



El derecho del trabajador a percibir como mínimo un salario básico

The worker's right to receive at least a basic salary

O direito do trabalhador de receber pelo menos um salário base

María José Molina Segovia ^I
mmolina12@indoamerica.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0000-8055-1061>

María Victoria Molina Torres ^{II}
mariamolina@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>

Correspondencia: mmolina12@indoamerica.edu.ec

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 30 de octubre de 2023 * **Aceptado:** 30 de noviembre de 2023 * **Publicado:** 14 de diciembre de 2023

- I. Abogada de los Tribunales de la Republica del Ecuador, Abogada en libre ejercicio, Ecuador.
- II. Abogada de los Tribunales de la Republica del Ecuador, Doctora en medio ambiente, Dimensiones humanas y socioeconómicas por la Universidad Complutense de Madrid, Docente Titular de la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

Resumen

El propósito de este artículo científico fue establecer la necesidad de garantizar que los trabajadores reciban al menos un salario básico unificado por sus servicios y examinar las implicaciones que surgirían en caso de incumplimiento. Se llevó a cabo una investigación mediante metodología cualitativa, utilizando una revisión bibliográfica y analizando diversos estudios formales relacionados con el tema, así como jurisprudencia extraída del Código del Trabajo. La existencia de brechas actuales, se debe a la falta de empleo ya que impide cumplir con el pago del salario mínimo establecido. Además, se evidencian diversas realidades humanas, incluida la desigualdad y la discriminación, que contravienen los principios consagrados en la Constitución de la República del Ecuador sobre los derechos laborales. En resumen, es esencial que el Estado ecuatoriano implemente medidas adecuadas para reducir estas disparidades, permitiendo que la población mejore su situación económica y acceda a salarios dignos de acuerdo con los principios constitucionales.

Palabras Clave: Calidad de vida; Derechos del trabajador; Remuneración; Salario básico unificado.

Abstract

The purpose of this scientific article was to establish the need to ensure that workers receive at least a unified basic salary for their services and examine the implications that would arise in the event of non-compliance. An investigation was carried out using qualitative methodology, using a bibliographic review and analyzing various formal studies related to the topic, as well as jurisprudence extracted from the Labor Code. The existence of current gaps is due to the lack of employment since it prevents payment of the established minimum wage. Furthermore, various human realities are evident, including inequality and discrimination, which contravene the principles enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador on labor rights. In summary, it is essential that the Ecuadorian State implement appropriate measures to reduce these disparities, allowing the population to improve their economic situation and access decent wages in accordance with constitutional principles.

Keywords: Quality of life; Worker rights; Remuneration; Unified basic salary.

Resumo

O objetivo deste artigo científico foi estabelecer a necessidade de garantir que os trabalhadores recebam pelo menos um salário base unificado pelos seus serviços e examinar as implicações que surgiriam em caso de incumplimento. Foi realizada uma investigação com metodologia qualitativa, recorrendo a uma revisão bibliográfica e analisando diversos estudos formais relacionados com o tema, bem como jurisprudência extraída do Código do Trabalho. A existência das disparidades atuais deve-se à falta de emprego, uma vez que impede o pagamento do salário mínimo estabelecido. Além disso, são evidentes diversas realidades humanas, incluindo a desigualdade e a discriminação, que contrariam os princípios consagrados na Constituição da República do Equador sobre os direitos laborais. Em resumo, é essencial que o Estado equatoriano implemente medidas adequadas para reduzir estas disparidades, permitindo à população melhorar a sua situação económica e ter acesso a salários dignos, de acordo com os princípios constitucionais.

Palavras-chave: Qualidade de vida; Direitos dos trabalhadores; Remuneração; Salário base unificado.

Introducción

Cuando se habla de salario involucra entender todo lo correspondiente sobre el derecho al trabajo, es decir, que a raíz del inicio de la prestación de servicios tanto lícitos como personales, se hace efectivo el derecho al trabajo; cada persona ejerce este derecho ya sea por necesidad o para poder satisfacer exigencias tanto individuales como colectivas, por cuanto al ser el derecho al trabajo un inherente al ser humano se estaría cumpliendo con uno de los propósitos que se tienen en la sociedad.

Por lo tanto, al referirse al salario o remuneración que percibe una persona, es traer a discusión a uno de los elementos esenciales que establece el artículo 8 del código del trabajo, respecto a las remuneraciones por cuanto el mismo se considera como uno de los elementos esenciales para la relación laboral independientemente si existe un contrato por escrito o verbal, siendo así esta una obligación patronal.

La remuneración, en términos generales, describe los principales intereses monetarios que tiene un trabajador y por el cual, el empleador por ley debe cumplir, esto guarda consistencia con el artículo 80 de la norma pertinente siendo el Código del Trabajo del Ecuador, el cual determina que el salario es considerado como un beneficio al trabajador, que el mismo puede ser de forma mensual o

semanal respectivamente de acuerdo a las funciones que realice el trabajador y que sean de necesidad el empleador. (Martínez Arevalo, 2014)

Es por ello que el Estado es el ente encargado de establecer anualmente el valor a percibir del salario básico unificado, con colectivos empresariales y los gremios de los trabajadores para así evitar que exista una transgresión en el derecho del trabajador respecto a un salario justo.

