

# Que las obligaciones laborales no le sorprendan ni le angustien

< POR ÁNGELA MELÉNDEZ SÁNCHEZ >  
< FOTOS: EDUARDO VALENZUELA >



El inicio de año es una oportunidad para poner al día, entre otras cosas, las obligaciones patronales pendientes. Sea por desconocimiento o porque las novedades del sector han sido múltiples en los últimos meses, cada persona natural y cada empresa requerirán echar un vistazo a las actualizaciones y reformas que —de cumplirlas cabalmente— evitarán más de un dolor de cabeza. GESTIÓN presenta a continuación las principales reformas alcanzadas en el tema laboral y las aclaraciones de los expertos en el tema.

## SALARIO BÁSICO UNIFICADO

ÚLTIMA REFORMA:  
DICIEMBRE 2012

Ante la falta de consenso entre trabajadores y empleadores, por séptimo año consecutivo, el Gobierno tomó la decisión final: subir 8,8% al salario básico unificado (SBU) y ubicarlo en \$ 318. En 2012 el SBU fue de \$ 292. Según las autoridades, la cifra se adoptó tomando en cuenta la inflación proyectada para el cierre de 2012 de 5,05% y la mejora de la productividad, de 3,76%.

El Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) dijo que, de acuerdo a sus proyecciones, el trabajador alcanzará un ingreso mínimo, incluyendo las remuneraciones adicionales, de \$ 370,82 y que, con el porcentaje correspondiente a fondos de reserva, el monto llegará a \$ 397,32, con lo que se cubrirá el denominado salario digno, analizado más adelante. El incremento en el SBU está destinado solamente a trabajadores del sector privado. Asimismo, los empleadores deberán tomar este monto como referencia para el pago de la 14ª remuneración salarial, según el artículo 113 del Código del Trabajo (CT), equivalente a un SBU. **Francisco Vacas**, ministro de Relaciones Laborales, advirtió que quienes no cumplan con el ajuste serán sancionados e inspeccionados hasta que acaten la disposición.

El SBU se enfoca en quienes no constan en una de las 22 ramas productivas o en quienes, constando en ellas, se les ha fijado los \$ 318 como mínimo sectorial.

### IMPORTANTE SABER QUE...

Los trabajadores que perciben el SBU como sueldo tienen derecho también a las remuneraciones de ley, como pago de fondos de reserva a partir del primer año de trabajo, sobresueldos y vacaciones.

El pago de la afiliación obligatoria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) se descompone en 9,35% como aporte del afiliado y 11,15% por cuenta del patrono. En total, el aporte

mensual será este año de \$ 65,19 para las personas que ganan el básico.

### LO QUE LA EXPERTA ACLARA

**María Inés Trujillo**, especialista y capacitadora en el tema laboral, colaboró en esta edición para solventar dudas respecto a las reformas. Así, Trujillo explica que se debe tomar en cuenta que las compensaciones, como sobresueldos, vacaciones, etc. se deberán hacer a base del nuevo SBU.

### RESPALDO LEGAL DEL SBU Acuerdo ministerial 215

“**Artículo 1.-** Fijar a partir del 1 de enero de 2013 el Salario Básico Unificado (SBU) para el trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora del servicio doméstico; operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en \$ 318 de los EEUU de Norteamérica mensuales. El valor del

CUADRO 1

### Mínimos salariales por sectores

Las comisiones determinan el sueldo mínimo a recibir, desde el escalafón más bajo hasta el más alto en un sector y cargo determinado.

|    | Comisiones Sectoriales   | Para categoría más baja (en dólares) | Escalafón | Para categoría más alta (en dólares) | Escalafón |
|----|--|--------------------------------------|-----------|--------------------------------------|-----------|
| 1  | Agricultura y plantaciones                                     | 318                                  | E2        | 325,16                               | B1        |
| 2  | Producción pecuaria  | 318                                  | E2        | 330,72                               | B1        |
| 3  | Pesca, acuicultura y maricultura                               | 318,89                               | E2        | 330,28                               | B1        |
|    | Minas, canteras y yacimientos                                  |                                      |           |                                      |           |
| 4  | Actividades de minas y canteras                                | 348,70                               | E2        | 506,51                               | B1        |
|    | Actividades petroleras   | 361,92                               | E2        | 543,59                               | B1        |
| 5  | Transformación de alimentos (incluye Agroindustria)            | 319,04                               | E2        | 335,28                               | B1        |
| 6  | Productos industriales, farmacéuticos y químicos               | 318,89                               | E2        | 339,72                               | A1        |
| 7  | Producción industrial de bebidas y tabacos                     | 318                                  | E2        | 333,90                               | B1        |
| 8  | Metalmecánica  | 323,73                               | E2        | 334,22                               | B1        |
| 9  | Artesanías   | 319,56                               | E2        | 333,55                               | C1        |
| 10 | Productos textiles, cuero y calzado                            | 320,39                               | E2        | 322,39                               | C2        |
| 11 | Vehículos, automotores, carrocerías y sus partes               | 321,98                               | D2        | 333,90                               | A1        |
| 12 | Tecnología: <i>hardware</i> y <i>software</i> (incluye TIC)    | 318                                  | E2        | 337,36                               | A1        |
| 13 | Electricidad, gas y agua                                       | 318                                  | E2        | 339,75                               | A1        |
| 14 | Construcción   | 318                                  |           | 351,39                               | B1        |
| 15 | Comercialización y venta de productos                          | 318                                  | E2        | 326,68                               | B2        |
| 16 | Turismo y alimentación (establecimientos de primera categoría) | 318,64                               | E2        | 321,50                               | B1        |
| 17 | Transporte y logística   |                                      |           |                                      |           |
|    | Choferes/conductores   | 463,43                               | D2        | 485,64                               | C1        |
|    | Tráfico fluvial  | 318                                  | E2        | 337,66                               | B1        |
|    | Transporte aéreo   | 318                                  | E2        | 978,02                               | A1        |
| 18 | Servicios financieros  | 318,45                               | E1        | 325,45                               | A1        |
| 19 | Actividades tipo servicios                                     | 318                                  | E2        | 372,72                               | A1        |
| 20 | Enseñanza  | 320,23                               | C3        | 439,96                               | A1        |
| 21 | Actividades de salud   | 321,41                               | E2        | 333,90                               | A1        |
| 22 | Actividades comunitarias                                       | 321,18                               | E2        | 900                                  | A1        |

