

**Los salarios del trabajador y
sus derechos en el Seguro Social**

Edición:
Galo Chiriboga Z.

Secretaria:
Wilma Suquillo

Es una publicación del Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL.

© INEL, 1989

Primera Publicación
INEL, Salinas 154 entre Checa y Riofrío, 1o. piso,
Casilla Postal 1373, Teléfono: 522-511, Quito, Ecuador
Textos: Amparo G. de Mora
Diseño y Diagramación: Fausto Mora B. Telf.: 438 866

Contenido

PRESENTACION	5
I. INTRODUCCION	7
II. Mecanismos de Fijación Salarial	15
III. Protección al Salario	21
IV. Remuneraciones adicionales	25
V. Acciones frente al incumplimiento en el pago de los salarios por parte del empleador	33
VI. Derechos de los trabajadores en el Seguro Social	37
VII. Política actual sobre las prestaciones y servicios que otorga el IESS a sus afiliados y beneficiarios	48
ANEXOS	59

Presentación

La Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres, CEOSL, presta la dirigencia sindical y base de sus organizaciones, este Séptimo Cuaderno Sindical “Los Salarios del trabajador y sus derechos en el Seguro Social”, aspirando sirva como un manual de instrucción y discusión en las diferentes organizaciones laborales.

Expresamos nuestra constancia de agradecimiento a los compañeros abogados, Dr. Galo Chiriboga Z. y Dr. Hernán Ribadeneira, quienes colaboraron en la producción de este cuaderno en la parte referida a la materia laboral y al Lcdo. Leonardo Chiriboga C. por sus consejos en la parte de seguridad social.

*José Chávez
Presidente CEOSL*

LOS SALARIOS

I. Introducción

1. IMPORTANCIA

El tema salarial es de vigencia permanente. Se trata de la modalidad remunerativa característica y generalizada en el capitalismo y, por lo tanto, constituye un elemento primordial en la relación de trabajo.

La posibilidad de mantenimiento del sistema capitalista radica precisamente en la capacidad que se da a la reproducción de la mano de obra, de la fuerza de trabajo; esto es, entregando al trabajador una suma de dinero que le permita “recuperar” su fuerza física y síquica perdida en la jornada diaria. Con esa suma de dinero podrá adquirir los bienes y servicios necesarios para su subsistencia (alimentos, vestidos, medicamentos, transporte, vivienda, recreación, etc.). En la medida en que se satisfagan estas necesidades primordiales, el empresario o capitalista logrará la continuidad normal de su actividad mercantil. Se trata, por lo mismo, de una relación contradictoria, pero no por ello prescindible para cada parte; pues, si el empresario o empleador no cuenta con los trabajadores, no podrá desarrollar su negocio y, viceversa, si los trabajadores no venden su fuerza de trabajo, su misma existencia estaría en peligro.

La lucha por lograr mejores salarios se ha constituido en un aspecto fundamental del conflicto laboral. De la confrontación por las mejoras salariales se ha logrado mejorar las condiciones de vida del sector laboral y arrancar a los dueños de los medios de producción una parte de sus ganancias, las cuales han sido conseguidas en base precisamente al

trabajo de los primeros. La pugna de intereses se evidencia en las diversas posiciones esgrimidas.

Uno de los argumentos más utilizados para oponerse a los incrementos salariales es el de que éstos producen **inflación**, entendiéndose como el exceso de dinero en circulación y cuya consecuencia es el encarecimiento de los bienes y servicios de primera necesidad. Los economistas afines al sistema hablan del peligro de la denominada “**espiral inflacionaria**”, debido a que, dicen, los incrementos salariales causan la inmediata subida de los precios, con lo cual se pierde el poder adquisitivo de los salarios, haciéndose indispensable un nuevo aumento de éstos y así, sucesivamente.

Si bien es cierto, en una sociedad anárquica como la nuestra, no existen condiciones para un adecuado control de precios, no es menos cierto que el aumento del costo de la vida no está directamente relacionado con el nivel de los salarios. Esto lo podemos probar con una sencilla constatación: En los últimos años, prácticamente, han permanecido “congelados” los salarios, pues, los incrementos han sido pequeños e insuficientes y, mejor, su poder adquisitivo se ha deteriorado velozmente por las continuas devaluaciones monetarias.

Por lo tanto, si no han existido incrementos salariales que compensen, así sea en parte, el ascendente “costo de la vida”, ¿por qué el índice inflacionario ha crecido a nivel tan peligroso?, no es posible aceptar la tesis sobre la incidencia de los salarios en la inflación. Entonces, la explicación correcta es exactamente con el argumento contrario: El salario no alcanza, no es suficiente, porque la inflación lo anula; es decir, el dinero que reciben los trabajadores por concepto de remuneración se desvaloriza permanentemente a causa del descontrolado aumento de los precios de los productos y servicios necesarios para la subsistencia humana.

Cabe entonces varias reflexiones: ¿Será posible cesar la lucha por los incrementos salariales cuando el costo de la vida aumenta desproporcionadamente? ¿La crisis, como ha sucedido normalmente, debemos pagarla los trabajadores?

En las páginas siguientes intentaremos algunas respuestas a este respecto.

2. ENFOQUE HISTORICO

El salario nace cuando aparece la sociedad mercantil, en donde la producción de bienes se la destina al mercado y dentro de ella, especialmente, en la sociedad de tipo capitalista, pues, este último sistema precisamente se caracteriza por la vigencia del trabajo asalariado, es decir, el pago en dinero por utilizar la fuerza de trabajo humana.

Anteriormente, por ejemplo en la sociedad feudal, la relación laboral no era característicamente de tipo salarial, sino de servidumbre, aunque, claro está, en varias sociedades anteriores al capitalismo, en forma muy dispersa y esporádica, encontramos el pago en forma de salario.

En el territorio de lo que actualmente es nuestro país, la relación salarial aparece con la llegada de los españoles y, durante la época colonial, encontramos la labor en las mitas y los obrajes, a cambio de lo cual se entregaban sumas de dinero. Más adelante, con la independencia de España y ya en la época republicana, se ha generalizado el régimen capitalista y, con él, se asentúa la relación salarial, primero en los centros industriales y en las grandes plantaciones agrícolas de la costa y, luego, en casi todo el territorio ecuatoriano.

3. DEFINICION

- a) Etimológicamente la palabra salario viene del latín “salarium”, que se traduce: *de sal*. Y esto tiene razón de ser, pues, en épocas remotas, lo que hoy conocemos como dinero era representado por una cantidad de sal; es decir, con la sal se “pagaba” o “compraba” todo, incluyendo el esfuerzo humano.
- b) El salario es una *categoría económica* ligada a la existencia de la producción mercantil, esto es, como ya se ha indicado, a la producción de bienes destinados al mercado. Se trata de la representación en dinero del *precio de la fuerza de trabajo*.

Al respecto, existe también otra opinión: Que el salario es el precio del trabajo y no de la fuerza de trabajo, como hemos señalado. Quienes argumentan de este modo señalan que se paga a los obreros por el trabajo que ellos realizan en las fábricas, pudiendo ser el contrato a destajo, por tiempo, etc. y, además, que al obrero se le paga al finalizar el período de trabajo, esto es, en una semana, en una quincena, en un mes, etc.

Pero la verdad es que los empresarios o empleadores no le pagan al obrero por el trabajo sino por el esfuerzo o actividad laboral en un período de tiempo o por la obra contratada; esto es, por la capacidad para trabajar que tiene el obrero.

El trabajo es la relación entre el hombre y la naturaleza para transformarla y ponerla a su servicio. El producto del trabajo, que es la obra concluida, es aprovechado por el dueño o propietario y no por el trabajador, a quien lo que se le reconoce es el valor del esfuerzo o desgaste físico y síquico en un período de tiempo determinado. En otras palabras, al trabajador no se le paga por el trabajo, cuyo producto le pertenece al capitalista, sino únicamente por la fuerza de trabajo utilizada, por la mano de obra contratada.

4. OTROS CONCEPTOS

- a) **Sueldo.**- Según nuestro Código de Trabajo, el sueldo difiere del salario en cuanto al beneficiario y al plazo de pago. Mientras el salario se paga al obrero, el sueldo se paga al empleado. (Art. 79). El obrero, según la norma laboral, es aquel que realiza labores primordialmente físicas y, el empleado, quien ejecuta labores de tipo intelectual más que manual.

Por otra parte, mientras el salario se paga por días, el sueldo se lo hace por meses.

Como se podrá notar, en la práctica, estas distinciones son solo teóricas o formales, pues, el salario o el sueldo cumplen la misma función.

- b) **Remuneración.**- El concepto de remuneración, en cambio, sí tiene sentido práctico, por lo siguiente: El Art. 94 del Código de Trabajo y la letra l) del Art. 31 de la Constitución, definen a la remuneración señalando que es “ . . . *todo lo que el trabajador recibe en dinero, en servicios y en especies, inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios o suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquiera otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúa el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación*”

complementaria, y el beneficio que representan los servicios de orden social”.

En síntesis, la remuneración es un concepto más amplio que el salario, pues lo engloba y lo adiciona con todas las demás retribuciones de orden económico que son normales y permanentes, con las excepciones anotadas.

LA REMUNERACION =

SALARIO BASICO + HORAS EXTRAS + COMISIONES +

PARTICIPACION + OTRAS RETRIBUCIONES
EN BENEFICOS NORMALES Y PERMANENTES
(Ej.: Subsidios de antigüedad,
familiar, escolar, transporte, etc.)

EXCEPCIONES: Utilidades,
viáticos, salarios adicionales,
compensación, bonificación
complementaria y subsidios
ocasionales.

- c) **El salario mínimo vital.-** Los criterios sobre el SMV constan expresamente en el Código de Trabajo.

El Art. 120 dice:

“El Estado establece el sueldo y salario mínimo en las diferentes ramas de trabajo, y tenderá al establecimiento del salario familiar”.

El Art. 129:

“Para la fijación de sueldos y salarios mínimos, las comisiones salariales tendrán en cuenta: Uno.- Que el sueldo o salario mínimo baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándolo como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse”.

De las disposiciones transcritas cabe destacar tres aspectos importantes para el concepto de salario mínimo vital —SMV—:

- Que éste debe satisfacer las necesidades normales de subsistencia o vida del trabajador; esto es, las necesidades de alimentación, vestido, vivienda, salud, educación, transporte, recreación, etc.;
- Que el SMV no solo debe satisfacer las necesidades individuales del trabajador sino considerándolo como jefe de familia, pues, debe también atender la subsistencia de su cónyuge y de sus hijos, generalmente. En este sentido, la misma Ley prevee la posibilidad de convertir a este salario mínimo en un *salario familiar*. (Art. 120 C. de T.). Por ello, además, en los cálculos que realizan las entidades especializadas para determinar el salario mínimo, se toman en cuenta los gastos realizados por un trabajador con cinco cargas de promedio; y,
- Finalmente, el SMV debe tomar en cuenta las condiciones socio-económicas de la región territorial correspondiente, pues, es evidente que las mismas difieren de una circunscripción a otra, tanto por el desequilibrio latente en el desarrollo regional en el país, como por otras situaciones diversas, así: el origen de la producción de los bienes necesarios, los mercados, las vías de comunicación, el clima, etc. En otras palabras, no es el mismo costo de la vida en la región insular de Galápagos que en la Sierra o el Litoral o el Oriente o amazonía.