Para ejercer el derecho al trabajo se debe considerar dos principios fundamentales e inherentes siendo estos protectores, siendo estos de apoyo para los trabajadores que se encuentran en indefensión ya que los trabajadores siempre han sido desfavorecidos, dado el hecho que los empleadores los ven como el grupo más vulnerable, además de que una empresa tiene varios ingresos económicos y desde un punto de vista de desigualdad se cree que los trabajadores aceptan todo tipo de arreglo por parte del empleador para poder mantener su trabajo.

En ese mismo sentido, se identifica el principio de intangibilidad y el de irrenunciabilidad; en cuanto al primero, garantiza a todo trabajador que, al considerarse como tal, adquiere ciertos derechos y estos no pueden ser vulnerados. Es decir, surge el resguardo y protección a los derechos del trabajador y por lo tanto se determina que, en consecuencia, ningún empleador puede ir en contra de ellos o negarse a cumplir con los mismos. En cuanto al segundo principio, siendo este el de irrenunciabilidad, implica que todo empleado goza de derechos y que estos deben ser cumplidos por el simple hecho de que no pueden desprenderse de ellos, es decir que a pesar de que el trabajador quiera renunciar a uno de los derechos que le corresponden esto no podrá renunciarlos por el mero hecho que son obligatorios.

A partir del hecho que un empleador debe respetar los derechos de los trabajadores, este tiene obligaciones para con los mismos, es decir, en este enfoque se establece que no se puede pagar menos de lo que indica la normativa vigente siendo este el Código del Trabajo o lo que por ley se acordó en el contrato. El trabajador tiene derecho como mínimo a percibir un salario básico unificado por parte del empleador, al momento que este cumpla con lo que se le encargó y, en consecuencia, se podría reflejar como tal un buen ambiente laboral además de demostrar ética al ser una persona que cumpla con todas las obligaciones patronales.

Cuando un empleador no cumple con la obligación de pagar un salario básico a su trabajador, este genera varias cuestiones, al tratar las mismas se puede mencionar la aparición de una figura legal como en este caso es el visto bueno, de acuerdo a lo que establece el artículo 173 del Código de

trabajo, siendo que si es comprobado esta vulneración se generara un despido intempestivo indirecto por parte de la autoridad administrativa.

En otras palabras, al momento en el que un empleador no remunera como tal la cantidad correspondiente ya sea por las actividades como por los servicios brindados por el trabajador dicho acto es considerado como un despido intempestivo indirecto, el que de acuerdo a la normativa vigente, menciona que si el empleador cancela menos de lo pactado o menos de lo que le corresponde de acuerdo a sus servicios lícitos y personales este configurara una vulneración a los derechos de los trabajadores ya que esto se generó por parte del empleador.

Desarrollo

Que es el derecho al trabajo

Según Caldera, R. el derecho al trabajo es: Es un hecho innegable —y puede calificarse de prodigioso— el de la recepción y expansión del derecho del trabajo en todos los países modernos. Por encima de las diferencias ideológicas, todos los regímenes del mundo —conservadores o revolucionarios, democráticos o autocráticos— han ido aceptado, en forma que ya es absolutamente indiscutible, la necesidad de sujetar a las orientaciones de la justicia social las relaciones entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe, o sea, en definitiva, lo relativo a las condiciones de vida o de trabajo y a las contraprestaciones, indemnizaciones y garantías que quien vive de su trabajo tiene el derecho de reclamar y de obtener.

La rama del derecho laboral en la actualidad representa una de las áreas más significativas tanto en la legislación como en la ciencia jurídica. Los tratados que abordan sistemáticamente este tema tienden a ser extensos, ya que cada institución que se examina incluye aquellas que actúan como ramas paralelas en la regulación sustantiva del estatus del trabajador. Esto lleva a que el derecho colectivo del trabajo adquiera una relevancia tal que se convierte en una entidad independiente dentro de la legislación laboral.

Simultáneamente, el derecho de la seguridad social experimenta un crecimiento significativo, al punto de que algunos expertos en la disciplina anticipan que podría eventualmente reemplazar al derecho laboral en la regulación legal de las relaciones laborales y la situación del trabajador. En cuanto al derecho procesal del trabajo, este introduce nuevas normativas para guiar los procedimientos laborales y contempla modalidades de funcionamiento de los órganos respectivos, ejerciendo a su vez una influencia sustancial en el derecho procesal común.

Para Aguilar Andrade, J.P.

El Derecho al Trabajo hace referencia a que: Una persona, como ser libre, no puede ponerse al servicio de otra sin enajenar su libertad.' Pero si concebimos a la capacidad para producir, al trabajo, como algo distinto y exterior al ser humano, muy bien puede disponerse de esa capacidad sin que la libertad se vea afectada.

De esta forma de entender las cosas surge la idea del trabajo como mercancía susceptible de ser negociada, como cualquier otra, por medio de un contrato que el derecho civil calificó originalmente como arrendamiento o locación de servicios.

Los juristas toman la palabra a través de Pothier: "un hombre libre no es susceptible de contrato de venta, pero él puede arrendar sus servicios".

La construcción está completa: si todos los seres humanos son propietarios. todos son iguales: no hay uno solo que no cuente, al menos, con su trabajo, para intercambiarlo en el mercado. La libertad y la propiedad han igualado a las personas solo a un nivel abstracto, prescindiendo de las desigualdades concretas.

