



**ESCUELA SUPERIOR POLITECNICA DEL LITORAL**

**Instituto de Ciencias Matemáticas**

**“ Cálculo de los costos de personal y su Impacto en la  
economía de las Empresas de Servicios ”**

**T E S I S   D E   G R A D O**

**Previa la obtención del Título de:  
INGENIERO EN ESTADÍSTICA INFORMÁTICA**

Presentada por:

**Eduardo Alberto Rivas Robalino**

- -

**GUAYAQUIL - ECUADOR**

**A Ñ O**

**2 0 0 0**

# AGRADECIMIENTO

A Dios, porque aun sin conocerlo, se que es Et quien mueve mi espíritu y mi conciencia; a t Ing Jorge Fernández Director de Tesis, por su colaboración incondicional; a mi familia, por ser mi más grande fuente de cariño y comprensión; a todos mis amigos, en especial a Manuel Andrade y a Jaime Samaniego, par hacer de ta amistad una herramienta de paciencia, comprensión y ayuda.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS  
CIB - ESPEC

# DEDICATORIA

A Dios.

A mamá.

A mis hermanos

A la memoria de mi papá

A la memoria de

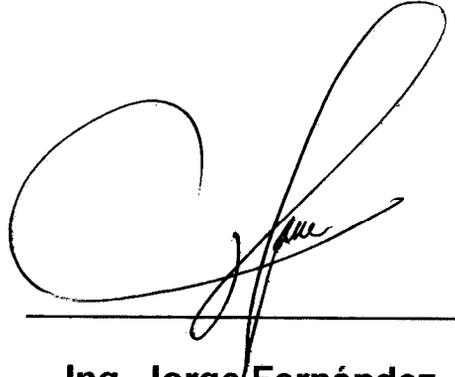
Alexander Custode.

© 2014  
CIB - ESPOL

## TRIBUNAL DE GRADUACION

A complex, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines.

**Ing. Pablo Alvarez**  
**Subdirector del ICM**

A handwritten signature in black ink, featuring a large, prominent loop on the left side and a more fluid, cursive style on the right.

**Ing. Jorge Fernández**  
**Director de tesis**

A handwritten signature in black ink, characterized by a large, oval-shaped loop that encircles the rest of the signature.

**Ing. Carlos Calle**  
**Vocal**

A handwritten signature in black ink, with a sharp, vertical stroke on the left and several sweeping, curved lines on the right.

**Ing. Washington Armas**  
**Vocal**

## **DECLARACIÓN EXPRESA**

“La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Grado, me corresponden exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL ”

(Reglamento de Graduación de la ESPOL)

  
Eduardo Alberto Rivas Robalino

# RESUMEN

En el siguiente trabajo se encontrará desarrollado los requerimientos para una nueva herramienta administrativa propuesta en esta tesis, la cual facilitará el cálculo de los costos de personal de una empresa así como también optimizará los recursos permitiendo una correcta administración de los recursos humanos y económicos de las mismas.

En su primera parte se exponen los principios fundamentales del ámbito salarial, así como la importancia y ventajas que tiene el desarrollo de esta tesis, además se presentan todos los sectores definidos dentro del área de servicios según las tablas **sectoriales**.

En su segunda parte se presenta la definición, características y **clasificación** de las empresas de servicios haciendo énfasis en como estas afectan a la economía ecuatoriana mediante el análisis del Producto Interno Bruto por sectores del área de servicios, así mismo se adjuntan las principales empresas ecuatorianas en estos sectores. Luego se expondrán otros importantes conceptos referentes a sueldos y salarios como son los de salario mínimo básico, salario mínimo vital, salario sectorial y otras remuneraciones y beneficios sociales adicionales a los que tienen derecho todos los trabajadores ecuatorianos del sector público y privado.

Posteriormente se muestra como se debe **realizar** el ingreso de datos y especificaciones en el sistema, y se da una completa guía acerca de todos los elementos que conforman **el** software desarrollado, así como una detallada explicación de cada uno de ellos y sus diferentes utilidades.

**Además** se explica breve pero consistentemente como se calcula el impacto económico que tienen **los** sueldos de los trabajadores dentro de la empresa.

Finalmente se exponen las conclusiones y recomendaciones a las que se ha **llegado** como consecuencia de **la culminación** de esta tesis.

# ÍNDICE GENERAL

RESUMEN .....	II
ÍNDICE GENERAL .....	III
ÍNDICE DE FIGURAS.. .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	V
INTRODUCCIÓN.. .....	I
I. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.....	2
1.1 Generalidades .....	2
1.2 Importancia de la tesis en una empresa de servicios.....	12
1.3 Régimen Salarial.....	15
1.4 Tablas Sectoriales.....	18
<b>1.4.1 Definición.....</b>	<b>18</b>
1.4.2 Clasificación.. .....	19
II. EMPRESAS DE SERVICIOS . .....	43
2.1 Definición.....	43
2.2 Características del sector de servicios.....	45
2.3 Clasificación.....	47
2.3.1 Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.. ..	<b>48</b>
2.3.2 Transporte, almacenamiento y comunicaciones.....	48
2.3.3 Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.....	49
2.3.4 Servicios comunales, sociales y personales.....	49
2.4 Análisis del sector de servicios.....	49
2.4.1 Análisis del Producto Interno Bruto por sectores de empresas de servicio.....	51

2.5 Importantes empresas en el Ecuador.....	53
<b>III. SUELDOS Y SALARIOS.....</b>	<b>57</b>
3.1 Salario Mínimo Básico.....	57
3.2 Salario Mínimo Vital.....	58
3.3 Salario Mínimo Sectorial.....	58
3.4 Diferencia entre sueldo y salario.....	58
3.5 Remuneraciones.....	59
<b>3.5.1 Decimotercera remuneración.....</b>	<b>60</b>
3.5.1.1 Origen Legal.....	60
<b>3.5.1.2 Cálculo y forma de pago de la decimotercera</b>	
remuneración.....	61
3.5.2 Decimocuarta remuneración.....	63
3.5.2.1 Origen Legal.....	64
<b>3.5.2.2 Cálculo y forma de pago de la decimocuarta</b>	
remuneración.....	64
3.5.3 Decimoquinta remuneración.....	65
3.5.3.1 Origen Legal.....	66
<b>3.5.3.2 Cálculo y forma de pago de la decimoquinta</b>	
remuneración.....	68
3.5.4 Decimosexta remuneración.....	69
3.5.4.1 Origen Legal.....	69
<b>3.5.4.2 Cálculo y forma de pago de la decimosexta</b>	
remuneración.....	71
3.6 Beneficios de Orden Social.....	71
3.6.1 Compensación por el incremento del costo de vida.....	71
3.6.1.1 Monto y forma de pago.....	72
3.6.2 Bonificación complementaria.....	72
3.6.2.1 Origen legal.....	74
3.6.2.2 Monto y forma de pago.....	74

3.6.3 Compensación por transporte.....	75
3.6.3.1 Origen legal.....	76
3.6.3.2 Monto y forma de pago.....	76
3.7 Exenciones.....	77
3.8 Otros valores contemplados en el derecho laboral.....	79
3.8.1 Fondo de Reserva.....	79
3.8.2 Vacaciones.....	80
3.8.3 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.....	81
IV. INGRESO DE DATOS.....	82
4.1 Especificaciones.....	83
<b>4.1.1 Consulta Individual</b> .....	85
<b>4.1.2 Consulta Empresarial</b> .....	85
<b>4.1.3 Símulador</b> .....	85
4.1.4 Información.....	85
4.1.5 Cerrar.....	86
4.2 Actualizaciones.....	90
4.3 Volumen de Ventas.....	91
4.4 Cálculos.....	92
4.5 Segmentación de los trabajadores según el departamento en el que trabajan.....	95
V. IMPACTO ECONÓMICO.....	99
5.1 Simulador Empresarial.....	100
5.2 Reformas salariales y su impacto económico dentro de la empresa.....	102
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	108

Conclusiones.....	109
Recomendaciones.....	111

ANEXOS

**BIBLIOGRAFÍA**

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pag.
FIGURA 2.1	Productividad en el sector de servicios..... 51
FIGURA 2.2	Producto interno bruto por sectores..... 52
FIGURA 4.1	Pantalla principal ..... 84
FIGURA 4.2	Consulta tablas sectoriales..... 87
FIGURA 4.3	Consultor individual ..... 88
FIGURA 4.4	Buscar..... 89
FIGURA 4.5	Consultor individual2..... 89
FIGURA 4.6	Actualizaciones..... 90
FIGURA 4.7	Consultor empresarial..... 93
FIGURA 4.8	Mensaje de error..... 94
FIGURA 4.9	Segmentación del personal según área..... 96
FIGURA 4.10	Segmentación general del personal..... 97
FIGURA 5.1	Simulador empresarial..... 100
FIGURA 5.2	Simulador empresarial, incremento del S.M.V., ..... 103
FIGURA 5.3	Simulador empresarial, incremento de fa Compensación por el Costo de Vida..... 104
FIGURA 5.4	Simulador empresarial, incremento de la Bonificación Complementaria. .... 105
FIGURA 5.5	Simulador empresarial, incremento de todos los Parámetros ..... 106

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pag.</b>
TABLA I	Productividad del Sector de Servicios.....50
TABLA II	Producto Interno Bruto por Sectores.....52

# INTRODUCCIÓN

El presente trabajo trata del desarrollo de un **software** empresarial que permita el rápido y eficiente cálculo de costos de personal dentro de una empresa de servicios, así como el impacto económico que tiene este rubro en dichas empresas. Se considera de gran importancia para este tipo de empresas, ya que son precisamente en ellas en las que el costo de personal tiene gran representatividad, debido a que el factor humano es indispensables en la distribución y venta de servicios.