- d) **Salario básico.**- El salario básico es aquel que recibe el trabajador en una empresa o entidad, de acuerdo a sus funciones, categoría o escalafón. Este salario, en la mayoría de los casos, es superior al salario mínimo vital. La contratación colectiva de trabajo es el mejor medio para mejorar el salario y fijar el salario básico particular.
- e) **Salario mixto.**- El salario se denomina mixto cuando, a más del sueldo o salario básico, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por el trabajo (Art. 13 C. de T.). También se habla de salario mixto cuando se paga un salario básico más el porcentaje por comisiones.

- f) **Salario a destajo.-** (por tarea, por tiempo o por piezas). En el contrato a destajo el salario se pacta por cada una de las unidades de tiempo o de obra (Art. 16 C. de T.). Cuando se toma como base cierta unidad de tiempo o jornada de labor, el salario se llama también jornal (Art. 13 al 79 C. de T.).
- g) **Salario por obra cierta.-** En el contrato por obra cierta el salario corresponde a la totalidad de una labor determinada (Art. 16 del C. de T.).

5. Salario nominal y salario real

- a) **Salario nominal.-** La suma de dinero que el trabajador recibe por la venta de su fuerza de trabajo, diaria, semanal, quincenal o mensualmente, se denomina salario nominal. Entonces, es aquella suma de dinero que consta en la nómina o rol de pagos.
- b) **Salario real.-** En cambio, se conoce como salario real a la cantidad de bienes y servicios necesarios para su subsistencia que efectivamente puede adquirir el trabajador. Por tanto, el salario real depende de la magnitud del salario nominal y del nivel de los precios de los productos y servicios que requiere el trabajador y su familia.

El salario real casi siempre está por debajo del salario nominal, debido a que los salarios no evolucionan como el incremento del costo de la vida y, por ello, cada vez el trabajador ve desmejorado su salario, pues, éste no le alcanza para adquirir los medios de subsistencias necesarias.

II. Mecanismos de fijación salarial

Existen diversos mecanismos para la fijación salarial, entre ellos, podríamos señalar los siguientes:

1. POR ACUERDO ENTRE LAS PARTES

El Art. 3 del Código de Trabajo incorpora a la legislación el principio general del Derecho Laboral que establece: “Todo trabajo debe ser remunerado”. En este sentido, aunque precisamente no se paga el trabajo, como ya hemos visto, pues lo aprovecha el empresario o empleador, sin embargo, para los efectos de nuestro estudio, se hace indispensable recoger esta disposición declarativa.

- a) En el contrato individual de trabajo, la fijación del salario o remuneración es un elemento consubstancial y, por lo mismo, el establecerlo permite su validez y eficacia.

El salario puede pactarse libremente entre las partes (empleador-trabajador); sin embargo, dice nuestro sistema legal liberal, el salario pactado no podrá ser inferior al salario mínimo vital fijado para el sector o rama de actividad de que se trate.

No obstante ésto, en la práctica, observamos que existe un afán premeditado y generalizado de ciertos empresarios para contrariar la norma señalada y buscan, con diferentes procedimientos, per-

judicar a los trabajadores. Así, por ejemplo, se abusa de la posibilidad de contratar “aprendices”, precisamente para solo pagarles un salario inferior al mínimo vital y no para cumplir con el propósito de tal modalidad de trabajo, que es, la capacitación del trabajador.

El trabajo de mujeres, niños y el que se realiza a domicilio, tienen un tratamiento discriminatorio en cuanto al salario.

En muchos otros casos, a pesar de que, aparentemente, se estaría abonando el salario mínimo, en cambio, no se reconocen los adicionales, como la compensación salarial, la bonificación complementaria, los décimo tercero, cuarto y quinto sueldos, las vacaciones, el transporte, etc; más aún la afiliación al IESS y otras garantías laborales.

La protección remunerativa y de seguridad social a los trabajadores se complica cuando ellos no están organizados; por ello, la CEOSL, se ha preocupado y se preocupa de esta situación y ha empeñado sus recursos en lograr la cohesión de los trabajadores, a través de la organización de sindicatos, comités de empresa, asociaciones, cooperativas, comunas, etc.

- b) También se logra un acuerdo salarial a través de los contratos colectivos de trabajo. En este caso existen mejores posibilidades para la fijación salarial: Se consagran los salarios básicos y la modalidad de incrementos periódicos, por lo menos anualmente. Para la suscripción de un contrato colectivo de trabajo, los trabajadores deben estar organizados y, además, preparados para elaborar el proyecto contractual y la política y mecanismos para la negociación. EL INEL, Instituto de Educación Laboral de la CEOSL, ha logrado un notable resultado, a través de los cursos y seminarios que se dictan permanentemente.

2. POR DISPOSICION LEGAL

La Ley establece normas para la fijación salarial. En el Código de Trabajo encontramos varias disposiciones referentes a los mecanismos para tal objeto, así como sobre las entidades encargadas de organizar y reglamentar todo lo concerniente a los salarios mínimos y los salarios sectoriales o por ramas de actividad.

2.1 Siendo el Estado el encargado de establecer el sueldo y salario mínimos en las diferentes ramas de trabajo (Art. 120 C. de T.), para tal propósito se ha creado un organismo técnico-consultivo en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, denominado “Consejo Nacional de Salarios”, constituido por tres representantes del Ejecutivo, uno del IESS, uno de los empresarios o empleadores y uno de los trabajadores organizados, designados conforme al reglamento respectivo (Art. 121).

El Consejo Nacional de Salarios —CONADES—, asesora al Ministro de Trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad (Art. 122). Para este objeto, el CONADES, conforma las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos, con representación tripartita (gobierno, empleadores y trabajadores). (Art. 125).

En el caso de que tales comisiones no se integren o no cumplieren la función a ellas encomendada, será el propio Ministro de Trabajo, previa recomendación del CONADES, quien fije las remuneraciones de las diferentes ramas de actividad, para que, de todas maneras, se cumpla con la necesaria fijación anual de sueldos y salarios (Art. 126), que serán aprobados mediante Acuerdo Ministerial para su vigencia (Art. 127).

Puede también ocurrir, aunque en forma muy improbable, que por omisión de las comisiones o del Ministro del Trabajo, no se revisen los sueldos y salarios anualmente; para cuyo evento se ha dispuesto que éstos serán automáticamente elevados a partir del primero de enero del año siguiente de aquel en que ocurriere tal omisión, en el mismo porcentaje en que se hubiere elevado el costo de la vida, según los datos del Instituto de Estadística y Censos, entre los meses de enero y diciembre de ese año (Art. 130). Aunque esta norma legal no se ha cumplido aún, tiene por supuesto una gran importancia en el sentido del reconocimiento, desde el Estado, de la relación directa entre salarios y costo de la vida.

2.2 En el Art. 134 del Código de Trabajo se establece que la fijación de los salarios mínimos vitales se la hará mediante leyes o decretos. (* Reformado)

En la Constitución de la República, (Art. 59, lit. d), entre las atribuciones del Congreso Nacional (y en su receso, el Plenario de las Comisiones Legislativas Permanentes, Art. 66), consta la de *expedir leyes*. Por tanto, en principio, corresponde al Congreso Nacional la facultad de dictar leyes, entre ellas, naturalmente, también la de fijación de salarios mínimos vitales.

No obstante ésto, es indispensable aclarar que en la propia Constitución el Presidente de la República es co-legislador, pues, a más de su atribución, está facultado a promulgar directamente decretos-leyes urgentes de emergencia en materia económica si el Congreso Nacional no lo aprobó en el tiempo establecido en la Constitución.

(*Reformado) Desde la Ley 24 publicada en el R.O. No. 193 de 18 de mayo de 1989, se reformó el Art. 134 del C. de T. y ahora en adelante el SMV se regulará *por decreto ejecutivo*, ya no por medio de ley. (Ver Anexo 1)

3. POR LA COSTUMBRE

Otra forma de fijación salarial tiene relación con la costumbre.

En el Art. 8 del Código de Trabajo, cuando se define al Contrato Individual de Trabajo, se determina que la remuneración se fija por el convenio, la ley o la costumbre. Este mismo criterio rige para la fijación del salario o jornal del “jornalero agrícola”. (Art. 331).

Ahora bien, ¿cómo determinar la costumbre? El mismo Código de Trabajo nos enseña que “en caso de divergencia entre las partes sobre la remuneración acordada. . . se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo”. (Art. 38). Es decir, si para una actividad específica se paga tal suma de dinero por concepto de salario, en una localidad, no podría pagarse una suma inferior a otro trabajador que realiza la misma labor.

4. POR ORGANOS ADMINISTRATIVOS O INSTITUCIONALES PUBLICOS

Los trabajadores del sector público que no regulan sus relaciones de trabajo por el Código de Trabajo, sino por la Ley de Servicio Civil

y Carrera Administrativa, tienen un muy variado número de órganos encargados de fijar sus remuneraciones:

El Congreso Nacional, al aprobar el Presupuesto General del Estado y de las entidades autónomas, y adicionalmente, para sus funcionarios y empleados, el Congreso fija sus remuneraciones por medio de la Comisión de Mesa.

La Dirección Nacional de Personal, que elabora la escala de sueldos básicos y somete a propuesta al Ministerio de Finanzas.

La Corte Suprema de Justicia, fija las remuneraciones de Magistrados, jueces, funcionarios empleados y trabajadores de sus dependencias.

Consejos Provinciales, Municipales, entidades del sector público, se encargan cada una de ellas de fijar los sueldos, salarios básicos, sueldos adicionales, bonificaciones, etc. de todos sus servidores, incluido claro está, los sueldos de quienes fijan tales salarios.

III. Protección al salario

El salario que recibe el trabajador, le sirve a él y su familia como el medio de sustento de ahí que el Código de Trabajo establezca algunas protecciones:

1. Pago en efectivo

Esta disposición pretende evitar que el empleador pague por medio de vales o fichas, y de esta forma perjudique al trabajador.

En la actualidad los empleadores pagan por medio de cheques, habiéndose constituido ésta, la forma de pago.

Nuestra legislación no se pronuncia sobre este medio de pago; ordena únicamente se lo haga en efectivo. Sin embargo, se debe cuidar que si el pago se realiza en cheque, éste sea cobrado por el trabajador y no negociado en las famosas “casas de cambio de cheques”, las mismas que cobran porcentajes sobre el valor del cheque a sus beneficiarios, los trabajadores.

Si esto ocurre, se debe exigir a las empresas paguen en efectivo.

2. Las remuneraciones en especies

El código regula el pago en especie en los siguientes casos:

a) Servicio doméstico

Disposición legal Art. 264

Este artículo establece que a más de pagársele al trabajador en efectivo, el empleador deberá proporcionar: alimentación y vivienda; la vivienda en el caso de que el trabajador preste sus servicios “puertas adentro”.

b) Los trabajadores de hoteles, restaurantes y establecimientos similares.