La lógica de esta elaboración teórica excluye la posibilidad de un derecho al trabajo. Si este es una propiedad más de las personas, el único derecho que se tiene con respecto a él se refiere a la forma de utilizarlo; no hay derecho al trabajo, sino derecho de trabajar o, más propiamente, libertad de trabajo, ¿facultad para trabajar o dejar de hacerlo?

Pero la realidad se encargó de demostrar que la lógica no era suficiente y que la igualdad abstracta era incapaz de vencer a la desigualdad concreta. Veamos esto partiendo de la visión que sobre la libertad de trabajo nos da Francisco de Ferrari:

el hombre puede emplear libremente su fuerza de trabajo o explotarla, en su propio beneficio, dedicándose a la industria, al arte o al comercio que desee; pero puede también, como un corolario de su libertad de trabajo, poner esa fuerza a disposición de otra persona de una manera más o menos continua o condicionada. En tal caso, accede a que otro hombre dirija su actividad y se aproveche de ella.

Diferencia entre salario y sueldo

Para el desarrollo de este artículo, es necesario establecer la diferencia entre salario y sueldo. Es así como el salario es definido como un pago el cual se le atribuye al obrero como su nombre lo dice, por obra. Es decir que por el trabajo que un individuo realice en cuestión de unidad obra o tarea; Por otra parte, el sueldo es determinado como una remuneración mensual al empleado por

todos los días del mes. Para fijar un monto ya sea por concepto de salario o sueldo, se lo hace siempre abiertamente y por lo tanto se debe tener en cuenta que estos no pueden estar bajo de los mínimos que la misma norma respectiva a la materia se encarga de establecer siendo así que el salario básico es fijado por el CONADES (Consejo Nacional de Salarios), o a su vez por el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando el CONADES no tenga un acuerdo con respecto al mismo. Además, que, al momento de realizar la fijación del salario básico anual, este debe ser progresivo para alcanzar a cubrir todas las necesidades del individuo además de ser digno de cada persona y que este se encuentre en concordancia con lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, sobre todo al avance económico del Ecuador y sus requerimientos.

Al momento de proceder con el pago al trabajador, se debe tomar en cuenta que el salario debe ser cancelado en un tiempo de hasta una semana, mientras que el sueldo en un tiempo de hasta en un mes; Es así que tanto el salario como el sueldo deben ser retribuidos de manera legal y bajo los parámetros previstos en el Código del trabajo. Al momento en el cual el empleador proceda a consignar sus pagos a sus trabajadores, estos deben ser de forma directa al mismo o al que él disponga y en el lugar donde se encuentre dando sus servicios lícitos y personales, excepto convenio estipulado en el contrato, estos pagos deben ser en días hábiles y dentro de las horas de trabajo estipuladas mas no se puede realizar este acto en lugares donde se realicen actividades de venta de bebidas alcohólicas, salvo en aquellos casos en el que el trabajador preste sus servicios en los mismos. Así también, cabe mencionar que al momento de retribuir el salario o sueldo el empleador podría dar anticipos o a su vez intercambiar o dar como parte de pago productos de la empresa, siempre y cuando esto no pase el diez por ciento del salario o sueldo.

Al establecer ya sea un sueldo o salario se deben tener en cuenta varios aspectos como es el caso en que las cantidades que les sean atribuidas al trabajador satisfagan todas las necesidades básicas de su vida considerando escenarios tanto de carácter económico como de territorio. Las diversas industrias generales cuando se trata de desperdiciar energía bio-espiritual, deben ser conscientes de donde proviene el trabajo además del esfuerzo por hacer del trabajo algo efectivo que se pueda contribuir a la sociedad para poder sustentar las industrias y las propias recomendaciones y motivación de las partes interesadas es decir de los empleadores y los empleados.

Según Magdalena Llompart Bennássar: Es posible extraer que en materia salarial existen inevitablemente conexiones entre los objetivos económicos y los jurídicos, provocando una acusada interacción entre Economía y Derecho. El salario es un elemento que, sin lugar a dudas,

puede incrementar la productividad de las empresas, lo que supone obtener mayor cantidad de producto con el mismo consumo de factores o bien obtener la misma cantidad de producto con menos costes o consumo de factores. A la postre, la relación entre el coste laboral y la productividad es lo que determina la productividad global de la economía de un país, incidiendo en su situación macroeconómica. De tales afirmaciones, por consiguiente, parece deducirse que el elemento donde se puede hallar el punto de equilibrio en la determinación de los salarios tanto desde el punto de vista macroeconómico como microeconómico es el de la productividad. Y ésta, como variable que determina la fijación de los salarios, exige que un incremento de los mismos se corresponda con una mayor producción por trabajador sin que, en ningún caso, se sitúen por encima de la misma; de lo contrario, el crecimiento salarial terminará por incrementar los precios —aumentando la inflación y dificultando la competitividad— o bien por reducir los beneficios empresariales —solución que a medio o largo plazo puede tener efectos negativos sobre la inversión privada y, por lo tanto, sobre el nivel de empleo y de la propia tasa de crecimiento. El acento, por consiguiente, se pone en moderar el crecimiento de los salarios y también en superar fórmulas rígidas de indicación.

Respecto al salario mínimo vital general, este se lo mantiene solo para poder informar al respecto de cuando se trata de un salario digno universal, siendo el mismo de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, tomándose en cuenta para el cálculo y consignación de salarios de los trabajadores ya sean que estos pertenezcan al sector público o privado.