FUENTE: TABLAS DE INCREMENTO Y TARIFAS 2013, MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES.

SBU servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 Comisiones Sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al SBU”.

## SALARIO POR COMISIONES SECTORIALES

ÚLTIMA REFORMA:  
DICIEMBRE 2012

Lo primero a saber es que para definir estos salarios por comisiones se toma como base el SBU, al que se aplica un incremento de acuerdo a las ramas productivas y al tipo de actividad (*Cuadro 1*). Igual que con el SBU, estos incrementos se aplican en el sector privado, pues los salarios del sector público tienen su propia escala de remuneraciones, que aún no está definida.

La estructura ocupacional de las Comisiones Sectoriales, según el acuerdo ministerial 370, consta en el *Cuadro 2*.

### IMPORTANTE SABER QUE...

Para encontrar el detalle de las estructuras ocupacionales de cada comisión y los mínimos salarios por puesto de trabajo puede ingresar a:

[www.relacioneslaborales.gob.ec/tabla-s-de-incremento-para-la-remuneracion-minima-sectorial-y-tarifas](http://www.relacioneslaborales.gob.ec/tabla-s-de-incremento-para-la-remuneracion-minima-sectorial-y-tarifas).

### LO QUE LA EXPERTA ACLARA

Si el empleador no cumple con los mínimos salariales, le llegará la glosa respectiva. El MRL puede detectar las faltas con denuncias hechas por los trabajadores. La experta añade que los códigos ocupacionales entre el ministerio y el IESS están unificados, por lo que se pide que en los contratos de trabajo se ponga el cargo según los códigos sectoriales.

### RESPALDO LEGAL COMISIONES SECTORIALES

Acuerdo ministerial 216

**“Artículo 4.- Del cumplimiento de la estructura ocupacional y los salarios mínimos sectoriales.** Para la estructura ocupacional incluida en las ramas de actividad de las Comisiones Sectoriales, los salarios mínimos sectoriales, en ningún caso podrán ser menores a los establecidos en este acuerdo ministerial. De existir ocupaciones o puestos de trabajo que no se encuentren contemplados en las diferentes estructuras ocupacionales por ramas de actividad, el salario mínimo en ningún caso podrá ser inferior al de menor valor establecido en cada una de las diferentes ramas de actividad, debiendo el respectivo empleador notificar al Ministerio de Relaciones Laborales el o los cargos no contemplados hasta el 30 de junio de 2013, a efectos de que la Dirección de Análisis Salarial proceda con el estudio respectivo y dar a conocer mediante informe a las Comisiones Sectoriales cuyas actividades se desarrollarán en el año 2013”.

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en diciembre de 2010, en su artículo 8, estableció que el salario digno mensual “corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar”. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), este número es de 1,6. Así, el MRL definió a inicios de 2012 el procedimiento para el cálculo de esta compensación económica que el empleador debía pagar hasta marzo de 2012 a los trabajadores que en el año previo no percibieron el monto proyectado como salario digno (\$ 350,70).

## SALARIO DIGNO

ÚLTIMA REFORMA:  
FEBRERO 2013

Para el pago de esta compensación, el empleador estaba en la obligación de destinar hasta 100% de las utilidades correspondientes al año 2011. Además, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que generaron utilidades en el ejercicio económico de 2011 o que pagaron anticipo al impuesto a la renta inferior a la utilidad, estuvieron obligados a pagar la compensación económica para alcanzar el salario digno. La misma lógica se aplicará en períodos siguientes, es decir, los

empleadores deberán pagar hasta marzo de 2013 la compensación por la falta de pago del equivalente al salario digno a favor los trabajadores que no hayan obtenido en 2012 ingresos mensuales equivalentes a dicho valor. El promedio de la canasta básica familiar en 2012 fue de \$ 588,88, por lo que el salario digno a compensar es de \$ 368,05, según el acuerdo ministerial 0007, publicado en el Registro Oficial N° 884.

CUADRO 2

### Estructura ocupacional en los sectores productivos

| Niveles | Funciones                 |
|---------|---------------------------|
| Nivel A | Jefatura                  |
| Nivel B | Supervisión               |
| B1      | Supervisión general       |
| B2      | Supervisión técnica       |
| B3      | Supervisión operativa     |
| Nivel C | Operación                 |
| C1      | Operación especializada   |
| C2      | Operación técnica         |
| C3      | Operación básica          |
| Nivel D | Asistencia                |
| D1      | Asistencia administrativa |
| D2      | Asistencia técnica        |
| Nivel E | Soporte                   |
| E1      | Soporte administrativo    |
| E2      | Soporte operativo         |

En enero de 2013, el ingreso mínimo familiar cubrió **98,7%** de la canasta básica, frente a **93,8%** de enero de 2012, según el último reporte del índice de precios del consumidor.



empleadores deberán pagar hasta marzo de 2013 la compensación por la falta de pago del equivalente al salario digno a favor los trabajadores que no hayan obtenido en 2012 ingresos mensuales equivalentes a dicho valor. El promedio de la canasta básica familiar en 2012 fue de \$ 588,88, por lo que el salario digno a compensar es de \$ 368,05, según el acuerdo ministerial 0007, publicado en el Registro Oficial N° 884.



