

SALARIO MÍNIMOS Y NECESIDADES VITALES

MINIMUM WAGES AND VITAL NEEDS

¹María Elena Torrens Pérez, ²Gabriela Real Goya

¹Universidad San Gregorio de Portoviejo - Ecuador

²Universidad Estatal de Quevedo - Ecuador

e-mail: mariaelenatorrensperez@gmail.com¹, gabrielareall@hotmail.com²

Recibido: 04/08/2019

Aceptado: 04/09/2019

DOI: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i3.1983

Código Clasificación JEL: M10, M31, L80

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo, conocer el comportamiento del salario mínimo, las realidades que acontecen y la desigualdad en su aplicación, a nivel global y de país. Como metodología se realizó la revisión bibliográfica en bases de datos de acceso abierto: EmeraldInsight, SciELO, Redalyc; y la consulta de políticas e informes de organismos internacionales y, legislaciones del gobierno ecuatoriano e investigaciones realizadas en Ecuador, por la importancia de establecer salarios mínimos acorde a las necesidades básicas y reales de cada contexto de país. Entre sus resultados se desatacan, la desigualdad de los salarios mínimos a nivel global y de país, así como las desigualdades salariales en cuanto al género, reconociéndose el salario mínimo como vital, para la satisfacción del trabajador y la de su familia, cabe desatacar que cada contexto es propio para el análisis y adecuación de los salarios mínimos acorde al equilibrio de la oferta y demanda.

Palabras clave: salarios mínimos, empleador y regímenes; salarios dignos; mercado laboral.

ABSTRACT

The objective of the study was to know the behavior of the minimum wage, the realities that occur and the inequality in its application, at a global and country level. As a methodology, the literature review was carried out in open access databases: EmeraldInsight, SciELO, Redalyc; and the consultation of policies and reports of international organizations and, laws of the Ecuadorian government and research carried out in Ecuador, for the importance of establishing minimum wages according to the basic and real needs of each country context. Among its results, the inequality of minimum wages at a global and country level is highlighted, as well as gender inequalities, recognizing the minimum wage as vital, for the satisfaction of the worker and his family, it should be noted that Each context is appropriate for the analysis and adaptation of minimum wages according to the balance of supply and demand.

Key words: minimum wages, employer and schemes; living wages; working market.



INTRODUCCIÓN

La función económica de los salarios mínimos y su desigualdad, en la actualidad se debaten internacionalmente (Banyuls, Cano, & Aguado, 2014); (OIT, 2015) esta polémica persiste, los salarios o escalas mínimas son injustas y desiguales a nivel global, y de país, se conoce que un incremento de salario a nivel personal es percibido de forma rápida y se manifiesta y revierte en bienestar personal, de familia y social; haciendo referencia a estudios anteriores de autores como (Méndez Sayago, 2014) que cita lo expuesto por Leibenstein (1957) donde consideran:

... un aumento del salario a los trabajadores pobremente nutridos, que les permita incrementar el contenido calórico de su dieta, puede hacerlos más productivos, y que entre más bajos sean los niveles de ingestión, las mejoras en la nutrición provocan incrementos más altos en la productividad (p.34).

A nivel de país el código del trabajo estipula la escala mínima de salario y establecen las condiciones para ser cumplidas por los empleadores, no obstante queda la incógnita de si, el salario mínimo es el adecuado y necesario, según lo expresado por (Askenazy, 2014) pretende asegurar que el salario mínimo sea un salario justo para la mayoría de los trabajadores ocupados, a esta conclusión llegó Askenazy, después de una comparación realizada en tres países (Francia, Reino Unido y Estados Unidos), considerando que el nivel mínimo nacional de salario es una referencia salarial bruta para una hora de trabajo y expone las diferencias existentes para cada país.

Durante décadas el trabajo ha sido calificado como una necesidad vital para el hombre, dado que este ofrece sus fuerzas, empeño y destrezas a un empleador, que demanda de ello y a cambio le retribuye con un salario, (Linares, 2015) lo plantea como la necesidad insoslayable de un salario justo. Surge así la institución del salario mínimo, definido en el tesoro de la OIT como salario mínimo vital, que consiste en un “nivel de salario suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio en una economía específica” (p. 10). El salario mínimo es una de las instituciones más antiguas e importantes del mercado de trabajo.

