,05	0,41%	593,60	18,45
oct-13	614,01	0,32%	593,60	20,41
nov-13	617,54	0,57%	593,60	23,94
dic-13	620,86	0,54%	593,60	27,26
ene-14	628,27	1,19%	634,67	-6,40

Nota. (Ecuador en cifras, 2014, pág. 9)

“La tabla muestra que el ingreso a enero de 2014 cubre el 101,02% de la canasta básica familiar, que es superior al valor de cobertura de enero 2013 en 2,35%.” (Ecuador en cifras, 2014, pág. 9)

1.29.2.5. Valor Nutricional

Según Quinchimbla, Chumania, Pachacama y Suquillo,

El objetivo del valor nutricional es conocer la calidad de dieta de las familias, después de una observación realizada a la población para medir el consumo de nutrientes, en el área urbana la dieta de la familia aporta el 72% de la energía recomendada, encontrando un exceso en el consumo de alimentos de origen vegetal que no es el adecuado en el consumo de proteínas, adicional el consumo de vitamina A cubre el 61% de lo recomendado (2013)

Lo mismo sucede con el área rural donde su consumo se encuentra por encima de lo recomendado, pero es similar al área urbana en el consumo de origen vegetal y la deficiencia de vitamina A, con una cobertura del 20%.

El objetivo del valor de la nutrición es conocer la dieta de las familias Ecuatorianas en el consumo de nutrientes; en el área urbana la dieta familiar aporta el 72% del total de la energía recomendada. En cuanto a la calidad de la proteína (en una proporción adecuada debe ser 60% de origen animal y 40% de origen vegetal), existe un exceso de consumo de alimentos de origen vegetal que no garantiza el consumo de proteínas adecuada. Además el consumo de vitaminas cubre el 61% de lo recomendado.

1.29.2.6. Cálculo de la canasta básica

Ecuador como la mayoría de países utiliza la fórmula de Laspeyres para el cálculo de la comparación entre el valor de una canasta básica a precios del periodo de referencias frente a precios del periodo base.

Se intenta saber en cuanto aumenta o disminuye el valor de la compra de una misma canasta de artículos, bienes y servicios en dos periodos de tiempo manteniendo fijas las cantidades de compra del primer periodo.

Al mantenerse inalterable esa estructura de consumo se asume que el cambio del valor de dicha canasta da como resultado un efecto puro de variación de precios.

Fórmula de la Canasta Básica

$$I_{t,0} = \frac{\sum_{i=1}^n P_{i,t} * q_{i,0}}{\sum_{i=1}^n P_{i,0} * q_{i,0}}$$

$I_{t,0}$: Índice de precios del periodo t con respecto al periodo base 0.

$P_{i,t}$: Precio del artículo i en el periodo t .

$P_{i,0}$: Precio del artículo i en el periodo base 0.

$q_{i,0}$: Cantidad del artículo i consumida en el periodo base 0.

Figura 17. Fórmula Canasta Básica, Fuente, (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo, 2011)

CAPÍTULO 2

SALARIO DIGNO PARA EL SECTOR MANUFACTURERO ACORDE A DISPOSICIONES LEGALES Y SU IMPACTO ECONÓMICO

2.1. Empresa

Para Zapata (2005) la empresa es: “Es todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer bienes y/o servicios que al ser vendidos producirán una renta.” (pág 64)

Mientras que para Bravo (2005) es: “Es una cantidad compuesta por capital y trabajo que se dedica a actividades de producción, comercialización y prestación de servicios a la colectividad.” (Pág 52)

2.1.1. Finalidades de la empresa

Para Press, (2011) la empresa tiene como finalidades:

Finalidades económicas

Externa: La producción de bienes o servicios para satisfacer necesidades de la sociedad.

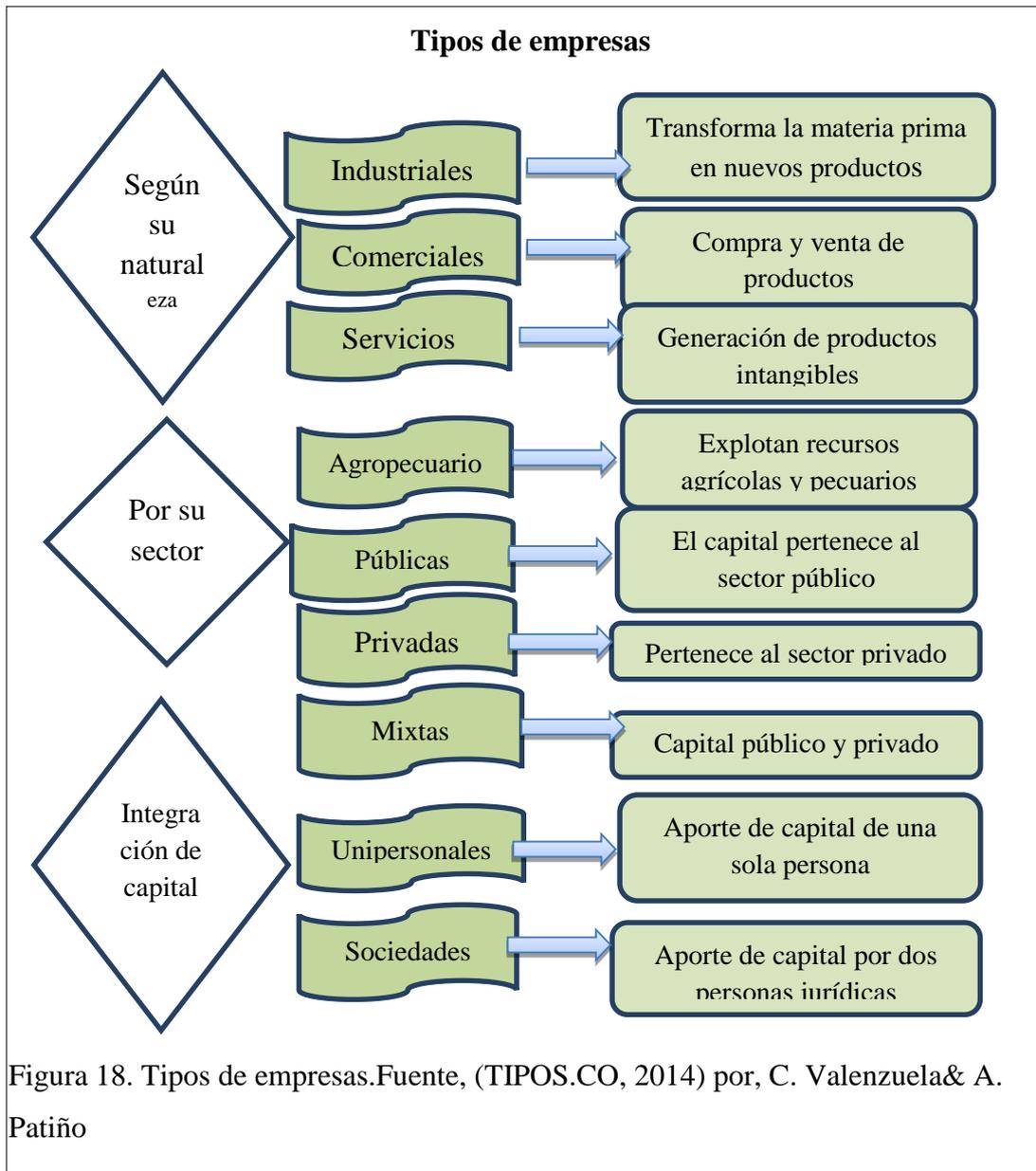
Interna: La obtención de valor agregado para remunerar a los integrantes de la empresa.

Finalidades sociales

Externa: Contribuir con el desarrollo de la sociedad, con un desempeño económico que respete y promueva valores sociales.

Interna: Contribuir en el desarrollo de sus integrantes, respetando valores humanos (pág 39).

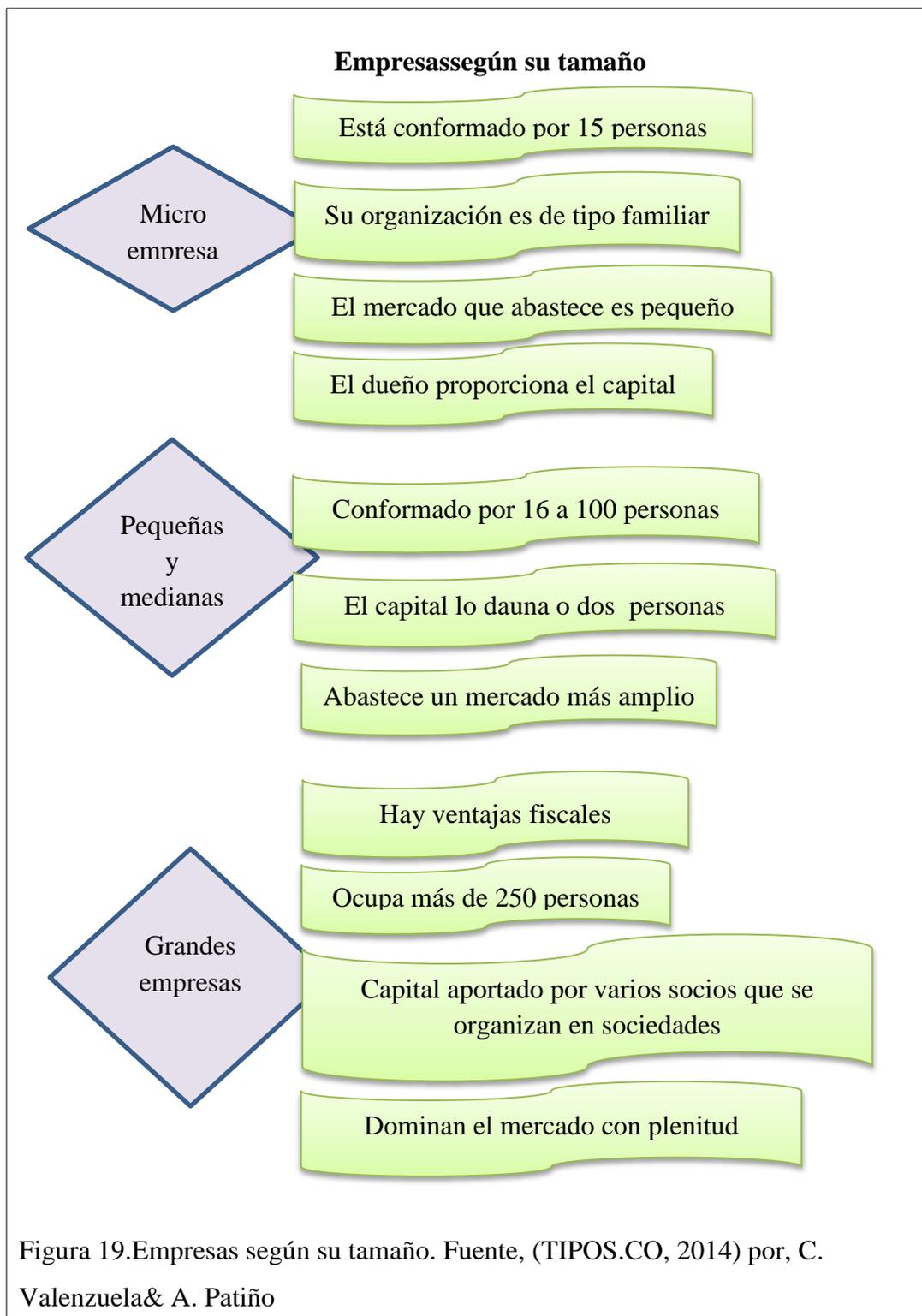
2.1.2. Clases de empresas



Este gráfico nos muestra la clasificación de las empresas, según su naturaleza están conformadas por empresas industriales, comerciales y de servicios; según el sector al cual está orientado su objetivo económico son agropecuarias, públicas, privadas y mixtas por la manera en la que está constituido su capital son unipersonales y sociedades.

2.1.3. Empresas según su tamaño

Se clasifican por la magnitud de los recursos económicos y por el volumen de las ventas anuales que generan.



El gráfico indica las características principales de las pequeñas, medianas y grandes empresas, el número de personas que lo conforman, el aporte de capital y el mercado al cual está dirigido su objetivo económico.

2.1.4. Estudio jurídico de las empresas

2.1.4.1. Compañías anónimas: Es una sociedad cuyo capital dividido en acciones negociables está formado por la aportación de los accionistas. Se requieren como mínimo de dos socios y un máximo indefinido, el capital a invertir es un mínimo de \$800 dólares.

2.1.4.2. Compañía de responsabilidad limitada: Es siempre mercantil, pero sus integrantes por el hecho de constituirla no adquieren la calidad de comerciantes. Las aportaciones de los socios se denominan participaciones, el capital mínimo para constituir una compañía de responsabilidad limitada en \$400,00.

2.1.4.3. Sociedad civil y comercial: Se trata de una unión de dos o más personas determinadas con el objetivo de explotar de manera común una actividad comercial de las utilidades o pérdidas. Se necesita de dos socios como mínimo para poder constituir esta sociedad no existe un máximo establecido, no existe un capital mínimo establecido para la creación de estas sociedades y su capital se establecerá según la actividad que vaya a realizar.

Las empresas para elevar su calidad de producción y/o venta de servicios requieren ser competitivas, así como contar con ciertos factores que le permiten ser líderes en los mercados altamente globalizados de la actualidad.

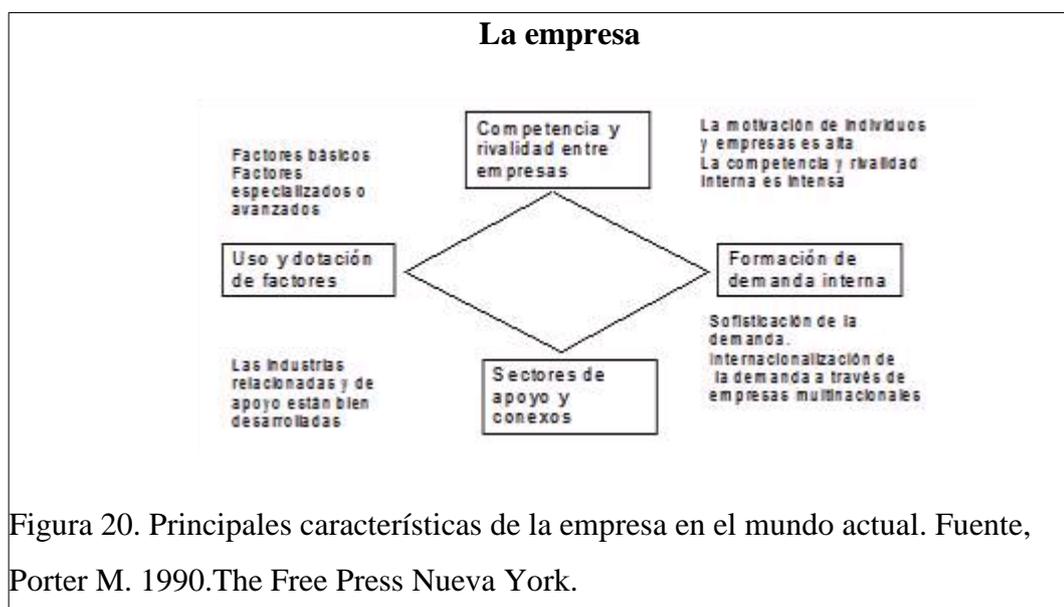


Figura 20. Principales características de la empresa en el mundo actual. Fuente, Porter M. 1990. The Free Press Nueva York.