## IMPORTANTE SABER QUE...

El cálculo del salario digno para el trabajador que hubiere laborado por un período menor a un año completo deberá ser calculado de manera proporcional. Asimismo, el cálculo de salario digno para el trabajador de jornada parcial permanente será proporcional al tiempo de horas semanales de trabajo.

## LO QUE LA EXPERTA ACLARA

No toda la gente registró la compensación de salario digno de 2011 en el MRL, explica Trujillo, quien se ha encontrado con varios de estos casos. “Tenían mal entendido que como el pago era hasta el 31 de marzo de 2012 podían registrarlo hasta esa fecha y no era así. Al no registrarlo es un gasto no deducible”.

## RESPALDO LEGAL DEL SALARIO DIGNO

Acuerdo ministerial 0005

“**Artículo 6.- Sanciones.** De identificarse el no pago de la compensación económica para el salario digno por parte del empleador, en los términos señalados en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones y en el presente acuerdo ministerial, a cada uno de sus trabajadores, el 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”.

## DISCAPACIDADES

ÚLTIMA REFORMA:  
SEPTIEMBRE 2012

La Ley Orgánica de Discapacidades determina que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar al menos 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas con relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Es decir, si la empresa tiene 25 trabajadores, al menos uno de ellos debe-

rá tener discapacidad. En el cuerpo legal que fue aprobado el pasado 25 de septiembre, además, se crea la figura de “sustitutos”, que son los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa que podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. También se considerarán como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales.

Sin embargo, los empleadores no podrán contratar más de 50% de sustitutos del porcentaje establecido. Así, si una empresa tiene 100 trabajadores, deberá contratar al menos a cuatro personas con discapacidad y, de estos, solo dos podrán ser sustitutos.

Otra novedad es que desde septiembre las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, los cuerpos de Bomberos, las policías municipales y empresas de seguridad y vigilancia privada pueden contratar a personas con discapacidad solamente para cargos administrativos, excluyendo su desempeño en funciones operativas, debido al riesgo que implica.

Se debe tener en cuenta, además, que tanto las personas con discapacidad

como sus sustitutos tienen estabilidad laboral especial y, en el caso de despedido injustificado, deberán ser indemnizados con un valor equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, adicional a la indemnización legal correspondiente. Y si un servidor público o un empleado privado tuvieron bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrá derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Un beneficio que tendrán quienes cumplan con la contratación de personas con discapacidad es que podrán deducir 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapacidad o sustituto, siempre y cuando no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del 4% del personal mínimo con discapacidad.

## IMPORTANTE SABER QUE...

La ley determina que se sancionará con hasta 15 remuneraciones básicas unificadas y/o suspensión de actividades hasta por 30 días a quien impida el derecho de acceso al trabajo y/o incumpla con el porcentaje de inclusión laboral.

Quien incumpla con el porcentaje de inclusión laboral puede ser sancionado hasta con la clausura del establecimiento por **30** días.



## LO QUE LA EXPERTA ACLARA

Las personas con discapacidad que quieran trabajar deben registrarse en el Conadis, pues esto es un requisito necesario. Además de la fuerza pública, se está a la espera de la emisión del reglamento para definir cómo se procederá en las cooperativas de transporte con la contratación de las personas con discapacidad.

Los trabajadores en esta condición tienen estabilidad laboral especial, por lo que no pueden ser despedidos por su discapacidad; sin embargo, si existiesen conductas que no tienen que ver con su condición —como atrasos o faltas recurrentes— podrían ser razón de despido.

Sobre las sanciones, Trujillo sostiene que, aunque aparentemente son menores, pues la máxima correspondía a 10 remuneraciones mínimas unificadas por mes desde la fecha de la obligación hasta la revisión del MRL, la multa actual por no contratar es de 10 a 15 remuneraciones básicas y/o la clausura del establecimiento hasta por 30 días, lo que perjudicaría en mayor proporción a la empresa.

## RESPALDO LEGAL DISCAPACIDADES LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

### “Artículo 45.- Derecho al trabajo.

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”.

## MATERNIDAD

ÚLTIMA REFORMA:  
SEPTIEMBRE 2012

En la reciente reforma a la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, aprobada también en septiembre del año pasado, se sustituyó

el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo para determinar que “durante los 12 meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria”. Es decir, se amplió el tiempo de lactancia de nueve a 12 meses (incluidos los tres meses de maternidad) para las funcionarias privadas, pues las públicas ya contaban con este beneficio. Así, la madre volverá a su jornada normal de trabajo cuando el niño cumpla 12 meses.

El sector gubernamental, en cambio, está lejos de este problema, pues la Ley Orgánica del Servicio Público que le rige explica que toda servidora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo y que podrá hacer uso de este derecho desde dos semanas anteriores al parto. Aclara, además, que las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante 12 meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

## IMPORTANTE SABER QUE...

En el caso de una madre de un niño con discapacidad, el permiso por maternidad se ampliará por tres meses adicionales.