Las Organizaciones Internacionales establecen políticas para encaminar una adecuada aplicación del salario, así lo define la OIT (2015):

Que, en los últimos años, el tema de la desigualdad de salarios ha captado mayor interés en todo el mundo, y hay más conciencia de que el aumento de la desigualdad no solo socava los objetivos de justicia social, sino que también puede acarrear consecuencias económicas adversas. Con la adopción en el 2008 de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, renovaron el compromiso de perseguir políticas en materia de salarios y ganancias, diseñadas para que todos obtengan una parte justa de los frutos del progreso (p.v).

Para (Andrade Rosas & Vega Blanco, 2016) el salario es el pago de un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajo o un servicio prestado. Dicho pago debería cubrir las necesidades básicas de la familia.

En Ecuador al igual que los países de Latinoamérica tiene definida una política social con respecto a la aplicación de los salarios y sueldos y se constata en el Código del Trabajo que define la manera de actuar hacia la remuneración, todo lo referente al trabajador y sus derechos laborales, buscando una equidad de acuerdo a la complejidad y especialización y previendo la participación del obrero o empleado en las utilidades de la empresa. Para ello se establecen mejoras continuas al Código del Trabajo, se pronostica la equidad de remuneración de todos los trabajadores, sin discriminación; también se conciben la especialización y práctica en la ejecución del trabajo, que se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

De igual forma se establece que los sueldos y salarios pueden ser estipulados indistintamente, pero nunca podrán ser inferiores a los mínimos indispensables contemplados en el Artículo 117, del (Código del Trabajo, 2017, 2019) y la revisión anual del salario básico se realiza con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

También se fiscaliza y estipula el cumplimiento de los empleadores en las remuneraciones

al trabajador, definiendo la penalización de estas moras. El salario mínimo establecido en el Ecuador para el año 2019 es de 394,00 dólares, no obstante, continua la interrogante de si este salario es justo para la realidad familiar en este contexto.

En este trabajo se exponen ejemplos de diferentes países desarrollados y en vías de desarrollo y la forma de adecuar los salarios mínimos en cada país, por ejemplo, en los Estados Unidos numerosos estados y algunas comunidades establecen salarios mínimos por encima del nivel federal; en Francia, la mayoría de los trabajadores están cubiertos por acuerdos de sucursales que pueden incluir salarios mínimos diferenciados, según la ocupación, antigüedad, educación y, más raramente por ubicación. Estos ejemplos demuestran que el medio de establecer la tasa normal del salario mínimo varía ampliamente entre países. El aumento de la desigualdad en muchos países en los últimos decenios ha captado mayor atención, pues el alto nivel de desigualdad puede tener efectos adversos sobre el bienestar y la cohesión social, y mermar el crecimiento económico a mediano y a largo plazo de las economías emergentes, de lo cual el Ecuador no está exento.

El objetivo del estudio es conocer el comportamiento del salario mínimo, las realidades que acontecen y la desigualdad en su aplicación, a nivel global y de país, que permita comprender las posibles causas, de por qué el salario mínimo no es justo.

METODOLOGÍA

Se realizó una revisión sobre el tema del salario mínimo, para conocer su comportamiento, partiendo de los estudios realizados en los diferentes países relacionados con los salarios mínimos y su aplicación, se analizaron los artículos indexados en las bases datos de EmeraldInsight, SciELO, Redalyc. La búsqueda se efectuó teniendo en cuenta las palabras clave: salarios mínimos, empleador y regímenes; salarios dignos; mercado laboral. Los criterios de selección utilizados fueron: el idioma (inglés, español y portugués); teniendo en cuenta la actualidad de los artículos en el período comprendido del (2012-2019), artículos de fuentes primarias, secundarias o de revisión que permitieran obtener la información necesaria para el desarrollo del estudio; se incluyeron en los criterios de selección los documentos de gobiernos e informes, por la importancia de las decisiones de los organismos internacionales y de país en el tema a estudiar. Se excluyeron del estudio las monografías.

Todos los artículos seleccionados fueron registrados en una matriz que facilitó el estudio y comprensión de cada artículo, con los indicadores de: autor, año de publicación, tema, país, base de datos, objetivo del trabajo, hallazgos y resultados. Como estrategia del estudio primeramente fueron seleccionados los artículos de acceso abierto, lo que permitió ahondar en el estudio y seleccionar artículos que posibilitaron la comparación entre países y continentes, de estudios recientes. Para el estudio de los salarios mínimos en Ecuador se ha tomado la información relevante de sitios oficiales y de gobiernos para organizar la base documental que permita el análisis del tema.