Las empresas desde que se iniciaron han sido creadas con el fin de satisfacer la demanda de los mercados, sean nacionales o mundiales; siendo parte de los cambios innovadores y de la globalización; obteniendo el desarrollo de sus propios estados financieros, y de la cadena de valor. Al establecer y guiar sus industrias según políticas macroeconómicas pueden llegar a una productividad alta y ser competitivos internacionalmente.

2.2. Flujo circular de la economía

Se compone de dos factores claves, las empresas y las familias; ya que las empresas necesitan de las personas para producir los bienes de consumo, a cambio de ello les proporcionan un salario que es devuelto a las empresas a través de la compra de dichos bienes. Pero el salario también está regido por un indicador económico: la inflación, cuando ésta se dispara se reduce la renta de las personas, siendo la remuneración real (salario mínimo menos inflación) el mejor indicador para comparar el nivel salarial de los países.

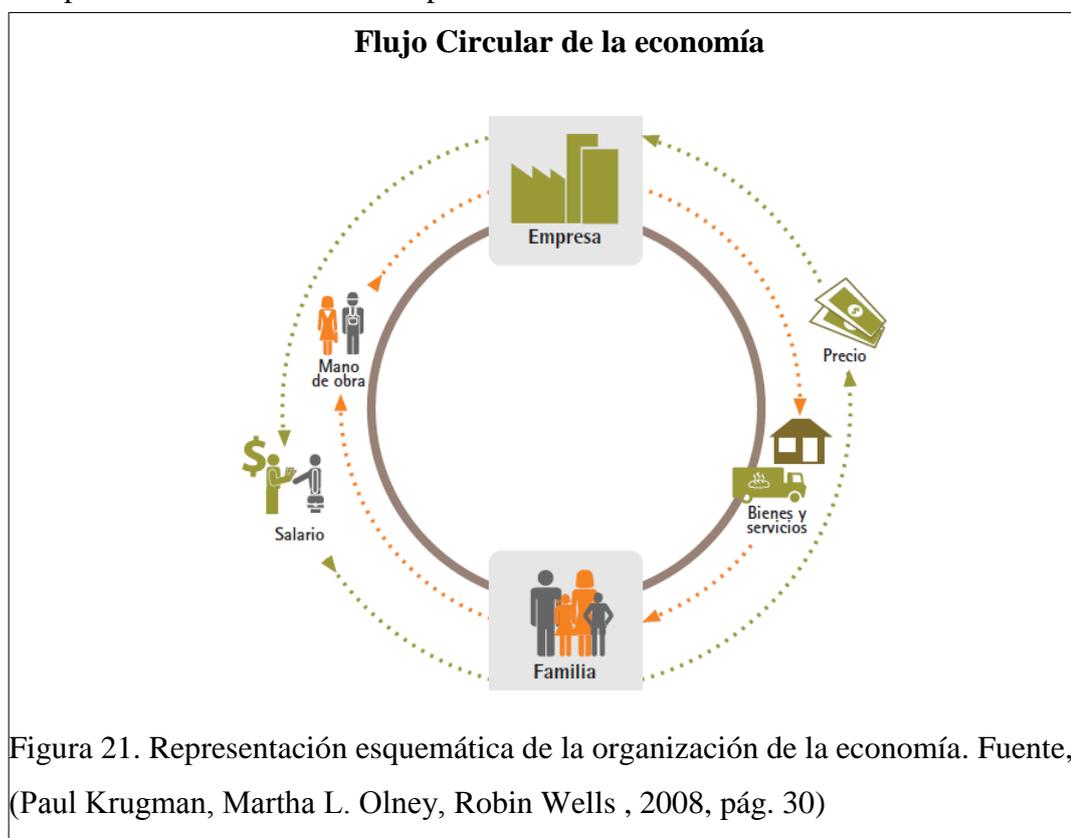


Figura 21. Representación esquemática de la organización de la economía. Fuente, (Paul Krugman, Martha L. Olney, Robin Wells , 2008, pág. 30)

Los hogares y las empresas toman decisiones e interactúan en los mercados de bienes y servicios (hogares compradores y empresas vendedores) y en los mercados de factores de producción (empresas compradores y hogares vendedores).

2.3. Sujetos que intervienen en la relación laboral

2.3.1. Concepto de trabajador

Se entiende por trabajador a una persona natural que realiza una labor de cualquier clase por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra y por sus servicios debe ser remunerada y asegurada mediante las leyes a que lo amparan.

Los trabajadores son considerados individuales o colectivos; trabajador individual es una persona que goza de un contrato individual prestando su mano de obra a cambio de ser remunerado; el trabajador colectivo es el que goza de un contrato social, ya sea por un sindicato específico o por grupo de sindicatos.

2.3.1.1. Deberes del trabajador

- Prestar servicios en las condiciones y términos pactados
- Cumplir las órdenes e instrucciones de sus superiores
- Prestar fielmente sus servicios, con ánimo de colaboración abstenerse de ejecutar prácticas desleales o divulgar información.

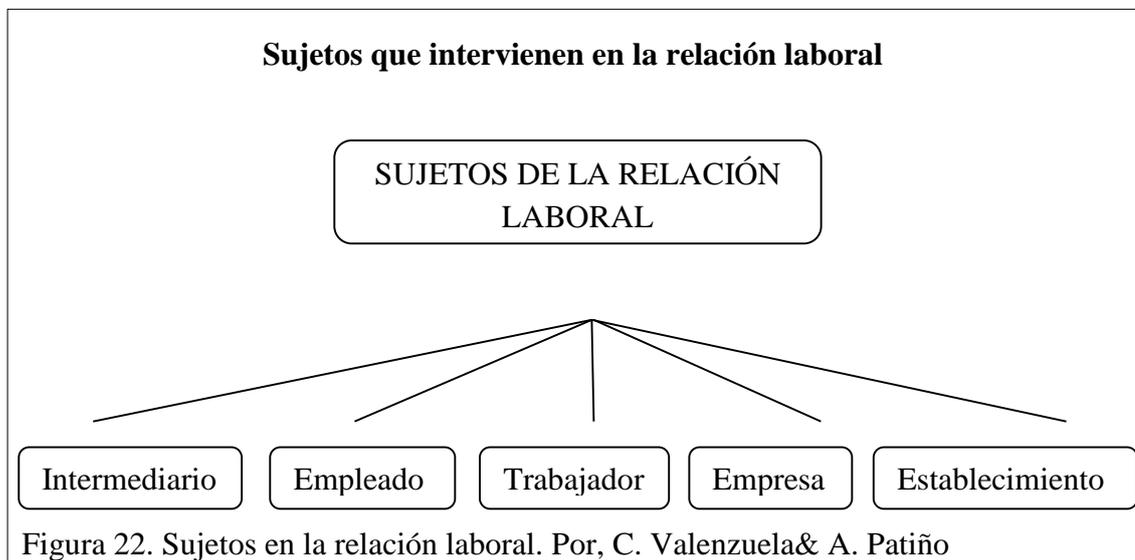
2.3.2. Concepto de empleador

Persona natural o jurídica que en nombre propio, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o importancia, que ocupe trabajadores, sea cual fuera su número.

2.3.2.1. Deberes del empleador

- Pago del salario en los términos convenidos
- Garantizar la seguridad del trabajador, y protegerlo de que no sufra daños en la ejecución de sus labores.

- Respetar la dignidad, libertad de conciencia e intimidad del trabajador.
- Garantizarle al trabajador una ocupación acorde a su calificación profesional y al pactado.
- Brindar igualdad de trato y oportunidad a los trabajadores.



En una relación laboral los principales actores son la empresa, representada por un intermediario, que es el encargado de contratar a las personas y los empleados que son aquellos que laboran mediante un contrato de trabajo; cada sujeto debe cumplir su propósito para sacar adelante a la empresa.

2.4. Contrato

2.4.1. Concepto: El contrato es medio por el cual se desarrolla la interrelación entre empleado y empleador en acuerdos de voluntades, puede desarrollarse de forma escrita o verbal.

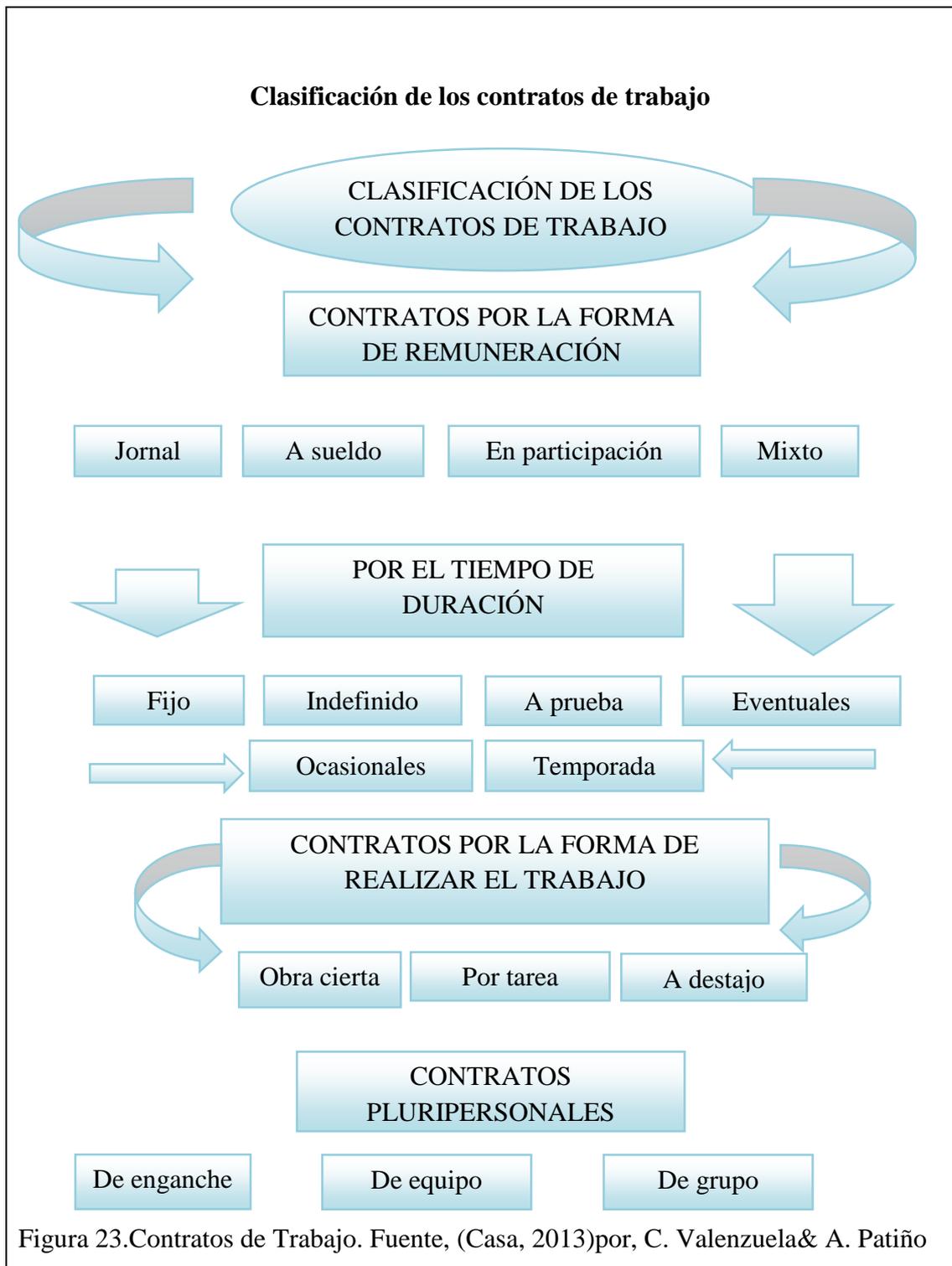
Genera los derechos y obligaciones en ambas partes manteniendo un intercambio de intenciones para su desarrollo personal y colectivo fomentado en el respeto, confianza y consideración. El contrato es un convenio por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y el empleador a pagar por estos servicios

una remuneración determinada. (Código del Trabajo, 2013, pág. Art 7)

2.4.2. Características del contrato

Todo trabajador que ingrese a cualquier entidad económica se le suscribirá un contrato el cual tendrá un periodo de prueba de noventa días, tiempo durante el cual cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato libremente según la facultad del artículo 15 del código de trabajo.

El gráfico siguiente nos muestra la clasificación de los contratos por la forma de remuneración, de realizar el trabajo ya que muchas empresas dedicadas a la construcción están bajo la modalidad por obra, por tarea y a destajo. Por el tiempo de duración existían contratos a tiempo fijo (1 año), a tiempo indefinido, a prueba (3 meses) eventuales, (6 meses), ocasionales, temporada; con la nueva reforma al código laboral del año 2014 se estableció que todos los contratos son a plazo indefinido desapareciendo de esta manera los demás tipos de contratos existentes.

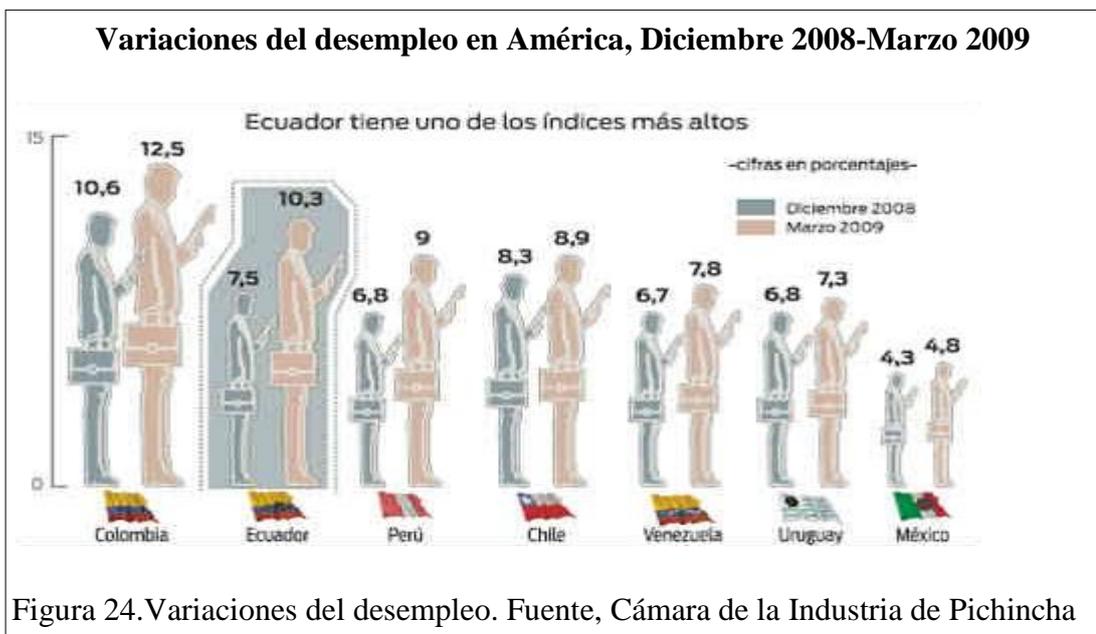


2.5. Desempleo

2.5.1. Concepto: El desempleo es uno de los fenómenos que afectan nuestro entorno social, considera a las personas que quieren tener lugar de trabajo pero no consiguen laborar, causando un gran abismo en la economía ecuatoriana y degradando el sustento de las familias afectadas por esta realidad.