## LO QUE LA EXPERTA ACLARA

Para Trujillo, si la madre requiere dejar su trabajo semanas antes del parto a causa de enfermedad, estas no deberían correr como parte de la maternidad, sino como enfermedad y el IESS debería cubrirlo.

## RESPALDO LEGAL CÓDIGO DE TRABAJO

“Artículo 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de este, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más”.

Los 12 meses de lactancia incluyen los tres meses de maternidad, no son adicionales, según el MRL.



## SERVICIO DOMÉSTICO

ÚLTIMA REFORMA:  
SEPTIEMBRE 2012

Desde 2010 el salario de los trabajadores domésticos se equiparó al básico. Ese año empezaron a ganar \$ 240 y el monto ha ido creciendo en virtud de las resoluciones anuales que definen el SBU. Así, en 2011 el salario fue de \$ 264 y en 2012 de \$ 292. Aunque los incrementos han favorecido a los trabajadores que laboran en jornada completa, también han ocasionado que muchas familias —de clase media especialmente— prescindan de los servicios de un colaborador doméstico por lo que este gasto implica, pues a más del salario y la afiliación al IESS, el empleado tiene derecho a sobresueldos, fondos de reserva (desde el primer año de trabajo), vacaciones, horas extras, etc. y a la alimentación, que en la mayoría de los casos, es la misma que la de la familia (dependiendo del horario de trabajo).

La reforma de septiembre acentuó aún más esos derechos al incluir en el Código de Trabajo que “a los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores”.

La reforma no señala que la jornada “puertas adentro” se elimina, sin embargo, los expertos indican que, aunque puede mantenerse, el empleador podría arriesgarse a una demanda futura si su empleado permanece incluso los días de descanso en el sitio de trabajo, a pesar de que no esté cumpliendo labor alguna.

Respecto a las jornadas parciales, hay otras consideraciones. La primera es que necesariamente debe notificarse el cambio de jornada completa a parcial en el MRL y firmar un nuevo contrato. Para el IESS, en cambio, se debe

Se debe registrar el contrato en el MRL, sea de jornada completa o parcial, incluso para el servicio doméstico.



hacer un aviso de salida y después uno de ingreso con el nuevo tiempo que laborará el empleado.

### IMPORTANTE SABER QUE...

Para el cálculo de jornada parcial se divide el SBU (\$ 318) para las 240 horas que incluye un trabajo normal (incluidos los días de descanso remunerados).

El resultado de esa división (\$ 1.325) se multiplica por el número de horas trabajadas al mes y sobre esa base se calcula el pago al IESS, que deberá cancelarse en la siguiente proporción: 9,35% el empleado y 11,15% el empleador.

### LO QUE LA EXPERTA ACLARA

Si bien la equiparación de horarios y jornada de descanso beneficia a los trabajadores domésticos, también puede ocurrir que los empleadores prescindan de quienes laboran “puertas adentro” o exigirles que tomen los días libres. “Esta medida afecta a las trabajadoras de provincia que se verán obligadas a salir de casa”, dice Trujillo. La recomendación para el empleador es que cuando inicie la relación contractual se asegure de firmar un contrato con los detalles establecidos, además de entregar roles de pago y recibos si el desembolso es en efectivo.

### RESPALDO LEGAL CÓDIGO DE TRABAJO

**“Artículo 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.** Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación”.

## OTRAS NORMAS A TENER EN CUENTA

AFILIACIÓN TARDÍA AL IESS  
ÚLTIMA REFORMA:  
SEPTIEMBRE 2012

La Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales otorgó un plazo adicional a los empleadores para cumplir con las obligaciones de afiliación al IESS a sus empleados. El texto señala que “por esta sola vez los empleadores que no hubieren afiliado a sus trabajadores con relación de dependencia en los últimos tres años, así no se mantenga la relación laboral en la actualidad, no serán sujetos de sanción y podrán afiliarlos extemporáneamente al IESS, dentro del plazo de seis meses contados desde la expedición de la presente Ley, pagando los valores correspondientes de aportación patronal y del trabajador, más el interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, sin recargos por multas, incrementos adicionales o de cualquier naturaleza, sin perjuicio de la responsabilidad patronal que se genere”.

“Para los cálculos se exceptuarán los porcentajes correspondientes a los seguros de salud y riesgos de trabajo, y el IESS podrá conceder plazos, de acuerdo a resolución previa del Consejo”. El plazo estipulado para ponerse al día con estas obligaciones vence el próximo 26 de marzo.

## SANCIONES

Cabe recordar que en la consulta popular de mayo de 2011 se aprobó la sanción penal para los empleadores que no afilien a sus trabajadores. La propuesta para la reforma del Código Penal



—que aún no ha sido aprobada— reza: “El empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio, conforme ordena la ley, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a tres años y una multa de 200 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general, sin perjuicio de las demás responsabilidades y sanciones”. En el caso del trabajo doméstico, la reforma señala que la falta será sancionada con igual pena.

## HORARIOS ESPECIALES

ÚLTIMA REFORMA:  
SEPTIEMBRE 2012

El acuerdo 0169 del MRL hace un detalle de lo que se considera horario normal y horario especial de trabajo, y además, define cómo se debe proceder para legalizarlos.

Los **horarios ordinarios** o regulares no requieren autorización y se enmarcan en las siguientes circunstancias:

- Jornada ordinaria diurna de ocho horas diarias;
- Jornada ordinaria nocturna de ocho horas diarias;
- Jornada ordinaria mixta de ocho horas diarias (si inicia en jornada diurna y termina en nocturna o viceversa);
- Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos;
- Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso en sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso por otros dos, siempre y cuando sean seguidos.

