

LA POLITICA SALARIAL EN EL ECUADOR: MECANISMOS DE FIJACION Y DE INCREMENTO DE SUELDOS Y SALARIOS

*Genoveva Méndez de Herrera**

1.- LINEAMIENTOS Y POLITICA SALARIAL

La difícil situación económica del país caracterizada por un proceso inflacionario persistente, la profundización en los desajustes en el empleo, deuda externa y la falta de madurez política, conforman el marco básico de los grandes problemas nacionales.

En este cuadro, enmarcado dentro de un contexto del desarrollo nacional, es necesario resaltar la importancia que tienen las condiciones socioeconómicas de los trabajadores en el Ecuador, así como la imperiosa necesidad de tener una política salarial que responda a una estrategia económica, política y social global lo que entraña tomar decisiones técnicas y políticas.

* Directora-Encargada del Instituto de Investigaciones Económicas-UC.
Profesora de la Facultad de Economía.
Miembro de la Comunidad Científica

Hasta la actualidad, los reajustes salariales y los beneficios complementarios en nuestro país, se han decidido en virtud de una serie de arreglos institucionales que han obedecido más que a estudios sobre esta materia, a determinadas coyunturas políticas o a presiones sociales de distinta índole, a pesar de que el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) ¹ recomienda incrementos periódicos y sistemáticos.

La legislación ecuatoriana permite que los salarios se fijen por distintas vías que se superponen, lo que hace extremadamente difícil por no decir imposible, diseñar y llevar adelante una política salarial determinada.

La legislación actual prevé, por un lado, las comisiones sectoriales de salarios mínimos; por otro lado, la posibilidad de la contratación colectiva que ampara tanto a los trabajadores del sector privado como a buena parte del sector público; y por último, faculta al Poder Ejecutivo para fijar el salario mínimo vital y para decidir aumentos tanto para los trabajadores privados como para los públicos.

1/ El Artículo 121 de la política de salarios menciona que el "Consejo Nacional de Salarios como organismo técnico consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, el mismo que estará constituido por:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá
- b) El Subsecretario de Finanzas o su delegado permanente
- c) El Director Técnico de la Junta Nacional de Planificación o su delegado permanente
- d) El Gerente General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o su delegado permanente
- e) Un delegado único de las Cámaras de Agricultura, Comercio, Industrias y de la Construcción, designado en conjunto de acuerdo al Reglamento que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dictará para el efecto; y,
- f) Un representante de las centrales sindicales de trabajadores y artesanos, designado conforme al reglamento respectivo".

El monto de la remuneración fijado entre los trabajadores (individual o colectivamente) y los empleadores privados o públicos, tiene como referencia un salario mínimo, que puede ser de dos tipos: el mínimo vital (SMV) que varía según la categoría ocupacional, distinguiéndose en orden decreciente de remuneración: los trabajadores en general, los de la pequeña industria, los asalariados agrícolas, los operarios en artesanías y los trabajadores del servicio doméstico.

A través del tiempo, los trabajadores han conseguido algunos beneficios sociales y remuneraciones adicionales que incrementan el SMV, existen: el décimo tercer sueldo que se paga en diciembre, el décimo cuarto sueldo que se paga en septiembre, el décimo quinto que se paga en abril, la compensación al incremento del costo de vida, las bonificaciones complementarias y del transporte que son pagos mensuales, y el fondo de reserva que representa un mes de sueldo adicional por cada año de trabajo.

En el sector privado, las remuneraciones adicionales representan alrededor del 40o/o del sueldo básico de los trabajadores, mientras que en el sector público tienen otras primas adicionales como bonificaciones por el aniversario de la ciudad, de la institución, etc.

Los aportes personales y patronales al seguro social se calculan en base al sueldo básico del trabajador, sin tomar en cuenta los beneficios sociales y remuneraciones adicionales.

El salario mínimo sectorial (SMS) que es superior al SMV, se establece a través de 118 comisiones integradas por un representante del Ministerio de Trabajo, un delegado sindical y un delegado de los empleadores.

Estas comisiones creadas a partir de 1980, se reúnen cada año y toman decisiones por mayorías. A falta de un acuerdo, es el Ministerio quien decide el monto del reajuste, con el asesoramiento del CONADES.

El cumplimiento de las tablas salariales controla el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, a través de la Inspectoría Nacional del Trabajo. Sin embargo, las estadísticas del Instituto Nacional de Empleo, reflejan que este control es parcial.

La PEA del Ecuador se calcula en 3'460.000 personas y se estima que el sistema salarial vigente rige tan solo para 1'522.228 trabajadores asalariados, distribuidos de la siguiente manera: 340.000 en el sector público; 687.000 controlados por las comisiones sectoriales; 200.000 con contratación colectiva, y 295.228 que perciben el SMV.

LINEAMIENTOS

El Plan Nacional de Desarrollo ² menciona que el objetivo principal de las remuneraciones es incrementar el poder adquisitivo, procurando atender las necesidades básicas del trabajador y su familia y contribuir a dinamizar la demanda interna. Para lograr este objetivo establece los siguientes lineamientos:

- a. Definir mecanismos de control del cumplimiento de la legislación laboral para lo que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos centra sus esfuerzos en la protección de los asalariados más débiles, fiscalizando a sectores y empresas en los que el cumplimiento de la legislación sea menos difundida. Complementariamente, crear instancias de apelación en el MTRH para resolver de manera expedita los reclamos que fueren formulados.

