



EDITORIAL:

El mercado de trabajo tiene la particularidad de estar regulado por un derecho que se podría denominar “social”. La autoridad pública ha creado dentro de este marco múltiples obligaciones para los empleadores, dentro de las cuales siempre tendrán preminencia las de carácter económico.

El salario es quizás el parámetro más importante para determinar la naturaleza del mercado laboral. Es por lo mismo que su fijación debería obedecer siempre a un análisis técnico riguroso, para que cumpla con el objetivo primordial de la política laboral: crear y mantener puestos de trabajo estables y decentes.

El cumplir con las obligaciones de pagar salarios ajustados a las normas oficiales y de destinar un porcentaje de las utilidades anuales a los trabajadores constituye un esfuerzo para los empleadores, que deben crear amplias provisiones que determinan en buena parte cómo conducen sus negocios.

La observancia de los parámetros que se describen en este boletín será fundamental para conducir el campo laboral de las personas naturales y jurídicas que en el Ecuador contribuyen valiosamente a crear fuentes de trabajo formales.

Dr. Pablo Dávila Jaramillo
Presidente Ejecutivo

Ec. Bernardo Acosta
Vicepresidente Ejecutivo

DIRECCIÓN JURÍDICA

Dr. Pablo Zambrano A.
Director Jurídico

Dra. Viviana Andrade N.

Ab. Ciro Pazmiño Z.

Ab. Patricio Quevedo V.

Asesores Jurídicos

PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES

El empleador debe reconocer cada año en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

El 15% se distribuye considerando lo siguiente:

- El 10% se reparte a todos los trabajadores de manera igualitaria
- El 5% restante se reparte a los trabajadores en virtud de sus “cargas familiares” (hijos menores de 18 años, hijos mayores de 18 años que sufran de alguna discapacidad, cónyuge o conviviente en unión de hecho reconocida)

Hay que puntualizar que en materia de utilidades, la deducción del 15% se debe hacer antes, incluso, de cualquier deducción que por el estatuto de una compañía asigne valores por ejemplo a los administradores u otros sujetos.

Además, los trabajadores que laboran menos del año recibirán un valor proporcional al tiempo de servicio. (*Código del Trabajo -CT- T Art. 97-110*)

- El registro, la declaración y la legalización del informe empresarial sobre participación de utilidades a los trabajadores se debe realizar a través de la Web del Ministerio de Relaciones Laborales: www.mrl.gob.ec.

- Una vez realizado el registro en línea se debe proceder a recoger la firma de los trabajadores para registrar dicho documento físico en las oficinas del Ministerio.

REGISTRO EN LÍNEA



- Para persona jurídica: copia simple del nombramiento, RUC y cédula de ciudadanía del representante legal.

- Para personas naturales: copia simple del RUC y cédula de ciudadanía.

- Instituciones de carácter social: copia simple de Registro de Directiva y cédula de ciudadanía del representante legal.

DOCUMENTOS HABILITANTES PARA LA LEGALIZACIÓN



- Los trabajadores de las empresas de actividades complementarias participarán de las utilidades que genere la usuaria, siempre que el valor de su participación individual en las utilidades de la primera no supere al valor de su participación individual en la segunda.

- Las empresas usuarias realizarán el pago de las utilidades directamente al representante de la empresa de actividades complementarias.

ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS



- Darán derecho a recibir el 5% de la participación de utilidades, las cargas del trabajador que se mantengan hasta el 31 de diciembre de cada año.

- No generan derecho aquellas cargas que pierdan su calidad en el período fiscal.

- Cuando no existieren cargas de ningún trabajador, este 5% será repartido entre todos de manera proporcional al tiempo trabajado.

CARGAS FAMILIARES

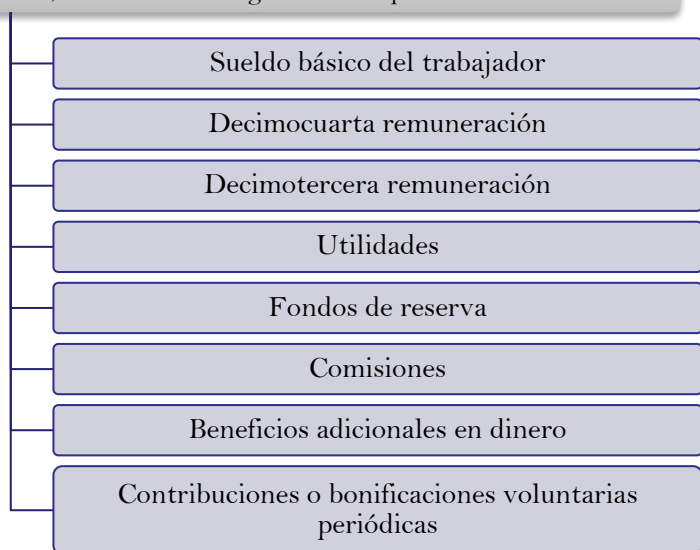


Salario Digno -SD-

Entendemos por salario digno mensual al valor que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la Canasta Básica Familiar –CBF-- dividido para el número de perceptores por hogar.

El costo de la CBF y el número de perceptores por hogar son determinados por el órgano rector de las estadísticas y censos, es decir el INEC, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Componentes del SD.- Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes::



Para determinar si el trabajador recibió en el año un valor equivalente al SD, se deben sumar los componentes recibidos en el año y dividir para doce. Este valor debe ser igual o superior al SD, caso contrario se debe compensar de las utilidades del empleador.

- El Ministerio de Relaciones Laborales fijó la remuneración básica unificada para el 2012 en la cantidad de USD\$ 292 dólares.

Salario Básico Unificado:



- La Comisión No. 19 de Actividades Tipo Servicios, incorporó como cargo transversal para todas las áreas a choferes.

Salarios Sectoriales:



Compensación económica para el Salario Digno

Los empleadores que no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual en el ejercicio fiscal 2011, deberán calcular una compensación económica que será pagada como aporte para alcanzar el salario digno, únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año 2011 hubieran percibido un salario inferior.

Deben pagar la compensación los empleadores que:

- Sean sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad;
- Al final del período fiscal tuvieren utilidades del ejercicio; y,
- En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la Renta inferior a la utilidad.

La Compensación Económica se liquida hasta el 31 de diciembre 2011 y se distribuirá hasta el 31 de marzo de 2012, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal 2011.

Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

En caso de que el valor descrito en el inciso anterior no cubra la totalidad del salario digno de todos los trabajadores con derecho a la Compensación Económica, ésta se repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional.

Esta Compensación económica no será parte integrante de la remuneración y no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social, ni para el impuesto a la renta del trabajador, y será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario digno. (*Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones Art. 8 – 10*)