Los factores para poder fijar un sueldo o salario se someten a varios elementos como es el tiempo, siendo que, a medida en el que pasa el tiempo estas llegan a ser distintas, las diferentes ramas de trabajo, pues existen diferentes actividades que el ser humano puede realizar y por último la producción, que es algo intrínsecamente específico del lugar de trabajo y de acuerdo a la actividad que cada empresa realiza.

Dentro de la normativa ecuatoriana, El Código del Trabajo es el instrumento que determina y considera salarios y sueldos, por lo que este no es de carácter libre del empleador, obviamente considerando que el empleado este de acuerdo para poder mantener una fuente de ingresos. Si no es así y solo existe voluntad por una de las partes, esto involucraría un acuerdo unilateral y por lo tanto no se fijaría un acuerdo entre las dos partes involucradas el cual es un requisito para poder hablar de la voluntad entre las partes.

Principios laborales

Al tratar de principios se hace referencia al mencionar el conjunto de valores y preceptos que apoyan como tal una norma. La palabra principio nace del latín *principium*, el cual significa proceder, por lo que es adaptable a la ley y se debe adecuar al accionar; los principios deben ser considerados en primer lugar antes de aplicar un derecho para su debido ejercicio. Es así como, si el trabajador tiene el derecho a recibir un salario básico como mínimo, este derecho se puede reclamar en base a los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad, puesto a que un empleado como tal no puede renunciar a este derecho que por ley le corresponde y a su vez este derecho es intangible y no lo pueden tocar o mucho menos quitar.

Una característica de gran relevancia en el derecho laboral, es que las partes en las relaciones de índole laboral no actúan en los mismos términos, es decir, que no se encuentran en la misma posibilidad y por ende recae en una excepción del principio de igualdad ante la ley, es por eso que se puede mencionar que siempre la ley se encuentra al amparo de los trabajadores porque de manera inconsciente se cree que debido a sus bajos recursos y posibilidades, tienen un bajo porcentaje de oportunidad al momento de querer negociar con los empleadores sobre las condiciones en que van a laborar, por ende el propósito principal de la ley y en este ámbito en específico, es proteger al más desamparado lo que lleva a desarrollar ciertos principios tales como : de protección o tutela, de irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos; los cuales son de ayuda dentro de la correcta aplicación de sus normas y cambia el orden jerárquico de sus fuentes.

El Derecho Laboral nace de la legislación laboral como tal, las cuales están en constante desarrollo y creación de nuevos argumentos; el mismo derecho gestiona procesos de ambiente social y que con el tiempo cambian y se siguen sumando parámetros fundamentales y principios básicos constitucionales, en el llamado periodo constitucionalista, así atribuyéndoles rigidez y estabilidad, para que estos sean de importante carácter jurídico. La fuente principal laboral es la Constitución, misma en la que se encuentran estipulados un conjunto de principios, derechos y medidas de seguridad en el ámbito laboral para poder seguir desarrollándose de otras fuentes gubernamentales y no gubernamentales, siempre y cuando no se infrinja de ninguna manera, ya que si esto ocurriera existirían sanciones anunciadas como inconstitucionales y podrían carecer de toda fuerza legal.

Según Santiago Guerron Ayala: La Constitución Política de Ecuador vigente en el año de 1978 ha sido reformada varias veces, introduciéndose nuevos elementos de disposiciones laborales, como son: los derechos laborales sujetos a los principios de justicia social; garantías intangibles de los

derechos de los trabajadores; solidaridad entre quienes prestan servicios si el contrato es a través de un intermediario, además se indica la parte de la compensación pagada por la indemnización de los trabajadores.

Al momento de referirnos a que un trabajador tiene derecho a un salario básico se debe hacer énfasis y utilizar los principios laborales que son de gran importancia para poder llegar y hacer cumplir los derechos que tienen por ley los trabajadores, es decir que los principios son un medio por el cual se hace valer el derecho a reclamar o de tener acceso directo a lo que les corresponde, gracias a los principios laborales los derechos no son alterados ni modificados, hablamos y hacemos hincapié en el principio como es el de intangibilidad.

Al tratar sobre el derecho laboral, respecto a uno de los principios con mayor relevancia se encuentra el principio de irrenunciabilidad, el cual determina que los trabajadores no pueden negarse a aceptar sus derechos que por ley le corresponden ya que estos se encuentran amparados en la Constitución y según el ordenamiento jurídico, esta norma es el núcleo de todas las demás que tiene el Ecuador.

Principio de intangibilidad

El principio de intangibilidad es uno de los dos principios fundamentales en el Derecho laboral, este se encuentra incluido y es de gran importancia en la Constitución de la República del Ecuador, además de servir en el ámbito de Derechos Humanos y constitucionales, dicho principio tiene gran trayectoria, ya que se enfoca en proteger los derechos de los trabajadores de acuerdo a lo que establece al art 326 de la Constitución. Puesto que desde tiempos inmemorables se ha tenido una lucha constante en la que se busca el respeto de los derechos y por ende este principio es el encargado de protegerlos y velar por su fiel cumplimiento. En el ámbito laboral, este principio acompaña a la lucha que tienen los trabajadores por dar a respetar sus derechos y todo lo que estos conllevarían.