En el Ecuador el desempleo en el año 2014 subió un 4,65% según (INEC) mientras en el año 2013 fue 3,91%, porcentaje significativo si hacemos una comparación.

La ocupación plena en el país es aquella donde los trabajadores laboran la jornada legal y tienen ingresos superiores al salario básico, este año llegó al 44,02% de la población, superior al índice registrado un año atrás (38,35%).



Según estadísticas realizadas durante el año 2009 en los meses de marzo a diciembre, Ecuador y Colombia tienen el índice más alto de desempleo en comparación con el resto de países americanos; actualmente nuestra tasa de desempleo ha disminuido en 3,6 puntos.

Se define al mercado de trabajo como el lugar en que los individuos ofrecen productos y servicios, existe la demanda establecida por el salario como remuneración de ese factor de la producción que en condiciones de equilibrio, se ajusta para igualar oferta y demanda de trabajo, en dicha situación todo el que quiera trabajar con el salario vigente puede hacerlo, de esta manera el desempleo será cero y el empleo igual a la población activa, generando una economía de pleno empleo.

2.5.2. Tipos de desempleo

- Desempleo de Fricción: Se define como el desempleo voluntario, ya que es el resultado de tiempo necesario para que coincida con los solicitantes del

empleo para los puestos de trabajo, es tomarse el tiempo para encontrar otro trabajo que se adapte mejor a las expectativas del empleado.

- Desempleo estructural: Generalmente pertenece a aquellos profesionales que tienen título pero no encuentran trabajo en su campo así que la necesidad los lleva a conseguir otro tipo de trabajo. También puede ser causado por problemas geográficos.
- Desempleo estacional: Cuando una persona está desempleada porque algunos tipos de trabajo están disponibles únicamente en ciertas épocas del año.
- Desempleo cíclico: Es causado cuando no hay demanda suficiente para abastecer a los puestos de trabajo para las personas en un país.

Tabla 11. Causas del Desempleo

Trabajo obligatorio por necesidad	Rendimiento insatisfactorio	Tardanzas Ausencia	Afecta sus niveles de producción en la empresa	Productividad deplorable
Falta de entrenamiento , experiencia	Falta de capacidad de la persona	Falsa información	Falta de experiencia	Afecta a la entidad económica
Instrucción académica	Sin haber terminado el ciclo básico	Ignorancia	Causa desempleo	Pobreza en el país
Falta de trabajo en el país	No hay trabajo	Más desempleo	Familias con carencias	Trabajadores desalentados

Nota: El Desempleo. Fuente, (Jorge Burbano Toledo, 2011, pág. 56), por C.

Valenzuela & A. Patiño

Las principales causas del desempleo en nuestro país son la falta de experiencia, de capacitación y el no tener los estudios académicos suficientes como para poder competir en el mercado laboral; todo esto impide que los posibles trabajadores se superen y puedan cubrir las necesidades de su familia.

2.5.3. Desempleo Juvenil

Es un fenómeno de preocupación universal y se debe destacar la importancia de la educación con la relación económica.

- El mundo se enfrenta a una crisis creciente
- Los jóvenes no pueden ingresar al mercado laboral con éxito.
- Uno de cada tres jóvenes está buscando trabajo en el mundo
- Empleos de baja productividad y pobreza
- Desaliento laboral, subempleo, precariedad, discriminación
- El Ingreso laboral dependerá especialmente del sector social del cual forme parte el joven

Los jóvenes que no se ganan la vida son costosos, ya que son mantenidos por sus familias, lo que disminuye la cantidad de dinero que queda para gastar o invertir en el hogar.

2.6. Deducción especial por incremento neto de empleo

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Por incremento neto de empleos debido a la contratación de trabajadores directos demostrando un porcentaje del 100 % adicional

por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio.

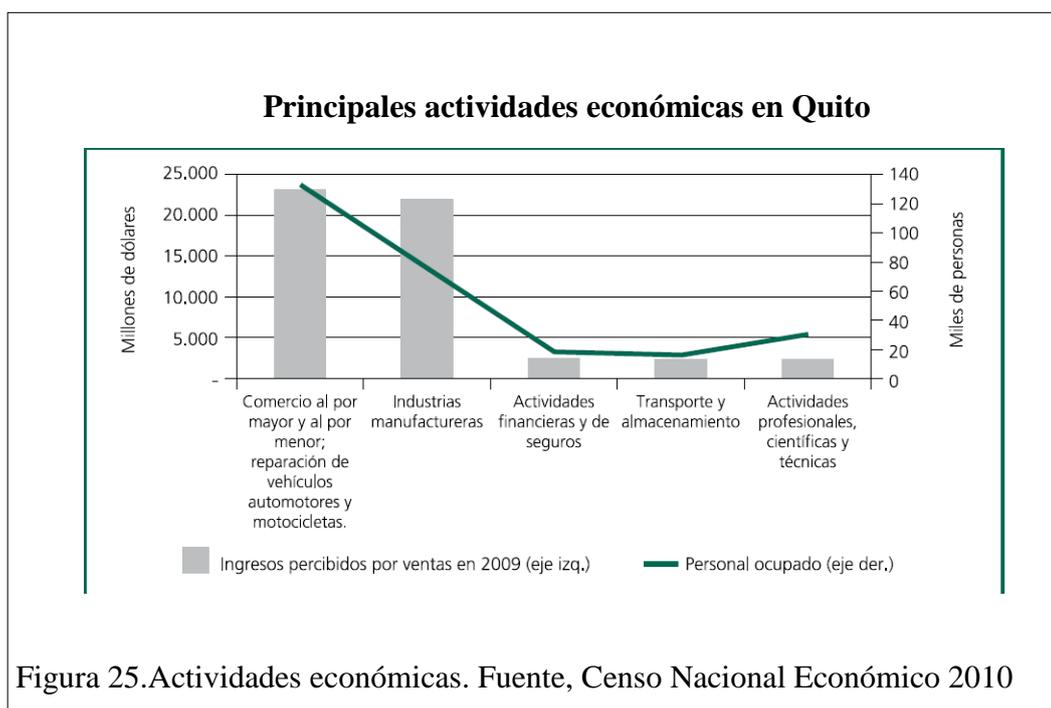
Los empleos nuevos deben ser tramitados directamente y haber estado en relación de dependencia con el mismo empleador o de sus partes relacionadas en los tres años anteriores y que hayan estado en relación de dependencia por más de seis meses consecutivos o más , dentro del respectivo ejercicio.

El incremento neto de empleos es una diferencia entre el número de empleados nuevos y el número de empleados que han salido de la empresa. El valor promedio de remuneración y beneficios de ley es igual a la sumatoria de las remuneraciones y

beneficios de ley sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pagados a los empleos nuevos.

2.7. Sector manufacturero

Se refiere a toda industria que utiliza mano de obra en su proceso de producción; sin embargo también puede existir trabajo artesanal que cabe en la concepción de manufactura.

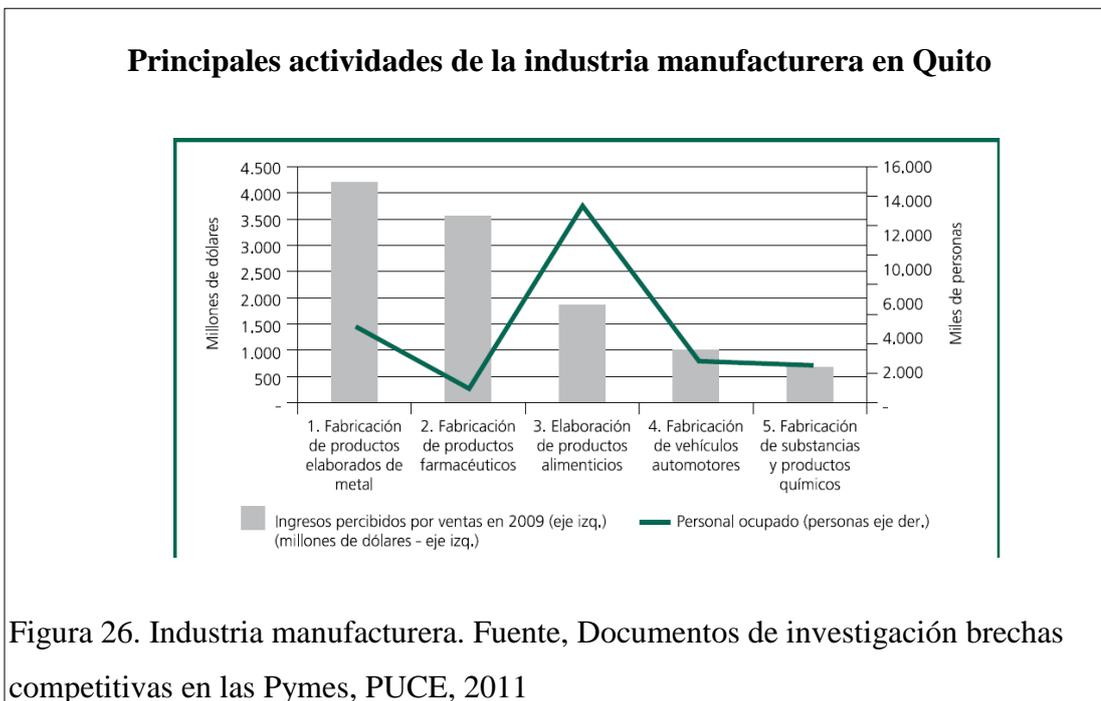


Las industrias que generan mayores ingresos en nuestro país son aquellas de automotores, manufactureras y las dedicadas al comercio; mientras que aquellas empresas dedicadas a los seguros, transporte y carreras técnicas no obtiene ingresos significativos, ni tienen un gran número de personas empleadas en este campo.

Se dice que una manufactura es una obra o bien hecho a mano o con la ayuda de maquinaria. Es por esto que toda industria que utiliza mano de obra en su proceso de producción es manufacturera; sin embargo, también puede existir trabajo artesanal que cabe en la concepción de manufactura.

El sector manufacturero involucra la transformación de materias primas en artículos terminados o semi-manufacturados, algunas industrias usan el término de

fabricación, por lo que se puede decir que el sector manufacturero es igual al industrial.



Los ingresos obtenidos por la industria manufacturera dedicada a la fabricación de productos de metal oscilan alrededor de los \$4000,00 millones de dólares al año, además son las empresas que más personas contratan para poder realizar sus productos, seguidas de aquellas dedicadas a la fabricación de productos farmacéuticos, alimenticios y vehículos; y en última instancia aquellas que fabrican productos químicos con apenas 500 millones de dólares anualmente.

2.7.1. Componentes del sector

La Industria Manufacturera es la actividad económica con mayor participación en el Producto Interno Bruto del país. En la década de los noventa participó, en promedio, con el 17% del PIB, 18% de la población ocupada urbana y 31% del valor total de las exportaciones. Sin embargo, en comparación con otros países sudamericanos, Bolivia presenta indicadores más bajos de desarrollo industrial (Diagnósticos Ecuador, 2005)

Tabla 12. Serie histórica Manufactura y Minería

SERIE HISTORICA

MANUFACTURA Y MINERÍA (1996 - 2010)

AÑOS	NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS	PERSONAL OCUPADO	REMUNERACIONES	PRODUCCIÓN TOTAL
1996	1.728	119.122	2.523.913.924	27.720.799.570
1997	1.680	127.487	3.400.850.231	40.897.944.631
1998	1.660	134.314	5.294.709.812	60.223.164.817
1999	1.547	123.046	6.197.497.091	81.006.524.965
2000	1.548	128.266	535.120.060	11.697.523.511
2001	1.560	138.594	841.786.283	10.281.793.143
2002	1.541	151.301	1.009.140.397	10.797.673.111
2003	1.536	149.246	1.139.253.009	12.072.776.740
2004	1.565	152.105	1.316.960.557	15.566.491.937
2005	1.538	161.105	1.485.918.899	16.643.792.044
2006	1.536	171.670	1.528.417.043	18.435.701.160
2007	1.584	176.547	1.670.133.726	22.115.010.501
2008	1.530	178.001	1.797.923.141	23.158.107.502
2009	1.556	192.732	2.180.185.025	21.305.817.682
2010	1.474	196.382	2.340.483.946	27.121.503.820