2/ Plan Nacional de Desarrollo, CONADE, 1988-1992

- b. Establecer una periodicidad adecuada en los ajustes salariales, considerando los períodos en los que existe menos complejidad laboral y menos tensión.
- c. Dar un tratamiento diferenciado a los ajustes salariales en el sector privado y en el público, de manera que los ajustes respondan a las características particulares de la actividad productiva y de la actividad de servicio civil.
- d. Propender a la racionalización salarial y a la consolidación de las remuneraciones en el sector público, armonizar la política salarial y eliminar los elementos distorsionadores del sistema.
- e. Gestionar los ajustes salariales privados a través de la negociación de las comisiones sectoriales según las ramas productoras de servicios, la rentabilidad, la productividad y la inflación.
- f. Sustentar técnicamente toda elevación salarial mediante el apoyo de un modelo macroeconómico que mida el impacto en los precios y en el conjunto de la actividad económica, así como determine la capacidad de tolerancia de la economía.
- g. Racionalizar y definir el alcance de la sindicalización pública, reglamentando el contenido del Art. 25 de la Constitución de la República y reformándolo.
- h. Perseguir la transparencia del sistema salarial, racionalizando el régimen de remuneraciones adicionales y más beneficios sociales.
- i. Vincular las transferencias a la seguridad social con los nuevos niveles que asuman los salarios.

POLITICA SALARIAL

En el Ecuador, más que una *política salarial* en el sentido pleno de la expresión, se da una compleja superposición de arreglos institucionales de diferente naturaleza para la fijación de salarios. Allí cobra especial importancia la capacidad de negociación de los sectores sindicales y su posibilidad de conseguir decisiones estatales en esta materia. Tal posibilidad es apoyada por circunstancias económicas y sociales objetivas, reconocidas inclusive por organismos como el CONADE.

Por ello, nadie, ni siquiera los sectores empresariales más reacios a tratar el tema, rechaza la necesidad de una elevación salarial; pero, las diferencias y las interpretaciones son agudas y hasta audaces cuando se trata de mecanismos y montos.

En el proceso de discusiones se plantean al menos 5 cifras distintas de salario mínimo vital, siendo la más baja la del Ejecutivo. La argumentación de que una elevación mayor podría ser inflacionaria, fue discutida en el seminario organizado por el ILDIS y el Ministerio de Trabajo sobre política salarial, inflación y crisis. Se definió que para el conjunto de la economía, los costos salariales no representan una parte importante de los precios. Tomando las cifras en las Cuentas Nacionales se concluyó que la relación entre remuneraciones y valor total de la producción es de apenas el 11,5 o/o. Es decir que el 88,5 o/o del precio final de los bienes está determinado por otros costos de producción.

Por esta razón es que el aumento salarial del 100o/o decretado en 1980, produjo un incremento de precios del 3o/o; y el de septiembre de 1988 del 12o/o, ocasionó un aumento en los precios de apenas 0,8 o/o.

Según el Instituto de Investigaciones Económicas y los argumentos

de la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), el alza salarial debe ser de 100.000 sucres* y debe financiarse con recursos obtenidos por el Estado con el aumento del precio de los combustibles, el reajuste de la Ley Tributaria, el control del gasto público y los fondos que se ahorren con el no pago de la deuda externa.

Existe espacio para aumentos salariales en la mayoría de las ramas industriales. Sin embargo, vale recomendar institucionalizar el proceso de ajuste salarial con criterios acerca del aumento del costo de vida y el espacio económico por ramas de actividad. El aumento del poder adquisitivo de los asalariados contribuirá a la expansión del mercado interno, aunque éste dependerá por lo menos en igual proporción de los ingresos de los trabajadores por cuenta propia. Adicionalmente, se debe plantear y negociar ajustes salariales en función de una política de empleo. Lo que se quiere lograr es abaratar el costo de la mano de obra frente al costo de capital. Se debe evaluar el costo-beneficio de aumentos salariales y aumentos del costo de capital (a través de la política cambiaria y tributaria).³

-Según Frixione, en política salarial hay que considerar 3 elementos fundamentales: salarios, producción y precios.

Tradicionalmente, por la forma en que se han venido incrementando los salarios, éstos solamente han repercutido en los precios, acelerando la espiral inflacionaria. Es necesario adoptar medidas que hagan que los salarios repercutan en un incremento de la producción que a su vez va a redundar en una rebaja de precios.

* Cálculos basados en el Costo Mínimo Mensual Familiar efectuados al mes de Abril de 1991.

3/ Ecuador: Hacia un desarrollo industrial equitativo y reactivador, Rob Vos, Enero 1989, Quito, INSOTEC.

2. MECANISMOS DE FIJACION SALARIAL

2.1 Se prevé la fijación de los salarios mínimos vitales mediante decretos de leyes (Art. 134 del Código del Trabajo)⁴. A partir de 1968 se han expedido leyes de fijación del salario mínimo vital y aumentos generales de sueldos y salarios. Para el salario mínimo vital se identifican, de acuerdo a las categorías de trabajadores que son las siguientes: Trabajadores en general, trabajadores agrícolas, operarios en artesanías, servicio doméstico y trabajadores de la pequeña industria. Esta última incorporada el primero de enero de 1980.

Con anterioridad a 1980, las leyes o decretos de fijación del salario mínimo vital, en su mayoría, no contemplan sino la fijación del salario pero no elevaciones generales. Existen posiciones contradictorias, una sostiene que el Estado no tiene la facultad de elevar los salarios, y, otra, según la cual en la Ley está inmersa esta facultad.

La ley pretende ser general, permanente e igual para todos, en tanto que los factores que deben tenerse en cuenta para la determinación de las remuneraciones son variables de un sector a otro, de una rama a otra, de un momento a otro.