Disposición legal: DS 1366 Public. en el R.O. No. 308 de Sept./71.

También reciben a más del salario, alimentación sin que ésta puede ser deducida del salario.

c) Los trabajadores agrícolas

Disposición legal, Art. 334

Si el trabajador percibe el salario mínimo vital, la alimentación se la considera como un beneficio adicional. Si el salario es superior al mínimo vital, las partes podrán acordar el valor que por alimentación se pueda deducir del salario; pero esta deducción no podrá ser superior al 25% del salario mínimo vital.

En definitiva, si el trabajador agrícola percibe un salario superior en un 25% al salario mínimo vital operará dicha disposición.

3. Pago directo al trabajador

Disposición legal, Art. 34 C. de T.

El empleador pagará directamente al trabajador que haya prestado sus servicios o a la persona que él designe por escrito.

4. El salario se debe pagar en el lugar del trabajo

El lugar donde presta sus servicios el trabajador es donde debe hacerse el pago (Art. 85) salvo que en el contrato individual o colectivo se pacte otra cosa.

Los pagos deben hacerse en días hábiles y durante las horas de trabajo, semanal, quincenal o mensualmente, de acuerdo a lo estipulado en el contrato.

5. Los salarios que el empleador adeude al trabajador son créditos privilegiados

Disposición legal, Arts. 87 y 396 del Código de Trabajo.

Cuando un empleador está en incapacidad de pagar sus deudas, se procede a la venta de todos los bienes del deudor y con el producto de esa venta se pagará primeramente a los trabajadores antes de pagar el resto de acreedores que tenga el empleador.

6. Los salarios del trabajador son inembargables

Disposición legal, Art. 90 del Código de Trabajo

Los salarios no pueden ser retenidos ni embargados, por créditos que el trabajador haya adquirido, salvo el caso de alimentos que por ley se deben y además la retención que proviene de las deudas contraídas a favor del IESS por préstamos hipotecarios y quirografarios.

7. A la muerte del trabajador, si existen remuneraciones pendientes de pago, los deudos sustituyen el derecho a la remuneración

Disposición legal, Art. 374 del Código de Trabajo

Esta disposición, faculta a las personas que dependían económicamente del trabajador a cobrar, no solo, las indemnizaciones por riesgos de trabajo, sino todo aquello, que el empleador adeude al trabajador.

IV. Remuneraciones adicionales

A más del sueldo o salario el trabajador tiene otras remuneraciones por disposición del Código de Trabajo, además de los que adicionalmente se pacta en la contratación colectiva o individual. Aquí nos ocuparemos de analizar únicamente los ingresos adicionales que provienen del Código de Trabajo.

1. La Décima Tercera Remuneración

Disposición legal, Art. Ley 105 R.O. No. 361 de 4 de noviembre de 1982.

Es una bonificación anual por Navidad.

El monto de esta bonificación, es la doceava parte de lo que el trabajador ha percibido, en el espacio de tiempo comprendido entre el 1ro. de diciembre y el 30 de noviembre del año siguiente.

Rubros que lo integran:

- Sueldos
- Horas extraordinarias
- Horas suplementarias
- Comisiones
- Beneficios que otorga la empresa
- Derechos de uso, usufructo o habitación.

Ingresos del 1ro. de diciembre /88 al 1ro. de mayo/89 por todos los conceptos referidos:

Total x 5 meses (dic. a mayo) = 13a. remuneración
12

2. La décima cuarta remuneración

Disposición legal, Ley 68-010 (Art. 113 y 114 Código de Trabajo) con la reforma de la ley 153 de 16 de enero de 1984.

Es una remuneración consistente en la suma de dos salarios mínimos vitales de la categoría a la que pertenezca el trabajador y debe ser pagada a todos los trabajadores, independientemente del monto de sus salarios en el mes de septiembre.

Así mismo, si el trabajador no labora todo el año percibirá el proporcional al tiempo trabajado.

3. La décima quinta remuneración

Base legal, Decreto Supremo 3402

Consiste en un sueldo o salario que debe pagarse en el mes de abril de cada año.

Cómo se calcula:

Si el trabajador percibe S/. 14.500 de salario mínimo vital recibe:

6.000 de base y 40% sobre lo que excede de 6.000, así:

$$\begin{array}{r} 14.500 \\ - 6.000 \\ \hline 8.500 \times 40\% = 3.400 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} \text{Total } 6.000 \\ + 3.400 \\ \hline 9.400 \text{ décima quinta remuneración} \end{array}$$

Si no laboró todo el año:

9.400: por los meses elaborados

4. Compensación al incremento del costo de la vida

Base legal, Dcto. Ley 02 R.O. 346 de 2 de enero/86

Los trabajadores cuyos sueldos o salarios no sean superiores a la suma de dos salarios mínimos vitales, recibirán por compensación de costo de vida la suma de 1.500 mensuales.

Si la remuneración es mayor de dos salarios mínimos vitales pero menor que dos salarios mínimos vitales + 1.500 recibirán la cantidad correspondiente, hasta completar la suma de dos salarios mínimos + 1.500.

Se paga mensualmente.

5. La compensación por transporte

Base legal, Ley 108 publicada en R.O. 363 de 8 de noviembre de 1982

Con esta ley los trabajadores perciben lo siguiente:

4 viajes diarios x costo del bus x 20 días laborables

6. Los ingresos adicionales de los trabajadores de bares, salones, hoteles y similares

Se la conoce como propinas y son sumas de dinero que deja el cliente.

En nuestra legislación la propina es obligatoria (10%) del valor del consumo y se reparte entre todos los trabajadores del bar, hotel, restaurante, etc.

Se reparte en partes iguales entre los trabajadores. Se exceptúa a los dueños, administradores y a todos los que tienen funciones de dirección y representan al empleador.

Adicionalmente a esta propina obligatoria de 10% algunos clientes dejan alguna propina adicional. Así mismo ésta se reparte entre todos.

Los empleadores no pueden incorporar estas propinas como complemento al salario.

7. Las utilidades

Disposición legal, Art. 96 al 110 del C. de Trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa en un 15% de ellas.

Las utilidades son los excedentes que quedan luego de deducidos los costos de producción.

El 10% de las utilidades deben repartirse los trabajadores en proporción al tiempo de servicios de cada trabajador, en el año cuyas utilidades se va a repartir.

Este 10% de utilidades a repartirse tiene un tope y es el de que por concepto de utilidades no se podrá recibir más de cuarenta veces el salario mínimo vital de un mes.

El 5% restante se lo reparte entre los mismos trabajadores de la empresa en proporción al número de cargas familiares de cada trabajador.

Las cargas familiares la integran el cónyuge y los hijos menores de 18 años.

También este 5% tiene topes y son los siguientes:

- Cada trabajador no puede recibir más de cuatro salarios mínimos vitales para cada carga.
- No podrá recibir más de veinte salarios mínimos en concepto de total de cargas, es decir le reconocen hasta cinco cargas familiares.

BASE PARA EL CALCULO DE UTILIDADES

Disposición legal, Art. 104 del Código de Trabajo.

Para la liquidación de utilidades se toman como base las que la empresa declara al Ministerio de Finanzas para el pago del correspondiente impuesto a la renta.

Cuando los trabajadores consideren que las declaraciones de utilidades son falsas, tienen derecho a solicitar por medio de su organización, las investigaciones y auditorías que se crean necesarias. Estas indagaciones las realiza el Ministerio de Finanzas.

En estas auditorías, los trabajadores, por medio de un representante, participarán en la investigación contable y financiera.

En todo caso, el 15% se establecerá y su cómputo se lo hará sobre bases reales.

La fecha para el pago de utilidades corre hasta el 31 de marzo de cada año.

Ejemplo de distribución de utilidades

La empresa declara una utilidad de S/. 1'000.000,00

La empresa cuenta con 20 trabajadores.

1er. paso: 10% del total de utilidades S/. 100.000,00

2do. paso: tiempo de servicio de cada trabajador en el año que se va a liquidar. Para esto se divide el monto correspondiente de utilidades para el número de jornadas de trabajo del año.

Ejemplos:

$\frac{200 \text{ jornadas}}{100.000 \text{ utilidad}} = 0.005$ por jornada

100.000 utilidad

$10\% \text{ de } 1'000.000 = \frac{100.000}{200} = 500$ por jornada
jornadas de trabajo

3er. paso: se hace la lista de las jornadas de cada trabajador y ésta se multiplica por el valor de la jornada. Así:

Juan Suárez	0.005 x 200 jornadas =	1.000
Pedro Pérez	0.005 x 100 jornadas =	500
Cecilia Yépez	0.005 x 180 jornadas =	90
	Total	100.000

Repartición del 5% restante de las utilidades

Este valor no se lo entrega directamente al trabajador, sino a la organización sindical.

La organización debe presentar ante el inspector de trabajo, el documento que acredite su personería jurídica, el número de sus asociados y la lista de trabajadores con derecho a recibir su participación en función del número de cargas familiares.

Ejemplo de reparto:

5% de utilidades 50.000

1er. paso: número total de cargas familiares de todos los trabajadores:

Pedro	5	
José	3	
María	4	
Cecilia	2	
Juan	1	
	<u>15</u>	total

2do. paso: dividir el total del 5% para el número de cargas.

Total de repartir = $\frac{50.000}{15} = 3.333,33$

3er. paso: multiplicar el factor resultante de la operación anterior por el número de cargas familiares de cada uno.

Pedro	5	x 3.333,33	= 16.667,-	suces
José	3	x 3.333,33	= 10.000,-	„
María	4	x 3.333,33	= 13.333,-	„
Cecilia	2	x 3.333,33	= 6.667,-	„
Juan	1	x 3.333,33	= <u>3.333,-</u>	„
			50.000	

V. Acciones frente al incumplimiento en el pago de los salarios por parte del empleador

Debemos distinguir si la acción es colectiva o individual.

Si se trata de una acción colectiva, se seguirá el procedimiento del pliego de peticiones. (Ver Cuaderno Sindical No. 4)

Si se trata de un contrato individual deberá presentar su demanda ante el Juez de Trabajo en Juicio Verbal Sumario. (Ver Cuaderno Sindical No. 3)

Todo trabajador que reclame el pago de sus haberes solicitará que se le pague las remuneraciones adeudadas con el triple recargo, por el último trimestre, atento a lo que dispone el Art. 93 del Código de Trabajo.

Si en sentencia se ordena el pago de lo adeudado, el trabajador podrá pedir varias medidas precautelatorias como son: la prohibición de enajenar los bienes inmuebles del empleador, el secuestro, la retención y el arraigo, atento a lo dispuesto en el Art. 570 del Código de Trabajo.

La lenta administración de justicia es un serio problema que tiene que afrontar el trabajador en el despacho de sus reclamaciones.

Si bien es cierto que el procedimiento verbal sumario, en la letra de la ley es sumamente expedito, en la práctica ocurre que los plazos y términos fijados en la ley para pronunciar sentencias se exceden de toda previsión razonable.

Se agrava aún más la situación, si el juicio sube a los superiores, esto es a la Corte Superior o Suprema.