Nota:Fuente, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010

Tabla 13. Número de establecimientos del personal ocupado

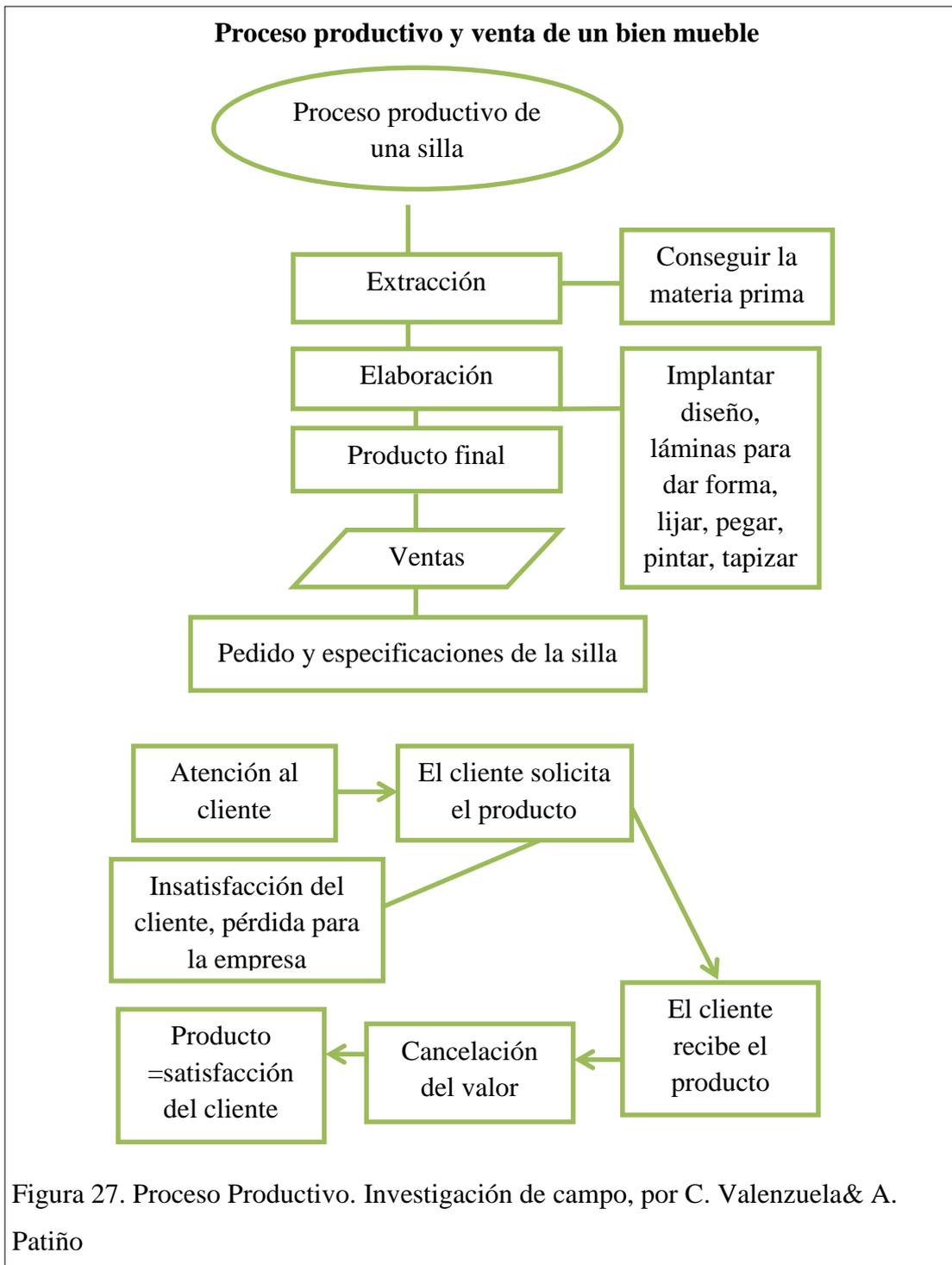
DIVISIONES CBU	ACTIVIDAD ECONÓMICA	No. DE ESTABLECIMIENTOS	PERSONAL OCUPADO	REMUNERACIONES
	TOTAL	1.474	196.382	2.340.483.946
	MINERÍA	62	5.506	101.816.984
06	EXTRACCIÓN DE PETRÓLEO CRUDO Y GAS NATURAL	4	2.528	80.258.308
07	EXTRACCIÓN DE MINERALES METALÍFEROS	46	2.612	17.582.668
08	EXPLOTACIÓN DE OTRAS MINAS Y CANTERAS	12	366	3.976.008
	MANUFACTURA	1.412	190.876	2.238.666.962
10	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	324	76.117	794.578.661
11	ELABORACIÓN DE BEBIDAS	49	9.875	132.129.224
12	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE TABACO	X	288	4.288.090
13	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS TEXTILES	86	7.876	76.242.699
14	FABRICACIÓN DE PRENDAS DE VESTIR	124	8.760	60.465.706
15	FABRICACIÓN DE CUEROS Y PRODUCTOS CONEXOS	48	3.934	31.433.185
16	PRODUCCIÓN DE MADERA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE MADERA Y CORCHO, EXCEPTO MUEBLES; FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE PAJA	40	5.581	54.821.488
17	FABRICACIÓN DE PAPEL Y DE PRODUCTOS DE PAPEL	54	6.200	109.307.022
18	IMPRESIÓN Y REPRODUCCIÓN DE GRABACIONES	61	6.760	94.156.007
19	FABRICACIÓN DE COQUE Y DE PRODUCTOS DE LA REFINACIÓN DEL PETRÓLEO	9	3.415	84.952.839
20	FABRICACIÓN DE SUSTANCIAS Y PRODUCTOS QUÍMICOS	95	7.693	123.424.417
21	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS, SUSTANCIAS QUÍMICAS MEDICINALES Y PRODUCTOS BOTÁNICOS DE USO FARMACÉUTICO	36	3.336	51.172.901
22	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y PLÁSTICO	139	14.204	158.551.288
23	FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS	84	9.077	139.977.671
24	FABRICACIÓN DE METALES COMUNES	18	4.226	85.653.254
25	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ELABORADOS DE METAL, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO	75	5.420	67.456.220
26	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE INFORMÁTICA, ELECTRÓNICA Y ÓPTICA	4	267	2.747.647
27	FABRICACIÓN DE EQUIPO ELÉCTRICO	22	5.449	55.625.381
28	FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO NO F	23	1.700	20.252.865
29	FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES, REMOLQUES Y SEMIREMOLQUES	38	3.321	40.288.339
30	FABRICACIÓN DE OTROS TIPOS DE EQUIPOS			

Nota:Fuente, Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2010

La industria manufacturera dedicada a la producción de madera tiene 5581 personas laborando en esta actividad, colocándose en un puesto intermedio en relación a las demás empresas manufactureras dedicadas al resto de actividades en cuanto al pago de remuneraciones, con un valor de \$54821488,00 dólares.

Hoy en día las manufacturas incluyen todos los procesos intermedios necesarios para su producción ya que el sector industrial se encuentra asociado a la ingeniería y al diseño. Si se requiere de un mayor volumen de producción, se divide el trabajo, y cada empleado se encarga de una pequeña tarea, ganando especialización, rapidez y optimización de recursos. El origen de la manufactura actual comienza a finales del siglo XVIII, en el año de 1780 con la revolución industrial, que empezó en Europa, luego América del Norte y al resto del mundo; llegando a ser lo una porción enorme de la economía mundial.

El siguiente gráfico indica el proceso productivo de un producto de madera, una silla. Empieza por la extracción y elaboración de la materia prima para poder obtener el producto final, el cual será vendido a los clientes potenciales según las características que solicitan, la calidad del producto dependerá de la satisfacción o no del cliente y de convertirlo de potencial a fijo.



2.7.2. Salario digno en industrias manufactureras

El impacto del salario digno afecta directamente a las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero, esto significa que del 80% de las empresas que forman parte de este grupo en el país, el 90% de sus empleados aun sumando sus utilidades no completarían el valor del salario digno.

Esto haría que las pymes trasladen los nuevos costos a los precios de sus productos/ servicios, generando la posibilidad de arriesgar su competitividad en el mercado

Tabla 14. Ejemplo

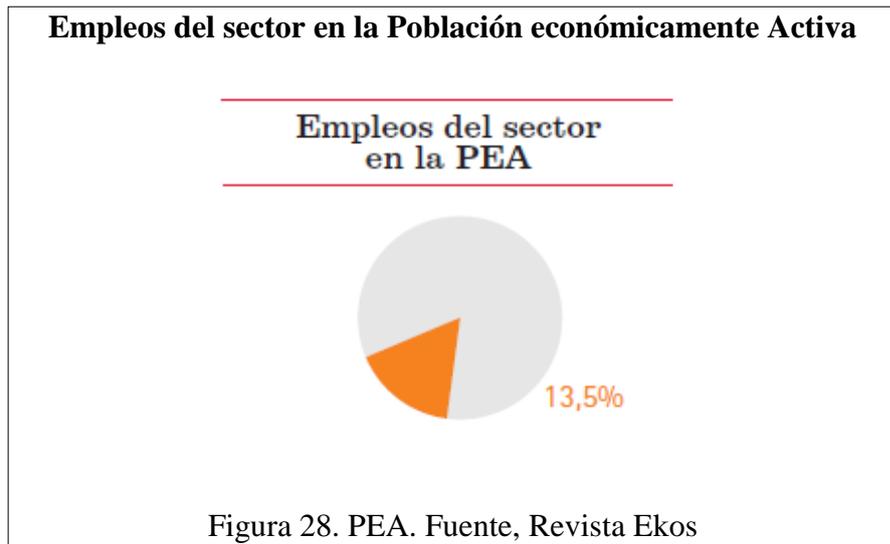
fábrica de 200 empleados	
sueldo mensual	318
décimo tercer sueldo (dividido para doce)	26,5
décimo cuarto sueldo (dividido para doce)	20,00
comisiones variables	no es vendedor
utilidades del trabajador (divididas para doce)	13
beneficios extralegales	sin beneficios
fondos de reserva	26,5
Total	404,00
salario digno	380,53
Diferencia	23,47
diferencia del salario digno en un año	56328,00

Nota: Fuente, Diario El Universo, 2010.

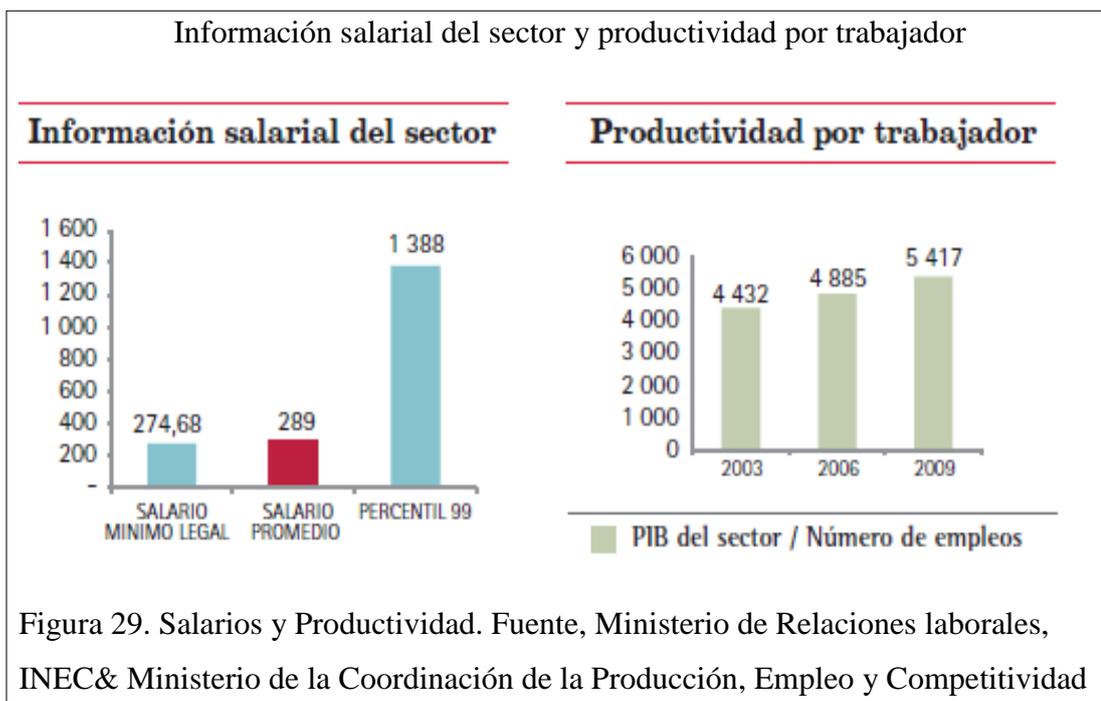
En este ejemplo se puede apreciar que de un trabajador que labora más de un año en una fábrica, por lo que le corresponde un estipendio de los fondos de reserva, su salario básico alcanzaría a cubrir perfectamente el valor del salario digno establecido ya que gana \$23,47 más de lo estipulado

2.7.3. Salarios en la industria manufacturera

El salario promedio del sector está en USD 289 y los ingresos generados para cada trabajador alcanzan los USD 5417.



La industria manufacturera ocupa el 13.5% del total de los empleos en la población económicamente activa.



2.8. Normativa: Agrupación de normas que son plausibles de ser aplicadas a instancias de una determinada actividad o asunto. (Ministerio de Hacienda y Admnsitraciones Públicas, 2012)

2.9. Normativa vigente para el salario digno

-Acuerdo ministerial nro. 027 cálculos de compensación del salario digno

-Acuerdo Ministerial Nro. 0005 Salario Digno (INEN, 2013), (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

2.10. Disposición legal: es una rama de la seguridad social que trata del estudio y cumplimiento de las normas de seguridad en una institución de tipo industrial, son directrices que se dan para cumplir una norma. (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, 2012)

Entre las disposiciones legales que rigen la aplicación del salario digno tenemos:

2.10.1. Constitución: Art. 424.- Jerarquía de la Constitución.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

Art. 328 La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

2.10.2. Vigésimoquinta.- La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución. El salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar. La jubilación universal para los adultos mayores se aplicará de modo progresivo. (2008, págs. 154-155)

2.10.3. Código de la Producción, Comercio e Inversiones: Art. 3.- Objeto.- El presente Código tiene por objeto regular el progreso productivo en las etapas de producción, distribución, intercambio, comercio, consumo, manejo de externalidades e inversiones productivas orientadas a la realización del buen vivir. Esta normativa

busca también generar y consolidar las regulaciones que potencien, impulsen e incentiven la producción de mayor valor agregado, que establezcan las condiciones para incrementar productividad y promuevan la transformación de la matriz productiva, facilitando la aplicación de instrumentos de desarrollo productivo, que permitan generar empleo de calidad y un desarrollo equilibrado, equitativo, ecoeficiente y sostenible con el cuidado de la naturaleza. (Código de la Producción, Comercio e Inversiones, 2010, pág. 3)

2.10.4. Ministerio de Relaciones Laborales: El Ministerio de Relaciones Laborales será una institución moderna, de reconocido prestigio y credibilidad, líder y rectora del desarrollo organizacional y las relaciones laborales, constituyéndose en referente válido de la Gestión Pública, técnica y transparente por los servicios de calidad que presta a sus usuarios. (Ministerio de Relaciones Laborales , 2014, pág. 2)

2.11. Productividad

Tejada (2006) opina: “La productividad es una medida de eficiencia que se relaciona con la producción. Conceptualmente, puede definirse como la interrelación entre los ingresos, el proceso de conversión y los egresos”, (pág 289).

En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien sonproductivo cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un período de tiempo dado obtiene el máximo de productos.

La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas. No así con el recurso humano o los trabajadores. Deben de considerarse factores que influyen.