Por lo tanto, la ley se usa únicamente para el mínimo vital, pero aún en este caso se discrimina por categorías, desvir-

4/ El artículo 134 del Código de Trabajo dice: "El Salario Mínimo Vital para todo trabajador será el que señale las leyes o decretos que al respecto se expidan. Reforma: Art. 11. Sustitúyese el inciso primero del artículo 134 del Código del Trabajo por el siguiente: "El salario mínimo vital para todo trabajador será el que senale el decreto ejecutivo que al respecto se expida" (R.O.193, 18-V-89)

tuando el concepto mismo de la remuneración mínima vital que debería ser igual para todos.

2.2 La fijación de los salarios mínimos sectoriales por ramas de actividad económica.

A partir de 1980 y con la reforma del Art. 130 del Código del Trabajo, la revisión de sueldos y salarios mínimos se hace anualmente por ramas de actividad económica. El número de comisiones sectoriales se ha venido ampliando y, en consecuencia, también la cobertura salarial que se estima en 687.000 trabajadores, que involucra tanto al sector privado como al público.

En el sector público, el objetivo de racionalización de los salarios mínimos sectoriales se ha visto distorsionado por la contratación colectiva, se ha introducido la "no imputabilidad", elemento que disloca el principio de igualdad del derecho y necesidades de los trabajadores.

Un trabajador del sector público puede beneficiarse con 3 mecanismos de fijación salarial: el salario mínimo vital, elevación de sueldos y salarios y los aumentos otorgados en la contratación colectiva, lo que provocan un tratamiento discriminatorio frente a los demás trabajadores.

Entre 1980 y 1988, en 73 de las 117 Comisiones Sectoriales, las resoluciones fueron adoptadas por consenso; en 13, uno u otro sector no se pusieron de acuerdo; 14 no llegaron a integrarse y 11 se integraron pero no pudieron cumplir su cometido.

En ciertas actividades económicas, los trabajadores no están organizados a nivel de sindicatos, comités de empresa u otro tipo de organización que les represente, por lo que tienen dificultades para participar en el proceso de las comisiones sectoriales.

2.3 Los decretos del Ministerio del Trabajo.

Para las ramas de actividad económica en las que no pudieron constituirse las comisiones sectoriales o cuando no cumplieron su función, le tocó al Ministro fijar la remuneración sectorial, mediante decreto.

2.4 El Ministerio de la Ley.

Si el Ministro de Trabajo no suplire la falta de las comisiones sectoriales, los sueldos y salarios mínimos serán elevados, a partir del 1ro. de enero de cada año en el mismo porcentaje en que se hubiere elevado el costo de vida, según el INEC, entre enero y diciembre del año anterior.

No se sabe si los trabajadores hayan hecho uso de esta norma o instrumento legal.

2.5 La contratación colectiva es el mecanismo más idóneo para la negociación, tiene como propósito la conciliación de las partes y se busca encontrar soluciones transaccionales que permitan a los centros de producción laborar en armonía

Los trabajadores del sector público tienen reguladas las rela

ciones laborales por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control del Gasto Público y la Ley de Remuneraciones.

En el sector privado, dichas relaciones están reguladas por el Código del Trabajo.

Los trabajadores del sector público amparados por el Derecho del Trabajo, y, en consecuencia por el derecho de sindicalización y contratación colectiva, son los que gozan de especiales y a veces notables beneficios, de la misma manera, los trabajadores que tienen presupuestos especiales.

Los trabajadores de los servicios públicos descentralizados norman sus relaciones laborales por el Código del Trabajo, una de cuyas instituciones es el contrato colectivo, en el que suelen estipularse las remuneraciones, sin embargo, estas se financian con tasas a cargo de los usuarios de los servicios y con impuestos a cargo de los contribuyentes en general.⁵

El contrato colectivo en las empresas públicas no puede ser el mismo que el de las empresas privadas y hace falta, por ello, primero una legislación para las empresas públicas como parte de los órganos económicos del Estado de un país de economía mixta y, luego, un nuevo concepto del contrato colectivo.

2.6 Las actas transaccionales y las sentencias de los tribunales.

Los conflictos colectivos causan un desajuste profundo del sistema económico y la eliminación de aquellos depende, no

5/ Julio César Trujillo, ponencia presentada en el Foro de Política Salarial, 1988.

tanto de la represión, cuanto de la solución de los desajustes que los originan

2.7 El contrato individual de trabajo.

Esta forma de fijación de la remuneración es menos frecuente en las empresas e inexistente en el sector público que se rige por el sistema de presupuesto. Generalmente este contrato se observa en las empresas arcaicas y en el llamado sector informal de la economía, en donde se paga un monto menor que el previsto en las remuneraciones mínimas

3.- LAS COMISIONES SECTORIALES

En el aspecto técnico, según las autoridades gubernamentales, la política salarial tenía un gran obstáculo. "el hecho de que uno de los mecanismos más importantes de definición salarial, como es la fijación del salario mínimo vital y las alzas generales, estuviese radicado en el poder legislativo, lo que conspiraba contra cualquier posibilidad de un manejo realmente técnico de la política de remuneraciones"⁶

Como efectos negativos se plantea el hecho de que el tema de los salarios estuvo en la agenda política nacional durante 90 días en el Congreso, lo que en términos inflacionarios resulta grave en una economía especulativa como la nuestra; además, el manejo por parte del poder legislativo restaba flexibilidad a las decisiones en torno al mínimo vital y a las alzas generales; toda vez que decidido el motivo del alza del primero, el mismo debía regir para las alzas en todos los estratos.