ALGUNAS ESTADISTICAS SOBRE EL SALARIO

El salario real ha sufrido una fuerte caída. En efecto, en el año 1979 éste era de 2.000 sucres mensuales, para 1988 el salario nominalmente era de 19.000 sucres, pero con una capacidad de compra real de 1.933 sucres.

En la práctica estas cifras nos indican que el poder de compra de los trabajadores se ha reducido, en otras palabras, podemos adquirir menos artículos con el mismo salario.

Esta menor capacidad adquisitiva del salario se explica por dos razones:

Primera el incremento de precios de bienes y servicios que se denomina inflación.

Segunda el desequilibrio de los incrementos salariales con el ritmo inflacionario. (Ver cuadro No. 1)

Hay que luchar, por lo tanto, para que se incrementen los salarios y que el Estado controle la inflación.

Cómo se obtiene el salario REAL:

Dividir el salario que percibe por el índice de precios

$$\text{Salario a 1988} = \frac{22.000}{1.031,94} = 2.131,90 \text{ Salario real}$$

Nota: En este caso solo está calculando el SMV. Para un cálculo más ajustado se puede sumar todos los ingresos adicionales (Décimos, compensaciones, bonificaciones, etc.).

TABLA DE SALARIOS MINIMOS VITALES GENERALES
Valores Nominales en Suces
Valores reales Año Base 1978

Año	Salario Mínimo vital	Indice de precios al consumidor	Salario mínimo real	Variación salario real	Variacion salario nominal	Porcentaje Aumento Sal. Nominal
1979	2.000	100,00	2.000,00			
1980	4.000	121,30	3.297,61	1297,60	(2000)	100,0
1981	4.000	135,90	2.943,34	-354,27	0,0	0,0
1982	4.600	158,10	2.909,55	-33,79	600,0	15,00
1983	5.600	234,60	2.387,04	-522,51	1000,0	21,74
1984	6.600	307,80	2.144,25	-242,79	1000,0	17,86
1985	8.500	394,00	2.157,36	13,11	1900,0	28,79
1986	10.000	484,70	2.063,13	-94,23	1500,0	17,63
1986	12.000	484,70	2.475,76	412,63	2000,0	28,88
1987	14.500	627,70	2.310,82	-165,74	2500,0	28,83
1988	19.000	982,80	1.933,25	-376,77	4500,0	31,03
1988	22.000	1031,94	2.131,91	198,65	3000,0	15,79

Variación Neta del Salario Real en el período S/. 131.91
 Variación Neta del Salario Nominal en el período S/. 200,00
 Promedio de Incremento Porcentual Total Anual 32,1%

Para el año 1988 se considera el IPC a julio de 1988

FUENTE: Boletín Estadístico Banco Central No. 161. Página 42. Decretos de aumento de salarios. Varios Registros Oficiales. Recortes de Prensa de la ciudad de Quito.

VI. Derechos de los trabajadores en el Seguro Social

1. INTRODUCCION

El sistema ecuatoriano de seguridad social, es obligatorio en la medida en que por disposición legal todos quienes realizan trabajos en relación de dependencia tienen derecho y deben ser afiliados al Seguro Social; y, se constituye en uno de los derechos irrenunciables de los trabajadores. Este derecho a la seguridad social, consagrado constitucionalmente, comprende la protección al asegurado y parcialmente a su familia en los casos de enfermedad, maternidad, desocupación, invalidez, vejez y muerte. Dicha protección conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley de Seguro Social Obligatorio comprende los siguientes beneficios: Seguro de enfermedad común, Seguro de Maternidad, Seguro de Invalidez, Seguro de Vejez, Jubilaciones Especiales, Seguro de Riesgos y Accidentes del Trabajo, Seguro de Cesantía, Seguro de Sobrevivientes (Montepío), Fondo Mortuario, y adicionalmente otros beneficios accesorios como son los préstamos que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y sus afiliados.

Para el financiamiento de estos beneficios o prestaciones sociales, se prevé un sistema tripartito en el cual el Estado, los empleadores y los trabajadores afiliados aportan proporcionalmente para cada una de las prestaciones; siendo necesario aclarar que el afiliado aportará un porcentaje sobre su sueldo, de acuerdo a la rama de trabajo en que se encuentre (domésticos, artesanos, etc.).

2. ALCANCE DEL PRESENTE TRABAJO

Quienes realicen trabajos en relación de dependencia deben ser afiliados al Seguro Social Obligatorio por su empleador; entendiéndose como tales, todas las personas que prestan servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo o por nombramiento, esto es, los empleados privados, los obreros y los empleados públicos, incluidos también los aprendices sujetos a contrato de aprendizaje y los trabajadores sujetos a contrato a prueba.

Este trabajo se refiere a las prestaciones y beneficios que concede el Seguro Social, así como a las aportaciones que deben satisfacer los trabajadores en relación de dependencia. Se contrae al régimen que concierne a los obreros y empleados privados, más no al que es propio de los empleados públicos. Incluye referencias al servicio doméstico y a los aprendices.

3. DE LAS PRESTACIONES DEL SEGURO SOCIAL

3.1 Seguro de enfermedad común.- El IESS concede a sus afiliados las siguientes prestaciones:

- Asistencia médica, quirúrgica, dental, farmacéutica, protésica y hospitalaria.
- Subsidio en dinero cuando la enfermedad produce incapacidad para el trabajo.

Para que el afiliado tenga derecho a las prestaciones enunciadas es necesario haber acreditado, cuando menos, seis imposiciones mensuales, dos de ellas en los seis meses anteriores al comienzo de la enfermedad. El subsidio y la prestación se causan a favor del empleado —obrero o trabajador—, y el IESS está en la obligación de concederlos, así el empleador estuviere en mora en cuanto al pago y depósito de los valores que por este concepto debe remitir al Seguro Social.

Adicionalmente a las prestaciones a que tiene derecho el trabajador por este concepto, existe la compensación de gastos por atenciones médicas, que se causan ante la urgencia de ingreso del trabajador en casas de salud privadas o particulares debiendo al efecto tenerse por condición, fuera de los requisitos generales, la necesidad de dar aviso oportuno del evento a la Dirección Médico-so-

cial dentro de los quince días de verificado el ingreso a dichas casas de salud.

3.2 Seguro de maternidad.- Es una prestación que se concede a las afiliadas durante el embarazo, parto y puerperio; y consiste fundamentalmente en:

- Asistencia obstétrica, atención pre-natal y en el puerperio.
- Subsidio en dinero durante las dos semanas anteriores y las seis posteriores al parto, equivalente al 75% del promedio de los sueldos y salarios de los tres meses anteriores al primer día con derecho a reposo; siendo condición el que la afiliada haya acreditado seis imposiciones mensuales en el año anterior al parto, una de las cuales corresponderá al primer trimestre de ese año.
- Servicio de canastilla familiar.
- Atención médica al niño durante el primer año de vida, exceptuando la farmacéutica.

El empleador debe pagar el 25% del sueldo o salario y enviar aportes individuales y patronales al IESS.

En caso de aborto o parto prematuro para efectos de subsidio en dinero estas contingencias serán tratadas como casos de enfermedad común.

3.3 Seguro de invalidez.- Se causa al demostrarse enfermedad o alteración física o mental que incapacite al afiliado para realizar un trabajo que le permita una remuneración equivalente a la mitad de la que un trabajador sano obtenga en la misma región geográfica.

La prestación es una pensión jubilar de invalidez cuya condición es que el trabajador asegurado acredite sesenta imposiciones mensuales; y, que la invalidez no provenga de dolo o culpa del afiliado. La prestación será un servicio permanente o temporal de acuerdo a las posibilidades de recuperación o rehabilitación del afiliado enfermo o inválido; cuya pensión se calculará en base a los tiempos de afiliación y del promedio de los cinco años de mejor remuneración; dicho promedio se calculará obteniendo a su vez el promedio

mensual de sueldos o salarios dentro de cada año calendario; seleccionándose los cinco mejores promedios parciales de mayor cuantía, cuyo resultado se divide para cinco. Este resultado a su vez se multiplica por el coeficiente correspondiente al tiempo aportado, obteniendo así el valor de la pensión jubilar. Para efecto del cómputo se considerarán los años calendario cuya aportación sea superior a 90 días.

- 3.4 Seguro de vejez.- Es la prestación que consiste en el servicio de pensiones vitalicias al trabajador que luego de años de servicio se acoge al descanso. El monto y la cuantía de la pensión jubilar, dependen fundamentalmente de los tiempos de aportación acreditados por el afiliado y de su edad. En relación al monto de la pensión y al tipo de trabajo del afiliado se han establecido diversos tipos de pensiones. En el presente trabajo se hará referencia únicamente a la Jubilación Ordinaria, respecto de la cual se debe considerar la concurrencia de tres factores: la edad, el tiempo efectivo de aportaciones del trabajador, y el hecho de que se encuentre cesante.

El siguiente cuadro se refiere a los factores edad y tiempo efectivo de aportaciones:

TIEMPO MINIMO DE AFILIACION	EDAD MINIMA
360 imposiciones mensuales (30 años)	55 años
300 imposiciones mensuales (25 años)	60 años
180 imposiciones mensuales (15 años)	65 años
168 imposiciones mensuales (14 años)	66 años
156 imposiciones mensuales (13 años)	67 años
144 imposiciones mensuales (12 años)	68 años
132 imposiciones mensuales (11 años)	69 años
120 imposiciones mensuales (10 años)	70 años

Estos mínimos mencionados, deben cumplirse en rigor, con la excepción del caso de la Jubilación Especial Reducida, en el cual un afiliado puede acceder a la pensión jubilar, con 300 imposiciones mensuales (25 años) y 45 años de edad.

Los tiempos de afiliación puede ser continuos o interrumpidos, correspondientes a servicios prestados en diferentes empresas o a diferentes empleadores, o corresponder al sistema de continuar con la afiliación voluntaria.

El trabajador que habiendo obtenido su jubilación retorna al trabajo, y por consiguiente al régimen del Seguro Social Obligatorio, tiene derecho a que se reliquide su pensión jubilar, tomándose en cuenta su remuneración y los tiempos de servicio que acredite.

Los beneficiarios de pensiones jubilares de vejez, tienen el descuento del 2% de su pensión. El 1% para financiar el Fondo Mortuario y el otro 1% para financiar las 13ra. y 14ta. pensiones, además contribuyen en el financiamiento de los organismos gremiales de los jubilados.

El trabajador que cumpla con los requisitos del artículo 221 del Código de Trabajo, adquiere el derecho de que su empleador le conceda la jubilación patronal, la cual es una institución del Derecho Laboral y existe con independencia de la que se obtiene dentro del Seguro Social.

- 3.5 Seguros de riesgo del trabajo y enfermedades profesionales.- Es la prestación efectiva que se causa a favor de los trabajadores sobre dos contingencias que se producen frecuentemente y cuyo tratamiento es igual en cuanto a los beneficios y condiciones requeridas.

Los accidentes del trabajo, son considerados tales, cuando en forma imprevista y repentina causan al trabajador lesiones físicas o graves perturbaciones funcionales, con ocasión del trabajo que realiza; y las enfermedades profesionales son aquellas afecciones graves, agudas o crónicas, causadas de manera directa o determinante por el ejercicio de una profesión y oficio que le incapacite al trabajador para continuar en el desempeño del mismo.