Según Krugman, Olney y Wells sobre la función de producción mencionan:

Una empresa es una organización que produce bienes o servicios para venderlos. Para hacer esto, debe transformar los factores productivos (inputs) en un producto (output). La cantidad de output que produce una empresa dependerá de la cantidad de factores productivos utilizados; esta relación se conoce como la función de producción de la empresa (Krugman, Olney, & Wells, 2008, pág. 161)

Además de la relación de cantidad de factores de producción utilizados, se incorporan otras características como:

- Calidad
- Mejora de procesos
- Mejora de producto

En cuanto a los factores que pueden afectar a la productividad podemos mencionar lo que indica Tejero, siendo estos los siguientes:

- Curva de aprendizaje
- Diseño del producto
- Mejora de los métodos de trabajo
- Mejoras Tecnológicas (Tejero, 2007, pág. 89)

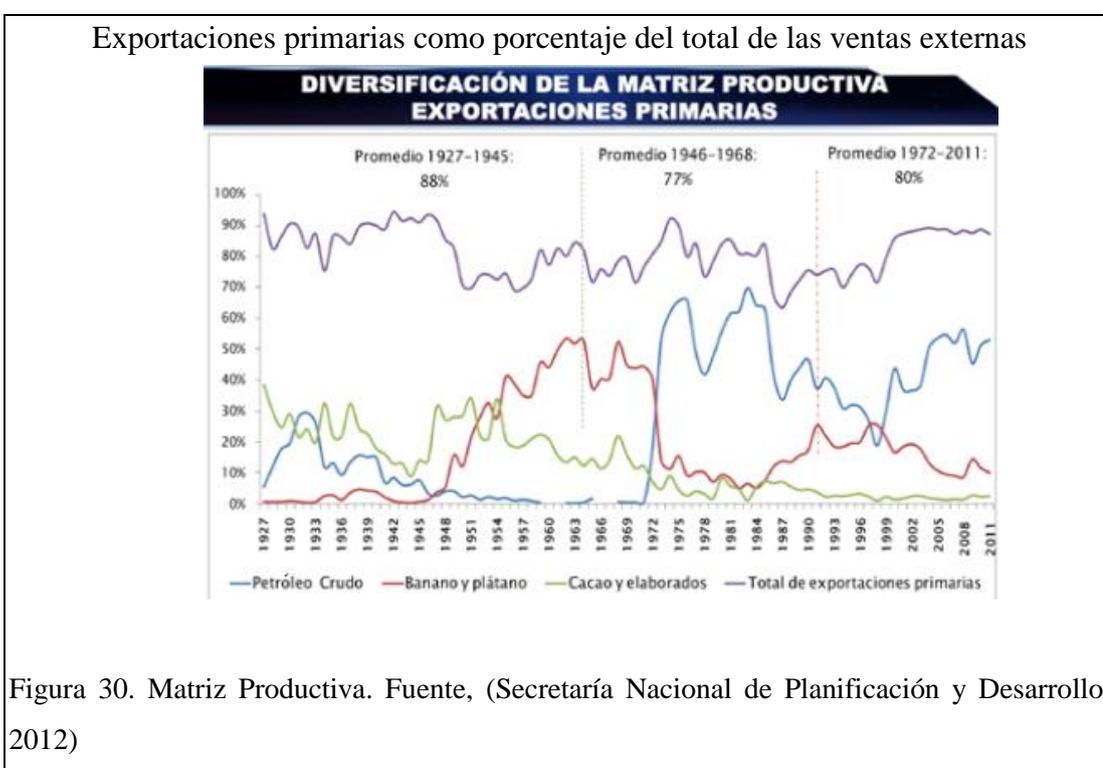
2.11.1. Matriz Productiva

La forma cómo se organiza la sociedad para producir determinados bienes y servicios no se limita únicamente a los procesos estrictamente técnicos o económicos, sino que también tiene que ver con todo el conjunto de interacciones entre los distintos actores sociales que utilizan los recursos que tienen a su disposición para llevar adelante las actividades productivas. A ese conjunto, que incluye los productos, los procesos productivos y las relaciones sociales resultantes de esos procesos, denominamos matriz productiva.

Las distintas combinaciones de estos elementos generan un determinado patrón de especialización. Así por ejemplo, la economía ecuatoriana se ha caracterizado por la producción de bienes primarios para el mercado internacional, con poca o nula tecnificación y con altos niveles de concentración de las ganancias.

El patrón de especialización primario-exportador ha contribuido a incrementar su vulnerabilidad frente a las variaciones de los precios de materias primas en el mercado internacional. El Ecuador se encuentra en una situación de intercambio sumamente desigual por el creciente diferencial entre los precios de las materias primas y el de los productos con mayor valor agregado y alta tecnología. Esto obliga al país a profundizar la explotación de sus recursos naturales únicamente para tratar de mantener sus ingresos y sus patrones de consumo.

La actual matriz productiva ha sido uno de los principales limitantes para que el Ecuador alcance una sociedad del Buen Vivir.



Desde el año de 1927 hasta el año 2011 el promedio de las exportaciones primarias se ha mantenido estable, variando desde un 11% a un 3% en lo referente al petróleo crudo, bananos y cacao principalmente.

2.11.2. Cálculo de la Productividad

$$\text{Productividad} = \frac{\text{productividad obtenida}}{\text{insumos utilizados}} = \frac{\text{desempeño alcanzado}}{\text{recursos consumidos}} = \frac{\text{efectividad}}{\text{eficiencia}}$$

$$\text{productividad} = \frac{\text{efectividad}}{\text{eficiencia}}$$

Productividad = efectividad * eficiencia

2.11.3. Productividad empresarial

Es un proceso de gestión empresarial con el objetivo de mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, garantizando la viabilidad de la empresa.

2.11.4. Técnicas para que la productividad de la empresa mejore

Metas y objetivos: establecer objetivos empresariales teniendo a los empleados motivados.

Fomentar las sinergias: se debe tener claro los valores de la organización empresarial, lo cual permitirá que los equipos puedan comunicarse y trabajar mejor, generando motivación interna y con ello el aumento de la productividad

Incentivación de la creatividad: es muy importante incentivar la creatividad para lograr unos objetivos de innovación y producir cambios en la empresa

Innovación tecnológica: Implementar mejor maquinaria, más actualizada debido a que el mundo de la tecnología siempre está en movimiento y mejorará los resultados de productividad.

Saber delegar responsabilidad: transmitir las obligaciones a los empleados delegando las tareas en las personas adecuadas y mejorar el uso del tiempo.

Planificar el día con anticipación. Tener las tareas listas a realizar cada día de trabajo porque es un punto a favor de la productividad empresarial ya que si perdemos el tiempo dejamos de ser productivos.

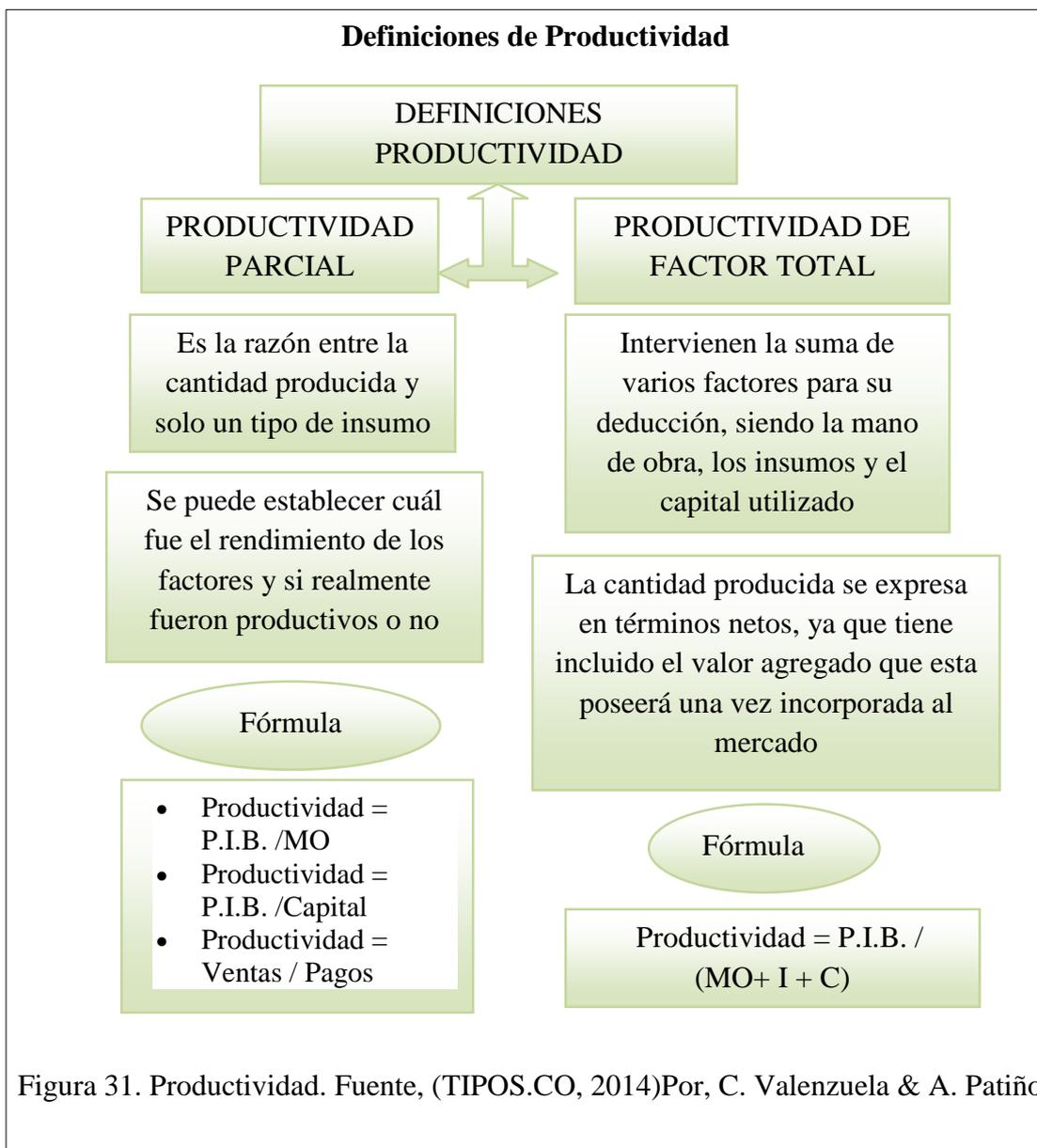
Potenciar medidas de conciliación y flexibilidad laboral: La conciliación de la vida laboral y familiar afecta tanto a hombres como mujeres pero hay grandes diferencias entre ambos. Las empresas que concilian ven reducidos su absentismo laboral en un 30%.

2.11.5. Productividad Nacional

Medir la productividad nacional es complicada puesto que las empresas constituyen la unidad económica básica de una economía, sobre todo la productividad de mano de obra, en las industrias manufactureras.

2.11.6. Ventajas de la medición de la productividad a nivel nacional

Las estimaciones de productividad se pueden utilizar para pronosticar ingresos y el producto nacional. Puede usarse para comparar el poder competitivo de los sectores industriales. La Productividad puede utilizarse como indicador del ingreso real.



Existen dos definiciones de productividad, dependiendo la cantidad de insumos empleados, ambos tienen ventajas similares en lo referente a la obtención de datos y de cálculos de productividad; pero a la vez poseen desventajas que pueden conducir a errores costosos y poco acertados para la empresa

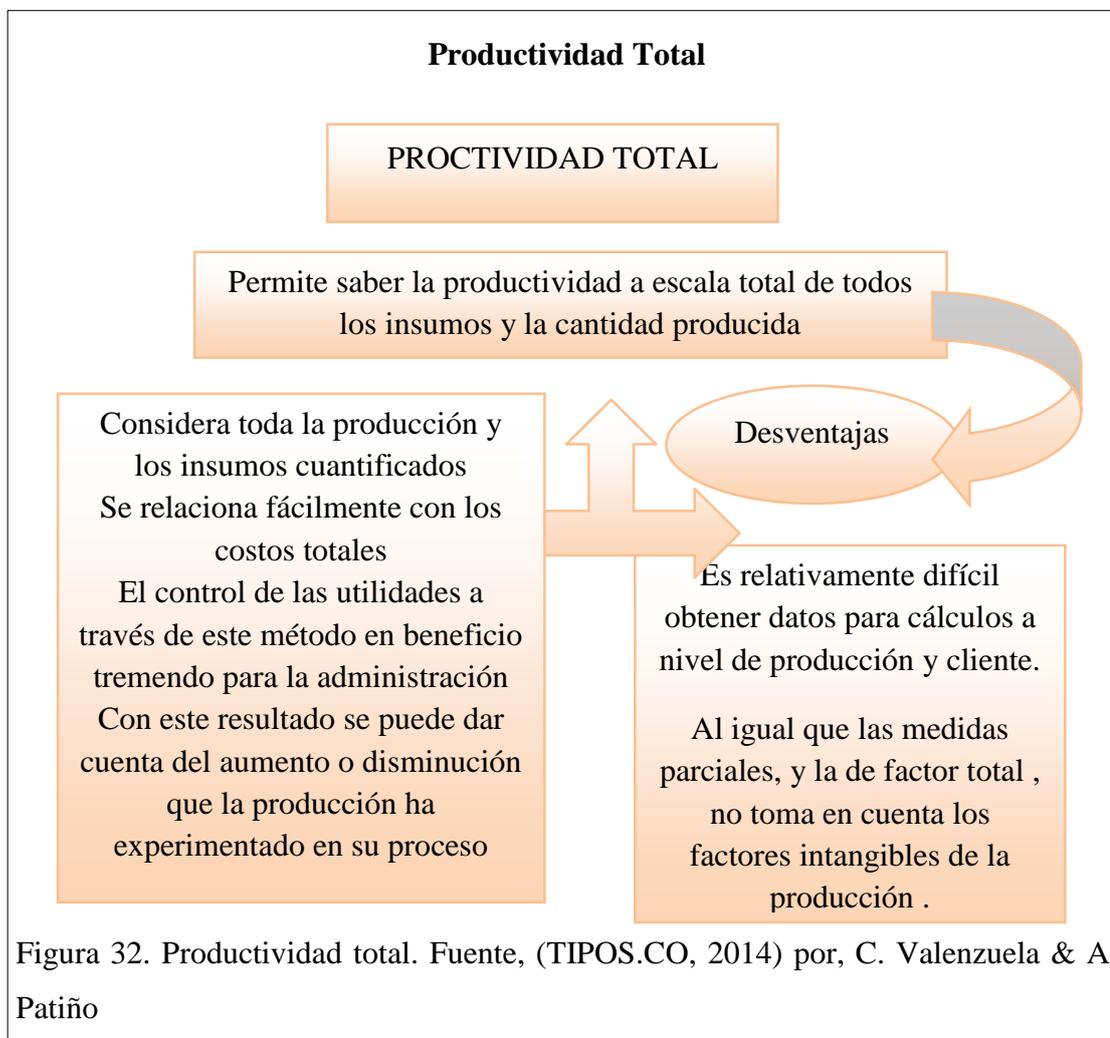


Figura 32. Productividad total. Fuente, (TIPOS.CO, 2014) por, C. Valenzuela & A. Patiño

El concepto de productividad total está relacionado directamente con los factores de insumo empleados y los costos totales, entre sus ventajas están el poder controlar las utilidades, beneficiando a la administración. En cuanto a sus desventajas es difícil obtener datos de producción-cliente, además de que no toma en cuenta los factores intangibles de la producción.

2.12. Calidad

“Se puede decir que la calidad es algo que va implícito en los genes de la humanidad; es la capacidad que tiene el ser humano por hacer bien las cosas” (Alcalde & Miguel, 2007, pág. 2)

Las empresas buscan:

- Aumentar productividad en sus fábricas a un bajo costo.
- Control de calidad para cada uno de sus procesos
- Buscar la Eficiencia de tiempos de producción y logística
- Capacitación constante del personal

Optimización del tiempo: “Cuando se diseñan y se desarrollan los productos o servicios se les asigna una serie de funciones o características que hacen que sean útil para cubrir las necesidades de los usuarios. (Alcalde & Miguel, 2007, pág. 8)

2.12.1. Norma ISO 9001

La norma internacional se basa en ocho principios de gestión de la calidad, desarrollados con la intención de que la alta dirección pueda utilizarlos para liderar la organización hacia la mejoría del desempeño y se centra en todos los elementos de administración con los que una empresa debe contar para tener un sistema efectivo mejorando la calidad de sus productos o servicios.

Cada seis meses, un agente de certificadores realiza una auditoria de las empresas registradas con el objeto de asegurarse el cumplimiento de las condiciones que impone la norma ISO 9001.

2.12.2. Principios de Gestión de Calidad ISO 9001

- Enfoque al cliente

La organización depende de sus clientes y por lo tanto deberían comprender las necesidades actuales y futuras de los clientes.