Los **horarios especiales**, en cambio, están sujetos a autorización del MRL y son todos aquellos que por necesidades específicas de la industria o negocio impliquen trabajo más de cinco días consecutivos con días adicionales o acumulados de descanso. También se incluyen los que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos y los que tengan horarios rotativos, sean diurnos, nocturnos o mixtos.



PUNTO DE VISTA

### “La primera razón de conflictividad es el incumplimiento”

Francisco Vacas, ministro de Relaciones Laborales

En el marco del IV Foro de Actualización Laboral, organizado por la Asociación de Gestión Humana del Ecuador, el ministro Vacas expuso las principales reformas existentes y los mayores puntos de conflictividad al respecto.

“Mientras la relación laboral entre trabajadores y empleadores sea buena, nosotros nos podremos dedicar a muchas otras cosas más [y ya no] a solucionar conflictos. Antes, el Ministerio de Trabajo estaba dedicado a eso, a resolver problemas y conflictos laborales, que no nos dejaban trabajar en otros temas más productivos.

Hemos venido transformando, dejando ese viejo ministerio burócrata, corrupto, ineficiente para buscar un ministerio que sea un facilitador, un camino, que brinde soluciones. Estamos seguros de que el camino que vamos tomando es el adecuado.

Hemos dado una presencia fuerte del ministerio a nivel nacional: queremos un país con un clima laboral no conflictuado. No solo vamos a buscar la solución, sino buscar el origen de los problemas para evitarlos. Nos llena de satisfacción decir que nuestra última huelga fue en 2009, eso nos ha dado gran tranquilidad.

La primera razón de conflictividad en las empresas es el incumplimiento, si un trabajador siente que le cumplen sus derechos, no hay motivo de conflicto. Para eso hemos hecho campañas de difusión. Entonces tenemos un antes y un después. Ha habido empleadores que siempre han cumplido, pero hay que dejar ciertos estigmas del pasado. Hoy tenemos poquísimos conflictos colectivos. La idea es que la gente tome conciencia laboral. Primero nadie cumplía porque no quería cumplir, después porque no había controles. Queremos que el empleador cumpla porque siente que debe hacerlo, pero también queremos claridad en los trámites, en los procesos que se dan. Esa claridad implica quitarles discrecionalidad a nuestros propios empleados.

Nosotros no tenemos ningún otro compromiso que no sea facilitar, ayudar y proponer soluciones. Estamos para grandes mayorías y no para pequeñas minorías. El primer objetivo es tener al ser humano como el eje de las políticas laborales y el segundo que la rentabilidad de las empresas no esté basada en la explotación laboral, garantizando trabajo digno con salarios justos”.

### IMPORTANTE SABER QUE...

Los horarios especiales podrán ser aprobados también a través de un Reglamento Interno de Trabajo y surtirán el mismo efecto. Para ser aprobados deben cumplir con ciertos requisitos y contar con la aprobación del trabajador.

### LO QUE LA EXPERTA ACLARA

Esto ocurre sobre todo en los servicios petroleros, que trabajan 14 días seguidos y descansan siete. Si la jornada ya consta en los contratos, está implícita la aprobación.

# Así ha evolucionado el trabajo en el país

## Histórico del salario mínimo en el Ecuador



## Desempleo

**4,12%** fue la tasa de desempleo en el último trimestre de 2012.

La rama que ocupa a más personas.



**79,58%** es trabajador privado.

**20,42%** de trabajadores es público.



La población económicamente activa nacional urbana llegó **4'526.773** a finales de año.

## Salario digno

**15.548** empresas compensaron en 2011 a **169.884** trabajadores. Eso llegó a un monto de **\$ 34'445.193,51.**



## IESS

En noviembre del año pasado, el IESS informó que cubriría a más de **8 millones de personas**, incluido el seguro campesino.



## Empleo doméstico

Entre 1995 y 2010, el número mundial de empleados domésticos aumentó **60%**.



En el **Ecuador** hasta **2009** existían **210.000** trabajadores domésticos, según la OIT.

## Histórico del salario doméstico en el Ecuador



## Discapacidad

**51.000** personas han sido incluidas laboralmente.



# Cuánto debo trabajar para comprar...

En este artículo se calcula el número de horas de trabajo necesarias para que un ecuatoriano con ingresos equivalentes al salario mínimo vital, el salario digno y una estimación del salario promedio (fuente Enemdu 12.2012) compre una variedad de productos alimenticios, de bienes y de servicios varios. El salario básico es fijado anualmente por el Gobierno ecuatoriano, tomando en consideración dos factores, la proyección de la inflación del año y la productividad proyectada. En 2013 el salario básico se fijó en \$ 318, 8,8% mayor al salario básico unificado de 2012. Por su parte, el salario digno ascendió (datos de 2012) a \$ 372. Para conocer el valor del sala-

< POR MATEO SAMANIEGO >

rio promedio, utilizando Enemdu 12.2012 del INEC, se calculó el ingreso hora promedio (\$ 1,4) y se multiplicó por las 160 horas laborales en el mes. Según datos de la Enemdu 12.2012 cerca de 3,5 millones de ecuatorianos reciben ingresos por trabajo iguales o menores al salario digno 2013, lo que representa 62,3% de los ocupados a nivel nacional.