6/ Política Salarial, Inflación y Crisis, 1988.

A partir del 10 de agosto de 1988, la fijación del salario mínimo vital pasó a manos del Ejecutivo, el Gobierno dejó de ser prescindente en el manejo económico, reasumió el control del tipo de cambio, de la tasa de interés y de la fijación de los precios de los bienes básicos.

El artículo 125⁷ del Código del Trabajo prevé el funcionamiento de las Comisiones Sectoriales de Fijación y Revisión de Sueldos y Salarios Mínimos.

Estas comisiones estarán integradas de la siguiente manera:

- a) Un vocal nombrado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, quien las presidirá;
- b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y,
- c) Un vocal que representa a los trabajadores.

Los vocales de empleados y trabajadores serán designados por cada tipo de actividad, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

Las Comisiones Sectoriales se sujetarán a los objetivos y a la política general señalados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, así como a la situación de los trabajadores y la rentabilidad y productividad de las empresas.

Se designa un principal y un suplente por cada actividad para la que vaya a fijarse o revisarse el salario; para el efecto, se los notificará dándoles un plazo de 30 días a la Cámara de la Producción a

7/ Código del Trabajo Ediciones Jurídicas, 1990.

la que corresponde la respectiva actividad y a las tres Confederaciones de Trabajadores del Ecuador, que son: la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas, CEDOC; la Confederación de Trabajadores del Ecuador, CTE; y, la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL.

Las Comisiones, así constituídas, fijarán el sueldo o salario mínimo para la rama de la producción y para las clases de trabajo que en esa rama de la producción existen y hasta el 30 de septiembre de cada año enviarán sus resoluciones sobre el particular al Ministro de Trabajo para que las apruebe, previo informe del Consejo Nacional de Salarios, CONADES.

Una vez aprobadas las resoluciones para las que se fijan los sueldos o salarios mínimos sectoriales, serán publicadas en el Registro Oficial para que entren en vigencia el primero de enero del año siguiente.

Consideraciones para las fijaciones de sueldos y salarios mínimos

Las Comisiones deben tomar en cuenta algunos aspectos como son:

- a) Que el sueldo mínimo sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales en que se encuentre.
- b) El rendimiento efectivo del trabajo, de este modo pone de relieve la función productiva del trabajo, que garantiza el bienestar individual de los hombres y la prosperidad social de la comunidad.
- c) Las sugerencias y motivaciones que den tanto empleadores co-

mo trabajadores. Las dos obligaciones esenciales, esto es la del empleador, que es pagar la remuneración mínima sectorial y la del trabajador, que es prestar sus servicios, se encuentran en "relación de equivalencia subjetiva", porque cada una de las partes considera que lo que ella entrega a la otra tiene un valor aproximadamente equivalente al que recibe a cambio.

- d) El trabajo no se estimará justo ni será remunerado debidamente si se olvida que el salario es necesario, personal y social. Necesario porque el trabajador tienen un derecho inalienable sobre él; personal, porque debe ser suficiente para cubrir todas las necesidades de él y su familia; y social porque debe servir para atender las necesidades de todos en una justa repartición.

El carácter de salario con criterio personal es una retribución del trabajo; y al efecto hemos de considerar que el trabajo no solo es fuente de riqueza y bienestar individuales, sino sobre todo es el único medio de que dispone la gran mayoría de la población nacional y aún mundial para apropiarse de los bienes y servicios necesarios a la satisfacción de sus necesidades y a la realización de su destino personal.

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

- e) Las distintas ramas de la producción influyen en la determinación de la cuantía de los sueldos y salarios. La situación económica particular de la respectiva rama y sector de la produc-

ción repercute en la remuneración del trabajador y en la participación del producto nacional y sectorial.

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

Se establece la prohibición de fijar un salario inferior al mínimo legalmente fijado en los contratos colectivos y en las actas transaccionales o en sentencias de los tribunales de conciliación y arbitraje en los conflictos colectivos, debido a que el salario mínimo en este caso se refiere a un promedio de cada rama de la producción y no para cada empresa o empleador, aisladamente considerado.

Por desgracia, no siempre lo han entendido así los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y los funcionarios del Ministerio del Trabajo, por ejemplo, en la sentencia dictada en el conflicto colectivo contra la empresa Manufacturera Tapia, de 22 de abril de 1953, se dictamina que "la imposición de un aumento de salarios y sueldos solo puede ser verificada por la Comisión de Salario Mínimo o por decreto especial del Poder Ejecutivo".

Las repercusiones económicas y sociales de la remuneración en la renta nacional y en el nivel de vida en general, imponen que la cuantía de ella guarde relación con las exigencias del bien común. Un salario demasiado bajo aumenta el desequilibrio en la distribución de la riqueza, es motivo de hondo malestar social, es causa de las tensiones y violencias en las relaciones laborales, etc.

Asimismo, atentan contra el bien común sueldos o salarios tan

altos que paralicen las inversiones de capital, aniquilen las empresas ya establecidas o las impidan ajustar las estructuras de la producción a los progresos de la ciencia y de la técnica, constituyan entre los mismos trabajadores categorías privilegiadas.

La presencia de los representantes del poder público en las comisiones de salarios mínimos, no solo ha de evitar que los empleados impongan remuneraciones injustas a los trabajadores o viceversa, sino que además, protege los intereses de la colectividad y se ha de salvaguardar el bien común.