RESULTADOS

De la necesidad de un salario justo surge la institución del salario mínimo, que es definido en el tesoro de la OIT como salario mínimo vital (Linares, 2015). Existen diversas definiciones de salario mínimo, lo cual exponemos en la tabla siguiente:

Tabla 1. Definiciones de salarios mínimos según los autores consultados

Autor	País	Definición
(OIT, 1992)	Ginebra	"Por 'salario mínimo' puede entenderse la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países."

(Linares, 2015)	Guatemala	“Nivel de salario suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio en una economía específica”.
(Askenazy, 2014)	Alemania	“El nivel mínimo del salario nacional es una referencia salarial bruta para una hora de trabajo, independientemente del régimen de pago (Salario fijo, comisión de ventas, tarifa por pieza)”
(Nole, 2017)	Ecuador	“Retribución laboral que, como cantidad mínima, se rija en los convenios colectivos de condiciones de trabajo”.

Fuente: La investigación

El debate en torno a la función económica de los salarios mínimos y su real desigualdad se ha intensificado en los últimos años, así lo plantean (Banyuls, Cano, & Aguado, 2014) en el contexto de la Unión Europea se han reavivado las discusiones sobre el salario mínimo (SM) y éste vuelve a ser un tema incluido en las agendas de algunos gobiernos, lo demuestra así su implementación en Irlanda a partir del año 2000; en Australia el SM nacional fue fijado en el convenio colectivo, de igual forma en Alemania y Suecia, el SM se fija en su caso, a través de la negociación colectiva sobre el debate de la conveniencia de instaurarlo para todos los sectores productivos, en España también se han seguido estas tendencias.

Según estudios en mayo del 2014, la tasa “normal” en Francia del salario mínimo por hora bruta era de 9,53 euros, eso fue significativamente mayor que el salario mínimo británico, de £ 6.31 y el Salario Mínimo Federal de US \$ 7.25. También se ha visto la relación que existe entre el salario mínimo percibido, y la calidad de vida del trabajador y de su familia, pues se produce una disminución en los niveles de consumo de bienes y servicios, como salud y educación, planteado por (Andrade Rosas & Vega Blanco, 2016, p. 155). Al analizar lo expuesto, los autores antes mencionados reconocen que un salario bajo implica que el trabajador tendrá déficit alimentario, por lo que sus energías son escasas y por tanto el rendimiento de su desempeño es bajo y esto incide directamente en la productividad de la empresa.

Desigualdades y diferencias de los salarios mínimos.

A pesar del crecimiento de la última década y de la aplicación de políticas redistributivas, América Latina sigue siendo la región más desigual del planeta, sólo superada por una zona plagada de guerras y hambrunas: el África Subsahariana. Según el Banco Mundial y el Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS), África Subsahariana tiene un nivel de desigualdad del 56,5, seguido por América Latina con el (52,9) y bastante lejos de Asia (44,7) y Europa del Este y Asia Central (34,7) (Ayala, Clava, & Palacios, 2017).

El impacto del salario mínimo sobre la demanda de empleo y su distribución desigual han sido extensamente estudiado, encontrando resultados mixtos. Es un hecho bien establecido que durante las últimas décadas la desigualdad salarial ha aumentado en muchos países, en algunos el nivel de desigualdad refleja diferencias en las características individuales y productivas de los trabajadores. Se han expresado preocupaciones cada vez mayores sobre la excesiva desigualdad económica, que desataca la frecuente correlación entre una mayor desigualdad salarial, y una mayor desigualdad en los ingresos familiares, así como la disminución de las acciones laborales (Maurizio, 2013); (OIT, 2016).

Salario mínimo y calidad de vida

En efecto, históricamente se establecieron leyes del salario mínimo por razones valóricas, nacieron de la convicción de que es necesario asegurarle a cada trabajador un ingreso digno para él y su familia (Ramos & Chamorro, 2013). La percepción de salarios relativamente bajos por parte de un sector mayoritario, es preocupante. Por ejemplo, en el 2011 se observó que el 20% de la población mexicana ganaba menos de 3,200 pesos al mes y que el 80% menos de 14,500. Situación que se debió al bajo valor del salario mínimo, ocasionando además, una disminución en los niveles de consumo en bienes y servicios como salud y educación, que se refleja finalmente en una calidad de vida baja y en un aumento en la informalidad laboral (Andrade & Vega, 2016).