Este principio debe ser aplicado tanto en el ámbito público como en el privado, puesto a que es una provisión de garantía para los empleadores ya que les imposibilita el retiro voluntario de una o más prestaciones otorgadas a su derecho y trabajo para beneficio personal, le imposibilita al Estado o empleadores privados que dispongan a su parecer cuando se habla de las ocupaciones de un empleado.

La ley otorga derechos y beneficios a cada trabajador como tal, los mismos que no pueden ser retirados por ningún motivo; este principio se aplica a todo por lo que los trabajadores han venido

alcanzando con el pasar de los años como método de conquista si así se podría decir, que al momento de aplicar este principio en materia laboral, los trabajadores ejercen en totalidad los mismos y los empleadores no pueden abusar de su facultad para cambiar o modificar lo que por ley les corresponde a los trabajadores.

Principio de irrenunciabilidad

Parafraseando a Diana Solange Sanisaca Lema: Otro principio que contiene la Constitución de la República del Ecuador mismo que es de carácter laboral es el principio de irrenunciabilidad, siendo considerado como otro de los más importantes en este campo. A opinión de varios autores, es un principio que ayuda a la reserva de derechos y estos permanezcan intactos y no se puedan desprender de ellos, esto significa que la norma siempre debe prevalecer y ser seguida de carácter obligatorio en relación de los contratos entre empleador y trabajador, está ligado al principio protector y varios autores piensan que es procedente del mismo, a la vez que estos deben permanecer intactos se los está protegiendo de manera indirecta.

El principio de la irrenunciabilidad laboral da a entender sobre la prohibición o imposibilidad a los empleadores de que se les suprima o ignore beneficios como en este caso vendría a ser el derecho al salario mínimo que le corresponde como trabajador, esto es totalmente imposible y no se podría dar por válido ya que este principio también se deriva de un derecho de protección, siendo así que el trabajador en este ámbito tiene beneficios y amparo. Esto se deriva en la disciplina como un derecho de protección que tiene varios beneficios como ya se mencionó, pero se debe dejar claro que es para el trabajador, sería algo paradójico que el ordenamiento jurídico reconozca un derecho o beneficio al mismo tiempo que el trabajador pueda actuar sobre él.

Finalmente, el principio de irrenunciabilidad significa que los derechos del trabajador son propios del mismo, no pueden ser cambiados o el trabajador puede renunciar a ellos o un tercero, cuando nos referimos a este principio hablamos de algo fundamental en el ámbito laboral.

Obligaciones del empleador con el trabajador

Según el Código del Trabajo, en el artículo 42 numeral 1 hace referencia y de acuerdo al tema se estipula que: es de carácter obligatorio que el empleador pague la cantidad que le corresponde al trabajador según lo que pacta el contrato y de acuerdo a lo que dispone mencionada norma, el empleador debe ser consciente y a más de tener la obligación de cumplir con la legislación y con su empleado debe enfocarse desde un punto ético y cumplir a cabalidad lo más beneficioso tanto para el como para su trabajador, ya que el propósito de ambos es tener un buen ambiente laboral y

que mejor que al amparo del Código que fundamenta y da cabalidad a que se efectuó de manera correcta el cumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene para con el trabajador.

Según la legislación, se otorga a los empleadores la responsabilidad de garantizar la calidad del derecho de los trabajadores, en su lugar de trabajo, por consiguiente el empleador es el que debe cerciorarse que los trabajadores tengan un buen ambiente de trabajo, además de procesos de cumplimiento en su organización, en donde exprese la participación activa en la prevención del desorden y en el caso contrario denunciar este comportamiento incorrecto que puede causar hasta daños psicológicos en los trabajadores. Con todos estos métodos se revela la idea de responsabilidad objetiva que tiene el empleador, según la cual, después de probar la responsabilidad, se le puede otorgar un cierto tipo de compensación, obviamente propuesta dentro del Código del Trabajo.

Parafraseando a Burneo Burneo, J. A. La organización laboral, regulación y control de herramientas para estandarizar protocolos para evitar inconsistencias no es solo una tendencia, sino también una necesidad para las empresas, ya que su compleja estructura será proporcional al riesgo, cuando hablamos del ámbito legislativo, en nuestro país nos damos cuenta que avanza a pasos gigantes, por lo tanto, mientras más reglamento mayor es el papel de la autoridad de control, cuando hablamos de esta necesidad, la cultura de autorregulación esta poco desarrollada, lo que sugiere a las empresas a que se limiten a seguir las reglas emitidas por reguladores externos, que no tienen conocimiento con respecto al sector privado, los protocolos de prevención de incumplimiento, especialmente las que están ante puestas deben ser de importancia para las empresas.

Efectos legales de incumplimiento respecto a un salario básico

Visto bueno respecto al artículo 173 numeral 2 (incumplimiento disminución cuotas)

El visto bueno es una manera para dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, es decir, que solo una de las partes no está de acuerdo y ya no desea continuar con la relación laboral. También se dice que es la decisión como tal de un inspector del trabajo o de quien los sustituya a petición de parte, declarando en el procedimiento especial, confirma que la causa de extinción del contrato existe y es legal.