El artículo 276 del Código del Trabajo⁸ agrega a los factores que han de guiar el trabajo de las Comisiones Sectoriales, varios otros específicos para la fijación de los sueldos y salarios mínimos de los trabajadores a domicilio y menciona los siguientes:

- 1) La naturaleza del trabajo.
- 2) El precio corriente en plaza del artículo confeccionado.
- 3) El salario mínimo percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo y otro análogo; y,
- 4) El valor del material e instrumentos de labor necesarios para el trabajador para la ejecución de su trabajo.

4.- UNA APRECIACION GENERAL DE LOS SALARIOS

El salario es la remuneración que recibe el obrero por la venta de su fuerza de trabajo, demandada por quien la requiere: el capitalis-

8/ Código del Trabajo, p. 27, 1990.

ta. El salario es por tanto, además de una relación económica, una relación social entre quien posee los medios de producción. Las escuelas económicas -ven en el salario- un elemento más de los llamados "factores de la producción" y añaden al salario el capital, la tierra y la capacidad empresarial.

Existe una confusión al hablar de obrero y trabajador. El obrero es un tipo de trabajador que no tiene sino sus manos para sobrevivir, pero no todo trabajador es obrero. No lo son, por ejemplo, los artesanos, los pequeños comerciantes, los pequeños industriales. El obrero está generalmente aglutinado en las centrales sindicales; los obreros plegan a huelgas no siempre orientadas a satisfacerlos y guiarlos; muchas veces, por requerimientos inmediatistas. Uno de ellos, las demandas salariales.

La tendencia salarial en el país está en continuo descenso. Los obreros obtienen cada vez menos dinero para su subsistencia, el valor de su fuerza de trabajo se reduce permanentemente. Esto se traduce en el empeoramiento de sus condiciones de vida: mala alimentación, falta de atención médica y de educación para sus hijos, etc.

La diferencia establecida entre los llamados salarios nominales (los sucres que recibe el obrero) y los salarios reales (el poder de compra de esos sucres) demuestra el acelerado proceso de empobrecimiento de las masas asalariadas del Ecuador. (Ver Cuadro de Salarios)

En efecto, mientras los salarios nominales se multiplican por 22 veces entre 1979 y 1991, los reales cada vez van en descenso, representando los 44.000 sucres de salario nominal, en Abril de 1991, únicamente 1236 sucres en términos reales, uno de los salarios reales más bajos en los últimos 20 años. Si el poder adquisitivo

de un sucre se ha reducido a 3 centavos, y la inflación persiste (47.10/o a Abril de 1991), la población ecuatoriana no puede continuar demandando productos en la cantidad y calidad que lo hacía en el pasado inmediato, dado que los salarios no han subido en la misma proporción en los últimos años.

Esto quiere decir que por más que los salarios se incrementen cuantas veces sean necesarios, los obreros no pueden evitar ver deterioradas sus condiciones de vida. La brecha que separa los dos tipos de salario no es otra cosa que una transferencia de valor de los asalariados a los dueños del capital por medio de un complejo mecanismo que está en funcionamiento y que tiene en la inflación uno de sus puntales.

Si bien a nivel de costos, los salarios no tienen una importancia demasiado grande, su importancia es fundamental en lo que a la demanda agregada se refiere. Entonces, los salarios son el determinante básico del consumo que, a su vez, representa cerca del 70o/o del PIB y la relación es muy notoria a nivel de una serie de sectores para los cuales el consumo de los hogares represente a más del 70o/o de sus ventas.

Un incremento de la demanda agregada que no sea equilibrada en el corto plazo con un incremento de la oferta agregada real, provoca inmediatamente un aumento de precios.

En el Ecuador, en 1988, el 65o/o de la población rural se hallaba por debajo del límite de pobreza absoluta. El 47o/o de la población rural (propietarios de unidades de 0 a 2 hectáreas) percibía el 17,7o/o del ingreso rural; mientras que el 1,4o/o de esta población con más de 100 hectáreas concentraba el 25,3o/o del ingreso rural. El límite de pobreza absoluta se entiende como el nivel de ingreso por debajo del cual no es posible obtener una dieta mínima

adecuada y otros bienes esenciales no alimentarios según el UNICEF.

El Instituto de Investigaciones Económicas de la U.C., sitúa el costo de la canasta mínima para una familia obrera compuesta de 5 miembros (dos mayores y tres niños), con los gastos de alimentación, vestuario, vivienda y misceláneos) para Abril de 1991 en 206.249 sucres, que significa alrededor de 5 salarios mínimos.

CONCLUSIONES

Los ajustes del salario mínimo vital no parten de un criterio preestablecido, ni se hacen periódicamente, sino que responden a criterios políticos, por iniciativa del Poder Ejecutivo o en razón de presiones sindicales, sin existir criterios técnicos que busquen un equilibrio entre los factores productivos y las fuentes de trabajo y sin que se busquen adecuados financiamientos.

“Los instrumentos de política salarial, actualmente vigentes, han dislocado el objetivo fundamental del Estado: el de velar por el bienestar de todos los ecuatorianos, redistribuyendo el ingreso y evitando su concentración en determinados grupos de trabajadores”.⁹

Los incrementos de sueldos y salarios decididos en la presente década no han cubierto la tasa de inflación del período inmediato anterior, dejando una brecha que ha desmejorado sustancialmente la capacidad adquisitiva de las familias de bajos ingresos.

9/ Política Salarial, ILDIS, 1988.

El salario real ha tenido un constante deterioro por efecto de los niveles de inflación, pero también por la influencia de decisiones de naturaleza política, es por eso que el objetivo de una política salarial es el de llegar a modificar el salario real y no únicamente el nominal.