- Liderazgo

Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Los encargados deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la organización.

- Participación del personal

El personal, es la esencia de una organización y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la empresa

- Enfoque basado en procesos

Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso

- Enfoque de sistema para la gestión

Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.

- Mejora continua

La mejora continua del desempeño global de la organización debería ser un objetivo permanente de ésta.

- Enfoque basado en hechos para la toma de decisión

Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y la información

- Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor

Una organización y sus proveedores son independientes, y una relación mutuamente beneficios aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

Tabla 15. Estructura organizativa en norma ISO 9001-2008

Objeto y campo de aplicación	Las empresas demuestran la capacidad para proporcionar productos que cumplan las exigencias del cliente.
Referencias normativas	Indica que hay que utilizar como referencia la ISO 9000 la cual especifica los fundamentos y la terminología de un sistema de calidad.
Responsabilidad de la dirección	Indica que la alta dirección debe mostrar su compromiso con el sistema de gestión de calidad, realizando revisiones periódicas al sistema de gestión de calidad, asegurando la disponibilidad de recursos para el desarrollo de todas las actividades
Gestión de recursos	Recursos humano.-que el personal debe ser competente para realizar el trabajo. Infraestructura.-que se debe contar con edificios, espacios de trabajo y equipos apropiados para el desarrollo de las labores. Ambiente de trabajo.- que las condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo sea las adecuadas para garantizar la conformidad con los requisitos del servicio.
Medición análisis y mejora	Se debe demostrar la conformidad con los requisitos del servicio, las organizaciones mejoran continuamente la eficacia del sistema, medición de satisfacción de clientes, se puede utilizar métodos como: encuestas, información del cliente sobre la calidad, análisis de pérdidas de negocios para su desarrollo.

Nota: Norma ISO 9001-2008. Fuente, Normas ISO 9001, (Zapata, 2014).Por, C. Valenzuela& A. Patiño

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA PARA OBTENER LA INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO DIGNO EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA

3.1. Metodología y Método

3.1.1 Metodología.- “Es el conocimiento del método. Disciplina que estudia, analiza, promueve y depura el método. Nos ayuda en la descripción, el análisis y la valoración crítica de los métodos”. (Morán, Métodos de Investigación, 2010, pág. 20)

3.1.2 Método.- Según Morán, “proviene del griego metá y odós, que significa vía, camino para llegar al resultado, es un proceso lógico para lograr la adquisición, organización, exposición, etc., de conocimientos. (Morán, Métodos de Investigación, 2010, pág. 20)

3.2. Métodos que predominan en la búsqueda de conocimiento científico

Para Morán, existen los siguientes métodos:

Método deductivo: Consiste en obtener conclusiones generales para obtener explicaciones particulares.

Método inductivo: A través del razonamiento, se toman hechos particulares para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general.

Método inductivo deductivo: Basado en la lógica y relacionado con hechos particulares, contiene las características de ambos métodos.

Método analítico: Consiste en descomponer un objeto de estudio mediante la separación de la partes de un todo para estudiarlas de manera independiente.

Método sintético: Integra los componentes que se encuentran dispersos de un objeto de estudio para estudiarlos en su totalidad.

Método analítico- sintético: Estudia los hechos desde la descomposición para estudiarlos de manera individual y luego integra las partes para estudiarlas desde su totalidad.

Método histórico comparativo: Consiste en establecer la semejanza de fenómenos que permita llegar a una conclusión de su origen común” (Morán, Métodos de Investigación, 2010, pág. 25)

3.3.Proceso de Investigación

1. Concebir la idea a investigar.
2. Plantear el problema de investigación
 - Establecer los objetivos de investigación.
 - Desarrollar las preguntas de investigación.
 - Justificar la investigación y su viabilidad.
3. Elaborar el marco teórico
 - Revisión de la literatura.
 - Construcción del marco teórico
4. Definir si la investigación se inicia como exploratoria o descriptiva
5. Establecer la hipótesis. Detectar las variables
6. Selección del diseño apropiado de investigación
 - Diseño experimental
 - Diseño no experimental
7. Selección de la muestra.
 - Determinar el universo
 - Extraer la muestra
8. Recolección de los datos.
 - Elaborar el instrumento de recolección de datos y aplicarlo.
 - Codificar los datos
 - Crear un archivo que contenga los datos
9. Analizar los datos.
 - Seleccionar los análisis apropiados
 - Realizar los análisis

10. Presentar los resultados.

- Elaborar el reporte de investigación
- Presentar el reporte de investigación” (Morán, Métodos de Investigación, 2010, págs. 21-22)

3.4. Fuentes de Investigación

1. Fuentes primarias (directas).- Constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura, y proporcionan datos de primera mano: libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis, disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, trabajos presentados en conferencias o seminarios, artículos periodísticos, testimonios de expertos, películas, documentales, videocintas, foros y páginas de internet.

2. Fuentes secundarias.- Son compilaciones, resúmenes y listados de referencias publicadas en un área del conocimiento partícula, donde se mencionan y comentan brevemente artículos, libros, etc.

3. Fuentes terciarias.- Se trata de documentos que compendian nombres y títulos de revistas y otras publicaciones periódicas, así como nombres de boletines, etc., y son útiles para detectar fuentes no documentales como organizaciones que financian estudios, miembros de asociaciones científicas, instituciones de educación superior, agencias informativas, y dependencias del gobierno que efectúan investigaciones. (Morán, Métodos de Investigación, 2010, pág. 30)

3.5. Hipótesis

La hipótesis es una suposición sujeta a una verificación que usa como base el razonamiento. Para Fernández es:

“Indican lo que se trata de probar, deben ser formuladas a manera de proposiciones, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación, donde después de

realizar la investigación se determinara si se acepta o se rechaza la hipótesis” (Fernández, Hernández, & Batista, 2006, pág. 12)

Mientras que para Moran la puede identificar como:

- Durante una investigación se puede tener una o más hipótesis y a veces se puede dar el caso de que no exista hipótesis alguna.
- Indican lo que se busca o se intenta averiguar.
- No siempre son verdaderas (Morán, Métodos de Investigación, 2010)

3.5.1. Características de la hipótesis

Las hipótesis deben tener las siguientes características:

1. Deben referirse a una situación real social.
 2. Los términos (variables) deber ser comprensibles, precisos y lo más concretos posibles.
 3. La relación entre variables propuestas por una hipótesis debe ser clara y verosímil (lógica).
 4. Los términos de la hipótesis y la relación planteada entre ellos deben ser observables y medibles; es decir, ser referentes con la realidad.
 5. Deben estar relacionados con técnicas disponibles a probarlos.
- (Morán, Métodos de Investigación, 2010, págs. 42-43)

3.5.2. Tipos de Hipótesis

Para Morán, (2010) existen 4 tipos de hipótesis, siendo las siguientes:

Hipótesis de investigación (HI).- Son aquellas proposiciones probables entre dos o más variables

- a) Descriptivas.- En la cual implica una sola variable, donde señalan hechos determinados o fenómenos en la población o naturaleza.
- b) Correlacionales.- Implica la medición entre variables, donde mide el nivel de variación de las mismas.
- c) De diferencia de grupos.- Compara grupos.

d) De casualidad.- Afirma la relación entre dos o más variables, además proponen un sentido de entendimiento entre ellas; es decir causa-efecto donde informan como la una afecta a la otra.

Hipótesis nulas (H_0).- Es la negación de la hipótesis, donde consiste en verificar si dicha investigación se puede realizar.

Hipótesis alternativas.- Consiste en proponer otra solución al problema que no afecte al marco teórico.

Hipótesis estadística.- Transformación de hipótesis de investigación, nula o alternativas en símbolos estadísticos.(Pág. 35)

3.5.2. Hipótesis de trabajo

La prueba de hipótesis consiste en suponer algún valor para el parámetro de interés (hipótesis nula) y utilizar los datos muestrales para rechazar o validar esta información.

En esta prueba se definen dos hipótesis complementarias:

- Hipótesis nula (H_0) afirma un valor específico de la variable
- Hipótesis alternativa (H_a) negación de la hipótesis nula

“Con esto la prueba consiste en definir una región en la distribución normal estándar, llamada zona de no rechazo, cubre los valores que respaldarían a la hipótesis nula y la otra región es la zona de rechazo que incluye los valores que rechazan la hipótesis nula” (Harvey Sánchez y José Daniel Espinoza, 2012, pág. 133)

3.5.3. Procedimiento para desarrollar una prueba de hipótesis

- Definir las hipótesis
- Seleccionar el nivel de significancia
- Ubicar los valores críticos
- Determinar el estadístico de prueba
- Interpretar los resultados

“La prueba de hipótesis se realizará por el método estadístico de Chi Cuadrado, conocido también como la prueba χ^2 de Pearson, que mide la diferencia entre una

distribución observada y otra teórica, la diferencia existente entre ambas será la que determine si se rechaza o acepta la hipótesis planteada” (Robin Plackett, 2003, págs. 59-72)

$$\chi^2 = \sum_i \frac{((\text{observación}_i) - (\text{teórica}_i))^2}{\text{teórica}_i}$$

Cuanto mayor sea el valor de χ^2 menos creíble es que la hipótesis sea correcta y cuanto más se aproxima a cero el valor de chi-cuadrado, más ajustadas estarán ambas distribuciones.

Los grados de libertad GL vienen dados por:

$$gl = (r-1)(k-1).$$

Donde r es el número de filas y k el de columnas.

Criterio de decisión:

No se rechaza H_0 cuando $\chi^2 < \chi^2_{\alpha} (r-1)(k-1)$ En caso contrario sí se rechaza.

3.6. Variables

3.6.2.1. Concepto: propiedad que puede variar y la misma es susceptible de medirse.

3.6.2.2. Variable independiente

Para Moran significa: “Es el factor que el investigador usa en un estudio para describir, predecir y explicar otro al que se le conoce como variable dependiente” (Morán, Métodos de Investigación, 2010, pág. 41)

3.6.2.3. Variable dependiente

Según Moran (2010) esta es: “Aquello que el investigador está interesado en conocer.” (pág 42).

3.6.2.4. Variables e indicadores

Tabla 16. Variables e indicadores

DEPENDIENTES	INDEPENDIENTES	INDICADORES
Impacto en la liquidez económica en las empresas de la industria manufacturera del sector maderero	Cambios en la legislación actual.	Representa modificaciones que surgen con respecto de la asignación del salario digno para un período determinado.
	Número de empleados.	Tomado como elemento que modifica de manera variable el impacto en la liquidez de una empresa.

Nota. Variables de investigación de la presente tesis. Investigación de campo, por A. Patiño & C. Valenzuela

3.7. Objetivos

3.7.1. Objetivo general

Definir cuál es el alcance que las empresas de la industria manufacturera del sector de madera pueden aportar al incremento del salario digno para su equipo colaborador y lograr que cubra en mayor medida sus necesidades básicas gestionando la productividad y satisfacción de los empleados para lograr un excelente clima laboral.

3.7.2. Objetivos específicos

- Investigar sobre la situación actual de la industria manufacturera relacionada con el sector maderero especialmente con la remuneración hacia sus colaboradores.
- Definir qué elementos intervienen en la asignación de los salarios y los efectos en la productividad de la empresa.
- Plantear la metodología para la recopilación de información de campo sobre el salario digno en el sector manufacturero de madera.

- Analizar la información recopilada y establecer en un informe, las respectivas conclusiones respecto al salario digno y el impacto en la liquidez de la empresa, para conocer los resultados de dicha información.

3.8. Universo, población y muestra

Según Moran, (2010) el universo, la población y la muestra son la parte más importante para una investigación definiendo estos términos como:

Universo: “Se llama universo a lo que comúnmente se conoce como población.”

Población: “Es el universo de individuos definidos en la hipótesis.”

Muestra: “Es el subgrupo representativo del grupo total.” (pág 46)

3.9. Tipos de Muestreo

Para Morán (2010) se debe conocer:

- “Muestro probabilístico.- Método que consiste en seleccionar al azar a cada individuo de la muestra.
- Muestreo no probabilístico.-Los sujetos de la muestra son seleccionados a conveniencia del investigador”. (pág 46)

3.10. Técnicas de recolección

Según lo expersado por Morán (2010) hay 8 técnicas de las cuales mencionaremos las que utilizaremos en la investigación:

Método: Es el proceso mediante el cual se lograra obtener la información.

Observación: Es parte fundamental de la investigación aparece desde el inicio de la misma y perdura hasta el final.

Encuesta: Utilizada con el fin de conocer la opinión de un grupo de personas, se la realiza con el fin de generalizar un conocimiento mediante la interrogación. (pág 50)

3.11. Determinación de la población

La Superintendencia Compañías proporciona la información de todas las empresas del sector industrial manufacturero del país, así como el número que hay en cada provincia, por lo que la población a formar parte de la investigación son 118 empresas del sector industrial manufacturero de madera del Distrito Metropolitano de Quito.

3.12. Selección y tamaño de la muestra

Para el cálculo de la muestra se toma en cuenta la siguiente forma matemática (Lara, 2012)

$$n = \frac{z^2 \cdot N \cdot PQ}{e^2(N - 1) + (Z^2 \cdot PQ)}$$

Donde:

N =	118	tamaño del universo o población objetivo
n =	?	el tamaño de la muestra con respecto al universo
e =	0.05	el grado de error y este puede ir desde 1% hasta 5%
P =	0.50	El porcentaje de probabilidad de que un sujeto sea tomado en cuenta como parte de la muestra.
Z =	1.95	Para un intervalo de confianza del 95% que es lo normal este símbolo adquiere el valor de 1.95 que es lo sugerido.
K =	2	Lo usual en investigaciones comerciales es igual a 2 porque representa el nivel de confianza de 95.46%.

$$n = \frac{1,95^2 \times 118 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2(118 - 1) + (1,95^2 \times 0,5 \times 0,5)}$$

n=90,4

Después de aplicar la fórmula matemática se obtiene una muestra de 90 empresas a ser encuestadas para recolectar la información necesaria y obtener resultados que permitan resolver el problema de investigación.

3.13. Instrumentos

El instrumento básico aplicado para el desarrollo de la investigación es la encuesta, la cual fue aplicada a cada una de las empresas del sector manufacturero del Distrito Metropolitano de Quito determinadas en la muestra.

CAPÍTULO 4

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS E INFORME

4.1. Presentación de resultados, tabulación y cuadros

Pregunta 1. ¿Conoce usted sobre el salario digno?

Tabla 17. Pregunta 1

respuesta	porcentaje
SÍ	86,79%
NO	13,21%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 2. El pago del sueldo a sus empleados está acorde al salario digno?

Tabla 18. Pregunta 2

respuesta	porcentaje
SÍ	95,83%
NO	4,87%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 3. ¿Conoce los valores respectivos de la canasta básica para los años 2011-2012?

Tabla 19. Pregunta 3

respuesta	porcentaje
SÍ	25%
NO	75%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 4. ¿Sus trabajadores rinden de manera óptima en sus labores diarias?

Tabla 20.Pregunta 4

Respuesta	porcentaje
Algunas veces	16,67%
Casi siempre	37,50%
Siempre	45,83%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 5. ¿Conoce quiénes tienen la obligación de pagar el salario digno?

