

CONSULTA LABORAL:

DE LAS REMUNERACIONES

1. Aspectos generales:

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución Política de la República: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios...”

2. Determinación de la 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 deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79 CT.)

Nuestra legislación laboral respecto a la remuneración, aún mantiene los conceptos de sueldo y salario, así: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.” (Art. 80 CT.)

3. Remuneración básica:

Tal como lo establece el Art. 81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales.

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.

El monto del salario básico lo determina el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realiza con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2019-394, el Ministro del Trabajo, expidió el la Norma que fija el Salario Básico Unificado del Trabajador en General para el año 2020.

Mediante este Acuerdo se fija a partir del 1 de enero de 2020, el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila, trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en \$ 400,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

El incremento salarial equivale al 1,523%, considerando las variables de crecimiento económico proyectado e inflación proyectada; componentes que serán utilizados para fijar tanto el incremento del salario básico unificado (SBU); así como, para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 Comisiones sectoriales.

El Acuerdo está en vigencia a partir del 1 de enero de 2020.

4. Forma de pago:

En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratan de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se estipula la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se debe pagar tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. (Art. 82 CT.)

5. Sueldo o salario y retribución accesorio:

Tal como lo determina el Art. 95 del Código del Trabajo: “Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.”

El mismo criterio se aplica para efectos del pago de los siguientes conceptos: bonificación por desahucio, fondos de reserva, la decimotercera remuneración, vacaciones y el pago de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

FUENTES:

- Constitución de la República
- Código del Trabajo
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-394
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-395