



Políticas Salariales

Objetivo General :

Impulsar el empleo decente e inclusivo con un salario digno; garantizando la estabilidad y armonía en las relaciones laborales con un permanente diálogo social, permitiendo el desarrollo y el incremento de la productividad y de los beneficios de los trabajadores y empresarios fomentando la redistribución de la riqueza para alcanzar el Buen Vivir, bajo la regulación del Estado dentro de un marco de justicia y buenas prácticas laborales.



POLÍTICA SALARIAL:

- ❖ Dar a la **relación CAPITAL – TRABAJO** un enfoque dirigido al desarrollo de los trabajadores y a la **justicia laboral** sustentada en una estructura integral sostenible y con **base jurídica y legal** adecuada.
- ❖ Promover el **salario digno** y remuneraciones justas.

ACCIONES PARA LA EJECUCIÓN DE LA POLÍTICA SALARIAL

❖ Promover la democratización de las oportunidades de los trabajadores para el acceso a la propiedad productiva y para que puedan ser socios de las empresas en las cuales prestan sus servicios a través de la adquisición de acciones, tanto de empresas privadas, como de empresas mixtas o públicas en las cuales el Estado va a desinvertir, motivando a los trabajadores para que al ser copropietarios de las empresas, generen permanentemente un trabajo eficiente.

Para lo cual se plantea:

1.- Impulsar reformas legales que posibiliten el pago de utilidades a los trabajadores en acciones a solicitud de estos, en las empresas que voluntariamente deseen hacerlo, y

2.- A través del programa “CREE-ECUADOR” del MCPEC, la compra de acciones por parte de los trabajadores también de aquellas empresas que voluntariamente deseen venderlas. Se está facilitando créditos a los trabajadores a través de la banca pública y próximamente de la banca privada. Las empresas deberán contar con buenas prácticas administrativas y garantizar los derechos de los accionistas minoritarios.

❖ Alcanzar el Salario Digno para los trabajadores conforme lo establece la Constitución en su Art. 328 y Disposición Vigésima Quinta para lo cual :

1.- Ninguna empresa puede considerarse rentable si es que no paga el SALARIO DIGNO a todos sus empleados.

El salario Digno equivale al Costo de la Canasta Familiar dividido para 1,6 perceptores, esto quiere decir según datos estadísticos del INEC que en promedio, 1,6 miembros de una familia percibe ingresos que le permiten aportar al costo de la canasta familiar.

Para el caso de empresas que SÍ distribuyen utilidades se tiene que considerar el SBU + la parte mensual proporcional de los Décimos tercero y cuarto sueldos, Fondos de Reserva y una remuneración variable determinada en función de las utilidades netas generadas en el ejercicio económico .

2.- Para el caso de personas que trabajan en Empresas que NO generan utilidades o personas que NO laboran en empresas. Ej. Trabajadoras del servicio doméstico, se alcanza el salario digno a través del incremento progresivo del SBU y considerando la parte mensual proporcional de los Décimos tercero y cuarto sueldos y Fondos de Reserva.

Para cualquiera de los casos el salario básico unificado se lo obtiene considerando tres factores: Inflación, índice de productividad e incremento por equidad.

❖ Estamos Propiciando el equilibrio en la relación CAPITAL-TRABAJO como mecanismo de justicia laboral, para lo cual se tomó la PRIMERA de una serie de medidas articuladas que esta impulsando el Gobierno Nacional como parte de la Revolución Salarial con la que se igualaron e incrementaron los salarios de todos los sectores de más bajos ingresos, entre los que se encuentran : Artesanos, Trabajadores de la Pequeña Industria, del Sector Agrícola y la Maquila, con un incremento del 30%, las Trabajadoras del servicio doméstico con un incremento del 20% y de los Trabajadores en General cuyo incremento fue del 10%.