En el mismo sentido Graciela Monesterolo “indica que el visto bueno se trata de la resolución del inspector de trabajo que califica de legal la causal invocada por el peticionario con el objeto de dar por terminada la relación laboral”. Igualmente, Ximena Moreno Echeverría “expresa que el visto bueno es una resolución administrativa mediante la cual se reconoce como válida la causal

invocada para la terminación del contrato de trabajo”; y, Guillermo Ochoa, “coincide en que es la resolución que declara la legalidad de las causas aducidas por el empleador o por el trabajador, emitida por la autoridad del trabajo para que termine el contrato de trabajo unilateralmente antes de que este finalice”.

En el Código del Trabajo según determina el artículo 173:

habla de las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato, para ello existen tres causas, pero para el presente artículo es necesario tratar el numeral dos el cual establece que:

Una relación laboral se puede terminar por la disminución o falta de pago o de puntualidad con respecto al abono de la remuneración pactada es decir que el empleador debe recibir el salario básico que se estableció en el contrato o a su vez el mínimo que corresponde y está estipulado por ley, no se puede recibir algo menos a lo que está establecido.

Respecto a la disminución de la remuneración, se determina que los empleadores deben pagar a los empleados en conformidad con lo que determina el Código del Trabajo y lo estipulado en el contrato que se celebró de manera bilateral; se sobreentiende entonces que no se puede disminuir la remuneración en ningún caso, y si esto llegaría a suceder se estaría yendo en contra de lo que determina la norma y como tal el contrato celebrado, es decir que cae en un despido intempestivo como tal.

Por otra parte, la falta de puntualidad en el pago de la remuneración lleva a dos consecuencias, siendo una de estas que el empleado puede hacer uso del visto bueno y, por ende, dar por culminado el contrato de trabajo que se mantenía, mientras que como segunda consecuencia implica que el empleado pueda exigir el salario que le corresponde con los respectivos recargos que por ley le corresponden.

Parafraseando a Amagua Pachacama L. M. Es así como tratar sobre puntualidad implica llevar al día la paga de los salarios según se encuentre estipulado en el contrato puesto que si no se consigna de manera clara se habla que, desde la primera semana o mes siguiente a la jornada laboral, el salario se paga todos los meses, y no se puede quitar los días que no son laborables. El monto correspondiente a este concepto se cancela por día de trabajo, unidad de trabajo, tarea o de manera semanal, de conformidad con lo que determina el artículo 80 del Código del Trabajo, con excepciones de convenio verbal o escrito entre los implicados, determinando que es obligatorio por parte del empleador ejecutar las correspondientes remuneraciones en conformidad con la ley y el

contrato, si el empleador cae en mora este tendrá la obligación de pagar al trabajador el triple del equivalente al monto total que no cancelo conforme el artículo 94 del Código del Trabajo.

El Despido

El despido como modo de extinción hace reseña a terminar la relación, por una parte es la terminación y para otros la anulación, esto es algo que no se encuentra bien planteado en la doctrina civil y se relaciona con dos variables, siendo la primera la causalidad del despido y por otro, el efecto destructivo de la conducta empresarial ya que una relación laboral puede terminar si una de las dos parte desea o a su vez cuando las mismas irrumpen sus obligaciones como tal, es así que el titular del derecho puede usar o abstenerse de usar, es decir, que si el empleado se ausenta del trabajo por cuatro días o más sin motivación alguna puede ser destituido si el empleador lo cree pertinente.

Este poder está condicionado bajo algunos supuestos, en primer lugar es que se puede atribuir a la acción o inacción de uno de los principios de la relación, lo que significa que hay una violación a los deberes que se derivan de la relación laboral, en segundo lugar es el incumplimiento ya sea por acción u omisión que debe ser de índole grave, puesto a que no todo incumplimiento del deber implica la extinción de la relación, o expresado de otro modo, el incumplimiento debe afectar el deber primario dada la naturaleza; los factores secundarios son comunes, es decir no inevitables y los principios estables se vuelven inestables cuando se consideran razones suficientes para romper una relación.

La terminación de la relación de trabajo, independientemente de la voluntad del trabajador o del patrón, por mutuo acuerdo o como resultado de eventos sobrevinientes hacen imposible su continuación como es la incapacidad física o mental del trabajador, salvo casos de mutuo acuerdo, es el reconocimiento de tales principios, es decir que los hechos se imponen a las relaciones jurídicas.

El despido es algo que se ha estado dando en varias ocasiones puesto que, al momento en el cual un trabajador conoce del tedioso camino que debe recorrer para poder cobrar una indemnización que le corresponde estos llegan a desanimarse y prefieren no realizarlo, además de que puede surgir total indefensión y no tener recursos necesarios para la magnitud del problema. El trabajador al ver la maniobra que los empleadores aplican prefiere muchas veces no hacer nada al respecto, el empleador abusa del trabajador al verlo en indefensión y muchas veces se lo toma como una estrategia para poder llegar a un acuerdo y no tomar el largo camino de realizar el procedimiento

pertinente. En concordancia con lo mencionado anteriormente, el empleador tiende a salir con ventaja en relación con su trabajador ya que este siempre debe aceptar lo que se le ofrece ya que su necesidad económica y familiar es más grande que inmiscuirse en un largo y tedioso procedimiento.

El Despido intempestivo indirecto.

La figura del despido intempestivo indirecto habla sobre la terminación de la relación de trabajo, la terminación del contrato o la terminación como consecuencia de una decisión unilateral de un ente administrativo. En la legislación ecuatoriana vigente, dicho despido será sancionado con el pago del despido intempestivo a pesar de que haya sido por parte del inspector de trabajo.