Por su parte, los precios utilizados fueron recolectados en la ciudad de Quito, lo que permite tener una referencia del costo de estos artículos, pero es importante mencionar que pueden

existir variaciones en las áreas rurales, en diferentes ciudades y regiones del país.

Se han incluido productos básicos de alimentación en la dieta del ecuatoriano, como pollo, arroz, leche y papas, al igual que productos de recreación como entradas al cine y partidos de fútbol, u otros servicios como pasaje en bus urbano (Quito) y pasaje de avión en la ruta nacional más frecuente (Quito-Guayaquil). Se incluyeron también bienes como una casa (valor de una casa económica de la feria Biess Quito, septiembre 2012), al igual que un carro económico popular (Chevrolet Sail) y una motocicleta básica del mercado.

Individuos que reciben ingresos inferiores al salario digno: **3'517.993.**  
Total de ocupados: **5'651.000.**

## NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO NECESARIAS PARA COMPRAR...

\$ 318 **SBU**: salario básico unificado  
\$ 372 **SD**: salario digno DATOS DE 2012  
\$ 272 **SP**: salario promedio



Pollo entero (7 lb)  
**SBU:** 5h17m  
**SD:** 4h32m  
**SP:** 6h11m



12 huevos  
**SBU:** 1h10m  
**SD:** 0h59m  
**SP:** 1h21m



Carne (lomo de falda, 1lb)  
**SBU:** 1h37m  
**SD:** 1h23m  
**SP:** 1h53m



12 panes  
**SBU:** 0h43m  
**SD:** 0h37m  
**SP:** 0h51m



Mano de plátanos  
**SBU:** 0h42m  
**SD:** 0h37m  
**SP:** 0h49m



Papas (2 kg)  
**SBU:** 1h13m  
**SD:** 1h2m  
**SP:** 1h25m



Cebollas (1 lb)  
**SBU:** 0h15m  
**SD:** 0h13m  
**SP:** 0h17m



Tomate riñón (8)  
**SBU:** 0h30m  
**SD:** 0h26m  
**SP:** 0h35m



Azúcar (2 kg)  
**SBU:** 0h55m  
**SD:** 0h47m  
**SP:** 1h5m



Arroz (2 kg)  
**SBU:** 1h16m  
**SD:** 1h5m  
**SP:** 1h28m

TEMA CENTRAL



Litro de aceite  
**SBU:** 1h22m  
**SD:** 1h10m  
**SP:** 1h35m



Litro de leche  
**SBU:** 0h21m  
**SD:** 0h18m  
**SP:** 0h25m



Lentejas (1 kg)  
**SBU:** 0h53m  
**SD:** 0h46m  
**SP:** 1h2m



Lata de atún  
**SBU:** 0h38m  
**SD:** 0h32m  
**SP:** 0h44m



Canasta vital  
**SBU:** 217h1m  
**SD:** 186h31m  
**SP:** 254h5m



Canasta básica  
**SBU:** 299h43m  
**SD:** 257h36m  
**SP:** 350h56m



Entrada al cine  
**SBU:** 2h31m  
**SD:** 2h10m  
**SP:** 2h57m



Galón de gasolina  
**SBU:** 1h1m  
**SD:** 0h52m  
**SP:** 1h11m



Computadora  
**SBU:** 327h2m  
**SD:** 281h5m  
**SP:** 382h55m



Pasaje de bus  
**SBU:** 0h8m  
**SD:** 0h7m  
**SP:** 1h9m



Casa  
**SBU:** 5 años 3 meses  
**SD:** 4 años 6 meses  
**SP:** 6 años 2 meses



Carro  
**SBU:** 4 años 4 meses  
**SD:** 3 años 8 meses  
**SP:** 5 años 1 meses



Moto  
**SBU:** 1.157h14m  
**SD:** 994h35m  
**SP:** 1.354h56m



Camiseta de la selección  
**SBU:** 30h11m  
**SD:** 25h57m  
**SP:** 35h21m



Revista GESTIÓN  
**SBU:** 2h16m  
**SD:** 1h57m  
**SP:** 2h39m



Botella de trago  
**SBU:** 2h16m  
**SD:** 1h57m  
**SP:** 2h39m



Botella de cerveza (750 mil)  
**SBU:** 0h30m  
**SD:** 0h26m  
**SP:** 0h35m



Jean  
**SBU:** 10h4m  
**SD:** 8h39m  
**SP:** 11h47m



Camiseta  
**SBU:** 3h31m  
**SD:** 3h2m  
**SP:** 4h7m



Camisa  
**SBU:** 12h35m  
**SD:** 10h49m  
**SP:** 14h44m



Televisión (40 plg SONY)  
**SBU:** 503h8m  
**SD:** 432h26m  
**SP:** 589h6m



Partido de la selección  
(general)  
**SBU:** 7h33m  
**SD:** 6h29m  
**SP:** 8h50m



Pasaje Quito - Guayaquil  
(avión)  
**SBU:** 35h13m  
**SD:** 30h16m  
**SP:** 41h14m



Partido de fútbol  
 campeonato nacional  
(general)  
**SBU:** 2h31m  
**SD:** 2h10m  
**SP:** 2h57m

**Nota metodológica:** La canasta familiar básica se construyó inicialmente en 1982, identificando las estructuras de consumo de los hogares de los dos deciles de más bajos ingresos en el país, identificando 75 artículos. Por su parte, la canasta familiar vital comprende 73 artículos, pero en menor cantidad y calidad que la canasta básica, reportando la cantidad mínima de productos que se pueden adquirir con el ingreso básico. Al inicio de cada Gobierno constitucional en el país, se recalculan las cantidades de la canasta familiar básica, conformando así la canasta vital.