Para el desarrollo de dicho **software** se utilizaron los puestos de trabajo y sus correspondientes **códigos** que están definidos en las tablas sectoriales para las cuatro áreas generales que intervienen en el sector de servicios. En el cálculo de remuneraciones finales que reciben los trabajadores intervienen dos elementos bases que son el salario mínimo vital y el salario mínimo sectorial, el cual es precisamente establecido en las tablas sectoriales. Además para el cómputo de remuneraciones se aplica todas las leyes vigentes al respecto.

El sistema cuenta además con un simulador el cual permite la estimación de costos de personal, ante la aparente reforma o reformas dentro del régimen salarial y laboral, esto es el aumento de uno o todos los factores que intervienen en el cálculo de remuneraciones finales que perciben los trabajadores y empleados ecuatorianos.

# Capítulo 1

## 1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

### 1.1 Generalidades.

Todo trabajador es una persona humana, es decir, un ser libre y responsable cuya dignidad se traduce en derechos fundamentales e inalienables que deben ser respetados por todos, incluso por el Estado y la Sociedad.

Los hombres nacen iguales en dignidad y en derechos. Todas las discriminaciones, prerrogativas o afirmaciones de superioridad basadas en la clase, en la casta, en el medio, en el origen social, en la riqueza, en el sexo, en la raza, en la nacionalidad, en la cultura o en la religión, son contrarias a la naturaleza humana y constituyen otros tantos obstáculos para la creación de una comunidad humana fundada en la libertad, en la dignidad y en la justicia. Por tal razón,

deben **ser rechazadas y combatidas esas discriminaciones tanto por lo** que en si mismas representan cuanto por sus consecuencias.

Por lo expuesto anteriormente, el hombre tiene un derecho fundamental al trabajo, y ese derecho debe poder ejercerlo libremente. En efecto, el trabajo procede directamente de **la** persona humana imprimiendo así su huella en la naturaleza, el hombre desempeña una misión fundamental al contribuir **a** edificar la comunidad humana. **El** trabajo constituye, además, un medio indispensable para el desarrollo de la personalidad humana, proporcionando **al** hombre la posibilidad de proveer a su subsistencia y a la de su **familia**, y de alcanzar un nivel de vida que sea compatible con las posibilidades de la civilización. En tal sentido, el trabajador tiene derecho a la propiedad de los bienes necesarios para su existencia, para sus recreos y para su **cultura**.

El trabajo del hombre tiene un valor superior al de todos los **demás** factores que Constituyen la vida económica, como son entre otros, **el** capital y la ciencia, que no son mas que instrumentos que se hallan **a** disposición **del** hombre. Por consiguiente la organización **del** régimen debe ser tal que permita a todos recibir una formación profesional adecuada y realizar el trabajo que corresponda a su formación, a sus aptitudes y a sus preferencias.

En nuestro país la eliminación de la pobreza y la satisfacción de las necesidades básicas, requiere de un crecimiento acelerado, en marco democrático y de **economía** social de mercado que respete y fomente las libertades básicas y la propiedad. Por lo cual se considera que es de mucha importancia que las políticas del gobierno permitan el paso al desarrollo pleno de la iniciativa privada en el campo de la producción de bienes y de la **prestación** de servicios.

Todos los recursos deban aprovecharse en beneficio ~~del~~ bienestar de la comunidad, y el más importante de todos, el ser humano, debe educarse y capacitarse intensamente, pues es el único camino que puede asegurar una mejor calidad de vida y la competitividad de nuestro país en su inserción a la economía globalizada. Es necesario, por lo tanto, un cambio radical en nuestras políticas laborales que le permita al sector productivo una mayor capacidad de respuesta a los compromisos de integración internacional e incrementos productivos.

Uno de los muchos problemas que afectan a la economía ecuatoriana es precisamente las deficiencias dentro del mercado laboral. Los salarios percibidos por los trabajadores ecuatorianos resultan ser ampliamente insuficientes para una adecuada manutención de ellos y de sus familias. Con respecto a esto basta decir que en los últimos dieciocho años nuestro país ha experimentado una disminución del

tamaño del salario mínimo en relación al presupuesto básico para una familia de cinco miembros, siendo esta disminución más aguda en los últimos tres años.

Los bajos salarios, en el Ecuador, son consecuencia directa del bajo nivel de desarrollo y de la baja productividad laboral. La precaria situación macroeconómica tiene impacto directo sobre el empleo, desempleo y la creciente informalidad, más aún si consideramos el funcionamiento muy imperfecto que tiene el mercado laboral.

En realidad, esto es más preocupante aún si consideramos el tamaño de la población ecuatoriana, ya que ella posee un crecimiento superior al 2% anual, lo que necesariamente viene acompañado de demandas crecientes de trabajo, en un país en el cual el trabajo ha pasado de ser un derecho, a ser un “privilegio” de unos pocos.

La situación es mucho más grave si observamos los niveles de desempleo en el Ecuador. La tasa de desempleo abierto en las áreas urbanas **se** situó en un **8,9%** en 1992 y en la actualidad este nivel ha crecido considerablemente.

Como consecuencia de las pésimas políticas económicas adoptadas por los recientes gobiernos, se ha producido una preocupante disminución del número de asalariados en las ciudades y un crecimiento e intensificación de la informalidad. Se entiende por

asalariado a toda aquella persona que reciba un sueldo por trabajar, todo esto dentro del sector formal. La informalidad esta formada por una importante fuerza laboral la cual no tiene acceso al sector formal debido a su menor nivel de escolaridad, sin embargo, cabe anotar que el 25% de la personas que cuentan con instrucción secundaria, así como el 8% de los universitarios, también trabajan dentro del sector informaf. Estas cifras se mantienen creciendo debido a las pocas oportunidades de trabajo con las que cuentan los ecuatorianos.

Podemos notar de lo expuesto anteriormente que el nivel de educación de nuestra población es otro de los principales obstáculos para una necesaria elevación de los salarios en el Ecuador. Además las restricciones y rigidez que posee el Código de Trabajo en cuanto al establecimiento de remuneraciones legales y las incoherencias dentro de lo que respecta a negociaciones colectivas, afecta a los problemas de desempleo e informalidad existentes en el país.

En lo que respecta a la política salarial, más allá de las revisiones reiteradas de los salarios mínimos y como modo de regular los salarios en relación con la inflación, ha estado determinada por las políticas de reducción de la inflación y de promoción efectiva de las exportaciones. Sin embargo, es un proceso sujeto a dificultades.

La volatilidad de las tasas de interés, en años recientes, colocada en relación con la relativa estabilidad cambiaria y al descenso pronunciado de la tasa anual de inflación, señala movimientos no plenamente favorables a los esfuerzos de impulsar las exportaciones y el empleo, en particular por los desajustes existentes entre el tiempo que demanda una inversión productiva respecto al tiempo de captación de recursos.

En relación con la legislación laboral, y a pesar del descenso de la conflictividad en años recientes, predomina un cuerpo doctrinario rígido y con disposiciones que tienden, por la misma naturaleza de la crisis y de las políticas de ajustes, a la organización del consenso después de que el conflicto de trabajo se produce.

Esto último es particularmente claro en el área estatal, espacio en el cual el conflicto ha sido una forma de redefinición de las asignaciones del gasto social estatal, la lentitud del proceso de privatizaciones y los magros resultados obtenidos hasta hoy, han coadyuvado a que los conflictos asuman esa función.

A pesar de que las fuerzas sindicales no han podido proteger plenamente a los trabajadores del descenso en sus niveles reales del consumo, y a lo largo del periodo 1980-95, su presencia, por el temor por parte de los empresarios a la sindicalización, han sido

suficientemente fuerte como para determinar tamaños ineficientes en las empresas para su gestión.

Por otra parte, la estabilidad laboral, que es uno de los logros sindicales han influido en la presencia importante de la contratación a corto plazo, que ha impedido establecer una política de largo plazo para formación de los recursos humanos.

No obstante, existen otros factores que tienen incidencia en la precaria situación del mercado laboral, uno de ellos es la adaptación del sector empresarial a las condiciones de un régimen jurídico que posibilita una relación laboral desindustrializadora, a costa de fragmentar la base empresarial para evitar los efectos de ese mismo marco jurídico, si la empresa rebasa el número de trabajadores que hace posible su sindicalización.

Otro problema es el costo de administración de las disposiciones legales, especialmente, en relación con el tiempo y recursos empleados, respecto al cálculo de remuneraciones. Además de los costos en los que es necesario incurrir, para terminar una relación laboral y a las limitaciones al cambio de ocupación del trabajador en la empresa, al ser considerado tal cambio equivalente a un despido intempestivo.

Otro aspecto negativo se da cuando ocurren las condiciones del mercado las cuales imponen **salarios** mínimos inferiores a los dispuestos por las comisiones sectoriales. Esto entre otras cosas se debe a **la** práctica de impulsar formas de determinación de salarios mínimos a través de comisiones sectoriales que terminan por hacer equivalente la situación de empresas significativamente distintas.

Como si fuera poco la escasa dinámica de transformación productiva que tiene el país sugiere que nuestro régimen laboral constituye una estructura insuficiente para estimular el incremento del empleo en presencia de una escasa inversión.

Sin embargo de todo esto, existen algunos aspectos positivos que se han conseguido dentro del mercado laboral. Lo primero radica en el reconocimiento de que el objetivo de transformación del régimen laboral debe estar vinculado a la modificación productiva del comercio exterior como componente esencial de un proceso recuperador del empleo y la productividad.

Este componente del plan **macroeco**nómico empezó a ser plenamente reconocido a partir de la incorporación al régimen laboral de los contratos de trabajo en zonas francas, del contrato de maquila y del contrato para ejecutar tareas a tiempo parcial.