Puede señalarse que, en México, los trabajadores que reciben un salario mínimo en las áreas rurales solo les alcanzan únicamente para adquirir la canasta alimentaria pero no para su bienestar general. Aún más, los trabajadores que percibían dos salarios mínimos en las áreas urbanas en el año 2013, tampoco superaban el nivel de la pobreza desde el punto de vista de su bienestar general pues cubrían tan sólo el 80% de sus necesidades (Toledo, 2015).

Los salarios mínimos en el Ecuador.

En Ecuador el salario básico unificado o mínimo es fijado por el Ministerio del Trabajo, para el sector público y privado indistintamente, sobre la base de 8 horas diarias y no debe exceder las 40 horas semanales, salvo excepciones contempladas en contratos y por un tiempo de 6 meses en una única vez, bajo estas condiciones están incluidos los siguientes grupos de trabajo: campesinos, trabajadores de la pequeña y mediana industria, amas de casa, trabajadoras del servicio doméstico, artesanos, sector agrícola y del sector de las maquilas. Se ha podido constatar que el Salario Básico Unificado (SBU) del Ecuador ha ido en aumento gradual desde el año 2006 hasta la fecha. Representación de los salarios por años Tabla 2.

Tabla 2. Representación de los salarios por años

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
US\$/mes											
160	170	202	218	240	264	292	318	340	354	366	375

Fuente: (Anexo:Salario mínimo en Ecuador, 2017).

Como se aprecia el SBU ha ido en aumento y comparando el año 2006 con respecto al 2017, se aprecia un crecimiento considerable con un aumento de US \$ 215.00, que en términos matemáticos representa un aumento. Con respecto al Salario Básico Unificado planificado para el año 2019, se consideró un incremento del 2,073% con respecto al año 2018, además de establecer los Salarios Mínimos Sectoriales y Tarifas para el Sector Privado por Ramas de Actividad (Derecho Ecuador, 2019). Realmente, estos incrementos no satisfacen las necesidades básicas de un trabajador y su familia.

El desarrollo sobre los estudios del trabajo en el Ecuador ha sido el resultado de luchas constantes para de esta manera, tratar de hacer respetar los derecho de los trabajadores, para que trabajen sus horas laborales por una remuneración justa con todos los beneficios de la ley y, de esta forma poder sustentar su hogar de manera digna y así fomentar la armonía social (Nole, 2017).

La OIT, en el 2016 seleccionó a 10 países para financiar un estudio del mercado laboral, con vistas a fortalecer la generación de los indicadores laborales, en la muestra estuvo incluido Ecuador, el trabajo se realizó de conjunto con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), con la finalidad de evaluar la aplicación de la Nueva Resolución sobre las Estadísticas del Trabajo, la Ocupación y la Subutilización de la Fuerza de Trabajo (INEC, 2016). En el estudio se ha constatado que el salario básico unificado en Ecuador es uno de los más altos de América Latina, mayor que los de: Chile, Venezuela, Perú, Colombia, Bolivia y Brasil y el segundo a nivel regional después de Argentina. (Paz & Cepeda, 2009) planteando además que en los años comprendidos en el período de 1975 al 2005 “ en el Ecuador se alegó un modelo económico empresarial excluyente, de amplios beneficios para una elite social, pero de graves repercusiones en las condiciones de vida y trabajo de la mayoría de la población”.

Otro aspecto presente en Ecuador, es la dolarización, expresado por (Bebczuk, 2008); (Ontaneda, 2017) la dolarización sin duda tiene en principio, la capacidad de influir sobre el nivel de pobreza, definiendo la pobreza como la incapacidad de un individuo o familia para alcanzar un cierto nivel mínimo de ingreso para cubrir sus necesidades básicas, siendo además la dolarización una medida macroeconómica y la pobreza es una variable micro.

En los resultados de las encuestas aplicadas por el INEC en el 2017, se pudo apreciar las horas de trabajo: se registraron alrededor de 40 horas promedio de trabajo a la semana para los hombres, mientras que para las mujeres se promedian 32 horas a la semana, de igual forma los ingresos por género se comportan: el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo era 354,69 USD; mientras que para una mujer con empleo es de 277,08 USD, (INEC, 2017). Además de constatarse que el salario real percibido por los trabajadores está por debajo de lo estipulado para el año, razón por lo cual aumenta la pobreza. En base a otro análisis realizado, atendiendo la desigualdad de género, (Olmedo, 2018) refiere que “las brechas de género se mantienen a lo largo de los subgrupos de empleo, es decir, la población empleada en condiciones adecuadas o en subempleo es mayoritariamente masculina, sin embargo, la población en desempleo es mayoritariamente femenina”.