# ¿Quién atraerá al talento humano?

< POR LEISA SÁNCHEZ >

Las empresas que impulsen propuestas de valor competitivas y novedosas lograrán captar la atención de la demanda profesional frente a un sector estatal como fuerte competidor.

De acuerdo al estudio *Mercado salarial, evolución, tendencias y proyecciones*, presentado por Deloitte en diciembre de 2012, la competitividad, las propuestas más novedosas y la inversión en el talento humano dominarán el mercado laboral en 2013, en el que se prevé un incremento salarial de alrededor de 5,92%.

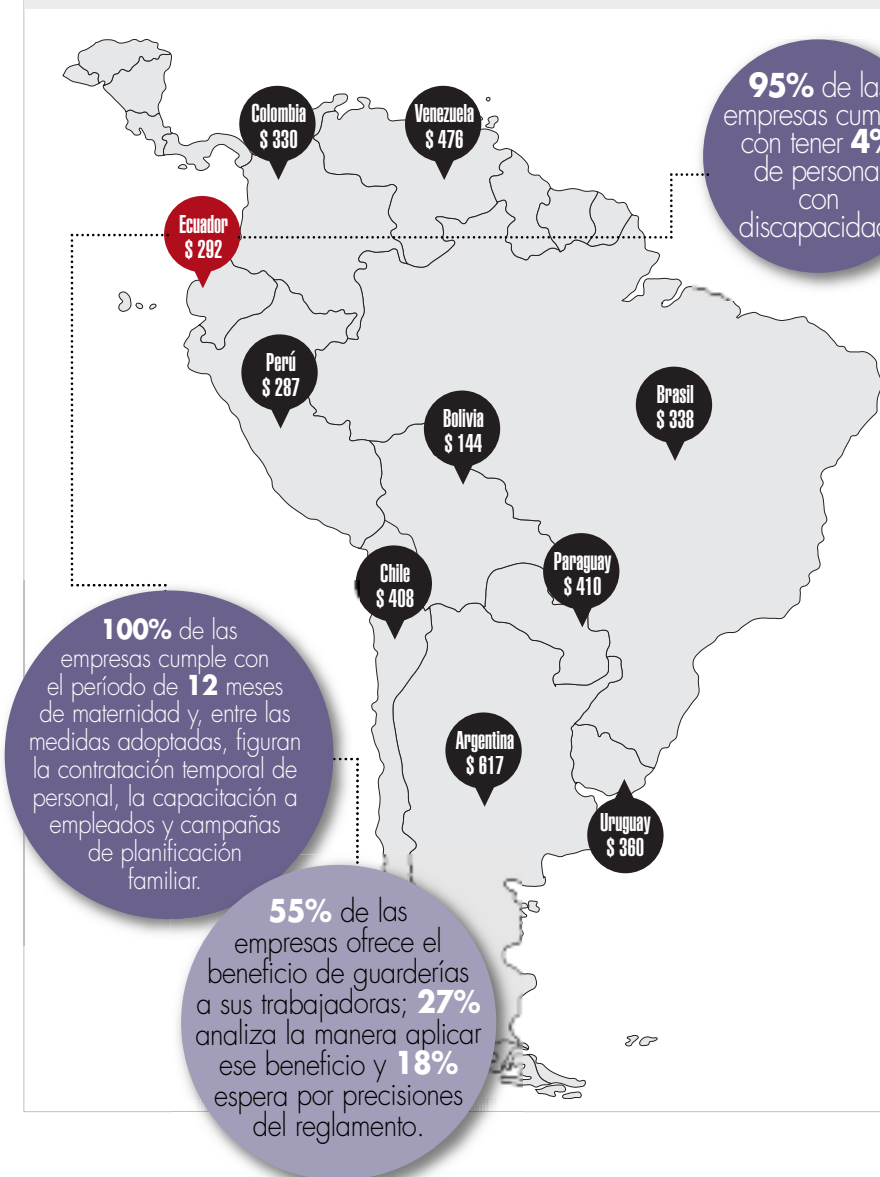
En primer lugar, el sector privado debe tomar en cuenta un nuevo escenario con la presencia del sector estatal que, además de mayor exigencia en requisitos académicos (por ejemplo, títulos de pregrado y posgrado), se caracteriza por ofrecer estabilidad laboral y salarios competitivos, incluso superiores al sector privado.

El análisis sobre el comportamiento del talento humano que engrosa el sector estatal también indica que atrae la atención de quienes inician su carrera laboral, tienen afinidades con el proyecto político del Gobierno o incluso de quienes cumplen ciclos profesionales en empresas privadas y tienen más de 45 años.

Tomando en cuenta lo anterior, “el entorno actual exige a las empresas ser más competitivas y eficientes en su gestión de compensaciones y considerar que hay un nuevo actor que ha entrado a competir fuertemente”, señala la investigación que toma en cuenta una

## SUDAMÉRICA: SALARIO MÍNIMO VITAL (EN \$) A 2012

El salario mínimo vital en el Ecuador se incrementó **71,76%** en los últimos cinco años, al pasar de **\$ 170**, en **2007**, a **\$ 292**, en **2012**. Sin embargo, países como Venezuela y Paraguay sobrepasan los **\$ 400**.



encuesta realizada a 344 empresas —53% de ellas nacionales y 47% multinacionales— de los sectores de servicios, industrial y comercial.