Un segundo aspecto es que los contratos descritos, que modificaron la **institucionalidad** laboral en relación con la producción para el mercado exterior, **reconceptualizan** la institución **del** trabajo **eventual** que ya existía en el código de trabajo.

El tercer aspecto es de que **la** política macroeconómica, expresada como procesos de ajuste, ha influido sobre el nivel mínimo de salarios como base sobre la cual fundamentar una estrategia competitiva, particularmente en aquellas áreas empresariales con un balance comercial favorable en divisas, **y** una base mínima para impulsar una política de **calificación** del factor trabajo.

Ello puede parecer contradictorio desde el plano del consumo, visto el descenso del poder adquisitivo. Sin embargo, es competitivo un país que estructure una estrecha asociación entre capacitación y dotación de recursos naturales para aprovechar mejor de sus ventajas comparativas.

**Y**, finalmente, la expedición de la ley de modernización, que determina las condiciones en que cesa la **relación laboral**, dentro del proceso de reducción del tamaño **del** Estado.

Por todo lo expuesto anteriormente, es evidente que se deban tomar acciones o medidas que mejoren de una manera u otra, la difícil

situación que vive el mercado laboral ecuatoriano, sobre todo lo que respecta a los sueldos y salarios que los ecuatorianos reciben.

Es por este motivo que se ha considerado oportuno la implementación de un sistema que le permita a cualquier ciudadano ecuatoriano consultar vía Internet, cuales son las tasas mínimas de los sueldos y salarios que se estipulan en las tablas sectoriales por cada rama de actividad económica del área de servicios, así como también otros **beneficios** que recibe el trabajador ecuatoriano, como son: las remuneraciones, las bonificaciones, compensación al incremento en el costo de la vida, etc.

Este sistema tiene como objetivo principal el convertirse en una herramienta útil para toda empresa de servicios que desee conocer cual es el costo real en el que incurren cada vez que desean contratar a un trabajador, y cual es el impacto que esto produce dentro de la economía de esa empresa.

Dicho sistema contempla la actualización de las tasas mínimas de salarios, así como modificaciones en los demás rubros que intervienen en el cálculo final de los salarios y sueldos que se pagan en el país.

Cuando hablamos del sector de servicios nos referimos a una importante área del mercado laboral ya que la mayor parte de puestos

de trabajo, se encuentran aquí, **y** se espera que para el siglo entrante estas cifras sigan creciendo.

## **1.2 Importancia de la tesis en una empresa de servicios.**

Sin fugar a dudas, el sistema representa un conjunto de nuevas alternativas para una empresa de servicio. Primero debemos resaltar que en las empresas de este tipo el factor humano tiene un efecto importante en el funcionamiento y **desarrollo** del mismo, ya que en dichas empresas el principal elemento de trabajo son las personas. Estas empresas no usan generalmente materia prima para la elaboración de un servicio, sino que mediante las personas que laboran en ella, ofrecen a sus clientes el servicio requerido.

Debido a esto, podemos encontrar diferentes “puntos de vista” bajo los cuales se demuestra la gran utilidad que tiene esta tesis. Estos puntos de vista se basan en las expectativas que se puedan crear para los interesados directamente en ella, estos son básicamente el empleado o potencial empleado **y** el empleador o empresa que contrata personal.

Desde el punto de vista del empleado, las ventajas son múltiples ya que:

- **Se puede consultar** de manera fácil, rápida y oportuna cual será el salario mínimo que recibirá en determinado puesto de trabajo.
- Para un empleado le será más fácil y práctico informarse de cualquier aumento en el salario que deba recibir y de esta manera se evitarán abusos por parte del empleador.
- Conocer cuales son las especificaciones de cada puesto de trabajo, es decir, **las** habilidades que este requiere, las actividades que debe realizar, etc..
- Para un potencial empleado, significará poder encontrar nuevas formas de trabajo antes desconocidas para él, ya que contará con información de todos **los** puestos de trabajo dentro del área de servicio.
- Total conocimiento de los beneficios que este deba recibir por prestar sus servicios a una determinada empresa.

Desde el punto de vista ~~del~~ empleador o empresa, **las** ventajas son que:

- Se puede consultar el costo que tendría la contratación de un nuevo empleado en determinada área .

- Determinar **cuales** son los puestos de trabajo que tienen mayor y menor peso en las diferentes áreas que forman parte de la empresa.
- Contaría con una nueva manera de controlar los costos totales por concepto de sueldos y salarios que se deben pagar.
- Determinar el impacto que tiene en su economía la contratación o despido de empleados, y ver como esto afecta las demás áreas de **la** empresa.
- Determinar como afecta económicamente a la empresa, cualquier incremento en uno de los componentes del **sueldo** final recibido por el empleado, sea este, las tasa de salarios mínimos, bonificaciones, compensaciones salariales, etc..
- Permitir el **cálculo** de reportes al **IESS**, **y** de los montos del fondo de reserva para cada empleado que tiene la empresa.
- Obtener de manera más rápida **y** eficiente los cálculos de retención de impuesto a la renta que deban realizarse.
- Facilitar el **cálculo** de liquidaciones de empleados.

- Conocimiento oportuno de cualquier modificación de las tasas mínimas salariales o de cualquier otro componente en el cálculo del sueldo final que recibirá el empleado.

Por todo esto se considera de vital importancia la implementación de este sistema dentro de las empresas de servicio.

Además permitirá a las máximas autoridades dentro del área laboral estudiar posibles incrementos de los sueldos mínimos y como esto repercutirá en la economía ecuatoriana, así como facilitará las comparaciones entre el tamaño del sueldo y el presupuesto básico para una familia ecuatoriana. También permitirá detectar aquellas áreas donde sea necesario realizar ajustes de algún tipo.

### 1.3 Régimen Salarial.

El derecho laboral de los trabajadores y empleados ecuatorianos, tiene su sustento legal en los artículos 35 y 36 de la Constitución Política de la República del Ecuador, dichos artículos son expuestos a continuación:

**Art. 35. - El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:**

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social;
2. El estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación;

3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento;
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, **disminución** o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de **la relación laboral**;
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se **aplicarán** en el sentido más favorable a los trabajadores;
7. La remuneración de trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleado por razón de trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios;
8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la **ley**;
9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones **laborales** en las instituciones del Estado, el sector **laboral** **estará** representado por una sola organización.

Las relaciones de **las** instituciones comprendidas en los numerales 1,2,3 y 4 del **Art.118** y de las personas jurídicas creadas por la ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

Cuando **tas** instituciones del estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se **regularán** por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del **trabajo**.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del estado y que pueden ser asumidas por la delegación total o parcial que el sector privado, las **relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción ík las**

funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales **estarán** sujetas al derecho administrativo;

- 10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.**

**Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley estableced las sanciones pertinentes;**

- 11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, ta persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;**

- 12. Se garantizara especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral;**

- 13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo.**

**Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de conflictos;**

- 14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.**

**Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.**

**Art. 36. - El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándoles idéntica remuneración por trabajo de igual valor.**

**Velará especialmente por el respeto de los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez.**

**Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.**

**El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.**

## **1.4 Tablas Sectoriales.**

**1.4.1 Definición:** Las tablas sectoriales son cuadros en los que constan los diferentes puestos de trabajo establecidos y clasificados según el área o sector en el que laboran. El objetivo de las tablas sectoriales es el de ser una herramienta que permita el mejor control de la asignación de sueldos mínimos según el sector en el que se encuentren. En las tablas sectoriales cada puesto de trabajo tienen asociado un código que identifica de manera única a cada registro, esto permite eliminar cualquier tipo de ambigüedad en el diseño de las mismas.

**1.4.2 Clasificación:** Las tablas sectoriales se clasifican en nueve sectores generales de los cuales cuatro corresponden al sector de servicios. Esta clasificación es de la siguiente manera:

**06 COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR,  
RESTAURANTES Y HOTELES**

**0601 Comercio al por mayor y al por menor.**

- **Categoría I**
- **Categoría II**
- **Categoría III**
- **Categoría IV**
- **Categoría V**
- **Categoría VI**

**0602 ESCOGIDA y estiba de café, cacao y otros productos destinados a la exportación**

- **Cacao (Cada quintal)**
- **Café (Cada quintal)**
- **Maquinada de Café (Cada quintal)**
- **Algodón y Lana (Cada quintal)**
- **Tagua (Cada quintal)**
- **Palma Real e higuera (Cada quintal)**
- **Achiote, pimienta, molee (Cada quintal)**

- Cascarilla, condurango y canelos (Cada quintal)
- Otros diversos trabajos
- Marcada de sacos (Por cada 100)
- Otros
- Trabajos diversos

**0603 Establecimientos que prestan servicios de alojamiento turístico, hoteleros y no hoteleros, alojamientos hoteleros: hoteles, hostales residenciales, hotel apartamentos (apart-hotel), hostales residencias, pensiones, hosterías, moteles refugios, cabañas. alojamientos no hoteleros o extra hoteleros: ciudades vacacionales, campamentos turísticos (campings), apartamentos turísticos, en el ramo de la hotelería, incluyéndose las personas naturales o jurídicas que utitiran personal en los grupos ocupacionales establecidos para actividades similares y sus restaurantes, cafeterías, bares, etc.. establecimientos que prestan servicios de deportes, recreaciones, distracciones y espectáculos artísticos: discotecas, salas de baile, casinos, boleras, pistas de patinaje, balnearios, empresas dedicadas a la presentación de espectáculos artísticos y folklóricos y establecimientos afines.**

#### **Categoría Lujo**

- Grupo Primero
- Grupo Segundo
- Grupo Tercero

- Grupo Cuarto

- . Grupo Quinto

- ♠♦♣♠ ♠♣♥♦♠

- Grupo Séptimo

- ♠♦♣♠ **Octavo**

Categoría Primera

- Grupo Primero

- Grupo Segundo

- Grupo Tercero

- Grupo Cuarto

- Grupo Quinto

- **Grupo Sexto**

- Grupo Séptimo

- Grupo Octavo

Categoría Segunda

- Grupo Primero

- Grupo Segundo

- Grupo Tercero

- Grupo Cuarto

- ♠♦♣♠ Quinto

- Grupo Sexto

- Grupo **Séptimo**

- Grupo Octavo

#### Categoría Tercera y Cuarta

- Grupo Primero
- Grupo Segundo
- Grupo Tercero
- Grupo Cuarto
- . Grupo Quinto
- Grupo Sexto
- Grupo Séptimo
- Grupo Octavo

0604 Establecimientos que prestan servicios de comidas y bebidas: restaurantes, cafeterías, bares, fuentes de soda, drivee inn, hefaderías, cevicherías, hamburgueserías, pizzerías, ffitaderías, etc., incluyéndose las personas naturales y jurídicas que utilizan personal en los grupos ocupacionales establecidos para ramas de actividad similares.