DISCUSIÓN

En el último lustro hubo un creciente reconocimiento de la necesidad de supervisar las tendencias de los salarios y aplicar políticas salariales sostenibles, así como elevar los niveles de remuneración de los millones de trabajadores pobres en el mundo, para garantizar una distribución equitativa y reducir las desigualdades salariales, siendo un pilar clave de las economías sostenibles (OIT, 2016) la caída de los salarios puede convertirse en un importante factor de riesgo, que conduce a espirales deflacionarias de precios y salarios. A nivel mundial, la recuperación en América del Norte y algunos países europeos no fue suficiente para compensar la disminución de las economías emergentes y en desarrollo.

En los debates sobre el salario mínimo, que acontecen tanto en la esfera de académicos como de políticos, generalmente se centran en el mínimo de salario. Sin embargo, el salario mínimo es una institución compleja compuesta por una amplia variedad de parámetros (Askenazy, 2014) donde el propósito es la regulación nacional (o federal) del salario mínimo y de asegurar un salario justo para la mayoría de los trabajadores ocupados.

En muchos países en desarrollo existe una percepción generalizada de que las leyes salariales no cubren ciertos segmentos del mercado de trabajo, como el empleo informal o empresas no sindicalizadas. Sin embargo, en la mayoría son aplicadas a los trabajadores asalariados informales, incluso si no tienen contrato escrito. En otros países las disposiciones de la legislación sobre el salario mínimo se dirigen específicamente a los trabajadores no cualificados y con bajos salarios en la economía informal (Rani, Belser, Oelz, & Ranjabar, 2013).

En Chile, existe la contradicción del aumento de salarios mínimos y la disminución de empleo, dado por que la ley puede obligar al empleador a aumentar el salario mínimo a \$300.000 para cada trabajador que contrate, pero no lo puede obligar a incrementar el número de trabajadores a emplear y la realidad chilena es que los salarios son bajos en buena medida porque la productividad de la mano de obra es baja, sobre todo la mano de obra poco calificada y con poca experiencia, esto explica por qué el salario mínimo actual está, tan por debajo de la línea de la pobreza (Ramos & Chamorro, 2013); (Pratomo, 2014). Esto da la medida que el salario mínimo puede crecer hasta donde la demanda de trabajo sea cubierta, o sea, oferta igual a la demanda, si la demanda de empleo es superior a la oferta, el salario mínimo no puede seguir creciendo, pues provocaría otro problema económico, no se justificaría este crecimiento con la producción real, o resultados finales.

Muchos países han reforzado los salarios mínimos, como forma de apoyar a los trabajadores con salarios bajos y reducir la desigualdad salarial, esto lo demuestra la evidencia de que cuando se establece en un nivel adecuado, los salarios mínimos, pueden aumentar los ingresos de los trabajadores mal pagados, sin embargo puede constituir un efecto negativo, actuando significativamente sobre el empleo, por lo contrario (Skendirger, 2015) considera que el aumento de los salarios mínimos no cambia en gran medida el incremento de las horas a trabajar, por lo que se considera que fijar salarios mínimos como equidad debe estar basado en pruebas y consultas a interlocutores sociales y de participación directa y en estudios previos que tengan un comportamiento real del contexto de cada

país y .

En la investigación efectuada por Askenazy, establece una comparación entre las cotizaciones francesas, británicas y estadounidense; donde, el cómo se define el “salario”, el alcance de su cobertura y su procedimiento, difieren ampliamente entre los países. Tomando en cuenta los parámetros que pueden incluso alterar la jerarquía comparativa basada en las tasas nominales, (Askenazy, 2014). Los Aumentos de la desigualdad salarial y los límites de la redistribución, en un contexto objetivo de estricto equilibrio de las cuentas públicas, incita a los gobiernos a salarios mínimos, Irlanda y el Reino Unido introdujeron un salario mínimo nacional al final del siglo anterior, mientras que en los Estados Unidos hay un debate vigoroso sobre el tema de la progresión constante del salario mínimo federal.