Tabla 21. Pregunta 5

Respuesta	porcentaje
SÍ	85,42%
NO	14,58%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 6. ¿Sabe cómo se calcula el salario digno?

Tabla 22.Pregunta 6

Respuesta	porcentaje
SÍ	52,08%
NO	47,92%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 7. ¿Conoce el plazo máximo de pago de la compensación del salario digno?

Tabla 23.Pregunta 7

Respuesta	porcentaje
SÍ	56,25%
NO	43,75%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 8. ¿Realiza la compensación y pago respectivo del salario digno acorde a los plazos establecidos en caso de ser necesario?

Tabla 24.Pregunta 8

Respuesta	porcentaje
Nunca	4,17%
Algunas veces	10,42%
Casi siempre	18,75%
Siempre	66,66%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 9. ¿Cuánto es el número de trabajadores de tu empresa?

Tabla 25. Pregunta 9

Respuesta	porcentaje
1 a 20	33,33%
20 a 50	47,92%
Más de 50	18,75%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 10. ¿Cuánto fue el efecto en dólares para su empresa por la aplicación del salario digno en el año 2011-2012?

Tabla 26.Pregunta 10

Respuesta	porcentaje
1 a 20	4%
20 a 50	56%
Más de 50	40%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

Pregunta 11. Indique 3 beneficios extralegales que reciben sus trabajadores

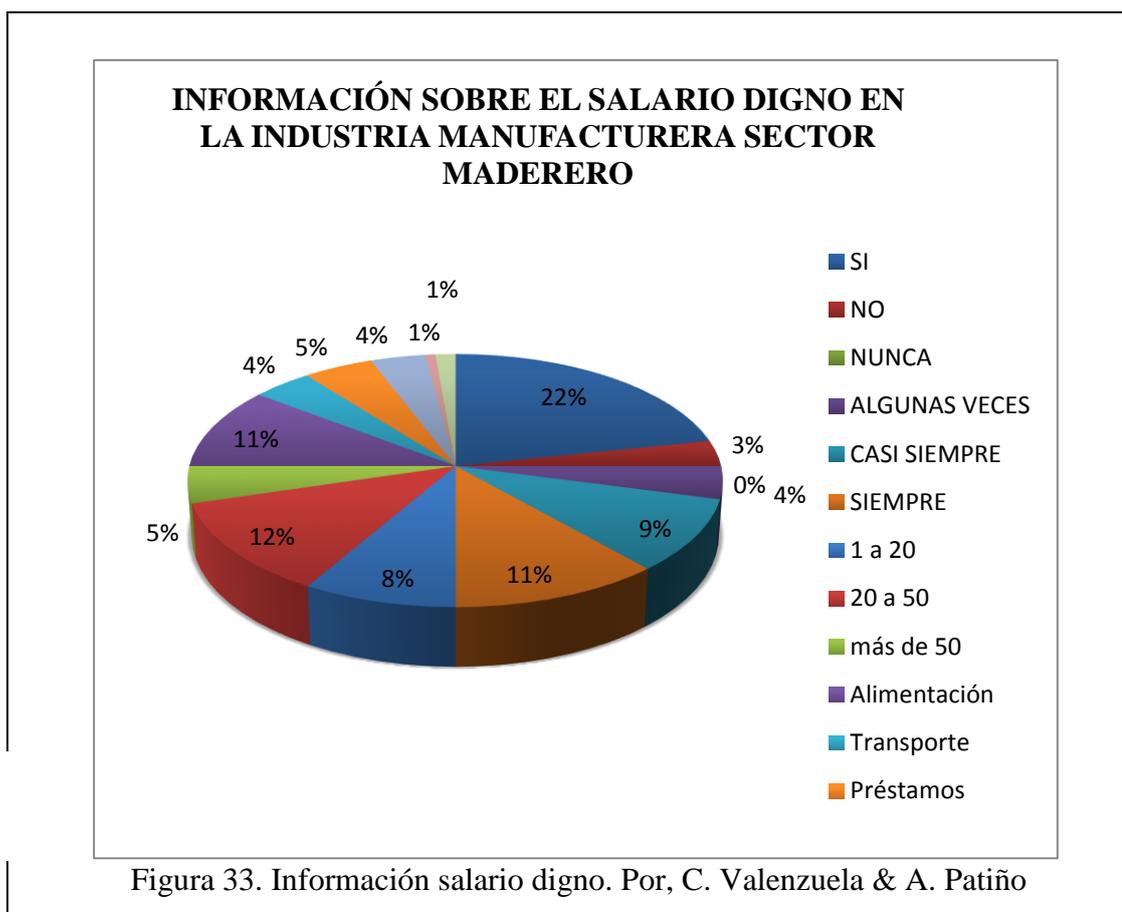
Tabla 27 Pregunta 11

Respuesta	porcentaje
Alimentación	41,89%
Transporte	16,22%
Préstamos	18,92%
Ninguno	14,86%
Uniformes	2,70%
bonificaciones	5,41%
TOTAL	100%

Nota: encuesta aplicada a empresas manufacturas del sector de madera del DMQ

Por, Carla Valenzuela y Andrea Patiño

4.2. Figura y análisis



4.3. Determinación de la hipótesis nula y alternativa

El 90% de las empresas manufactureras de madera tienen la capacidad de mejorar la remuneración del salario digno para sus colaboradores con un mínimo impacto en su liquidez económica y financiera.

H_0 : > 90 % de empresas manufactureras

H_a : <90% de empresas manufactureras

Nivel de significancia 5% = 0,05

Según lo determinado con la fórmula matemática de Byron Lara, se obtuvo que de 118 empresas manufactureras registradas en el Distrito Metropolitano de Quito, la muestra para realizar el cálculo es de 90 empresas, con un porcentaje de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%.

4.4. Frecuencias observadas

Las preguntas elegidas para la tabla de frecuencias son:

- Pregunta 1. ¿Conoce usted sobre el salario digno?

RESPUESTA: SÍ 86,79%

- Pregunta 2. El pago del sueldo a sus empleados está acorde al salario digno?

REPUESTA SI 95,83%

- Pregunta 5. ¿Conoce quiénes tienen la obligación de pagar el salario digno?

REPUESTA SI 85,42%

- Pregunta 6. ¿Sabe cómo se calcula el salario digno?

REPUESTA SI 52,08%

4.5. Frecuencias teóricas (esperadas)

La frecuencia observada para cada pregunta es igual a la media, es decir del 59%

Tabla 28. Frecuencias observadas y esperadas

	F. observadas	F. esperadas
Pregunta 1	87	59
Pregunta 2	96	59
Pregunta 5	85	59
Pregunta 6	52	59
TOTAL	320	236

Nota: Frecuencias observadas y esperadas. Investigación de campo, por C.

Valenzuela & A. Patiño

4.6. Determinación de los grados de libertad

$$GL = (n-1)$$

Donde n representa el número de variables, en este caso 4

Por lo tanto: $GL = (4-1)$ $GL = 3$

4.7. Cálculo del Chi Cuadrado

Con 3 grados de libertad y un nivel de significancia de 0,05 se obtiene que en la tabla de Chi cuadrado corresponde a 7,82

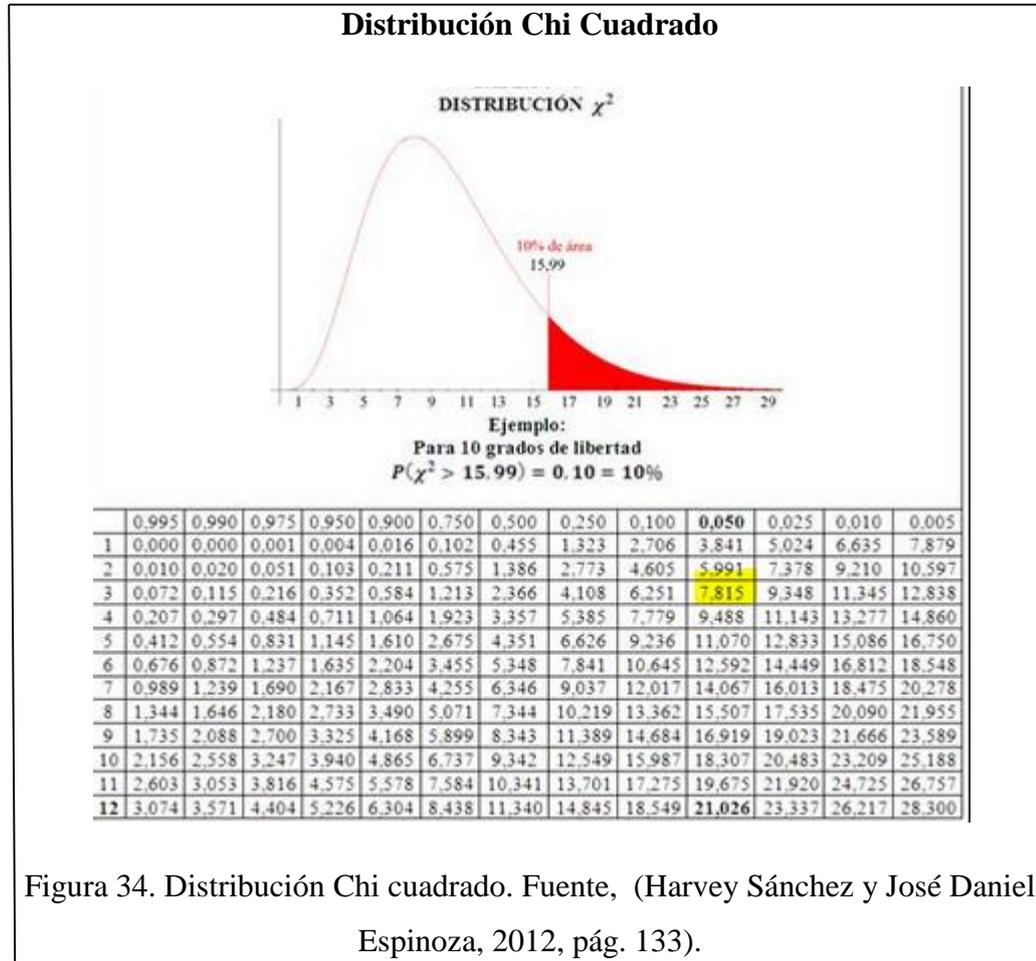


Figura 34. Distribución Chi cuadrado. Fuente, (Harvey Sánchez y José Daniel Espinoza, 2012, pág. 133).

Aplicando la fórmula, mediante una tabla de frecuencias

$$\chi^2 = \sum_i \frac{((\text{observación}_i) - (\text{teórica}_i))^2}{\text{teórica}_i}$$

Tabla 29. Cálculo Chi cuadrado

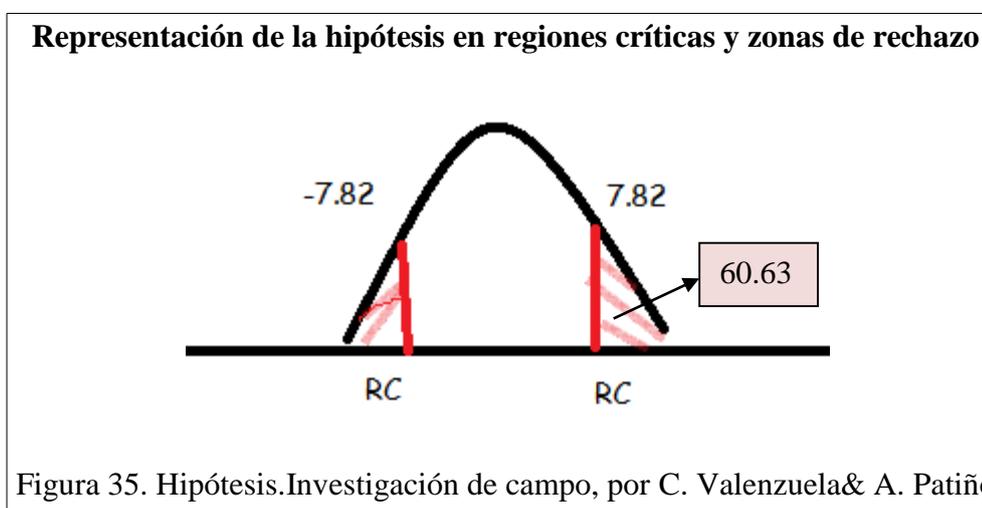
Fr.Observadas	Fr. Esperadas	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
87	59	28	784	13,29
96	59	37	1369	23,20
85	59	26	676	23,31
52	59	7	49	0,83
TOTAL				60,63

Nota: Chi cuadrado. Investigación de campo, por C. Valenzuela& A. Patiño

4.8. Análisis

El valor crítico obtenido del cálculo de Chi cuadrado 60,63 es mayor que el valor de la tabla de la distribución 7,82, encontrándose en la región crítica; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alternativa, la cual afirma:

Menos del 90% de las empresas manufactureras de madera tienen la capacidad de mejorar la remuneración del salario digno para sus colaboradores con un mínimo impacto en su liquidez económica y financiera.



Ante este resultado podemos concluir que mientras las leyes establecidas por el Gobierno decreten aumentos salariales de manera anual, el impacto económico y financiero será mayor en los balances de las empresas manufactureras de madera del Distrito Metropolitano de Quito, ya que la gran mayoría de ellas no cuentan con una capacidad económica para sustentar los salarios básicos unificados y en muchos casos un salario digno de todos sus empleados, que según los datos de la encuesta el

48% oscila en un rango de 20 a 50 trabajadores; optando frecuentemente por el despido de algunos de ellos.

La única alternativa que tienen estas empresas es centralizar las funciones de sus personal, es decir contratar una persona y capacitarla para que haga las funciones de dos o tres trabajadores, evitando incurrir en costos y gastos laborales, pero a su vez corriendo el riesgo de errores, estrés y fatiga en sus colaboradores.

A pesar de que el 87% de los encuestados conoce acerca del salario digno, el 75% no sabe acerca de los valores de la canasta básica familiar, datos un poco contradictorios tomando en consideración que es un referente para el cálculo del salario digno; esto se debe a que la gran mayoría asume que el salario digno es sinónimo de salario básico, cuando en realidad este último es un componente del primero. Esta confusión conlleva a que las empresas no paguen un salario digno de acuerdo a lo establecido en la normativa, teniendo que cancelar la compensación de todos sus trabajadores, de todo el año laborado.