#### Categoría Lujo

- Grupo I
- . Grupo II
- . Grupo III
- . Grupo IV
- . **Grupo V**

- . **Grupo VI**

Categoría Primera

- . Grupo t

- . Grupo II

- . Grupo III

- . **Grupo IV**

- . **Grupo V**

- . **Grupo VI**

Categoría Segunda

- . **Grupo I**

- . Grupo II

- . Grupo ttf

- . Grupo IV

- . GrupoV

- Grupo VI

Categoría Tercera y Cuarta

- **Grupo I**

- Grupo II

- Grupo III

- Grupo IV

- **Grupo V**

- **Grupo VI**

0605 Piladoras de arroz

07 TRANSPORTES, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

0701 Agencias de viajes y turismo

- Sector Administrativo
- Tráfico en ventas
- Turismo Receptivo
- Servicios Auxiliares

0702 Recintos portuarios

Zona "A"

Recinto Portuario de Guayaquil

A. Empleados

- Categoría 8
- Categoría 7
- Categoría 6
- Categoría 5
- Categoría 4
- Categoría 3
- Categoría 2
- Categoría 1

B. Obreros

Zona "B"

Recinto Portuario de Esmeraldas

## Empleados y obreros

- Categoría 8
- Categoría 7
- Categoría 6
- Categoría 5
- Categoría 4
- Categoría 3
- Categoría 2
- Categoría 1

## Recinto **Portuario** de Puerto Bolívar

### Empleados y obreros

- Categoría 8
- Categoría 7
- Categoría 6
- Categoría 5
- Categoría 4
- Categoría 3
- Categoría 2
- Categoría 1

## Recinto Portuario de Manta

### a. Empleados

- Categoría 8

- Categoría 7
- Categoría 6
- Categoría 5
- Categoría 4
- Categoría 3
- Categoría 2

## **B. Obreros**

0703 Choferes profesionales

0704 Empresas de transporte aéreo, en los sectores de: tripulación, operación en tierra mantenimiento, tráfico y ventas

Tripulación Comandante

Tripulación Primer Oficial

Tripulación Segundo Oficial

**Auxiliares** de Cabina

Compensación por trabajo efectivo: millaje

Técnicos de operación de vuelo

Mantenimiento

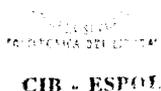
- Tipo 1
- Tipo2

Tráfico y ventas

Operaciones en tierra

0705 Empresas y oficinas de **alquiler** de vehículos

- **Categoría I**
- **Categoría II**
- **Categoría III**
- **Categoría IV**
- **Categoría V**



0706 Estibadores de mercaderías en buques de alto bordo.

Operaciones de estiba **y/o** desestiba por cada 1.000 kilos incluyendo maniobras.

- Puertos de Manta, La Libertad y Puerto Bolívar.
- Puerto Esmeraldas
- Puerto Guayaquil

0707 Procesos de embarque y desembarque de frutas en buques de alto bordo

Jornada Diurna **6H00 - 19H00**

Jornada Nocturna **19H00 - 6H00**

0708 Tarjadores de mercaderías en buques de alto bordo

Puerto de Guayaquil

Operaciones de Tarja

Resto de Puertos

0709 Tráfico fluvial, costanero e internacional

Lanchas y remolcadores

- Tráfico fluvial

- **Tráfico fluvial: Dragas**
- **Tráfico cabotaje: Buques menos de 500 T.R.B.**
- **Tráfico cabotaje: Buques entre 500 y 999 T.R.B.**
- **Tráfico cabotaje: Buques entre 1000 y 3.000 T.R.B.**
- **Tráfico cabotaje: Buques de más de 3.000 T.R.B.**
- **Tráfico internacional: Buques hasta de 3.000 T.R.B.**
- **Tráfico internacional: Buques entre de 3.000 y 10.000 T.R.B.**
- **Tráfico internacional: Buques entre de 10.000 y 30.000 T.R.B.**
- **Tráfico internacional: Buques de más de 30.000 T.R.B.**

#### **0710 Técnicos en telecomunicaciones**

##### **Área Operativa**

##### **Área Técnica**

#### **0711 Transporte ferroviario**

- **Categoría 1**
- **Categoría 2**
- **Categoría 3**
- **Categoría 4**
- **Categoría 5**
- **Categoría 6**
- **Categoría 7**
- **Categoría 8**
- **Categoría 9**

- Categoría 10
- Categoría 11
- Categoría 12
- Categoría 13
- Categoría 14
- Categoría 15
- Categoría 16
- Categoría 17
- Categoría 18
- Categoría 19
- Categoría 20
- Categoría 21
- Categoría 22
- Categoría 23
- Categoría 24
- Categoría 25
- Categoría 26
- Categoría 27
- Categoría 28
- Categoría 29
- Categoría 30
- Categoría 31

- Categoría 32
- Categoría 33
- Categoría 34
- Categoría 35
- Categoría 36
- Categoría 37
- Categoría 38
- Categoría 39

08 ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, Y SERVICIOS  
PRESTADOS A **LAS** EMPRESAS.

0801 Agencias **publicitarias y** afines

0802 Bancos privados

Tabla f

- Grado 1
- Grado 2
- Grado 3
- Grado 4
- Grado 5
- Grado 6
- Grado 7
- Grado 8
- Grado 9

- Grado 10
- Grado 11
- Grado 12
- Grado 13
- Grado 14

Tabla II

- . Grado 1
- Grado 2
- Grado3
- Grado 4
- Grado 5
- . Grado6
- Grado?
- Grado 8
- . Grado9
- Grado 10
- Grado 11
- . Grado 12
- Grado 13
- Grado 14

0803 Casas de cambios

0804 Compañías de seguros

0805 Sociedades financieras

- Tabla I
- Tabla II

0806 Contadores, asistentes, auxiliares **y/o** ayudantes de contabilidad

0807 Cooperativas de ahorro y **crédito**

Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan hasta ciento veinte millones de sucres en total de activos.

- Grado I
- Grado II
- Grado III
- Grado IV
- **Grado V**
- **Grado VI**
- **Grado VII**
- **Grado VIII**
- Grado IX
- **Grado X**
- **Grado XI**
- **Grado XII**

Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan más de ciento veinte millones de sucres y hasta trescientos millones de sucres en total de activos.

- . **Grado I**
- . **Grado II**
- **Grado III**
- **Grado IV**
- . **Grado V**
- **Grado VI**
- . **Grado VII**
- **Grado VIII**
- **Grado IX**
- **Grado X**
- **Grado XI**
- **Grado XII**

Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan más de trescientos **millones** de sucres y hasta seiscientos millones de sucres en **total** de activos.

- . **Grado I**
- . **Grado II**
- **Grado III**
- **Grado IV**
- **Grado V**
- **Grado VI**
- **Grado VII**

- **Grado Vttt**
- **Grado IX**
- **Grado X**
- **Grado Xt**
- **Grado Xtt**

**Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan más de seiscientos millones de sucres y hasta mil quinientos millones de sucres en total de activos.**

- **Grado t**
- **Grado tt**
- **Grado ttl**
- **Grado IV**
- **Grado V**
- **Grado VI**
- **Grado VII**
- **Grado VIII**
- **Grado IX**
- **Grado X**
- **Grado XI**
- **Grado Xtt**

Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan más de mil quinientos millones de sucres y hasta dos mil quinientos millones de sucres en total de activos.

- **Grado I**
- Grado II
- Grado III
- Grado IV
- **Grado V**
- **Grado VI**
- **Grado VII**
- Grado VIII
- Grado IX
- Grado X
- **Grado XI**
- Grado XII

Cooperativas de Ahorro y Crédito que tengan más de dos mil quinientos **millones** de sucres en total de activos.

- Grado I
- **Grado II**
- **Grado III**
- **Grado IV**
- **Grado V**

. **Grado VI**

- **Grado VII**
- **Grado Vff**
- **Grado IX**

. **Grado X**

- **Grado XI**

. **Grado Xff**

0808 Empresas de **guardianía** y seguridad privada, y otros servicios de vigilancia.

Guardias y seguridad física

Seguridad móvil o transporte de valores

Seguridad electrónica

Servicio de ronda o sereno y **guachimanía**

Servicios generales: Conserjería, portería y limpieza.

- **Nivel 1**

- **Nivel 2**

0809 Inmobiliarias y corredores de bienes raíces

0810 Mutualistas

- **Grado 1**
- **Grado 2**
- **Grado3**
- **Grado 4**

- . Grado5
- Grado6
- Grado 7
- Grado 8
- Grado 9
- Grado 10
- . Grado 11
- Grado 12

0811 Secretarias

0812 Trabajadores sociales

- . Tipo1
- . Tipo2
- Tipo 3
- Tipo 4

## **09 SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES**

090 1 Artistas profesionales

Zona I: Quito, Guayaquil, Cuenca y **Machala**.