Se va a permitir que los trabajadores sean veedores directos de la información financiera de las empresas donde trabajan y denuncien en caso que existan irregularidades que los perjudiquen.

Se está impulsando las reformas legales pertinentes en lo que corresponda.

❖ Reagrupación de las Comisiones Sectoriales de 115 que existen actualmente a menos de 20, impulsando el principio constitucional de que: “a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración” con el propósito de:

1.- Que por primera vez se reúna el 100% de las Comisiones Sectoriales, y

2.- Empezar el proceso de fortalecimiento técnico de las referidas comisiones, para fomentar la asociatividad sindical y establecer las remuneraciones por rama de trabajo.

- ❖ Generar herramientas que permitan reducir la brecha entre el que menos gana y el que más gana con una correcta redistribución de la riqueza: Ejemplo.- Impulsando reformas tributarias para elevar la carga impositiva a los ingresos desproporcionados de directivos del sector privado frente a los mínimos ingresos de los trabajadores.
- ❖ Incrementar las indemnizaciones ante el despido de trabajadores previo a la jubilación patronal.
- ❖ Fortalecer el Consejo Nacional de Salarios (Trabajadores, Empleadores y Gobierno) estableciendo un equipo de trabajo permanente que durante todo el año genere un sistema estadístico coordinando entre el MRL, MCPEC, MCDS, MIPRO, MAGAP, BCE y el INEC fomentando el diálogo tripartito.
- ❖ Adaptación a la realidad del país de las disposiciones que se encuentran en el Código del Trabajo que data del año 1938, entre las que se encuentran por ejemplo, las modalidades contractuales y su aplicación en función de las necesidades productivas, especialmente los contratos ocasionales, de temporada que se adapten al Sistema Laboral y a la Constitución vigente, entre otras soluciones para las dificultades de discontinuidad que se presentan en las jornadas laborales.

Es importante difundir que en la actualidad ya está permitido contratar personal por menos de ocho horas diarias siempre que los trabajadores gocen de estabilidad laboral a través de contratos de jornada parcial permanente y que los trabajadores sean afiliados al IESS. Sin embargo el problema que se presenta es que el pago mínimo es directamente proporcional al SBU. Lo que estamos buscando es que este pago sea superior al cálculo actualmente establecido en el Código del Trabajo.

- ❖ Impulsar las reformas legales pertinentes para que el pago de los décimos tercero y cuarto sueldos se los realice de manera mensual y proporcional, de forma voluntaria para el sector privado y obligatoria para el sector público, manteniendo su condición de remuneración adicional al SBU. Esta disposición es beneficiosa para los trabajadores por la ventaja financiera que representa el recibir por adelantado estos rubros.
- ❖ Impulsar en el sector público a través de la LOSEP que esta siendo tratada en la Asamblea Nacional:
 - ❖ Una Retribución económica variable por eficiencia.
 - ❖ La Bonificación por ubicación geográfica.
 - ❖ Mantener el Incentivo a la jubilación de los servidores, mismo que fue incrementado de un promedio de 3.800 USD a un piso de 13.680 USD y un techo de 22.080 USD dependiendo de la edad y los años de servicio.

- ❖ Reestructurar remunerativamente a las instituciones que todavía no están bajo el ámbito de la LOSCCA, a través del proyecto de Ley enviado a la Asamblea Nacional (LOSEP), eliminando definitivamente las remuneraciones doradas en el sector público.
- ❖ Adaptar a la realidad remunerativa de cada institución pública los cargos especializados y los cargos estandarizados en base al principio de que “a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración”.
- ❖ Racionalizar y transparentar los ingresos de los trabajadores en contratos colectivos del sector público eliminando los excesos (En aplicación al Decreto Ejecutivo 1701 y su reforma de ser el caso).
- ❖ Fomentar el desarrollo de la carrera del servicio público (por cambio de función y de denominación). Para los trabajadores se contempla la antigüedad.

La Patria ya es de todos!

Gracias