Para que se causen las prestaciones correspondientes a accidentes y riesgos del trabajo, así como las enfermedades profesionales, se deberá tener presente que tales hechos no han de provenir de la negligencia, culpa o dolo del trabajador.

De igual manera se exigirá que el empleador haya prestado todas las garantías de higiene y seguridad industriales. Caso contrario, si bien el Seguro Social, debe cubrir el riesgo y la contingencia social, tendrá derecho a repetir lo pagado en contra del empleador negligente y aún perseguirle penalmente.

Las prestaciones que se proveen para estas contingencias son:

- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria y de rehabilitación.
- Provisión o renovación de aparatos de prótesis o de ortopedia.
- Prestación de una pensión en dinero si el afiliado presenta una disminución permanente en la capacidad para el trabajo.
- Subsidio en dinero en caso de incapacidad temporal, equivalente al 75% del sueldo o salario, mientras la incapacidad, no se pase de 6 meses.
- Pasados los 6 meses hasta un año pago de una renta mensual igual al 66% del sueldo o salario promedio del último año de aportaciones siempre que se demuestre incapacidad permanente y absoluta para el desempeño del trabajo.

Se ha de entender que si el caso se produce, el afiliado incapacitado tendrá derecho al Seguro de Riesgos del Trabajo y Enfermedades Profesionales y/o a la pensión de invalidez, mas, el Seguro Social entregará al beneficiario la pensión que más le convenga.

Si el afiliado falleciere como consecuencia de la enfermedad o accidente de trabajo, se causan a favor de los deudos los beneficios del Fondo Mortuario y del Montepío, de los cuales nos ocuparemos más adelante.

- 3.6 El Seguro de Cesantía.**- La prestación consiste en la entrega de una cantidad de dinero, que se efectúa cada vez que el afiliado se encuentre en las situaciones previstas en el estatuto, calculada con relación a los tiempos de servicios. El monto de la prestación se obtiene multiplicando el coeficiente que corresponda al tiempo reconocido para efectos del seguro, por el monto total de los sueldos y salarios imponibles. Para que el beneficiario acceda a este seguro, será necesario que haya acreditado cuando menos 24 imposiciones mensuales al Seguro de Cesantía, y encontrarse sin trabajo por un tiempo mayor al de dos meses.

Esta prestación, si falleciere el afiliado, beneficiará a sus deudos,

siempre que se hubiese acreditado 24 o más imposiciones mensuales.

Existe la posibilidad de que previo acuerdo con el IESS, incrementándose las aportaciones normales destinadas al Seguro de Cesantía, ya de parte de los empleadores, ya de parte de los trabajadores, producido el caso, se incremente notoriamente el beneficio.

3.7 El Seguro de Sobrevivientes.- Se denomina también de viudez y orfandad, y como queda indicado consiste en la prestación de una pensión a los deudos del causante afiliado al Régimen del Seguro Social Obligatorio.

La pensión será vitalicia en el caso de la cónyuge sobreviviente, en el caso de las hijas del causante afiliado, mientras éstas permanezcan solteras; o cuando éstas son viudas o divorciadas, que no tengan fondos propios para la subsistencia; y siempre que no contraigan nuevo matrimonio. Igual derecho le asiste a la mujer que ha mantenido relación bajo el esquema jurídico de la unión libre.

La pensión tendrá el carácter de temporal hasta su mayoría de edad, cuando se trata de hijos o de hermanos del causante menores de edad y que hayan estado a cargo del afiliado, salvo que sean incapacitados para el trabajo, caso especial en el que la pensión toma el carácter de vitalicia. Mientras sean estudiantes, la pensión se prorroga hasta los 25 años de edad. Esta pensión se causa automáticamente a la muerte del afiliado, que haya acreditado 60 imposiciones.

La pensión de viudez, es igual al 40% de la pensión de invalidez o vejez de que gozaba el fallecido, o de la que habría tenido derecho a la fecha de su fallecimiento.

La pensión de orfandad de cada hijo es igual al 20% de la pensión de invalidez o vejez de que gozaba el causante.

En caso de que se trate de huérfanos de padre y de madre la pensión se eleva al 40%.

Se consideran también como beneficiarios a los padres – ascendientes del causante— que gozarán del 20% de la pensión de invalidez

o vejez de que gozaba el causante. La pensión para hermanos del causante es igual al 10% en similares condiciones que los anteriores, entendiéndose que estos beneficiarios serán tales siempre que hayan vivido a cargo del causante y no tengan rentas propias.

- 3.8 El Fondo Mortuario.- Se concreta esta prestación en la entrega por una sola vez, de una cantidad de dinero a determinados deudos de un jubilado o de un afiliado fallecido. Es un beneficio adicional y complementario al Seguro de Viudez y Orfandad.

El Fondo Mortuario se destina a cubrir los gastos de funerales del fallecido. Para tener derecho al beneficio, se requiere que el afiliado haya acreditado por lo menos seis imposiciones mensuales dentro de los últimos doce meses anteriores al fallecimiento. Sin embargo de ello, habrá derecho al beneficio del Fondo Mortuario, con cualquier número de imposiciones mensuales si el fallecimiento ocurriere como consecuencia de un accidente de trabajo.

Se entienden beneficiarios del Fondo Mortuario, en orden de prelación, los siguientes grupos de deudos:

- Los hijos menores de 21 años y los mayores de edad incapacitados para el trabajo que hubieren vivido a cargo del fallecido; las hijas solteras de cualquier edad, las divorciadas y viudas que no tengan recursos propios de supervivencia; las hijas casadas cuyos maridos estuviéren incapacitados para el trabajo y hubieren vivido a cargo del fallecido.
- Los nietos, si su padre, hijo del causante, hubiere muerto con anterioridad a él, siempre que fueran menores de edad y se hallaren incapacitados para el trabajo.
- La cónyuge sobreviviente, o su conviviente bajo el esquema de Unión Libre, siempre que careciere de rentas propias. Debe aclararse que, el derecho se reconoce exclusivamente a la cónyuge para el caso de matrimonio o a la conviviente del causante SOLTERO.
- La madre del afiliado fallecido; y a falta de ella, el padre del causante, siempre que careciere de rentas propias.
- A falta de los anteriores, los ascendientes femeninos del causante.

te que le hubieren tenido a su cuidado, o los ascendientes masculinos que igualmente le hubieren sustituido en las obligaciones de crianza y educación, para con él.

- A falta de los anteriores, el Fondo, se entregará a los hermanos menores de 21 años o a los mayores de edad, incapacitados para el trabajo y que hubieren estado a cargo del fallecido.

El Fondo Mortuario es un seguro de vida, el más barato, especialmente constituido a favor de los trabajadores de reducido salario.

El derecho a reclamarlo caduca en cinco años contados a partir de la fecha del fallecimiento del afiliado.

3.9 Beneficios Adicionales.- Dentro de este rubro se consideran los préstamos en dinero que el IESS concede a sus afiliados a tipos de interés menores que los del mercado. Son los siguientes:

3.9.1 Préstamos Hipotecarios para Vivienda.- Cuya principal característica es la de ser otorgados para su restitución en largos plazos (30, 25, 20 y 10 años), bajas tasas de interés (actualmente entre el 14 y el 16%, en relación al plazo concedido para el pago); y con el beneficio del llamado Seguro de Desgravamen (que permite extinguir la obligación del pago de la deuda contraída con el IESS, automáticamente a la muerte del causante o cuando se incapacitare permanentemente para el trabajo).

Será requisito indispensable que se haya cotizado 48 imposiciones mensuales (4 años) en el Régimen del Seguro Social Obligatorio.

La capacidad del préstamo es igual a 100 veces el promedio mensual de los últimos seis sueldos o salarios mensuales sobre los que hubiere aportado; y hasta un máximo de S/. 2'000.000,00 si solidariamente los dos cónyuges solicitaren el préstamo, este alcanzará a la suma de S/. 2'500.000,00.

3.9.2 Préstamo Quirografario.- Es aquel que se otorga a los afiliados con la sola garantía del Seguro de Cesantía. Son préstamos a bajos intereses (con el interés simple del 5% anual,

más el 0.75% anual en concepto de Seguro de Saldos), con plazos que van de 13 a 25 meses, orientados a satisfacer necesidades apremiantes que pueden alcanzar hasta el monto equivalente a tres sueldos básicos del trabajador afiliado, pero de ningún modo sobrepasar la suma de S/. 120.000,00.

3.9.3 Préstamos Prendarios.- Son aquellos que se constituyen sobre prendas, es decir sobre bienes muebles, que se entregan al IESS a cambio de una suma de dinero que presta la Institución.

Dichos préstamos se otorgan a intereses bajos y a plazos cortos en las oficinas de “El Monte de Piedad” y buscan ante todo responder con celeridad a los requerimientos de los afiliados y público en general necesitados de fondos para cubrir necesidades apremiantes.

3.10 El fondo de Reserva.- Constituye un ahorro derivado de la relación contractual de trabajo y consiste en una suma de dinero equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo de trabajo posterior al primero, que el empleador ha de satisfacer al trabajador.

En los casos en que el beneficiario del Fondo de Reserva, esté o deba estar afiliado, el empleador depositará a nombre de su trabajador en el IESS, los valores correspondientes al Fondo de Reserva.

El afiliado podrá retirar del IESS, sus Fondos de Reserva cada tres años. Puede lograrse el retiro sin que se hayan cumplido los tres años de aportaciones en los siguientes casos:

- Para el pago parcial de dividendos en mora por préstamos hipotecarios o quirografarios concedidos por el IESS.
- Colectivamente, cuando grupos de trabajadores decidan comprar acciones de la empresa o Sociedad Industrial en la que trabajen.
- Cuando el afiliado está cesante.

Al fallecimiento del afiliado, sus herederos tendrán derecho a retirar los Fondos de Reserva del causante.

Mientras permanezcan en el IESS, los Fondos de Reserva, producirán a favor del afiliado o de sus deudos, según el caso, el interés del 10% anual.

4. DEL FINANCIAMIENTO

Para el financiamiento de los beneficios y prestaciones del Seguro Social, hemos dicho, se cuenta con tres fuentes; el Estado, los empleadores y los trabajadores, según la tabla de aportaciones que se acompaña.

Los afiliados aportarán para financiar el Seguro Social el 10,85% de su sueldo o salario. Corresponde al empleador efectuar la retención prevista en la ley y remitir los valores respectivos al IESS.

Para calcular el 10,85%, se tomará en cuenta la remuneración total percibida, incluyendo lo que correspondiere a trabajos extraordinarios, suplementarios, o a destajo, comisiones, sobresueldos (exceptuándose lo que corresponde a los 13ro, 14to y 15to, sueldos), gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación o cualquiera otra remuneración accesoria que tuviere carácter normal en la industria o servicio, con exclusión de los viáticos, los gastos de representación y lo que corresponda al trabajador afiliado por Fondos de Reserva, instituido en el Código de Trabajo.