Zona II: Resto del país.

0902 Centros infantiles de cuidado diario

0903 Consejos provinciales

- Categoría I
- Categoría II

- Categoría III
- Categoría IV
- Categoría V
- Categoría VI
- Categoría VII
- Categoría VIII

#### 0904 Cuerpos de bomberos

- Categoría I
- Categoría II
- Categoría III
- Categoría IV
- Categoría V

#### 0905 Empresas de lavandería

Sector Administrativo

Sector Producción

Sector Mantenimiento

#### 0906 Estaciones de radio

Amplitud Modulada (AM)

Frecuencia Modulada (FM)

#### 0907 Estaciones de televisión y empresas productoras

Categoría I

A Producción

b. Operaciones (Unidad Móvil)

c. Programación

Categoría II

A. Producción

b. Operaciones (Unidad Móvil)

c. Programación

Categoría III

a. Producción

b. Operaciones (Unidad Móvil)

c. Programación

0908 Estudios y laboratorios fotográficos

Departamento de ventas.

Departamento técnico.

Departamento de administración

0909 Hospitales, sanatorios, clínicas, consultorios, laboratorios y otras instituciones de asistencia social

• Categoría I

• Categoría II

• Categoría III

• Categoría IV

• Categoría V

• Categoría VI

- Categoría VII

- Categoría **VIII**

0910 Municipio

Personal de servicios de apoyo

Jornaleros

Canteros picapedreros

**Albañiles**

Pintores

Herreros

Carpinteros

Jardineros

Plomeros 0 gasfiteros

Cadeneros

Personal de guardiana

Personal de rastro

Personal de imprentas

Personal de abastecimiento o bodegaje

Personal de oficina 0 control

Personal de control, de vigilancia de trabajos y obras

Personal de mantenimiento y **reparación** de vehículos y equipo

**pesado**

Vulcanizadores

Jefe de transportes

Personal de mantenimiento mecánico

Personal de mantenimiento eléctrico

Soldadores

Operadores y ayudantes de equipos **móviles**

Jefes, operadores y ayudantes de máquinas fijas

09 II Periodistas

0912 Talleres de reparación y mantenimiento de automotores

Sector obrero sin título

- Primera Categoría
- Segunda Categoría
- Tercera Categoría
- Cuarta Categoría

Sector obrero con título

- Quinta Categoría
- Sexta Categoría

Sector Administrativo

- Primera Categoría
- Segunda Categoría
- Tercera Categoría
- Cuarta Categoría
- Quinta Categoría

0913 Teatros y cines

Trabajadores de teatros

Trabajadores de cines

**0914** Trabajadores de los parques nacionales y áreas naturales.

# Capítulo 2

## 2. EMPRESAS DE SERVICIOS

Hoy en día, las empresas de servicio dominan nuestra economía. El sector de servicio cuenta con más de 70% de puestos de trabajo y esta cifra continua creciendo. Se estima que para el **año** 2000 más del 85% de los puestos de trabajo serán del sector de servicio. Esto se debe seguramente a la corriente mundial orientada a la prestación y consumo de servicios más que la **elaboración** de productos , es decir la industria manufacturera. Por esto se considera de mucha importancia el total y correcto estudio de las características generales que poseen las empresas de servicio dentro de la economía ecuatoriana.

### 2.1 Definición

La empresa debe ser una asociación de personas que colaboran entre sí con objeto de producir con su trabajo un servicio determinado.

Siendo la **célula** básica de **la** estructura económica, debe la empresa someterse dentro de sus actividades al objeto esencial de la economía, que es el de **satisfacer** las necesidades **reales** de todos mediante la mejor utilización de sus medios dentro de unos planes que han sido elaborados democráticamente.

Nosotros encontramos industrias de servicio en todas las facetas de nuestra sociedad. Las funciones que **cumplen** dichas empresas incluyen sectores muy importantes como son:

- Banca
- Operaciones Administrativas
- Educación
- Industria Alimenticia
- Turismo y viajes
- Mercadeo
- Salud
- Seguros
- Servicios Públicos
- Servicios Personales
- Servicios Privados
- Transportación

Dos partes están involucradas en el aprovisionamiento de un servicio. La primera es en si la empresa o compañía que ofrece el servicio, la segunda es el cliente o consumidor que requiere satisfacer una necesidad o requerimiento mediante el uso del servicio ofrecido.

## **2.2 Características del sector de servicio.**

El sector de servicio posee ciertas características que lo diferencian del sector de producción, estas diferencias básicas son las siguientes:

- 1. Un servicio consiste en componentes tangibles e intangibles.-** En la distribución de un servicio se ven involucrados factores materiales o tangibles, así como factores intangibles como un trato cordial, una sonrisa, un gesto amable, etc. los cuales tienen un peso importante en el momento en el que un cliente decide adquirir dicho servicio.
- 2. Un servicio no puede ser almacenado, si no es usado, este se pierde.-** Cuando una empresa ofrece un servicio este debe ser utilizado y aplicado en el momento por el cliente, ya que al no tratarse de un bien material, este no tiene la facultad de mantenerse en el tiempo, además hay que recalcar que cuando se ofrece un servicio este es para llenar un necesidad específica e inmediata del demandante o cliente.
- 3. Tanto los productores como los consumidores están involucrados con la distribución del servicio.-** En el ofrecimiento, y distribución de

un servicio tanto la persona o personas que ofrecen esos servicios como quienes lo demandan se encuentran en total contacto personal y su **interrelación** es **vital** para la aceptación que tenga dicho servicio.

4. Un servicio no puede ser revendido.- Debido a que se trata de un **bien** intangible, un servicio no puede ser sometido a una segunda venta o adquisición, además al ofrecer un servicio este se hace para llenar las expectativas de un determinado cliente y el cumplimiento y satisfacción que tenga el cliente es de carácter personal.
5. Las especificaciones formales no son necesariamente dadas por el consumidor. En efecto en las áreas de servicios comunales y personales dichas especificaciones son dictadas por **leyes**.- Cuando la distribución de un determinado servicio afecta grandes cantidades de personas y estos servicios son considerados de primera necesidad, como la educación, salud, servicios públicos, etc., estos deben someterse a normas legales que son las que regulan y controlan los requerimientos y especificaciones que deban cumplir estos servicios, buscando siempre el bienestar general de la sociedad.
6. La satisfacción del cliente al recibir un servicio es difícil de **cuantificar**, esto se debe a que existen componentes del

comportamiento humano que están involucrados con la distribución de un servicio.- En efecto, existen factores intangibles que influyen la distribución de un servicio, como son la actitud y **las** características del comportamiento personal del proveedor y del cliente, el rechazo de un determinado servicio puede ser consecuencia de uno de estos factores, como son la amabilidad, cordialidad, honestidad, veracidad, etc., esto dependerá exclusivamente de la **percepción** que tenga el cliente.

### 2.3 Clasificación.

Debido al gran número de áreas que abarcan las industrias de servicio, el I.E.S.S. mediante las tablas **sectoriales** agrupa en cuatro categorías generales a los cuatro mil quinientos ochenta y dos puestos de trabajo definidos y establecidos en el sector de servicios actualmente. El propósito de esta clasificación es el de agrupar a los diferentes géneros de empresas de acuerdo a **características** semejantes o relacionadas entre sí, facilitando de esta manera la búsqueda de información correspondiente para efectos de consultas, estudios o actualizaciones que se deseen realizar. Estas cuatro categorías generales son:

- Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

- Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.
- Servicios comunales, sociales y personales.

### **2.3.1 Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles:**

Esta categoría abarca todas las empresas que realizan actividades comerciales, esto es la compra y venta de bienes o productos y su correspondiente distribución, además de empresas dedicadas a ofrecer servicios de alojamiento **turístico**, hoteleros y no hoteleros, así como establecimientos que prestan servicios de comidas y bebidas, como restaurantes, cafeterías, bares, etc.

### **2.3.2 Transporte, almacenamiento y comunicaciones:**

Agrupar aquellas empresas dedicadas a la industria de la transportación sea esta terrestre, fluvial o aérea; en realidad el área de la transportación comprende también los servicios que ofrecen las agencias de viaje y turísticas, así el transporte internacional, incluye además a los choferes profesionales y alquiler de vehículos.

También **aquellas** instituciones encargadas **del** almacenamiento de diferentes tipos de mercaderías, productos, etc., como son las empresas aduaneras, importadoras, exportadoras, etc..

El sector de comunicaciones también está incluido en **él** y sobre todo el área de servicios que ofrecen **las** centrales telefónicas.

### **2.3.3 Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas:**

Se **incluyen** todas **las** organizaciones que ofrecen servicios al sector financiero ecuatoriano como son las casas de cambio, bancos privados, cooperativas de ahorro y crédito, mutualistas, compañías de seguro, etc., además de secretarías, contadores y trabajadores sociales, lo que se desea es agrupar a **aquellas** instituciones que tengan directa influencia en el sector económico financiero del país.

### **2.3.4 Servicios comunales, sociales y personales:**

Dentro de esta categoría están aquellas empresas que prestan servicios **a** la sociedad en general como lo son hospitales, guarderías, consejos provinciales, municipios, radio y televisión , etc. Generalmente este tipo de instituciones está sometido a controles de tipo **legal** impuestos por organismos gubernamentales, ya que son considerados como servicios de primera necesidad para la sociedad en general.