Para el Dr. Julio César Trujillo, las dificultades en materia salarial empiezan por la falta de un órgano responsable de la misma y por la abundancia de instancias encargadas de fijar la remuneración en el sector privado y público. Para la fijación de los salarios mínimos intervienen las Comisiones Sectoriales, órganos subsidiarios o auxiliares como el departamento de Salarios Mínimos de la Dirección General del Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) y el Ministro de Trabajo. Si a éstos se suman los responsables de hacerlo para los servidores públicos sometidos al derecho administrativo, los que laboran en el Ejecutivo y Función Jurisdiccional, en los Consejos Provinciales y Municipios y demás entidades del sector público que se encargan de las de sus servidores, incluidas las remuneraciones de quienes las fijan, se han constituido verdaderos feudos con su propia terminología, con sus propios sueldos y salarios básicos y adicionales o asignaciones complementarias que desafían a cualquier imaginación.

La remuneración de los contratos colectivos de las empresas del Estado debe ser pública y transparente, puesto que se trata de bienes y recursos de toda la nación.

La política salarial que se ha venido aplicando, ha castigado a quienes utilizan mano de obra intensiva y no calificada, que se supone es la que gana el salario mínimo.

La fijación del salario mínimo vital debe basarse, entre otras cosas, en la categorización de puestos de trabajo, a partir de funciones,

responsabilidades, experiencia y otros factores y considerando fundamentalmente las condiciones socio-económicas del país, la realidad de las empresas, el rendimiento efectivo del trabajador, la tasa inflacionaria, etc.

Hay necesidad de una planificación realista, tanto para el sector público como para el privado, tomando medidas que incentiven el incremento de la producción, que es la única forma de vencer la crisis, la inflación y el desempleo.

El gigantismo estatal, el sindicalismo público y las mentalidades a las que el odio o la ambición política deforman, constituyen una carga que la ciudadanía repudia y que las fuerzas generadoras de bienes ya no pueden sobrellevar.

Trabajemos más por superarnos, encaremos con limpieza de corazón y de manos el tercer milenio, esforzándonos todos en la ardua tarea del progreso y la justicia para el bien de nuestro país.

SALARIOS E INFLACION

1979 = 100

VIGENCIA;	INDICE PRECIOS CONSUMIDOR	TASA DE INFLACION	PODER ADQUISITIVO SUCRE	SALARIO MINIMO NOMINAL	SALARIO REAL
00-00-79	100.0		1.0000	2.000.00	2.000.00
01-01-80	106.5	6.5	0.9390	4.000.00	3.756.00
01-01-81	124.4	16.8	0.7300	4.000.00	2.920.00
01-11-82	174.9	23.4	0.5720	4.600.00	2.631.00
01-07-83	245.5	56.5	0.4070	5.600.00	2.279.00
01-01-84	278.6	49.7	0.3590	6.600.00	2.369.00
01-03-85	372.9	28.3	0.2680	8.500.00	2.278.00
01-01-86	437.0	20.7	0.2290	10.000.00	2.290.00
01-08-86	491.5	21.9	0.2030	12.000.00	2.436.00
01-07-87	631.1	31.9	0.1580	14.500.00	2.291.00
01-06-88	937.1	49.9	0.1070	19.000.00	2.033.00
01-09-88	1.116.2	71.5	0.0900	22.000.00	1.980.00
01-05-89	1.670.6	84.6	0.0570	27.000.00	1.593.00
01-11-89	1.992.4	59.2	0.0502	32.000.00	1.606.00
01-01-91	3.192.4	50.5	0.0313	44.000.00	1.378.00
00-02-91	3.315.0	49.4	0.0302	44.000.00	1.328.00
01-04-91	3.556.7	47.1	0.0281	44.000.00	1.236.00

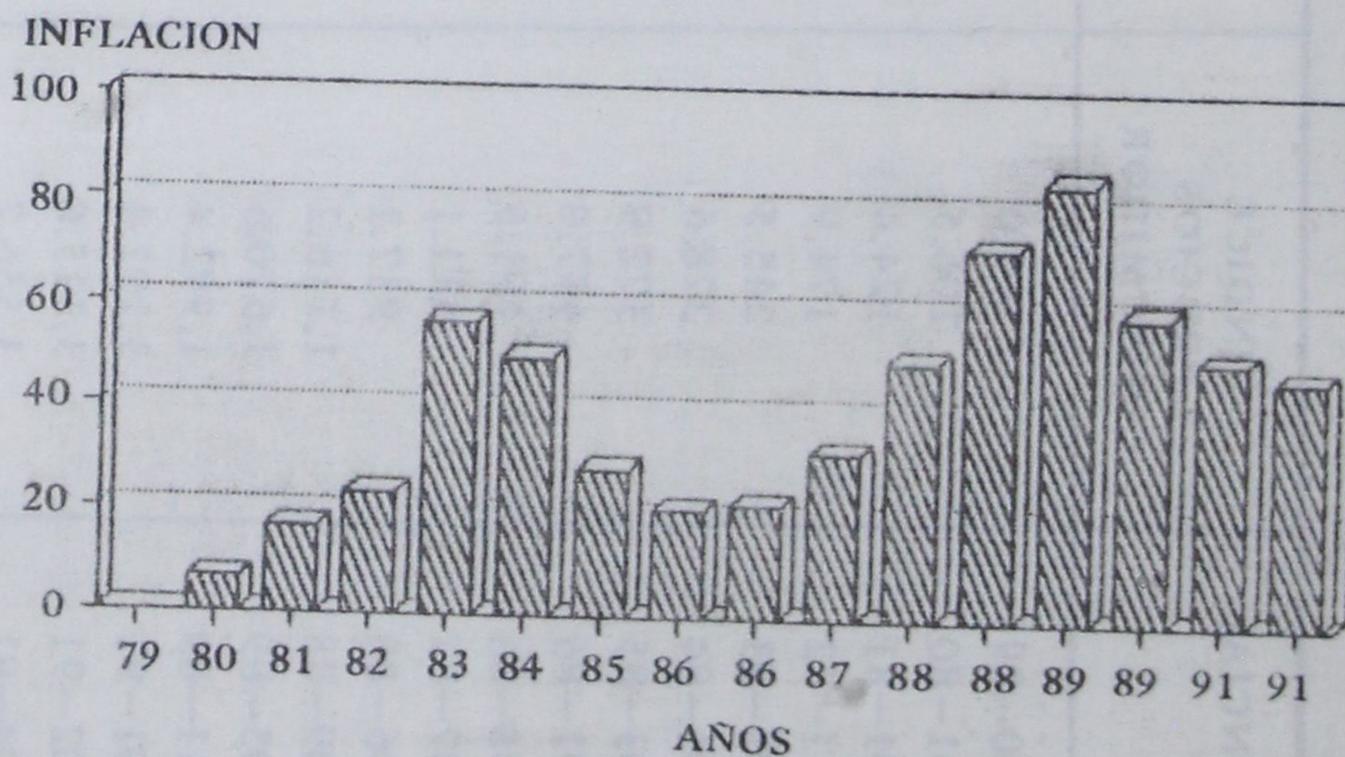
Fuente: Registros Oficiales e INEC.
Elaboración: IIE-UC.