El empleador a más de efectuar la retención mencionada, debe por su propia cuenta pagar los aportes patronales y remitir mensualmente los valores respectivos al IESS.

El incumplimiento, acarrea al empleador responsabilidad civil patrimonial y aún penal, en los casos de apropiación indebida de estos recursos que por norma expresa constituyen patrimonio del Seguro Social, que se utilizan para cubrir los riesgos y contingencias sociales que enfrenta y puede enfrentar el trabajador.

ACLARATORIA

Mediante Decreto - Ley 29, de fecha 28 de septiembre de 1986, publicado en el R.O. No. 532 de 29 de septiembre del mismo año, se esta-

blece la reforma al artículo 23 de la Ley de Seguro Social Obligatorio, con el siguiente texto:

“Las pensiones de invalidez y vejez y las que se originan en el Seguro de Riesgo del Trabajo, por incapacidad permanente total o gran incapacidad, no podrán ser inferiores al Salario Mínimo Vital General.

El Consejo Superior, revisará anualmente la cuantía de las pensiones de jubilación, armonizando con las que otorgue por Ley el Congreso Nacional. Los aumentos que conceda el Congreso, serán imputables a los que otorgue el IESS”.

Mediante Decreto-Ley 31, publicado en el R.O. No. 970 de fecha 4 de julio de 1988 se reformó el inciso segundo de la norma antes citada con el siguiente texto:

“El Consejo Superior del IESS, revisará la cuantía de las pensiones de jubilación, de modo que armonicen con las que otorgue por Ley del Congreso Nacional.

Los aumentos que determine el Congreso, serán imputables a los que otorgue el IESS”.

VII. Política actual sobre las prestaciones y servicios que otorga el IESS a sus afiliados y beneficiarios *

*Dr. Juan Piedra Ledesma***

MARCO LEGAL Y CONCEPTUAL:

El Art. 29 de la Constitución Política del Estado prescribe: “Todos los ecuatorianos tienen derecho a la Seguridad Social que comprende: 1.— El Seguro Social que tiene como objetivo proteger al asegurado y su familia en los casos de enfermedad, maternidad, desocupación, invalidez, vejez y muerte.— Se procurará extenderlo a toda la población.— El Seguro Social es un derecho irrenunciable de los trabajadores. . . El Estado y el Seguro Social adoptarán las medidas para facilitar la afiliación voluntaria; y, para poner en vigencia la afiliación del trabajador agrícola”.

Por su parte el Art. 16 de la vigente Ley del Seguro Social Obligatorio, dispone que “el Seguro Social protegerá a los trabajadores con-

* Tomado de “Cuestiones Sociales” No. 4 de marzo 1988 Sesenta años de Seguridad Social.

** El Dr. Juan Piedra Ledesma es actualmente Jefe de la División Nacional de Prestaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

tra los riesgos de: a) enfermedad; b) maternidad; c) invalidez, vejez y muerte; d) accidentes de trabajo, enfermedades profesionales; e) cesantía; y, f) los otros cuyos seguros se establecieron posteriormente con financiación propia.- Las prestaciones correspondientes serán calculadas y otorgadas de acuerdo con esta ley y los Estatutos”.

Con estos antecedentes de orden legal, pasamos a detallar la política normativa que rige actualmente en las prestaciones y servicios que otorga el IESS a sus afiliados, tanto del régimen general como de los regímenes especiales:

- *Seguro de Enfermedad común que comprende:* a) asistencia médica, dental y farmacéutica para los asegurados a los regímenes general, especiales y voluntario (continuación voluntaria en el Seguro); b) Subsidio en dinero para todos los afiliados del régimen del seguro social obligatorio y del seguro artesanal; y, c) compensación de gastos médicos para todos los afiliados del régimen obligatorio.
- *Seguro de Maternidad que comprende:* a) asistencia obstétrica, prenatal, del parto y puerperio para todos los grupos de afiliados al IESS; b) subsidio en dinero durante las dos semanas anteriores al parto y las seis posteriores, para las afiliadas a los Seguros General y especiales de artesanos y domésticas; c) servicio de canastilla maternal y atención médica del niño durante su primer año de vida.

La prestación médica se financia con el aporte patronal del 3,41 %, más el 1 % del mismo aporte para Subsidios.

- *Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte.* Cuyas prestaciones y servicios son administradas por la Dirección Nacional de Riesgos y Prestaciones, por las Subdirecciones de Riesgos y Prestaciones, y por las Unidades Operativas de Prestaciones de las distintas Regionales del país. Pasamos a referirnos a cada una de ellas.

a) Jubilación

a) *Jubilación de Invalidez:* nuestra Legislación considera inválido al afiliado que por enfermedad o alteración física o mental, se hallare incapacitado para procurarse por medio de un trabajo proporcionado a su capacidad, fuerzas y formación teórica y práctica, una remuneración equivalente a la mitad, por lo menos

de la remuneración habitual que un trabajador sano y de condiciones análogas obtenga en la misma Región. Para optar a la Jubilación de Invalidez el asegurado debe contar por lo menos con 60 imposiciones mensuales y debe someterse a los exámenes médicos que determine el IESS. La cuantía mensual es igual al resultado de la multiplicación del coeficiente correspondiente al tiempo de afiliación por el promedio mensual de los cinco años de mejores sueldos de afiliación.

En ningún caso la pensión puede ser inferior al mínimo vital de la respectiva categoría, según lo dispuesto en el reformado Art. 23 de la Ley del Seguro Social Obligatorio, ni superior al monto equivalente a seis salarios mínimos vitales, conforme lo prescribe al Art. 53 de los Estatutos del IESS y su reforma.

Al respecto se debe aclarar que a partir del mes de julio de 1987, la pensión mínima de Invalidez para el Seguro General es de S/. 14.500,00 mensuales, en armonía con el actual salario mínimo vital general. En los demás grupos de asegurados no será inferior a los salarios mínimos vitales de las distintas categorías de afiliados.

Así mismo, a partir de julio/87, la pensión máxima de Invalidez en el Seguro General, es de S/. 87.000,00 equivalente a 6 salarios mínimos vitales generales de S/. 14.500,00 en vigencia.

A la protección de Invalidez tienen derecho todos los afiliados de los Seguros General y Especiales.

b) Jubilación de Vejez:

Jubilación Ordinaria: tienen derecho a esta prestación todos los asegurados a los regímenes general y especiales que cumplan los requisitos de tiempo de servicio y edad que a continuación se indican:

Mínimo de Afiliación

30 años
25 „
15 „
14 „
13 „
12 „
11 „
10 „

Mínimo de Edad

55 años
60 „
65 „
66 „
67 „
68 „
69 „
70 „

Con 35 años de afiliación no se requiere edad mínima.

La cuantía de la Jubilación de Vejez se determina en idéntica forma que la indicada para la Jubilación de Invalidez, con cuantías mínimas y máximas iguales, esto es a partir de julio/87 de S/. 14.000,00 de pensión mínima en el Seguro General y de S/. 87.000,00 de pensión máxima, en el mismo Seguro, en armonía con las disposiciones de Ley y Estatutos antes invocados.

Jubilación Especial:

Jubilación Especial: que se otorga a todos los afiliados de los regímenes general y especiales que cumplan por lo menos 25 años de servicio y 45 años de edad, y que se calcula de la misma forma que la de Invalidez en lo referente al coeficiente y promedios, eso sí, con la reducción señalada en el Art. 60 de los Estatutos, respecto al tiempo o edad que le falta para alcanzar el derecho a la Jubilación de Vejez, reducción que en la práctica no surte efecto en la mayoría de las rentas, puesto que estas Jubilaciones Especiales no pueden ser inferiores al salario mínimo vital, por así disponerlo la Ley, con lo que se ha desvirtuado su concepción inicial de renta reducida, hecho que incluso según informe Actuarial afecta seriamente a la estabilidad financiera del fondo general de pensiones.

Jubilación especial de la mujer trabajadora: por razones de orden actuarial y financiera, el Instituto no ha podido cumplir la Ley que estableció una Jubilación Especial para la mujer trabajadora del país, con solo 25 años de servicio, con el 100% del promedio de los cinco años de mejores sueldos o salarios, sin tener en cuenta su edad, sin sujetarse a ningún cupo, y con la so-

la limitación de los topes vigentes a la fecha en que la trabajadora haga uso de este derecho.

c) *Seguro de Muerte: Pensiones de Sobrevivientes.*- Que se causan en favor de determinados deudos con derecho (cónyuge, conviviente, hijos, padres y hermanos del causante), al fallecimiento de afiliados de los regímenes general y especiales, con un mínimo de cinco años de imposiciones, o de Jubilados del IESS o del Estado.

Cuantías: 40% de la pensión jubilar o de la que le hubiere correspondido al causante, para la viuda o viudo inválido, conviviente e hijos huérfanos de padre y madre; 20% para hijos huérfanos; y 10% para padres y hermanos.

Sobre la base de estos porcentajes, por mandato de la Ley se fijan cuantías mínimas respecto al salario mínimo vital, que a partir de julio de 1987, en el Seguro General, no son inferiores a las siguientes cuantías mensuales:

Viudedad, conviviente e hijos huérfanos de padre y madre:

Hijos huérfanos	S/. 2.900,00
Padres y hermanos	S/. 1.450,00
Montepío familiar	S/. 14.500,00

En este punto conviene indicar que el concepto de Montepío familiar, que se lo aplica en el IESS desde la expedición de la Ley No. 96, publicada en el Registro Oficial 287, de 16 de julio de 1982, constituye una de las más significativas innovaciones y avances en la política de Prestaciones, pues cuando concurren pensiones de viudez y orfandad, derivadas de un mismo causante, la suma de todas ellas no será inferior a la remuneración mínima vital. En caso de pérdida del derecho de uno o más beneficiarios, la pensión se reliquida en favor de los que mantienen el mismo, y aun en el supuesto de que quedare o exista un solo beneficiario, la pensión no puede ser inferior a dicho mínimo vital.

En este mismo capítulo se debe indicar que desde el año de 1982 al propio tiempo que instituyó el concepto de montepío familiar se suprimió el derecho a montepío de las hijas solteras mayores de edad.

d) Mejora de pensiones: los jubilados por vejez, que reingresaren al régimen del Seguro Social Obligatorio, tienen derecho al retirarse del servicio, a una Mejora mensual de su pensión jubilar, igual al resultado de la multiplicación del coeficiente respectivo, por el promedio mensual de los cinco años de mejores sueldos de afiliación, correspondientes al reingreso, por cada año de impositivos que tengan con posterioridad a dicho reingreso.

En este punto es preciso señalar que la Mejora de Pensiones civiles a la que nos hemos referido es significativamente inferior a la que se otorga por tiempos civiles de afiliación, en favor de Retirados Militares y Policiales, según consta en el Art. 261 de los Estatutos, (*)

e) Fondo Mortuario y Auxilio de Funerales:

Fondo Mortuario: el fondo Mortuario es un beneficio complementario del Seguro de Viudez y Orfandad, con las características de un Seguro de Vida y que se concretan en la entrega de una cantidad de dinero a determinados deudos del jubilado, afiliado, militares y policías activos o retirados, fallecidos.