Sin embargo, más allá de la extensión del SM, en la actualidad se observa una gran diversidad de mecanismos de fijación e interacción con la negociación colectiva. De hecho, la debilidad de las negociaciones en algunos de los países de la región ha contribuido a que el SM vaya ocupando un rol clave en la determinación salarial. En algunos países (Argentina, Brasil, Chile, Perú, Uruguay y Ecuador) el SM tiene cobertura nacional mientras que en otros (por ejemplo, Costa Rica, Guatemala, Honduras y Paraguay) el SM se fija a nivel de categoría profesional. Existen otros criterios de fijación como, por ejemplo, en México donde coexisten tres niveles que se aplican diferencialmente según el grado de desarrollo de las regiones (Maurizio, 2013). Siendo el criterio de (Rani et al., 2013) que los países con un salario mínimo nacional establecido a un nivel significativo, típicamente logran tasas de cumplimiento más altas que los países con sistemas de salarios mínimos específicos, por lo que se puede plantear que las condiciones de mercado y precio tienen incidencia directa en la satisfacción de estas tasas aplicadas para cada contexto.

La OIT, en el informe de Salario Global 2016/2017, sobre el salario desigual en el mercado del trabajo ha planteado diferentes aspectos, que marcan la desigualdad y diferencia, de los cuales se hace referencia:

- Dentro de la distribución general de los salarios también hay diferencias salariales entre grupos de trabajadores. Siendo un aspecto importante la brecha salarial entre hombres y mujeres, en la actualidad se ha demostrado que la brecha ha disminuido, pero aún no se ha cerrado.
- Mostrándose esta diferencia de género con una enorme variación entre países, que pueden variar desde cero hasta casi el 45 por ciento. La desigualdad se encuentra en el lugar de trabajo.

La desigualdad salarial en un país se puede medir de diferentes maneras, en la mayoría de los países los salarios suben gradualmente a lo largo de la mayor parte de la distribución de salarios y luego se disparan bruscamente por los salarios de los trabajadores asalariados en orden ascendente de sus salarios. Según (Granados, 2013) expone, que se establece el derecho a la paridad salarial entre hombres y mujeres que realizan las mismas funciones, a fin de impedir la discriminación de género, a nivel laboral.

Según plantea (Askenazy, 2014) en numerosos países se ha constatado que a los trabajadores en formación profesional se les aplican tarifas reducidas a sus salarios mínimos, las prácticas son muy heterogéneas, por ejemplo en los Estados Unidos, se autoriza el pago de salarios sub-mínimos a tasas no inferiores al 75 por ciento del salario mínimo aplicable a un estudiante-alumno, siempre que el empleador haya solicitado un certificado de autorización al departamento de trabajo de los Estados Unidos. En Francia, Reino Unido y en los Estados Unidos, las tasas reducidas para los aprendices incluyen programas reconocidos, estas tasas dependen de la edad del aprendiz y su año en el programa, donde las tasas reducidas son particularmente drásticas para los aprendices en su primer año, también la OIT ha planteado que un título no garantiza un trabajo pagado. De igual forma se ha podido observar que los sectores mejor pagados son el inmobiliario y el de las finanzas. Las autoras coinciden en parte con lo planteado por los autores y creen necesario, que las tasas salariales se correspondan con las habilidades y conocimientos del aprendiz.

En la India, por ejemplo, los salarios mínimos son establecidos para los trabajadores no cualificados, en su mayoría son empleados de la economía informal. Sudáfrica tiene salarios mínimos “para los trabajadores que no están cubiertos por la negociación colectiva. Así mismo, muchos países

de América Latina, entre ellos Brasil, Costa Rica, México y Perú, cuentan con legislación sobre el salario mínimo para todos los trabajadores (Rani et al., 2013).

El alcance de la cobertura de los salarios mínimos se mide con la cantidad de trabajadores asalariados incluidos en el ámbito del salario mínimo reglamentado y, por consiguiente, tener derecho a percibir al menos el mínimo prescrito. Así se muestra la base de la legislación laboral más reciente, en los códigos de trabajo, decretos, etc. Pero no examinamos la jurisprudencia pertinente, que puede afectar la interpretación y aplicación de las disposiciones reglamentarias. El alcance de la cobertura depende de si un país tiene un amplio sistema nacional de salarios mínimos, que se aplica a todos los trabajadores asalariados de todo el país (con posibles excepciones), o con complejos (y parciales) salarios mínimos que se aplican únicamente a las industrias u ocupaciones. En la revisión de 151 países y territorios, la OIT (2013) encuentra que aproximadamente la mitad de ellos implementan un sistema de salario mínimo, que se aplica uniformemente a nivel nacional o regional (Rani et al., 2013) los países con un salario mínimo nacional establecido a un nivel significativo típicamente logran tasas de cumplimiento más altas que los países con sistemas de salarios mínimos específicos.