Parafraseando a Estrella Riera D. O. de igual manera, hay empleadores que ya no desean tener al trabajador en su empresa o negocio, pero tampoco están dispuestos a abonar ninguna compensación. Conscientes de que el despido implica un acto punitivo, optan por molestar y acosar al empleado, tornándole la vida laboral insoportable. Recurren a sanciones frecuentes, cambios constantes en sus responsabilidades, traslados de un lugar a otro e incluso de una provincia a otra. Este trato busca desanimar al trabajador, llevándolo a considerar la renuncia como única opción ante sus dificultades laborales. En este escenario, el empleador logra su objetivo de desvincularse del empleado. No obstante, según la doctrina, esto se denomina despido intempestivo indirecto, y el trabajador tiene el derecho de recurrir a los tribunales para hacer valer sus derechos fundamentales.

Es así que en referencia al despido intempestivo indirecto, trata de la terminación o incumplimiento de la relación o contrato de trabajo del empleador, el cual debe ser de carácter restringido en caso de que el trabajador sea despedido por voluntad unilateral del empleador lo que le imposibilitaría dar continuación a sus servicios, en otras palabras, este tipo de despido queda a discreción del empleador pero el empleado no puede probarlo por sí mismo puesto que tiene que apoyarse y fundamentarse en testigos y medios de prueba inductivos los cuales otorguen credibilidad al mismo. Un ejemplo claro surge cuando un empleador no retribuye de manera correcta a su trabajador, es decir, cancela un valor menor al que le corresponde al mismo y no hace valer el mínimo establecido por ley o el que le concierne a su trabajo.

La diferencia salarial

Cuando hablamos de diferencia salarial podemos decir que el empleador debe cancelar un monto ya establecido, sin embargo, esta paga menos de lo que le corresponde al trabajador, es decir que

si en este año 2023 el salario básico unificado es de cuatrocientos cincuenta dólares de los estados unidos de América y un empleador procede a cancelar cuatrocientos dólares este debe indemnizar la diferencia que se ocasiona entre estas dos remuneraciones.

La remuneración mensual unificada (RMU) se entiende por la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario BÁSICO unificado para los trabajadores privados.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones MÍNIMAS vigentes en los términos legales establecidos, el ministro de Trabajo y Empleo concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas.

Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el CIENTO POR CIENTO DE RECARGO de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la inspectoría del trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Por otro lado la diferencia salarial también ha tenido enfoque en el género y en la etnia pues se habla de la nacionalidad indígena y que esta no percibe lo que por ley corresponde con referencia a un salario básico y son quienes menos retribuidos son al momento de la compensación por sus actividades laborales, mientras que cuando hablamos de gente mestiza o de otra etnia incluso pueden tener un incremento más alto al respecto del salario básico por el simple hecho de tener un color diferente de piel u otros rasgos, esto con respecto a la etnia.

Al hablar de género, también existen ciertas diferencias por el simple hecho de que una mujer blanca recibe mayor sueldo que un hombre blanco, sin embargo, al mencionar que un hombre indígena este recibe menos que una mujer indígena, se puede evidenciar que las mujeres reciben mayor salario que los hombres. Sin embargo, al momento de hablar de etnia, aunque una mujer indígena reciba más que el hombre, el sueldo de los indígenas será menor al de los blancos.

Por todo lo mencionado, los indígenas son considerados como un grupo étnico que menor retribución tiene. Además, estos se encuentran en total indefensión, puesto que en ciertos casos realizan actividades inadecuadas e incluso no aptas para una persona, siendo así que realizan lo que por necesidad acepten en ese momento. Este grupo étnico además resulta ser quien más trabajo informal realiza, es decir, que este no se encuentra registrado, regulado o amparado por un marco legal o regulatorio y opera en pro bono en un negocio generador de ingresos; ahora cuando se refiere al género, se dice que una mujer tiene un mayor porcentaje que los hombres con respecto a un trabajo que no es adecuado, es decir, que existe escasez de trabajadores en términos de ingresos laborales y horas de trabajo, mientras que con respecto a las mujeres indígenas, se menciona que las mujeres indígenas están en total indefensión además que desde otro punto de vista, las mujeres tienen un mayor grado de vulnerabilidad al momento de hablar de empleo informal puesto que siempre las mujeres indígenas, al igual que realizan un trabajo inadecuado, son también más propensas al trabajo informal. Todos estos grupos y géneros realizan estas “supuestas formas de trabajo” que no se podrían llamar como tal, puesto que infringen el Código del Trabajo y en consecuencia, esto se da por las necesidades de cada persona para subsistir en esta sociedad que con el transcurso de los días se encuentra en precarización y esto es notorio al momento en el que varios trabajadores aceptan cualquier salario y no el que les corresponde por ley, además de infringir en trabajos inadecuados, informales se suman a no ser amparados por la legislación como tal que regula el trabajo.

Conclusiones

Según la investigación realizada, se puede inferir que este artículo científico sobre el derecho a recibir al menos un salario básico se presenta como un derecho fundamental a nivel nacional para los trabajadores ecuatorianos. Esto se debe a que cada individuo debe recibir la compensación adecuada por sus labores, y es responsabilidad del Estado salvaguardar este derecho con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores.