Otra conclusión es la necesidad de identificar personal de alto potencial y crear mecanismos de retención, pero para eso, destaca Deloitte, hay que invertir en formación y capacitación. La búsqueda de mejores salarios, planes de carrera y un mejor clima laboral son las tres razones que más inciden en la salida de personal de las empresas (Gráfico 1).

Resumiendo, el desafío es lograr una gestión en recursos humanos que priorice la selección, planes de carrera y formación con propuestas de valor “reconocidas y apreciadas por las personas”.

La responsabilidad social es otro parámetro a tomar en cuenta en el escenario actual y Deloitte afirma que “ha evolucionado de una tradicional filantropía a modelos de sostenibilidad y creación de valor compartido”. 62% de las 344 empresas consultadas ha implementado programas de responsabilidad social y 56% ha establecido un presupuesto específico.

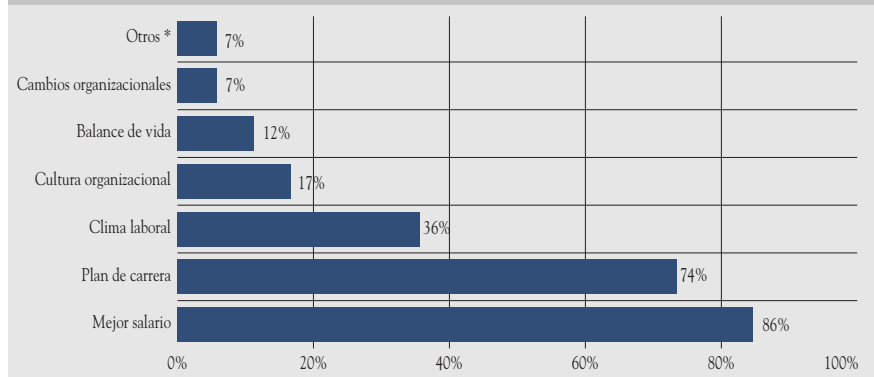
Una gran parte de las empresas realiza actividades para mejorar la calidad de vida y apoyar a la comunidad, así como auspicia a organismos de ayuda comunitaria y realiza campañas ambientales y reciclaje.

## FRENTE A REFORMAS LABORALES

El mayor impacto de las reformas de la ley laboral, afirma Deloitte, se concentra en:

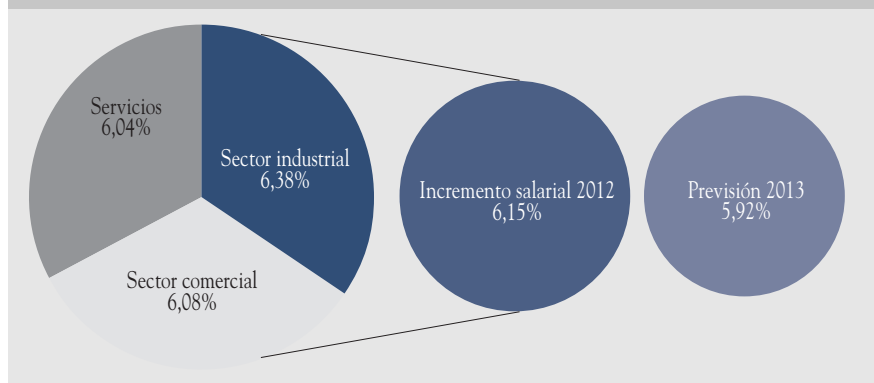
- **Maternidad:** las empresas cumplen con la extensión de nueve a 12 meses del período de maternidad y han aplicado alternativas como acuerdos que permiten acumular horas de lactancia y tomarlas como un día, a tiempo completo o medio tiempo.
- **Guarderías:** su implementación no se cumple en la totalidad de empresas, pues solo la mitad de las empresas otorga este beneficio.
- **Salud, seguridad y ambiente:** las empresas han invertido en esas tres

GRÁFICO 1  
Motivos para abandonar las empresas



FUENTE: ESTUDIO MERCADO SALARIAL, EVOLUCIÓN, TENDENCIAS Y PROYECCIONES.  
\* AUSENCIA DE CAPACITACIÓN, FUNCIONES MONÓTONAS, POCOS DESAFÍOS, ETC.

GRÁFICO 2  
Aumentos salariales



FUENTE: ESTUDIO MERCADO SALARIAL, EVOLUCIÓN, TENDENCIAS Y PROYECCIONES.

## Incrementos salariales, por actividad económica, a 2012

En 2012 la industria farmacéutica, el sector de la construcción, y las empresas de comunicación y tecnología aplicaron incrementos de algo más de 6%.

- Farmacéutico: **6,23%**;
- Construcción: **6,11%**;
- Comunicación y tecnología: **6,06%**;
- Consumo masivo: **5,98%**;
- Automotriz: **5,66%**;
- Banca: **5,37%**.

áreas, así como creado o corregido planes de prevención, realizado capacitaciones y campañas internas, y adecuado las instalaciones.

- Ley de **discapacidades:** aún, 5% de empresas no completa la cuota de 4% de su personal con discapacidad. Entre los motivos que citan las empresas para cumplir esta disposición se mencionan “poco personal calificado y formado”; limitadas o escasas bases de datos de personal discapacitado; objeciones a crear puestos innecesarios para la empresa; dificultad en asignar tareas; alta carga económica al momento de las indemnizaciones”, etc.

## AUMENTOS SALARIALES

Entre 2008 y 2012, el promedio de crecimiento de la economía fue de 4,17%, el de la inflación fue de 5,4% y el del aumento salarial de 5,7%. Este último no tendría mayor variación en 2013 (Gráfico 2).