En Suecia, (Skindinger, 2015) se refirió a la identificación de los trabajadores afectados por cambios en el salario mínimo, dependiendo de su posición en la distribución de los salarios y contrasta los resultados de estos trabajadores con los de los trabajadores no afectados, con salarios ligeramente superiores, sugiere que las diferencias y separaciones aumentan a medida que aumentan los salarios mínimos y que la sustitución entre grupos de trabajadores en respuesta a los cambios en los salarios mínimos es importante en el comercio minorista.

En Alemania recientemente se ha estudiado la dispersión salarial entre los establecimientos y el papel que juega en el aumento salarial a nivel individual y total en el país, de igual forma se cuestionan, si la heterogeneidad de los establecimientos puede contribuir al aumento de la desigualdad salarial, y que las posibles causas sean, los cambios en el entorno de los establecimientos o de las estructuras propia de cada establecimiento, así como su tamaño y composición de la fuerza laboral (Ohlert, 2016).

La (OIT, 2016) plantea que los salarios son más que dinero; e importan desde el punto de vista de la justicia y la dignidad humana, el trabajo es vital para que los trabajadores tengan medios de subsistencia, de forma aceptable para sí mismos y para sus familias, el trabajo es la fuente para que las empresas y los países alcancen el desarrollo sostenible y competitivo, por lo que se hace necesario un trato justo y digno a los trabajadores, donde todos disfruten de las oportunidades que sus labores productivas y categorías profesionales representan, siendo importante ausentar la discriminación en la contratación del trabajo, y el logro de conciliar la actividad laboral con la vida familiar. Es necesario garantizar que los trabajadores sean tratados de manera equitativa y compatible con las nociones de dignidad y respeto humano. Más allá de los niveles de salario mínimo, debe establecerse el diálogo social y la negociación colectiva y garantizar una parte justa de los frutos del progreso para todos (OIT, 2008). La equidad incluye igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la eliminación de la discriminación salarial entre hombres y mujeres, o entre otros grupos.

Desigualdad y salario digno en Ecuador.

Dentro de la desigualdad existente en América Latina y las políticas redistributivas, según (Ayala et al., 2017) el Ecuador tenía (año 2017) un nivel de desigualdad de 45,4 y se encontraba en el puesto 132 en el ranking de desigualdad mundial de 156 países.

En el contexto del Ecuador, el incremento del SBU aún es deficiente, pues las necesidades del ser humano y su familia siempre van a ser crecientes y más aún cuando la sociedad impone un ritmo de confort y de avances tecnológicos que contribuyen al acortamiento de distancias y tiempo, como lo es el avance de la tecnología en las comunicaciones y los trámites legales, gestionar sus actividades diarias, para ello requiere telefonía, internet, etc., así se suman necesidades apremiantes, sin incluir las necesidades básicas de la alimentación y la salud, que solo se refiere a mantener una salud estable para desempeñarse laboralmente, sin tener en cuenta los casos críticos y de accidentes que serían más costosos; no se ha contemplado la distracción y la cultura, según (López, 2016), en la

escala de satisfacción con la vida se han omitido las variables culturales, que pueden tener un efecto sobre la percepción cognitiva individual. Por lo que se plantea que, si se analiza el comportamiento de los precios actuales para la canasta básica, medicamentos, telefonía, etc., todos van en aumento, por lo cual el incremento del SBU no se percibe, es deficitario y no digno, pues un salario se considera digno cuando el trabajador puede cubrir todas las necesidades básicas de su familia.

En la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 establece que:

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

Al analizar lo antes expuesto, las autoras reiteran que el SBU del Ecuador no es digno, pues existen muchas familias insatisfechas que no logran cubrir sus necesidades más apremiantes, unas por falta de empleo y otras por bajos salarios. El Ecuador ha realizado estudios de empleo y desempleo con la aplicación de encuestas, para mejorar las estadísticas laborales, y debe continuar estudios de cómo mejorar las situaciones económicas de las familias y del hombre como ser social en una época de cambios constantes y, de desarrollo vertiginoso de la tecnología, no es digno que personas en pleno siglo XXI estén viviendo con escases en un país que aunque está en vías de desarrollo posee riquezas naturales y recursos que pueden garantizar mayor sostenibilidad. En la actualidad el Ecuador debe aprovechar su condición actual con respecto a la educación y a los estudios laborales realizados para investigar profundamente el cómo cerrar las brechas existentes.