Lo fundamental de esta prestación, respecto a su cuantía es que se la otorga teniendo en cuenta el valor del salario mínimo vital general, vigente a la fecha del siniestro, esto es, por mandato de la Resolución 575 de 85-07-25, igual a 14 salarios mínimos vitales generales (actualmente de S/. 14.500,00, con un total de S/. 203.000,00) para todas las secciones de la Cooperativa Mortuoria; y, de 21 salarios en caso de fallecimiento debido a Riesgos del Trabajo, con un total de S/. 304.500,00.

Así concebida la cuantía del Fondo Mortuario, a no dudarlo constituye un positivo avance y logro en la política de prestaciones, pues mantiene una revalorización permanente acorde con la elevación del salario mínimo vital general.

* Las pensiones de Invalidez, Vejez y Muerte se financian, en el caso de empleados privados, con el 5% del aporte personal y el 1.39% del aporte patronal; de empleados públicos con el 7% de aporte personal y 0.39% de aporte patronal; de Artesanos con el 6.39% personal; y, trabajadores Domésticos, con el 3% personal y 3.39% patronal.

Así concebida la cuantía del Fondo Mortuario, a no dudarlo constituye un positivo avance y logro en la política de prestaciones, pues mantiene una revalorización permanente acorde con la elevación del salario mínimo vital general.

Auxilio de Funerales: que del valor del Fondo Mortuario, se anticipa para cubrir gasto de funerales en una cuantía equivalente a cuatro salarios mínimos vitales generales (actualmente con un total de S/. 58.000,00), en todas las secciones, incluidos además los pensionistas de montepío que también generan este beneficio.

Para causar derecho a Fondo Mortuario y Auxilio de Funerales, en el caso de afiliados activos, se requiere que hayan cotizado 6 imposiciones mensuales del 1%, en el año anterior al fallecimiento. La prestación con esta cotización del 1% para asegurados y pensionistas de montepío, resulta financieramente muy beneficiosa para la clase afiliada en general.

f) *Seguro de Cesantía.* no constituye un verdadero seguro de desempleo, como se lo ha concebido en otras legislaciones, en las que se concede la prestación por mensualidades, durante un período determinado. Sin embargo, este mecanismo ha sido una experiencia negativa en esas Legislaciones, por los variados y constantes problemas de concesión y control que ha ocasionado.

En nuestro sistema, *la Cesantía es más bien una modalidad de cooperativa obligada de reparto*, que consiste en la entrega de una cantidad de dinero que está en relación directa con los tiempos de servicio y las remuneraciones imponibles del trabajador afiliado. El monto de la prestación se obtiene multiplicando el coeficiente que corresponde al tiempo reconocido, por el monto total de los sueldos o salarios imponibles.

Se tiene derecho a la prestación con un mínimo de 24 imposiciones mensuales, y en caso de muerte del asegurado, se la entrega a los deudos con derecho, contemplados en la Ley.

Están protegidos por este Seguro todos los cotizantes al régimen obligatorio, excepto domésticos y artesanos.

Por obvias razones el régimen voluntario no contempla esta prestación. En cambio el seguro facultativo de choferes sí la tiene.

El Seguro de Cesantía ordinario se financia con el aporte personal del 2% y patronal del 1%.

- g) *Seguro de Riesgos del Trabajo*: el seguro de Riesgos del Trabajo en lo que comprende accidentes de trabajo y enfermedades profesionales fue asumido por el Seguro Social a partir de la expedición del Decreto 878, publicado en el Registro Oficial No. 239, de 4 de mayo de 1964.

Con especial énfasis en el aspecto de prevención de Riesgos del Trabajo, se protege a todos los afiliados afectos al régimen del Seguro General Obligatorio y choferes afiliados al régimen del Seguro Facultativo. Están exentos de esta protección, los afiliados de regímenes especiales como domésticos, artesanos y profesionales.

Se financia con el aporte patronal del 1.5%.

- h) *Seguro Adicional*: por mandato de Decretos especiales y en aplicación de lo dispuesto en los Art. 118 y 119 de la Ley del Seguro Social Obligatorio, el IESS puede contratar Seguros Adicionales para proporcionar prestaciones mayores o bajo condiciones más favorables de las señaladas en los Estatutos para el Seguro Obligatorio.

En este rubro se inscriben las Jubilaciones Adicionales del magisterio, Gráficos y Telecomunicaciones, así como los contratos de Seguro Adicional de Cesantía para afiliados de distintas empresas y entidades de los sectores privado y público.

- i) *Tercera Edad*: como una necesaria ampliación de la actual política de Prestaciones, el Consejo Superior del IESS, mediante Resolución 563 de 2 de abril de 1985, creó el Departamento de Servicios Sociales de la Tercera Edad, dando inicio a las acciones y programas tendientes al mejoramiento del bienestar y calidad de vida de los hombres y mujeres de dicha tercera edad.

- Préstamos Hipotecarios y Quirografarios: otros servicios que otorga el IESS a sus afiliados y beneficiarios constituyen los préstamos hipotecarios para vivienda y quirografarios.
- Seguro Social Campesino: mediante el Decreto No. 81, publicado en el Registro Oficial No. 124, de 20 de noviembre de 1981, se extiende progresivamente el Seguro Social Campesino a todos los miembros de comunas, cooperativas, comités o cualesquier otra forma de organización popular campesina de carácter permanente como a sus respectivas familias.

Igualmente al campesino que sin pertenecer a aquellas, manifiesta voluntad de afiliarse a este sistema. Según dicho Decreto, tienen derecho a las prestaciones por enfermedad, maternidad y atención odontológica, todos los miembros de la familia campesina afiliada.

El auxilio de funerales se concede en el Seguro Social Campesino, al fallecimiento de cualquiera de los miembros afiliados de la familia, en una cuantía del 25% del salario mínimo vital vigente a la fecha del fallecimiento.

Las pensiones de invalidez total o permanente se otorgan solo al Jefe de Familia, en una cuantía igual al 75% del salario mínimo vital, por doce mensualidades durante cada año. Igual modalidad tiene la Jubilación por vejez.

Para gozar de las pensiones de invalidez y vejez se requiere que los afiliados hayan aportado un mínimo de 60 imposiciones mensuales, dentro del nuevo régimen del Seguro Social Campesino.

Para el financiamiento de las prestaciones contempladas en la nueva Ley, se aporta el 1% adicional, en la siguiente forma, y a partir de diciembre de 1981: el 0.30% a cargo del Estado; el 0.35% a cargo de los asalariados afiliados al régimen del Seguro Social, y el 0.35% a cargo de los empleadores. Los jefes de familia afiliados al Seguro Social Campesino pagan el 1% del salario mínimo vital que rige para los trabajadores en general.

Los fondos de este Seguro son administrados por la Comisión Nacional del Seguro Social Campesino.

Para las prestaciones de salud y auxilio de funerales, se utiliza el

sistema de reparto, y para las pensiones de invalidez y vejez, el de capitalización.

Este seguro y sus prestaciones son administradas por la Dirección Nacional Médico Social del IESS.

- **Del Seguro Obligatorio del Trabajador Agrícola Asalariado:** este Seguro protege al trabajador agrícola que presta sus servicios o ejecuta obras por cuenta ajena, de forma permanente, temporal u ocasional, en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, de pesca, artesanal, cultivos biacuáticos y, en general labores similares o afines propias del sector rural, bajo la dependencia de un empleador, con la aclaración de que otros trabajadores agrícolas que de conformidad con la Ley o disposiciones anteriores al Decreto No. 29 de 86-05-13 y que están sujetos al régimen del Seguro Social General, no han perdido los derechos de afiliación al mismo.

En el Seguro Agrícola se otorgan las siguientes prestaciones:

Enfermedad, maternidad, atención odontológica, riesgos del trabajo, jubilación por invalidez y vejez y auxilio de funerales, bajo normas especiales de Ley y Reglamento distintos de las del Seguro General y que más bien se asimilan a las que rigen en el Seguro Social Campesino, antes indicado, bajo el siguiente detalle: las prestaciones por enfermedad, atención odontológica son otorgadas con sujeción a las normas del Seguro Social Campesino.

La prestación por Riesgos del Trabajo comprende asistencia médica que incluye provisión o renovación de aparatos de prótesis y ortopedia y pensiones por disminución permanente de incapacidad para el trabajo, por incapacidad permanente y absoluta o gran incapacidad del trabajador.

Los beneficios de la Cooperativa Mortuoria equivalen a tres salarios mínimos vitales del trabajador agrícola.

Las pensiones de Jubilación por invalidez y vejez son otorgadas en las mismas condiciones que las establecidas para el Jefe de Familia afiliado al Seguro Social Campesino.

El Seguro Agrícola se financia con el aporte del empleador agrícola equivalente al 5% del salario percibido por el trabajador agrícola.

la y con el aporte personal del trabajador agrícola, equivalente al 3% de su salario.

Este Seguro es administrado por la comisión Nacional del Seguro Social Campesino.

ANEXOS

ANEXO Nº 1

CONGRESO NACIONAL

EL PLENARIO DE LAS COMISIONES LEGISLATIVAS

Considerando :

Que es obligación del Estado adoptar las medidas adecuadas frente a los efectos que ha provocado el incremento del costo de la vida sobre los sueldos y salarios que perciben los trabajadores ecuatorianos;

Que el incremento de los ingresos de la población asalariada es un mecanismo de reactivación de la economía;

Que el aumento de sueldos y salarios en el sector público debe realizarse sin recurrir a mecanismos de financiamiento que aceleren la inflación; y,

Que es menester procurar la igualdad entre los ingresos del sector público y del privado, puesto que actualmente las remuneraciones mínimas de los trabajadores privados son sustancialmente menores que las de los públicos.

En ejercicio de sus facultades constitucionales, expide la siguiente:

LEY DE FIJACION DE SUELDOS Y SALARIOS MINIMOS VITALES Y ELEVACION DE SUELDOS Y SALARIOS

Art. 1.— Fíjense los sueldos y salarios mínimos vitales para los trabajadores y servidores de los sectores público y privado en las siguientes cantidades mensuales:

CATEROGIA**SUELDO O SALARIO**

Trabajadores en general y servidores públicos	S/. 27.000,00
Trabajadores de la pequeña industria	S/. 23.500,00
Trabajadores agrícolas	S/. 21.500,00
Operarios de artesanía	S/. 20.750,00
Trabajadores del servicio doméstico	S/. 13.500,00

Los sueldos y salarios mínimos vitales que anteceden, entrarán en vigencia para los trabajadores del sector privado a partir del 1ero. de mayo de 1989 y, para los servidores y trabajadores del sector público, a partir del 1ero. de junio de 1989.

