

## Informativo de Interés Empresarial #02-2011 Lunes 10 de enero de 2011

### ❖ Salario básico unificado de los trabajadores del sector privado, vigente para el ejercicio 2011

**1.- Salario básico unificado mensual:** En el Suplemento del Registro Oficial No.358, del sábado 08 de enero de 2011, se publicó el **Acuerdo Ministerial No.00249**, emitido por el Ministro de Relaciones Laborales, mediante el cual se fija en US\$264 mensuales el salario básico unificado de los trabajadores del sector privado que se indican a continuación, vigente a partir de enero 1 de 2011:

- El trabajador en general (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, los trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila);
- El trabajador del servicio doméstico;
- Los operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa.

Es importante indicar que los empleadores deben tomar como base el monto del SBU vigente para el ejercicio 2011, para los siguientes aspectos:

- El pago de la 14ta. Remuneración, conforme lo indica el Art.113 del Código del Trabajo, equivalente a un SBU para los trabajadores en general, pagadero hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica.
- El pago de las multas, incluida aquella por la no contratación de trabajadores con discapacidad para el 2011 (Art.42, #33, 3er. inciso CT), que se incrementa a US\$2,640 por cada mes de incumplimiento.

**2.- Salarios mínimos sectoriales:** Mediante **Acuerdo Ministerial No.00255**, publicado en el referido suplemento del Registro Oficial No.358, se establecen los salarios mínimos sectoriales, vigentes a partir de enero 1 de 2011, que deben recibir los trabajadores privados acorde con la estructura ocupacional de las 22 Comisiones Sectoriales, sin que en ningún caso pueden ser inferiores al SBU.

Hasta el 31 de julio de cada año, todo empleador debe informar, al Ministerio de Relaciones Laborales, sobre los cargos y/o funciones que no se encuentren contemplados en la estructura ocupacional de las Comisiones Sectoriales, caso contrario podría ser sancionado con multa de hasta US\$200.

**3.- Salario digno mensual:** El Art.8 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI), publicado en el Registro Oficial No.351, de diciembre 29 de 2010, establece que el salario digno es el 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 dividido para el número de perceptores del hogar. **Se debe tener presente que el salario digno no reemplazará al Salario Básico Unificado, puesto que es una medida temporal hasta que este último alcance el valor del salario digno.**

El empleador debe calcular si su trabajador recibe un salario digno, aplicando los componentes establecidos en el Art.9 del COPCI:

- Sueldo o salario mensual;
- 13ra. remuneración dividida para doce;
- 14ta. remuneración dividida para doce;
- Comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- Participación del trabajador en utilidades dividida para doce;
- Beneficios adicionales percibidos en dinero por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- Los fondos de reserva.

Sólo los siguientes empleadores están obligados a compensar económicamente a sus trabajadores, cuando estos hayan percibido ingresos inferiores al salario digno mensual, hasta alcanzar el salario digno:

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

Esta compensación se deberá liquidar en diciembre 31 del año correspondiente (a partir del ejercicio 2011) y distribuirla hasta marzo del año siguiente entre los trabajadores que hayan percibido ingresos inferiores al salario digno mensual. Para el pago de esta compensación el empleador deberá destinar hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario, que en caso de ser insuficiente, se distribuirá en forma proporcional.

La compensación económica se encuentra exenta del impuesto a la renta y no constituye ingreso gravado para las aportaciones al régimen del seguro social. Tampoco se debe considerar para el cálculo de indemnizaciones, bonificaciones, fondo de reserva, vacaciones, etc.



## FIDESBURÓ es... soluciones tributarias

Sus comentarios, favor enviarlos a:

[boletin-fides@fides.ec](mailto:boletin-fides@fides.ec)

[www.fides.ec](http://www.fides.ec)