CONCLUSIONES

El salario es un aspecto vital en la vida de los seres humanos, como resultado de la labor desempeñada y de su aporte productivo a la sociedad, es la fracción de los beneficios obtenidos en los resultados de una empresa que le corresponden a un trabajador. Siendo así un aspecto importante en el equilibrio de las economías que se regentan hacia una equidad en los salarios mínimos, donde el obrero, trabajador o empleado perciba dignamente una magnitud salarial acorde a su desempeño laboral, que le permita satisfacer sus necesidades y la de su familia.

Para establecer escalas salariales a nivel de país hay que estudiar técnicamente las condiciones económicas y sociales de cada país y debe considerarse una taxonomía de la fuerza laboral en las características del país y su desarrollo, debe existir una equidad del salario mínimo a establecer y las condiciones del tipo de trabajo, es decir tener en cuenta la composición del mercado laboral. Así como lograr una correspondencia entre retribución y productividad, manteniendo el equilibrio de la oferta y la demanda.

Debe existir una equidad en el trabajo y el salario a retribuir sin distinción de género, ni edades o clase social. Se debe incluir dentro de las necesidades elementales o básicas otras necesidades como las culturales y sociales, donde el trabajador pueda desarrollarse medianamente y socializarse, aspecto interesante, para que no solo sea parte activa de la sociedad por su desempeño laboral, sino, por su percepción social.

Con respecto al SBU del Ecuador, a pesar de ser un salario aceptable, al ser comparado con países de Latinoamérica, aún no se corresponde con las características productivas, sociales y económicas del país, además de no cubrir las necesidades básicas de la canasta de cada trabajador. En su aplicación existen cifras inferiores a lo establecido.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade Rosas, L., & Vega Blanco, M. V. (2016). Cómo la falta de mejoras económicas conduce a la imposibilidad de aumentos salariales: un modelo económico aplicado al salario mínimo en la Ciudad de México. *Estudios Sociales*, 151-180.

Anexo:Salario mínimo en Ecuador. (8 de Julio de 2017). Obtenido de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Anexo:Salario_m%C3%ADnimo_en_Ecuador

Askenazy, P. (2014). The Parameters of a National Minimum Hourly Wage. Policy Paper.

Ayala, N., Clava, V., & Palacios, A. (2017). Capital Humano e Ingreso laboral en el Ecuador. Un enfoque regional utilizando variables instrumentales. *Revista Economica*, 9-19.

Banyuls, L., Cano, C. E., & Aguado, B. E. (2014). La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 363-389.

Banyuls, L., Cano Cano, E., & Auado Bloise, E. (2012). La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 363-389.

Bebezug, R. N. (2008). Dolarización y pobreza en Ecuador. Argentina: CEDLAS.

Benvin, E., Rivera, E., & Tromben, V. (2016). Propuesta de un indicador de bienestar multidimensional de uso del tiempo y condiciones de vida aplicado a Colombia, el Ecuador, México y el Uruguay. *Revista Cepal*.

Código del Trabajo. (2017). Quito: Miinisterio del Trabajo y el Intituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

Código del Trabajo. (2019). Quito: Miinisterio del Trabajo y el Intituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.

Córdova, M. (2015). Transformación de las políticas de vivienda social. El Sistema de Incentivos para la Vivienda en la conformación de cuasi-mercados en Ecuador. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales*, 53, 127-149.

Derecho Ecuador. (3 de enero de 2019). Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/registro-oficial/2019/01/registro-oficial-no398-jueves-03-de-enero-de-2019>

Granados, M. R. (2013). El derecho al salario como regulación social. Un enfoque sociojurídico.

INEC. (2016). Cifras fuerza de trabajo 2016.

INEC. (2017). Encuesta nacional de empleo, Indicadores Laborales (2017). Quito.

Larrea, C. (2016). Petróleo, pobreza y empleo en el Ecuador: De la bonanza a la crisis. Nada dura para siempre, 131.

Linares, L. L. (2015). Salarios mínimos diferenciados: ¿oportunidad o desacierto? Guatemala: ASIES.

López, F. A. (2016). El nivel de satisfacción con la vida y su relación con el ingreso económico en Quito. Quito: USFQ.

Maurizio, R. (2013). Instituciones laborales y desigualdad: el impacto distributivo del salario mínimo en América Latina en el nuevo milenio.

Méndez Sayago, J. A. (2014). Plusvalía, salario real y eficiencia del trabajo en el sector manufacturero en Colombia. *Revista Apuntes del CENES*, pp. 31-72.