Todos los derechos son amparados por la Constitución de la República del Ecuador y por ende son de cumplimiento obligatorio, nadie puede quitar a las personas los mismos que nos atribuye la Ley, ya que se caería en una falta grave a la norma suprema y no precautelaría a los trabajadores.

No todas las personas que ofrecen sus servicios, ya sea en el ámbito legal o personal, disponen de un salario básico suficiente para cubrir sus necesidades humanas. Además, algunos trabajadores

tienen responsabilidades familiares, y si no reciben una remuneración un salario básico estas no pueden disfrutar de una vida digna y experimentan carencias que dificultan la satisfacción plena de sus necesidades.

Al mencionar el salario, nos estamos refiriendo a uno de los componentes fundamentales de la relación laboral, específicamente a la obligación fundamental del receptor de proporcionar un servicio o llevar a cabo una labor, lo cual suele ser la motivación principal de cada empleado individual. En consecuencia, el tema de las responsabilidades financieras del empleador ha sido siempre un aspecto de gran interés e importancia en la investigación del derecho laboral en relación con sus trabajadores.

El derecho de los trabajadores a percibir un salario básico mínimo es un principio fundamental en el ámbito laboral y está respaldado por varias consideraciones éticas, sociales y legales. Entre las que se destacan, por ejemplo, se vincula directamente con la dignidad humana. Remunerar adecuadamente el trabajo es reconocer el valor inherente de cada individuo y proporcionar los medios necesarios para llevar una vida digna.

Un salario básico mínimo contribuye a la estabilidad económica de los trabajadores y sus familias. Proporciona seguridad financiera básica y ayuda a prevenir la pobreza laboral, asegurando que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades esenciales. La implementación de un salario mínimo busca abordar las desigualdades económicas y promover la justicia social. Garantiza que incluso los trabajadores con empleos de baja remuneración reciban una compensación justa por su contribución al proceso productivo.

Un salario mínimo adecuado puede aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores al proporcionar incentivos económicos. Cuando los trabajadores sienten que su esfuerzo se reconoce y se recompensa, es más probable que estén comprometidos y dedicados a sus tareas laborales. También está relacionado con la salud y el bienestar de los trabajadores. Permite acceder a servicios médicos, educación y otros recursos esenciales, contribuyendo así al desarrollo integral de los individuos y sus comunidades.

Muchos países han establecido leyes para garantizar un salario mínimo, reconociendo la importancia de este derecho. Estas leyes establecen el piso salarial que los empleadores deben cumplir, protegiendo así los intereses de los trabajadores. Aunque hay debates sobre los posibles efectos económicos de establecer salarios mínimos, en términos generales, un salario básico

mínimo puede contribuir a la estabilidad económica a nivel nacional al reducir la desigualdad y mejorar el poder adquisitivo de la población trabajadora.

En resumen, el derecho de los trabajadores a percibir un salario básico mínimo es esencial para garantizar condiciones laborales justas, promover la dignidad humana y construir sociedades más equitativas y sostenibles desde el punto de vista económico y social.

Referencias

Amagua Pachacama Leonidas Marcelo El Visto Bueno en la Legislación Laboral Ecuatoriana, como Trámite Administrativo para dar por Terminada la Relación Laboral 2014.

Asamblea Nacional del Ecuador Código del trabajo 2021 artículo 42 numeral 1 Quito Registro Oficial.

Asamblea Nacional del Ecuador Código del trabajo 2021 artículo 173 Quito Registro Oficial.

Cir. COMISIÓN DE EXPERTOS PARA EL DIÁLOGO SOCIAL, Informe «Más y mejor empleo...», cit., pág. 109, en el que se indica que España se halla inmersa en un proceso de fuerte desaceleración de la productividad, en el que la moderación salarial ha contribuido a favorecer la creación de empleo y el crecimiento económico, pero al coste de un bajo crecimiento salarial en términos reales de amplios grupos de trabajadores.

Diana Solange Sanisaca Lema 2022 “ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO: APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”

Estrella Riera David Oswaldo El cambio de Ocupación Laboral Constituye Despido Intempestivo Directo o Indirecto – análisis 2020.

GONZÁLEZ LABRADA, M. y VALLEIO DA'COSTA, R., «La participación en los...», cit., págs. 312 y 313.

Graciela Monesterolo, Derecho laboral individual: herramientas didácticas (Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2010), 289.

Guillermo Ochoa, Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador (Cuenca-Ecuador: Editorial Andrade, 1996), 454.

Juan Pablo Aguilar Andrade 2013 Derecho al Trabajo Corporación Editora Nacional.

MERCADER UGUINA, J. R., Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la Reforma Laboral, Pamplona, 1996, pág. 25.

MONTORO ROMERO, C., «Política salarial en la...», cit., pág. 17.

Moreno, “Análisis crítico de las instituciones”, 87.

Rafael Caldera 2017 Derecho del Trabajo Cyngular.

Raúl Rojas, Compliance laboral (Madrid, 2017), 5-9.

RENAU PIQUERAS, J. J., «Aspectos microeconómicos del salario», cit., pág. 33.

Saccani y Morales Oliver, Tratado de compliance, 345-52.

Santiago Guerron Ayala 2001 Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador

Vid., más extensamente, RENAU PIQUERAS, J. J., «Aspectos microeconómicos del salario», cit., págs. 27 a 47; y CORONA SUANZES, A., «El reparte de trabajo...», cit., pág. 1.

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).