CONCLUSIONES

- El salario digno es una remuneración establecida por el Gobierno ecuatoriano, con la finalidad de que el trabajador pueda cubrir sus necesidades y las de su familia, accediendo a la canasta básica familiar, de esta manera la ley tiene como objetivo priorizar que todos los empleadores paguen al menos el salario mínimo a sus empleados y de esta forma tratar de minimizar el nivel de desempleo logrando mejorar su calidad de vida.
- Con respecto al salario digno en las empresas manufactureras se puede concluir que el 13% de personas no están familiarizadas con el término salario digno; siendo un porcentaje mínimo, por tratarse de un tema que se ha ido difundiendo mayormente en los últimos años en nuestro país.
- Las propuestas del salario digno son unilaterales porque aunque se brindase la oportunidad de participación a los trabajadores mediante consultas para saber sus opiniones y reclamos, lo cual desembocaría directamente en rendimiento para la industria; el nivel establecido para el salario del trabajador depende en última instancia de la decisión que tome la administración de la empresa para ello.
- La idea del salario digno es que el trabajador pueda acceder a la canasta básica familiar de forma mensual; para su cálculo se toma en cuenta los componentes (décimo tercero, décimo cuarto sueldo, utilidades, fondos de reserva) sin embargo éstos se pagan una vez al año en ciertos periodos establecidos; sin tomar en cuenta que las necesidades del trabajador son mes a mes.
- Con la inserción de nuevos reglamentos, controles y normas por parte del Gobierno como es la compensación del salario digno, en algún momento se logrará cambiar la mentalidad de los contratantes al apreciar un trabajo digno con derecho a un sueldo básico unificado, sumado a los beneficios adicionales que por ley le corresponden al trabajador desde el primer día de trabajo; pauta que servirá para la erradicación de la explotación laboral y para que la compensación del salario digno llegue a ser inaplicable e incluso innecesaria.

RECOMENDACIONES

- Establecer mayores controles y normas por parte de organismos del Estado para regularizar el cumplimiento del pago de al menos el salario mínimo unificado en todas las empresas privadas del sector manufacturero registradas dentro del Distrito Metropolitano de Quito.
- Realizar más campañas de difusión acerca del salario digno para que las personas adquieran mayores conocimientos sobre ello y no sean víctimas de abusos e irregularidades.
- Brindar oportunidades de participación a los trabajadores a través de reuniones o departamentos de apoyo, para determinar sus insatisfacciones tanto laborales como salariales ya que colaboradores motivados son más productivos y generan un trabajo de calidad.
- Los componentes del salario digno que son tomados en cuenta para realizar su cálculo deben ser pagados de forma mensual para que el trabajador pueda obtener ingresos necesarios y cubrir los gastos de la canasta básica que se generan cada mes.
- Continuar con los controles y sanciones por parte del gobierno en el caso del no cumplimiento del valor establecido para el pago del salario digno y en la fecha establecida para la compensación del mismo, en el caso de así serlo.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alcalde, & Miguel, P. A. (2007). *Calidad*. Madrid: Calidad.
- ARGENPRESS. INFO. (3 de noviembre de 2010). *¿Salario digno o remuneración mínima?* Recuperado el 31 de enero de 2015, de Navarro, Guillermo:
<http://www.argenpress.info/2010/11/ecuador-salario-digno-o-remuneracion.html>
- Arias, L., & Erazo, J. (abril de 2013). *Análisis de las políticas laborales y de empleo en el período comprendido entre los años 2008 al 2011 y su impacto en la vida del trabajador privado a nivel nacional*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Asamble Nacional. (2009 de diciembre de 2009). Proyecto de ley orgánica del salario de la dignidad. *Ley orgánica del salario de la dignidad*. Quito, Pichincha, Ecuador:
<http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/8a662369-03e8-4473-8780-718a1b4290e4/Proyecto%20de%20Ley%20Org%C3%A1nica%20del%20Salario%20de%20la%20Dignidad%20Tr.%2016599.pdf>
- Ascoly, N., & Finney, C. (2008). *Fabricado por mujeres : género, la industria de la confección global y el movimiento por los derechos de las trabajadoras*. España: Icaria.
- Bravo Valdivieso, M. (2005). *Contabilidad General*. Nuevo día.
- Buró Tributario Consultores. (martes de diciembre de 2014). *Buró Tributario consultores*. Obtenido de <http://burotributario.blogspot.com/2012/02/salario-digno-y-presentacion-de-anexo.html>
- Caiza, S., García , E., Grifa , J., & Rodríguez, A. (marzo de 2013). Canasta Básica Familiar. *Canasta Básica Familiar*. Quito, Pichincha, Ecuador:
<http://es.calameo.com/read/0023358110783be91804e>.
- Camogli, P. (2013). *Asamblea del año XIII. Historia del primer congreso argentino*. Argentina : Penguin Random House.
- Casa, J. (viernes de junio de 2013). *El Blog*. Recuperado el mayo de 2014, de <http://clasificacion5.blogspot.com/>
- Castro Velazquez, A. (2009). *Salario*. El Cid Editor.
- Codigo de la Producción. (2010). Salario Digno. En A. Nacional. Quito.
- Código de la Producción, Comercio e Inversiones. (2010). Código de la Producción, Comercio e Inversiones. En A. Nacional, *Código de la Producción, Comercio e Inversiones* (pág. 7 y 8). Quito.

Código del Trabajo. (1967). *Capítulo VI De los Salarios, De los Sueldos, De las Utilidades y De las Bonificaciones y Remuneraciones Adicionales*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Código del Trabajo. (2013). Capítulo VI De los Salarios, De los Sueldos, De las Utilidades y De las Bonificaciones y Remuneraciones Adicionales. En C. d. Trabajo, *Código del Trabajo* (pág. 51). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Consultor Victor Hugo Quezada. (2010). *Estudio base para una metodología del salario digno en la producción bananera*.

Córdova, N. S. (enero de 2007). *Sistema de incentivos basados en el tiempo estándar*. Obtenido de http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/973/10/Capitulo_4.pdf

Coronel, S. (2012). *Análisis Jurídico del Salario Digno en el Ecuador*. Ecuador: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/1461/1/UDLA-EC-TAB-2012-95.pdf>.

Delgado, S., & Ena, B. (2008). *Recursos Humanos: Administración y finanzas*. Madrid: Paraninfo.

Diagnósticos Ecuador. (2005). *portales UDAPE*. Obtenido de http://www.udape.gob.bo/portales_html/diagnosticos/documentos/TOMO%20VII%20-%20SECTOR%20MANUFACTURERO.pdf

Díaz, E., Saavedra, L., & Valencia, H. (2010). *Sueldos y Salarios. Guía práctica y metodología*. México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Ecuador en cifras. (enero de 2014). *Canasta básica*. Recuperado el 20 de marzo de 2015, de Ecuador en cifras: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/Reporte_inflacion_Enero_2014.pdf

Ecuador Legal Online. (1 de enero de 2015). *Calculadora fondo de reserva*. Recuperado el 31 de enero de 2015, de Ecuador Legal Online: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/calculadora-de-fondos-de-reserva/>

Ecuador Legal Online. (17 de 12 de 2013). *Décimo tercer sueldo*. Recuperado el 21 de 05 de 2014, de Ecuador Legal Online: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/decimo-tercer-sueldo/>

Ecuador Legal Online. (11 de febrero de 2014). *El salario digno para el 2014*. Recuperado el 21 de enero de 2015, de Ecuador Legal Online: <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/salario-digno-2014/>

Ecuador Legal Online. (12 de marzo de 2015). *Utilidades*. Recuperado el 21 de enero de 2015, de Ecuador Legal Online:

<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/reparto-utilidades/>

EKOS. (2011). Las 25 empresas que reparten más utilidades. *EKOS* , 36.

EKOS. (2014). SALARIO DIGNO EN ECUADOR. *REVISTA EKOS* , 12-15.

El Ciudadano. (2009). *El Ciudadano*. Obtenido de El Ciudadano, boletín de prensa 089.: <http://www.elciudadano.gob.ec/>

El Telégrafo. (30 de diciembre de 2013). *Canasta básica y salario digno*.

Recuperado el 15 de enero de 2015, de El telégrafo:

<http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/hace-dos-anos-esta-cubierta-la-canasta-basica.html>

El telégrafo. (13 de enero de 2014). *Evolución del Salario en Ecuador*. Recuperado el 28 de diciembre de 2014, de El Telégrafo:

<http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/redistribucion-de-riqueza-impacto-en-lo-social.html>

Estrada, R. (2009). *El mercado salarial y laboral en el Ecuador*.

Estudio Jurídico Viteri & Asociados S.A. CHVL. (febrero de 2011). *Incentivos tributarios*. Recuperado el 20 de enero de 2015, de Estudio Jurídico Viteri & Asociados S.A. CHVL: http://www.estudiojuridicoviteri.com/pu_02.html

Faculta de Empresariales. (30 de noviembre de 2014). *Teoría de los salarios*. Obtenido de Facultad de Empresariales:

http://www.facultadempresariales.com/2010/05/salarios-de-eficiencia_31.html

Fajardo, S. (21 de enero de 2014). Canasta Básica. *Canasta básica familiar ecuatoriana* . Quito, Pichincha, Ecuador:

<http://es.calameo.com/read/002332386925b2a40c56f>.

Fernández, C., Hernández, R., & Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc GRAW Hill.

Gonzalez, R. (Diciembre de 2011). Salario digno. *Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el código orgánico de la producción, comercio e inversiones en concordancia con el código de trabajo vigentes en el Ecuador* . Quito, Pichincha, Ecuador:

<http://repositorio.uisek.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/218/1/Salario%20digno%20en%20el%20r%C3%A9gimen%20de%20contrataci%C3%B3n%20privada.pdf>.

Harvey Sánchez y José Daniel Espinoza. (2012). *Construcción de ítems de opción múltiple para pruebas objetivas, UPS*.

IDE Business School. (2013). *Salario Digno*. Recuperado el 31 de enero de 2015, de IDE Business School: <http://investiga.ide.edu.ec/index.php/el-mercado-salarial-y-laboral-en-el-ecuador>

IESS, E. r. (de 29 de julio del 2009). *ley para el pago mensual del fondo de reserva y el régimen solidario de cesantía por parte del estado*. Registro Oficial No. 644.

INEN. (21 de marzo de 2013). *INEN*. Recuperado el 16 de mayo de 2015, de <http://www.normalizacion.gob.ec/estado-de-situacion-reglamentos-tecnicos-ecuatorianos-rte-inen/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (23 de junio de 2011). *Cálculo de la Canasta Básica*. Recuperado el 25 de marzo de 2015, de Metodología del índice de precios al consumidor IPC: <http://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/152/download/3329>

Jorge Burbano Toledo. (diciembre de 2011). Evolución del empleo y desempleo en las ciudades de Quito y Guayaquil. *Evolución del empleo y desempleo en las ciudades de Quito y Guayaquil* . Guayaquil.

Krugman, P., Olney, M. L., & Wells, R. (2008). *Fundamentos de economía*. Barcelona: Reverte.

Lara, B. (2012). *Como Elaborar Proyectos de Inversión Paso a Paso*. Quito: Oseas Espín .

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. (2012). *Leys Tributarias, Recopilación Normativa*.

Ministerio de Relaciones Laborales . (Abril de 2014). Acuerdo 0081. *Reforma el "Reglamento para el pago y declaracion de la decimatercera, decimacuarta remuneraciones, participacion de utilidades y consignaciones* . Quito.

Ministerio de Relaciones Laborales. (19 de mayo de 2014). *Compensación Económica del salario digno*. Obtenido de Ministerio de Relaciones Laborales: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/valores-mision-vision/>

Ministerio del Trabajo. (2012). *Calculadora de Salario Digno del Ministerio del Trabajo*. Recuperado el 31 de enero de 2015, de Ministerio del Trabajo: <http://190.152.249.214:8090/CalculadoraSalarioDigno/index.jsf>

Morán, G. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Pearson Educación.

Morán, G. (2010). *Métodos de Investigación*. México: Person Educación.

Paul Krugman, Martha L. Olney, Robin Wells . (2008). *Fundamentos de Economía*.

- Plotkin, L. (2 de junio de 2007). *Historia inca*. Obtenido de Quito adventure: <http://www.quitoadventure.com/espanol/informacion-ecuador/historia/historia-ecuador/inca-historia-ecuador.html>
- Press, E. (2011). *Empresas de Familia Del conflicto a la eficiencia*. Buenos Aires: Granica.
- Quinchimbla, M., Chumania, A., Pachacama, D., & Suquillo, K. (2013). *Valor nutricional canasta básica*. Recuperado el 25 de marzo de 2015, de Canasta Básica Familiar en el Ecuador: <http://es.calameo.com/read/002463182b00bc721de6c>
- Rincón, C., Lasso, G., & Parrado, Á. (2012). *Contabilidad siglo XXI*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Robin Plackett. (2003). *Karl Pearson and the Chi-Squared Test*.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2012). Recuperado el 26 de Mayo de 2014, de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_WEBtodo.pdf
- SRI. (2014). *Período cálculo décimo cuarto*. Obtenido de SRI: www.sri.gob.ec
- Tejada, B. D. (2006). *Administración de servicios de alimentación. Calidad, nutrición, productividad y beneficios*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Tejero, J. J. (2007). *Logística integral: la gestión operativa de la empresa*. España: ESIC Editorial.
- TIPOS.CO. (2014). *definiciones de productividad*. Recuperado el 17 de junio de 2015, de TIPOS.CO: [http://www.tipos.co/definiciones de productividad/](http://www.tipos.co/definiciones-de-productividad/)
- Toledo, E. d., & Cortés, E. B. (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. España: Anthropos Editorial.
- Trabajo, C. d. (1967). Código del Trabajo. En C. d. Trabajo, *Código del Trabajo* (pág. 48). Quito: Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Urquijo, J. I., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneración del Trabajo: Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios*. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Urquijo, J., & Bonilla, J. (2008). *La Remuneracion Del Trabajo*. Caracas: Universidad Catolica Andres.
- Zapata Sánchez, P. (2005). *Contabilidad General*. Guillermo.
- Zapata, J. (2014). *JEZL Contadores Auditores*. Recuperado el 20 de 06 de 2014, de JEZL Contadores Auditores: http://www.jezl-auditores.com/index.php?option=com_content&view=article&id=102:decimo-tercer-sueldo-2014&catid=55:noticias-tibutarias&Itemid=71

ANEXOS

ANEXO 1. Modelo de la encuesta

CUESTIONARIO	
NOMBRE DE LA EMPRESA: -----	
FECHA: -----	
CARGO DEL ENCUESTADO: -----	
OBJETIVO: Determinar el alcance e impacto económico de la aplicación del salario digno en las empresas del sector de madera.	
1.	¿Conoce ud. Sobre el salario digno? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2.	¿El pago del sueldo a sus empleados está acorde al salario digno? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
3.	¿Conoce los valores respectivos de la canasta básica para los años 2011, 2012? (De ser así detállelos) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
4.	¿Sus trabajadores rinden de manera óptima en sus labores diarias? NUNCA <input type="checkbox"/> ALGUNAS VECES <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/>
5.	¿conoce quiénes tienen la obligación de pagar el salario digno? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
6.	¿Sabe cómo se calcula el salario digno? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
7.	¿Conoce el plazo máximo de pago de la compensación del salario digno? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
8.	¿Realiza la compensación y pago respectivo del salario digno, acorde a los plazos establecidos, en el caso de que fuera necesario? NUNCA <input type="checkbox"/> ALGUNAS VECES <input type="checkbox"/> CASI SIEMPRE <input type="checkbox"/> SIEMPRE <input type="checkbox"/>
9.	¿Cuánto es el número de trabajadores de su empresa? _____
10.	¿Cuánto fue el efecto en dólares para su empresa de la aplicación del salario digno en el año 2011-2012 _____
11.	Indique 3 beneficios extra legales más representativos que reciben sus trabajadores