TASAS DE INFLACION

VIGENCIA			TASA DE INFLACION
00	00	79	
01	01	80	6.5
01	01	81	16.8
01	11	82	23.4
01	07	83	56.5
01	01	84	49.7
01	03	85	28.3
01	01	86	20.7
01	07	87	31.9
01	06	88	49.9
01	09	88	71.5
01	05	89	84.6
01	11	89	59.2
01	01	91	50.5
00	04	91	47.1

INFLACION

AÑOS 1979-1991

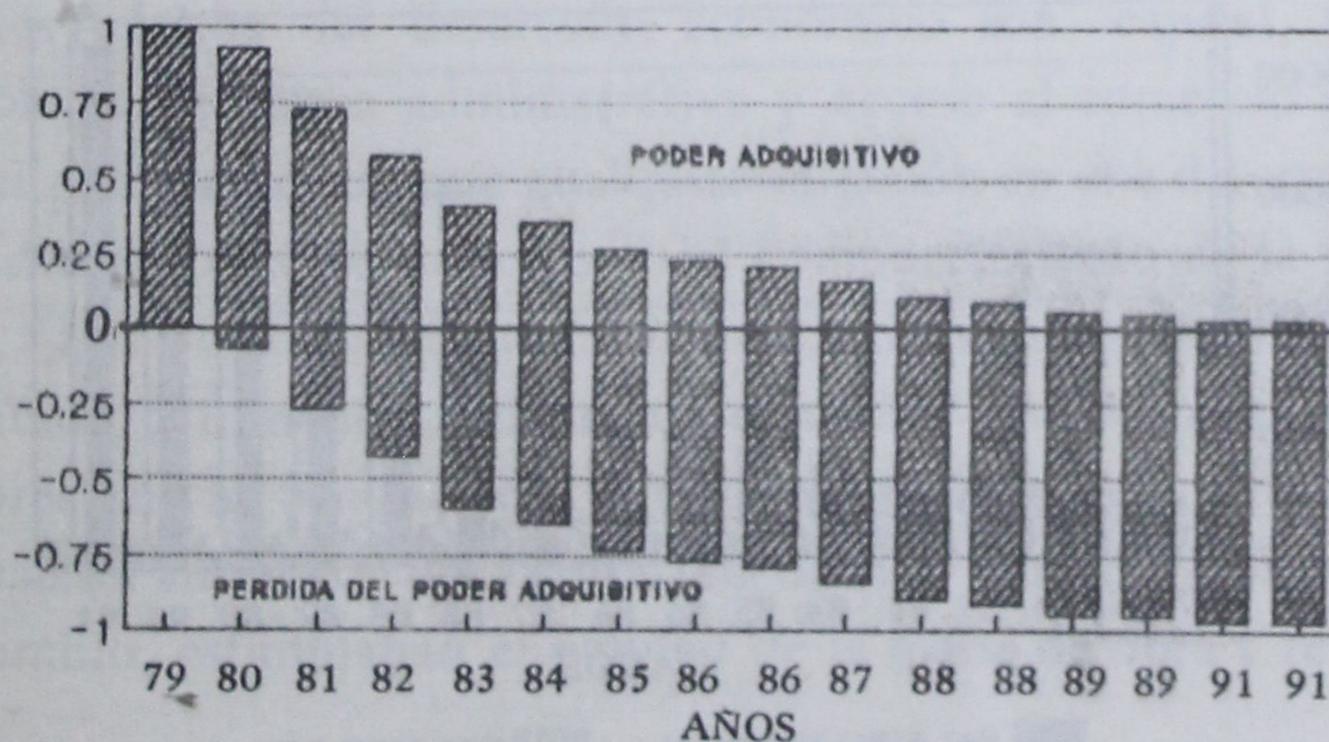


Fuente: Registros Oficiales e INEC.
Elaboración: IIE--UC.