## **2.4 Análisis del sector de servicios:**

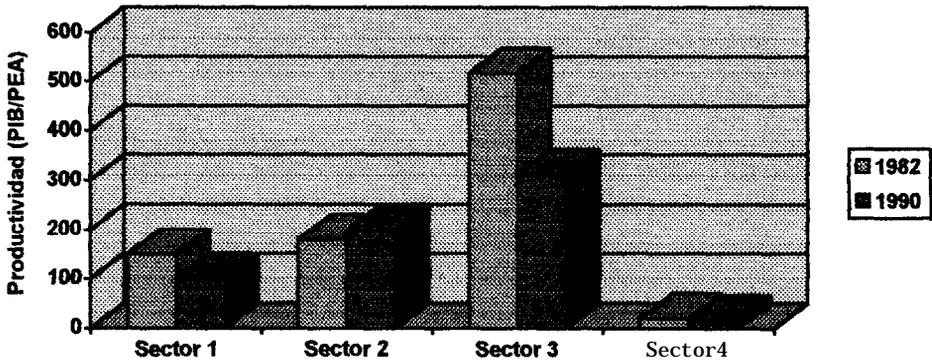
Se puede apreciar una reducción general en la productividad de cada uno de los sectores definidos dentro del área de empresas de servicio,

a excepción del sector de transporte, almacenamiento y telecomunicaciones. El índice de productividad se calcula dividiendo el Producto Interno Bruto Sectorial para la población económicamente activa de cada sector.

**TABLA I**

**PRODUCTIVIDAD DEL SECTOR DE SERVICIOS**

<b>Sector de Servicios</b>	<b>Años</b>	<b>PIB sectorial</b>	<b>PEA sectorial</b>	<b>IProd.</b>
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.	1982	40	272	149
	1990	47	477	98
Transporte, almacenamiento y comunicaciones.	1982	18	101	180
	1990	26	13-1	199
Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.	1982	23	44	517
	1990	25	81	311
Servicios comunales, sociales y personales.	1982	11	555	20
	1990	14	838	16
<b>Total del sector de servicios</b>	1982	93	972	95
	1990	112	1527	73



**FIGURA 2.1 PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR DE SERVICIOS**

Sector 1: Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.

Sector 2: Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Sector 3: Estabkcimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.

Sector 4: Servicios comunales, sociales y personales.

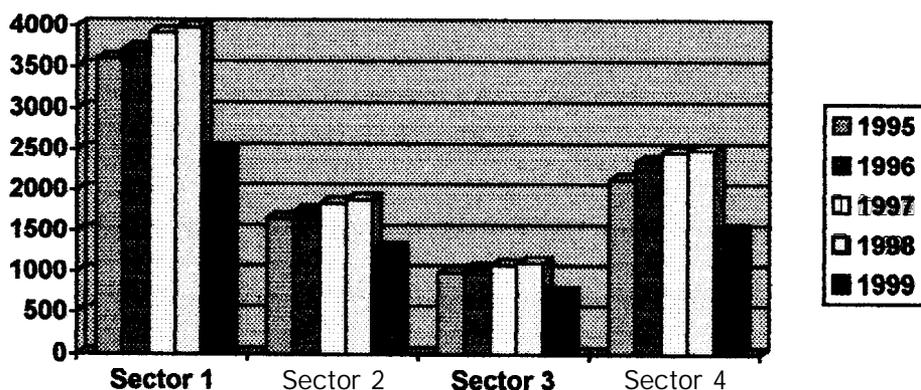
#### **2.4.11 Análisis del Producto Interno Bruto por sectores de empresas de servicio:**

Es evidente la alarmante reducción del **PIB** sectorial entre 1998 y 1999, no obstante et gradual crecimiento del PIB en años anteriores. Esta reducción se debe a ta crisis que experimentó el país durante el gobierno del Dr. Jamil Mahuad Wítt, la cual se agudizo a raíz del congelamiento de las cuentas de ahorro y la pérdida y disminución del poder adquisitivo de las personas lo cual afecto tremendamente al

sector industrial ecuatoriano originado una disminución en el PIB nacional.

**TABLA II**  
**PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTORES**

Sector de servicios	PIB por sectores				
	1995	1996	1997	1998	1999
Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.	3603	3720	3914	3980	2496
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1653	1742	1840	1883	1280
Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.	991	1037	1083	1109	743
Servicios comunales, sociales y personales.	2127	1234	2465	2498	1513
<b>Total del PIB del sector de servicios</b>	<b>8374</b>	<b>18846</b>	<b>9302</b>	<b>9470</b>	<b>6032</b>



**FIGURA 2.2 PRODUCTO INTERNO BRUTO POR SECTORES**

Sector 1: Comercio **al** por mayor y **al** por menor, restaurantes y hoteles.

Sector 2: Transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Sector 3: Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.

Sector 4: Servicios comunales, sociales y personales.

Se puede notar en el gráfico anterior que la caída más grande se produce precisamente en el sector de comercio, restaurantes y hoteles, seguramente esto se debe a la reducción de las actividades **comerciales** como consecuencia de la disminución del poder adquisitivo de las personas lo cual a traído como consecuencia el cierre de muchas empresas dentro de este importante sector, que como se puede apreciar es el de mayor peso dentro ~~del~~ PIB total del área de servicios.

## 2.5 Importantes empresas en el Ecuador.

Las empresas más importantes dentro del sector de servicios en el Ecuador y que se encuentran registradas en la Bolsa de Valores, de acuerdo a su categoría son:

### **Comercio **al** por mayor y **al** por menor, restaurantes y hoteles:**

Artefactos Ecuatorianos para **el** Hogar S.A. ARTEFACTA

Automotores y anexos S.A. **AYASA**

Autos y Maquinarias del Ecuador S.A. **AYMESA**

Cepsa S.A.

**Comercial** Autónoma Servicios Autorizados **CASABACA** S.A.

Comercial Kywi S.A.

Distribuidora Richard O. Custer S.A. **ROCSA**

Hotel Colon Internacional C.A.

Importadora El Rosado **C.** Ltda.

Importadora Tomebamba S.A.

**Interoc** S.A.

**Macosa** S.A.

**Marriott** S.A.

Supermercados La Favorita C.A.

**Establecimientos Financieros y servicios prestados a las  
empresas:**

**Amerafin** S.A. Compañía Financiera

**Amerca** S.A. Sociedad Financiera

Aso. mutualista de ahorro y crédito para la vivienda "**PICHINCHA**

Banco Amazonas S.A.

Banco **Aserval** S.A.

Banco Bolivariano S.A.

Banco Centro Mundo S.A.

Banco **Cofiec** C.A.

Banco Continental S.A.  
Banco de Colombia (Ecuador) S.A.  
Banco de Crédito S.A.  
Banco de Guayaquil S.A.  
Banco de la Producción S.A.  
Banco de **Machala** S.A.  
Banco de Préstamos  
Banco del Austro S.A.  
Banco del **Azuay** S.A.  
Banco **del Litoral** S.A.  
Banco del Occidente S.A.  
Banco del Pacífico S.A.  
Banco del Pichincha C.A.  
Banco Financorp S.A.  
Banco **Finec** S.A.  
Banco Intemacionat S.A.  
Banco ta Previsora S.A.  
Banco Popular del Ecuador S.A.  
Banco Solidario S.A.  
Banco Territorial S.A.  
Banco Unión S.A.  
Banco Universal S.A. UNIBANCO

**CITIBANK** N.A.

Corporación de **inversión** y desarrollo **TECFINSA** S.A.

Corporación **MULTI** BG S.A.

**Filan** Casa de **Valores** S.A.

Filanbanco S.A.

Filanbanco Trust & Banking Corp.

**Finagro** Banco det Agro S.A.

Financapitat S.A.

Financiera de **la** República S.A. Firesa

Financiera def Occidente Internacional Corp. Panamá

**Global** Sociedad Financiera S.A.

Guayaquil Bank & Trust CL.

**ING** BANK N.V. **Sucursal** Ecuador

LLOYDS BANK Ltd.

**Proinco** Sociiad Financiera S.A.

Sociedad Financiera Alfa

Sociedad Financiera Hemisferio S.A.

Sociedad Financiera Leasingcorp S.A.

**Transportes, almacenamiento y comunicaciones:**

Almacenera Almacopio S.A.

Autoridad Portuaria de Guayaquil

Ecuatoriana de Aviación S.A.

# Capítulo 3

## 3. SUELDOS Y SALARIOS.

Las remuneraciones finales que recibe un trabajador o empleado ecuatoriano tanto en el sector público como privado se compone de dos elementos básicos que son el salario mínimo vital y el salario mínimo sectorial, el cual es determinado en las tablas sectoriales.

### 3.1 Salario Mínimo Básico

El salario mínimo básico es el monto mínimo que un trabajador o empleado debería recibir para cubrir sus gastos más elementales e indispensables como son alimentación y vivienda. Debe ser obligación de todos los empleadores o patronos de garantizar a todos y cada uno de sus trabajadores la posibilidad de proveer su subsistencia y la de su familia, y de **alcanzar** un nivel de vida acorde con el desarrollo de la **civilización**.

### 3.2 Salario Mínimo Vital.

El salario mínimo vital ( **S.M.V.**) es un monto establecido que se utiliza como factor para el **cálculo** de remuneraciones, beneficios sociales y otros valores que se contemplan dentro del derecho laboral. Según la Resolución **Nº** 16 del Consejo Nacional de Salarios publicada en el Registro **Oficial** del 2 de **julio** de 1998, el salario mínimo vital vigente desde el **1<sup>ero</sup>** de **julio** de 1998, se fija en cien **mil** sucres para todos los trabajadores en general y cincuenta y dos mil sucres para los empleados del servicio doméstico.

### 3.3 Salario Mínimo Sectorial

El salario mínimo sectorial es el precio de **la** fuerza de trabajo que se determina para cada puesto de trabajo definido dentro de las tablas sectoriales, es decir, es un monto que debe pagarse como mínimo a cada trabajador según el trabajo que desempeñe, sin contar con el resto de remuneraciones adicionales y beneficios sociales a los que también tienen derecho los trabajadores y empleados ecuatorianos.