Art. 2.- Elévanse los sueldos y salarios de los trabajadores del sector privado, de acuerdo a la siguiente escala mínima:

CATEGORIA	SUELDO O SALARIO	INCREMENTO
Trabajadores en general	Desde S/. 22.000,00	S/. 8.000,00 La diferencia hasta completar S/. 60.000,00
	hasta S/. 52.000,00	
	Más de S/. 52.000,00	
	hasta S/. 60.000,00	
Trabajadores de la pequeña industria	Desde S/. 18.700,00	S/. 6.800,00 La diferencia hasta completar S/. 51.000,00
	hasta S/. 44.200,00	
	Más de S/. 44.200,00	
	hasta S/. 51.000,00	
Trabajadores agrícolas	Desde S/. 17.100,00	S/. 6.200,00 La diferencia hasta completar S/. 46.600,00
	hasta S/. 40.400,00	
	Más de S/. 40.400,00	
	hasta S/. 46.600,00	
Operarios de artesanía	Desde S/. 16.600,00	S/. 6.000,00 La diferencia hasta completar S/. 45.200,00
	hasta S/. 39.200,00	
	Más de S/. 39.200,00	
	hasta S/. 45.200,00	
Trabajadores del servicio doméstico	Desde S/. 11.000,00	S/. 3.000,00
	hasta S/. 25.000,00	

Más de S/. 25.000,00
hasta S/. 28.000,00

La diferencia
hasta completar
S/. 28.000,00

Las elevaciones de sueldos y salarios que anteceden entrarán en vigencia para los trabajadores del sector privado a partir del 1ero. de mayo de 1989.

Art. 3.— Elévanse los sueldos y salarios de los trabajadores del sector público sujetos al Código de Trabajo de acuerdo a la siguiente escala mínima:

CATEGORIA	SUELDO O SALARIO	INCREMENTO
Trabajadores en general	Desde S/. 22.000,00	S/. 5.000,00
	hasta S/. 52.000,00	
	Más de S/. 52.000,00	La diferencia hasta completar S/. 57.000,00
	hasta S/. 57.000,00	

Las elevaciones de sueldos y salarios que anteceden, entrarán en vigencia para los trabajadores del sector público sujetos al Código de Trabajo a partir del 1ero. de junio de 1989.

Los sueldos de los servidores del sector público, con excepción de los trabajadores sujetos al Código de Trabajo, se elevarán a partir del 1ero. de junio de 1989, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre la materia, por lo menos en las mismas cantidades mencionadas anteriormente en este artículo.

Art. 4.— SUELDO BASICO DEL MAGISTERIO.— A partir del 1ero. de junio de 1989, fíjase en S/. 27.000,00 el sueldo básico del Magisterio Nacional.

Art. 5.— TRABAJADORES A DESTAJO.— Los incrementos salariales a que se refieren los artículos anteriores beneficiarán también a los trabajadores a destajo. En consecuencia, las tarifas o sueldos pactados por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, se aumentarán en los mismos porcentajes, según las distintas categorías de los trabajadores y en ningún caso las remuneraciones serán inferiores al respectivo sueldo o salario mínimo vital.

Para la aplicación del presente artículo se computarán las remuneraciones recibidas en el período mensual de labor y se pagará el incremento o la diferencia con el sueldo o salario mínimo vital en la primera semana del mes siguiente.

Art. 6.— JORNADAS PARCIALES.— Cuando la modalidad de trabajo considere jornadas parciales, diarias, semanales o quincenales, se pagará la proporción correspondiente a los sueldos, salarios e incrementos señalados en esta Ley.

Art. 7.— PENSIONES DE RETIRO, INVALIDEZ Y MONTEPIO.— Los incrementos señalados en esta Ley regirán a partir del 1ero. de junio de 1989 para los pensionistas de retiro, invalidez y montepío del Estado, de la Caja Militar y la Caja Policial y serán reajustados automáticamente, con sus propios recursos y de conformidad con sus regulaciones internas, así como también para los jubilados y pensionistas de montepío del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y serán imputables a los que debe hacer el IESS anualmente, de conformidad con el artículo 56 de la Codificación de la Ley del Seguro Social Obligatorio, publicada en el suplemento del Registro Oficial No. 21 de 8 de septiembre de 1988.

De igual manera gozarán de este beneficio los ex-combatientes, oficiales y tropa, que actuaron en el conflicto bélico de 1941, que tengan parte de guerra, o que hubieren sido calificados como tales y que tengan carnet de pensionista de retiro militar, hasta el 1ero. de enero de 1989, por las Juntas Calificadoras de Servicios Militares o de la Policía Nacional, según el caso, en los términos de la Ley 68-008 de 8 de octubre de 1968, publicada en el Registro Oficial No. 41 de 29 de los mismos mes y año, sin considerar tiempo de servicio, cuyas pensiones no podrán ser inferiores al salario mínimo vital general establecido en la presente Ley, para lo cual se incrementarán las partidas correspondientes al Ministerio de Defensa Nacional.

Solo los oficiales y tropa que se hayan hecho acreedores a la condecoración Cruz de Guerra o Abdón Calderón, gozarán de pensiones equivalentes a los sueldos que, en su jerarquía, perciban los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas sin considerar tiempo de servicio.

Los incrementos salariales contemplados en la presente Ley rigen también para los ex-trabajadores ferroviarios y para quienes reciben mejora civil de retiro, montepío militar o policial.

Art. 8.— IMPUTABILIDAD.— Los aumentos de sueldos y salarios que se hubieren hecho efectivos desde el 1ero. de septiembre de 1988 para el sector privado y desde el 1ero. de noviembre de 1988 para el sector público amparados por el Código de Trabajo o los que se efectuaren durante la vigencia de la presente Ley, originados en Contratos Colectivos, Actas Transaccionales y fallos ejecutoriados dictados por Tribunales de Conciliación y Arbitraje, o aumentos voluntarios, serán imputables a la elevación salarial establecida en esta Ley, siempre y cuando no se hubieren imputado de acuerdo con la Ley 001 publicada en el Registro Oficial No. 41 del 6 de octubre de 1988. No serán imputables dichos incrementos cuando las partes, voluntaria y expresamente así lo hubieren acordado.

Salvo los casos de no imputabilidad el trabajador recibirá siempre el valor que sea mayor, debiendo pagarse la diferencia.

Los sueldos y salarios mínimos que fueren establecidos por Acuerdos Ministeriales y que son originados por resolución de las Comisiones Sectoriales de Salarios o por el Consejo Nacional de Salarios que deban aplicarse a partir del 1ero. de enero de 1990, serán imputables a los fijados en la presente Ley.

Art. 9.— ESTABILIDAD.— Se garantiza la estabilidad laboral en los términos siguientes:

a) Los trabajadores amparados por el Código de Trabajo, que mantengan relación de dependencia por tres años consecutivos o más con el mismo empleador, gozarán de dos años de estabilidad, contados desde el 1ero. de mayo de 1989, salvo el caso de los contratados a tiempo fijo y de las excepciones previstas en el artículo 14 del Código de Trabajo; y,

b) Los trabajadores amparados por el Código de Trabajo, que mantengan relación de dependencia por menos de tres años, gozarán de un año de estabilidad, contado desde el 1ero. de mayo de 1989, salvo el caso de los contratados a tiempo fijo y de las excepciones previstas en el artículo 14 del Código de Trabajo.

Por consiguiente, los contratos individuales de trabajo no podrán terminar por voluntad unilateral del empleador, sino previo Visto Bueno y exclusivamente por las causales contenidas en el artículo 171 del Código de Trabajo.

El empleador que, violando esta disposición diera por terminada arbitrariamente la relación laboral, pagará al trabajador una indemnización equivalente a la remuneración de dos años en el caso de la letra a) y de un año en el caso de la letra b), en ambos casos, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que le correspondan con arreglo a los preceptos del Código de Trabajo o a las estipulaciones del contrato colectivo o acta transaccional o sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje si las hubiere.

Art. 10.— FINANCIAMIENTO.— Las obligaciones originadas por la aplicación de la presente Ley para los trabajadores y servidores, cuya remuneración depende del Presupuesto General del Estado, se financiará con cargo a los recursos adicionales que se obtengan en concepto de los impuestos a la renta y las transacciones mercantiles y prestación de servicios por aplicación de la Ley de Control Tributario y Financiero, publicada en el Registro Oficial No. 97 de 29 de diciembre de 1988.

Los incrementos salariales de los trabajadores y servidores de los Consejos Provinciales y Municipios se financiarán con cargo al Fondo Nacional de Participaciones; para cumplir con esta disposición, el Ministerio de Finanzas y Crédito Público transferirá a dicho fondo los recursos que fueren necesarios, para lo cual tomará las rentas de las recaudaciones adicionales previstas en el inciso anterior.

Art. 11.— Sustitúyese el inciso primero del artículo 134 del Código de Trabajo por el siguiente:

“El salario mínimo vital para todo trabajador será el que señale el decreto ejecutivo que al respecto se expida”.

Art. 12.— DEROGATORIA.— Derógamse los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y la disposición transitoria de la Ley 001, del 5 de octubre de 1988, publicada en el Registro Oficial No. 41 de los mismos mes y año.

Art. 13.— El Presidente de la República en el plazo máximo de noventa días contados a partir de la promulgación de esta Ley en el Registro Oficial dictará el Reglamento para su aplicación.

DISPOSICION TRANSITORIA.— Los beneficios establecidos en el artículo 7 de esta Ley, en lo que se refiere a los ex-combatientes del conflicto bélico de 1941 que no tengan parte de guerra, se aplicarán gradualmente el 50% desde el 1ero. de julio de 1989 y el 50% restante desde el 1ero. de enero de 1990.

ARTICULO FINAL.— Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, sin perjuicio de lo dispuesto sobre su aplicación en los artículos 1, 2, 3, 4, 7 y 9, prevalecerá, por su carácter de especial, sobre otras normas que se le opusieren.

ANEXO Nº 2

ANEXO No. 2

TABLA DE APORTACIONES

TIPO DE SEGURO	PATRONAL %	PERSONAL %	TOTAL %	FONDOS DE RESERVA %	SECAP %	IECE %	TOTAL A PAGAR
A General							
Privados, Obreros							
Azucareros permanentes, Agrícolas (Calificados con No. patronal del seguro general)	10,85	9,35	20,20		0,5	0,5	21,20
Azucareros Temporales (1 a 6 meses)	16,35	13,35	29,70		0,5	0,5	30,70
Clero, Choferes Profesionales	10,85	9,35	20,20				20,20
Gráficos Privados	16,85	11,35	28,20				28,20
Pequeña Industria	10,85	9,35	20,20		0,5	0,5	21,20
C Domésticos	8,85	7,35	16,20				16,20
D Construcción	10,85	9,35	20,20	8,33	0,5	0,5	29,53
ARTESANOS							
Maestro de Taller y Autónomos			15,50				15,50
G ARTESANOS							
Operarios	8,85	7,35	16,20				16,20
Aprendices	8,85	7,35	16,20				16,20
L AGRICOLAS							
Inscripción patronal 86-08	8,85	7,00	15,85				15,85
SEGURO CAMPESINO			1,00				1,00

AFILIACIONES INDIVIDUALES

Voluntarios	15,50	15,50
Continuación voluntaria de:		
- Privados		
- Públicos		
- Especiales		
(Domésticos, artesanos, operarios y aprendices)	15,50	15,50
Profesionales (Incluye Abogados)	15,50	15,50
Artistas Profesionales	15,50	15,50
Autónomos, Independientes y Organizados	15,50	15,50
Maestro Taller y Autónomos (Inicial)	15,50	15,50