PODER ADQUISITIVO DEL SUCRE

VIGENCIA	PODER ADQUISITIVO
00 - 00 79	1.0000
01 01 80	0.9390
01 01 81	0.7300
01 11 82	0.5720
01 07 83	0.4070
01 01 84	0.3590
01 03 85	0.2680
01 01 86	0.2290
01 07 87	0.1580
01 06 88	0.1070
01 09 88	0.0900
01 05 89	0.0597
01 11 89	0.0502
01 01 91	0.0313
00 04 91	0.0281

PODER ADQUISITIVO DEL SUCRE AÑOS 1979-1991



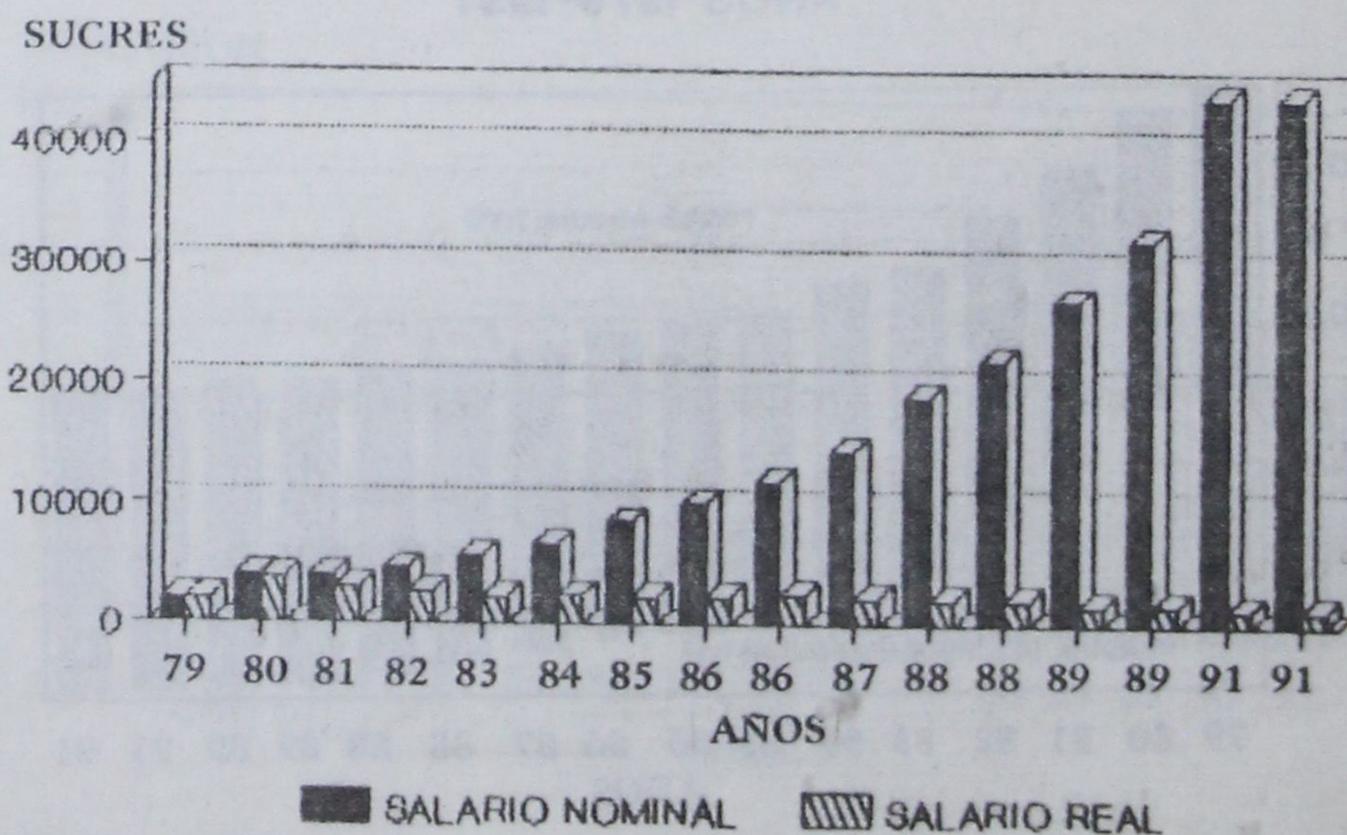
Fuente: Registros Oficiales e INEC.

Elaboración: IIE UC.

SALARIO NOMINAL REAL

VIGENCIA	SALARIO MINIMO NOMINAL	SALARIO REAL
00 - 00 - 79	2.000.00	2.000.00
01 - 01 - 80	4.000.00	3.756.00
01 - 01 - 81	4.000.00	2.920.00
01 - 11 - 82	4.600.00	2.631.00
01 - 07 - 83	5.600.00	2.279.00
01 - 01 - 84	6.600.00	2.369.00
01 - 03 - 85	8.500.00	2.278.00
01 - 01 - 86	10.000.00	2.290.00
01 - 08 - 86	12.000.00	2.436.00
01 - 07 - 87	14.500.00	2.291.00
01 - 06 - 88	19.000.00	2.033.00
01 - 09 - 88	22.000.00	1.980.00
01 - 05 - 89	27.000.00	1.593.00
01 - 11 - 89	32.000.00	1.606.00
01 - 01 - 91	44.000.00	1.378.00
00 - 04 - 91	44.000.00	1.236.00

SALARIO NOMINAL Y REAL AÑOS 1979-1991



fuente: Registros Oficiales e INEC.

Elaboración: IIE UC.