### 3.4 Diferencia entre sueldo y salario.

Si bien es cierto que sueldo y salario son conceptos afines, ambos son una remuneración o **gratificación** la cual puede ser monetaria o en especies que se otorga como paga a una persona por los servicios o

trabajos que esta preste a una empresa, la diferencia radica en que el sueldo es un monto fijo establecido previo acuerdo de las partes **involucradas**, empleador - empleado, pagado mensualmente; mientras que el salario es un valor que se cancela a trabajadores **o** empleados por servicios que son más bien de carácter temporal generalmente horas.

### 3.5 Remuneraciones

Según el artículo 95 del código del trabajo, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios **o** en especies, **inclusive** lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuando Ea asume el empleador, **o cualquier** otra retribución que tenga **el** carácter **normal** de **la** empresa, industria **o** servicio.

Las remuneraciones que se **contemplan** en el derecho **laboral** de los trabajadores ecuatorianos son:

- Decimotercera remuneración.
- Decimocuarta remuneración.
- Decimoquinta remuneración.

➤ Decimosexta remuneración.

### **3.5.1 Decimotercera remuneración:**

Es un sueldo adicional establecido legalmente, amparado en los artículos 111 y 112 del Código de Trabajo, a la cual tienen obligación de pagar todo empleador o patrón a sus respectivos empleados y trabajadores tanto en el sector **privado** y **público**. Consiste en el pago de la doceava parte de las remuneraciones totales que un trabajador recibe durante un año calendario.

#### **3.5.1.1 Origen Legal:**

La decimotercera remuneración tuvo su formación legal como consecuencia de las demandas justas y necesarias de sector sindicales y gremios de trabajadores en general debido al creciente aumento de precios de los productos de primera necesidad y la búsqueda de mejorar los estándares de vida de los ecuatorianos. Todo esto se dio con la publicación del Registro oficial N° 94 de enero 15 de 1969, en el que se expide la siguiente ley:

**Art.1.-** Interpretase el último inciso del art. 1 de la ley 68-010 de 25 de octubre de 1968, publicada en el registro oficial no 41, de 29 de octubre del mismo año, en el siguiente sentido:

**“Que la décima tercera pensión que se dispone pagar en el mencionado inciso, comprende a todos los jubilados y pensionistas Militares del Estado y de la Policía Civil nacional,**

**incluyéndose entre éstos a los de las Cajas Militar y Policial, jubilados del Estado, jubilados patronales y pensionistas de montepío en general. Esta décima tercera pensión deberá ser pagada en el mes de diciembre de cada año, desde el presente año de 1968, inclusive, por parte de las instituciones que cubren las pensiones de que trata esta disposición”**

**Art.2 .- Interpretase el Art. 6 de la citada Ley en el siguiente sentido:**

**“El décimo tercer sueldo, a que se refiere la antes citada disposición , será pagado en el mes de diciembre de cada año , desde 1968, inclusive debiéndose aplicar para el efecto, en lo que sea pertinente, las normas establecidas en el Decreto que creó el décimo tercer sueldo”.**

### **3.5.1.2 Cálculo y forma de pago de la decimotercera remuneración:**

**La decimotercera remuneración se calcula sumando todo lo que el trabajador ha percibido durante un año calendario como concepto de sueldos o salarios que se computa a partir del 1<sup>ero</sup> de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso, aquellos trabajadores que no cumplan un año calendario prestando sus servicios al empresa tienen derecho a percibir la parte proporcional en suces en función del tiempo real de trabajo realizado.**

**Para la suputación del decimotercero se consideran además otros ingresos que tiene el trabajador por concepto de: trabajo a destajo, comisiones de ventas, horas extras, bonificaciones y gratificaciones**

por su rendimiento productivo, sobresueldos, honorarios, participación en beneficios, premios e incentivos, subsidios, habitación, honorarios adicionales, bonos, así como el porcentaje correspondiente al aporte personal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S.) cuando lo asume el empleador o patrón.

Los valores que no forman parte del cálculo de esta remuneración son: la bonificación complementaria, la compensación por el incremento al costo de la vida, el transporte, las vacaciones pagadas, la decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones, la participación de los trabajadores en utilidades, y todos los beneficios de orden social que perciba el trabajador, así como indemnizaciones de tipo laboral.

La decimotercera remuneración debe de pagarse todos los meses de diciembre de cada año, a más tardar la medianoche del 24 de dicho mes, según lo estipula la ley, sin embargo en nuestro país, la mayor parte de las empresas de servicios cancelan a sus trabajadores la parte correspondiente a este rubro mensualmente dividiendo el monto total para doce. Además todo empleador debe presentar un informe original y dos copias del pago individual recibido por sus trabajadores por concepto de esta remuneración a la Dirección General de Trabajo hasta el ocho de enero del año correspondiente, en dicho reporte

deben estar los datos generados de los empleados como: nombres, apellidos, sexo, ocupación, y el detalle de cada uno de los rubros percibidos por los trabajadores así como sus respectivas descripciones, todo esto acompañado de la firma o **huella** digital de cada uno de los empleados o trabajadores.

### **3.5.2 Decimocuarta remuneración:**

La decimocuarta remuneración es un valor **adicional** al que tienen derecho de recibir todos los trabajadores o empleados ecuatorianos tanto del sector **público** como privado, así como los jubilados patronales y pensionistas y jubilados **del** I.E.S.S. y consiste en el pago de dos salarios mínimos vitales vigentes, y todo empleador o patrón tiene la obligación de cancelar a sus empleados el monto respectivo.

#### **3.5.2.1 Origen Legal:**

La décimo cuarta **remuneración** se constituyó legalmente en **el** año de 1984 como consecuencia de una reforma en uno de los artículos del Código de Trabajo, producto de un proyecto de elevación de sueldos y salarios que tenía el Estado, esto se dio mediante la publicación el 16 de enero de 1984 del Registro Oficial N° 662, el **cual** manifestaba lo siguiente:

**Ley de Elevación de Sueldos, Salarios y su Financiamiento**

**Art.6.- Et Art.113 del Código del Trabajo dirá:**

**“Art.113.- Décimo Cuarta Remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional equivalente a dos salarios mínimos vitales de su respectiva categoría ocupacional, que será pagada en todo el país, hasta el 15 de Septiembre de cada año.**

**La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores y a los pensionistas de las Cajas Militar y de ta Policía Nacional.**

**Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuere separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décimo cuarta remuneración al momento del retiro 0 separación”.**

**3.5.2.2 Cálculo y forma de pago de la decimocuarta remuneración:**

**Para el cómputo de esta remuneración debe considerarse el salario mínimo vital que se encuentra en vigencia durante ese período, es decir, que por concepto de la Decimocuarta remuneración un trabajador en general deberá percibir un monto total de doscientos mil sucres, mientras que un empleado del servicio doméstico recibirá un monto de ciento cuatro mil sucres. Para efectos del cálculo se comprende desde el 1<sup>ero</sup> de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año en curso, en el caso de los trabajadores que no tengan cumplido el año calendario ofreciendo sus servicios a ta empresa tienen el derecho a recibir la parte proporcional de esta remuneración en base al tiempo real de trabajo efectuado.**

Et pago de esta remuneración debe reatiiarceto en el mes de septiembre de cada año, a más tardar el quince de ese mes, sin embargo, la mayor parte de empresas ecuatorianas fo cancelan de manera prorrateada cada mes aduciendo facilidad en los pagos.

Todo empleador tendrá la obligación de presentar un informe original y dos copias a la Dirección General del Trabajo, hasta el 30 de **septiembre** de cada año. En este reporte debe constar las nóminas de pago de la Decimocuarta remuneración de todos sus empleados, así como los datos generales de los mismos, acorde a lo que el Ministerio de Trabajo estipula.

### **3.53 Decimoquinta remuneración:**

La decimoquinta remuneración es un monto adicional al que tienen derecho todos los trabajadores o empleados ecuatorianos del sector **público** y privado, así como los jubilados patronales, pensionistas y jubilados del I.E.S.S., de las Cajas Militares y de **la Policía Nacional**. Esta remuneración es de carácter general, es decir, que el monto no depende del ingreso que reciba el trabajador o empleado sino que es un **valor** fijo, según lo determina la ley 79 **del** Registro Oficial **N°** 464 publicado el 22 de junio de 1990.

#### **3.5.3.1 Origen Legal:**

La Decimoquinta remuneración se formó legalmente mediante la expedición de la “Ley Reformatoria sobre el Décimo Quinto Sueldo y a las Leyes de Regulación Económica y Control del Gasto Público, de Fomento y de Desarrollo Seccional.”, publicada en el Registro oficial N° 464 de junio 22 de 1990, el cual contemplaba lo siguiente:

### **Titulo I**

**Art.1.-** El Décimoquinto Sueldo para los trabajadores y servidores del sector público y privado del país se fija en 50.000 sucres anuales. Para los empleados del Servicio doméstico el Décimoquinto Sueldo se fija en 30.000 sucres anuales.

**Art.2.-** El Décimoquinto Sueldo se pagará a los trabajadores y servidores del sector Público y privado que hayan cumplido un año calendario ininterrumpido de labores, en los primeros siete días de los meses de febrero, abril, junio, agosto y octubre de cada año, en alcúotas de diez mil sucres por cada desembolso. Para los empleados del servicio doméstico que hayan cumplido un año calendario ininterrumpido de labores, el Décimoquinto Sueldo se pagará en los primeros siete días de los meses mencionados de cada año, en alcúotas de seis mil sucres por cada desembolso.

Para el efecto del año calendario éste se considera desde el 1ero. De febrero del año anterior al 31 de enero del siguiente año en el que debe procederse al pago.

Si un trabajador no hubiere laborado un año calendario ininterrumpido recibirá la parte proporcional del Decimoquinto Sueldo.

**Art.3.-** El Décimoquinto Sueldo se pagará también en forma completa a los jubilados patronales, jubilados y pensionistas del IESS de las cajas Militares y de la Policía Nacional en la forma prevista en la articulo anterior.

**Art.4.-** Si un trabajador hubiere terminado por cualquier causa la relación de trabajo dentro del año calendario determinado en el

inciso segundo del artículo 2, percibirá la parte proporcional del Décimoquinto Sueldo.

**Art.5.-** Las obligaciones originadas por la aplicación de la presente Ley, en el caso de los trabajadores y servidores cuyos sueldos y salarios dependen del Presupuesto General del Estado, se financiará con cargo a dicho Presupuesto. Para los trabajadores y servidores de los Consejos Provinciales y de las Municipalidades, se financiarán con cargo al fondo de Desarrollo Seccional, para cuyo efecto el Ministerio de Finanzas y Crédito Público transferirá a dicho fondo los recursos que fueren necesarios.

**Art.6.-** El Decimoquinto Sueldo que será adicional a todos los beneficios actualmente vigentes de los trabajadores y empleados de los sectores público y privado, estará exento del pago de impuesto a la renta y no se computara para efectos del cálculo de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni para la determinación del Fondo de Reserva y Jubilación, ni para el pago de las Indemnizaciones y vacaciones prescritas en el Código de Trabajo.

**Art.7.-** Derógase el decreto N° 3492 publicado en el Registro Oficial N° 810 del 10 de abril de 1979, así como su Reglamento de aplicación expedido mediante Acuerdo N° 1625 publicado en el Registro Oficial N° 54 de 29 de Octubre de 1979.

### **3.6.3.2 Cálculo y forma de pago de la Decimoquinta remuneración:**

La Decimoquinta remuneración consiste en cinco cuotas de diez mil sucres cada una para los trabajadores en general y seis mil sucres para los empleados del sector doméstico, los cuales deben pagarse la primera semana de los meses de febrero, abril, junio, agosto y octubre de cada año, es decir, cincuenta mil sucres para trabajadores en

generar y treinta mil sucres para los **empleados** domésticos al año. No obstante se observa que **al** igual que las remuneraciones **anteriores**, la mayor parte de las empresas ecuatorianas prefieren **cancelar** mensualmente esta remuneración de forma prorrateada.

Su período de **suputación** comprende desde **el 1<sup>ero</sup>** de febrero del año anterior hasta **el 31** de enero del año en curso, en el caso de trabajadores que no tengan un año cumplido laborando, se **les** pagará su parte **proporcional** correspondiente al tiempo que hayan prestado su servicio.

Así mismo todo patrono o empleador debe presentar un reporte con las nóminas **del** pago de esta remuneración de todos sus empleados ante la Dirección General del Trabajo hasta **el 30** de abril de cada año, conforme a lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo.

#### **3.5.4 Decimosexta remuneración:**

La Decimosexta remuneración es un valor adicional al que tienen derecho todos los trabajadores y empleados ecuatorianos del sector público y privado, así como, jubilados patronales, jubilados y pensionistas del I.E.S.S., pensionistas de la Caja Militar, de **la** Policía Nacional y de la Comisión de Tránsito del Guayas, según la Ley 19 del Registro Oficial **Nº 90** publicada el 18 de **Diciembre** de 1992.

### 3.5.4.1 Origen Legal:

El décimosexto sueldo se instituyó fehacientemente en el Ecuador en el año de 1992, debido a la creciente disminución en el poder adquisitivo de los trabajadores y empleados ecuatorianos, esto mediante la publicación en el Registro Oficial N° 90 de diciembre 18 de 1992, el mismo que manifestaba lo siguiente:

**Art.1.- Créase el Décimo Sexto Sueldo que percibirán los trabajadores del sector público y privado, los jubilados y pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, los de la Caja Militar y de Policía Nacional.**

**Art.2.- El monto del Décimo Sexto Sueldo será el equivalente a la octava parte del sueldo mensual.**

**Art.3.- Nadie percibirá mensualmente por concepto del Décimo Sexto Sueldo menos de la doceava parte de dos salarios mínimos vitales generales.**

**Art.4.- Quienes perciban un sueldo mensual mayor a dos salarios mínimos vitales generales, percibirán la octava parte mensual de ocho salarios mínimos vitales generales.**

**Art.5.- Si por cualquier causa el trabajador saliere o fuese retirado del servicio, el empleador deberá pagarle la parte proporcional del Décimo Sexto Sueldo, al momento de su retiro o separación.**

**Art.6.- El Décimo Sexto Sueldo será adicional a todos los beneficios actualmente vigentes de los trabajadores y empleados de los sectores público y privado, estará exento del pago de impuesto a la renta y no se computará para efectos del cálculo de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del Fondo de Reserva y Jubilación, ni para el pago**

de las indemnizaciones, ni vacaciones prescritas en el Código del Trabajo.

**Art.7.-** Los jubilados patronales, jubilados y pensionistas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional y de la Comisión de Tránsito de la provincia del Guayas, tendrán derecho a la Décima Sexta Pensión, que se pagará en la misma forma que el Décimo Sexto Sueldo.

**Art.8.-** El Ministerio de Finanzas queda facultado para resolver todos los asuntos de orden financiero en relación a la aplicación de la presente Ley; y , el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos ejercer la misma atribución en materia laboral.

**DISPOSICION TRANSITORIA.-** Para el sector público esta Ley entrará en vigencia a partir del 1ero. de enero de 1993.

**ARTICULO FINAL.-** Esta Ley entrará en vigencia desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

#### **3.5.4.2 Cálculo y forma de pago de la decimosexta remuneración:**

Esta remuneración consiste en el pago de la octava parte del sueldo que un trabajador o empleado recibe al mes, si su sueldo es mayor a ciento treinta y tres mil trescientos cuarenta sucres y menor a ochocientos mil sucres, en et caso de trabajadores que reciban mas de ochocientos mil sucres la decimosexta remuneración sera fijada en cien mil sucres, y se determina además que nadie recibirá por concepto de esta remuneración menos de dieciséis mil seiscientos sesenta y siete sucres, es decir, la doceava parte de dos salarios mínimos vitales.

**Esta remuneración tiene que cancelarse mensualmente, y todo patrono o empleador deberá presentar a la Dirección General del Trabajo el informe correspondiente.**

### **3.6 Beneficios de Orden Social**

**Los beneficios de orden social se refieren a todo tipo de especies, servicios y principalmente dinero que un trabajador recibe como parte adicional de su sueldo. En el Ecuador los beneficios de orden social no tienen el carácter de remuneración por lo que no se toman en consideración para el pago de aportes al IESS, ni para determinar el fondo de reserva, así como vacaciones, jubilaciones, horas suplementarias y extraordinarias, ni indemnizaciones de carácter laboral. Además tampoco forma parte del cálculo de porcentajes sobre utilidades, viáticos, subsidios ocasionales, décimos o sobresueldos.**

**Los beneficios de orden social a los que tienen derecho los trabajadores ecuatorianos son:**

- Compensación por el incremento del costo de vida.**
- Bonificación complementaria.**
- Compensación por transporte.**

#### **3.6.í Compensación por el incremento del costo de vida**

La compensación por el incremento del costo de vida es un beneficio de tipo social al que tienen derecho todos los trabajadores y empleados del sector privado y público, amparado legalmente conforme a las resoluciones N° 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de los Registro Oficiales N° 856, 981, 102, 99, 231 y 352 respectivamente del Consejo Nacional de Salarios.

#### **3.6.1.1 Monto y forma de pago:**

El monto que deben cancelar todos los empleadores y patronos a sus empleados por concepto de la compensación al incremento de costo de vida es de doscientos mil sucres para los trabajadores en general y ciento veinte mil sucres para los empleados del servicio doméstico.

En el caso de aquellas personas que perciban más de seiscientos mil sucres, es decir, seis salarios mínimos vitales, recibirán ciento cinco mil sucres por concepto de este beneficio. El pago de la compensación debe realizárselo cada mes.

#### **3.6.2 Bonificación complementaria**

La bonificación complementaria es un beneficio de carácter **social** al que tienen derecho todos **los** trabajadores y empleados del sector privado y público.

Este beneficio esta amparado **legalmente** en las siguientes Leyes, decretos y resoluciones:

- Los artículos **115** y **116** del Código del Trabajo
- La Ley **107**, del Registro Oficial No 363 **publicada** el 8 de noviembre de 1982.
- El decreto 1066 del Registro Oficial No 314 publicada el 14 de noviembre de 1989.
- La resolución **08** del Consejo Nacional de **Salarios**, del Registro Oficial No 475 ( **4/7/94** ).
- La resolución **09** del Consejo Nacional de **Salarios**, del Registro Oficial No 606 ( **6/1/95** ).
- La **resolución 10** del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 733 ( **7/7/95** ).
- La resolución **11** del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 856 ( **5/1/96** ).
- La **resolución 12** del Consejo Nacional de **Salarios**, del Registro Oficial No **981** ( **4/7/1996** ).

- La resolución 13 del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 102 ( **6/1/97** ).
- La resolución 14 del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 99 ( **2/7/97** ).
- La resolución 15 del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 231( **8/1/98** ).
- La resolución 16 del Consejo Nacional de Salarios, del Registro Oficial No 352 ( **2/7/98** ).

#### **3.6.2.1 Origen legal:**

La bonificación complementaria tiene su creación en el decreto 350, del Registro Oficial No 799 publicada el 9 de mayo de 1975, posteriormente se realizaron algunas reformas sobre la misma.

#### **3.6.2.2 Monto y forma de pago:**

La bonificación complementaria debe ser cancelada por todos los patronos o trabajadores y se la fija en cuatro millones seiscientos sesenta y cuatro mil sucres para todos los trabajadores en general, mientras que el monto es de ochocientos setenta mil sucres para los empleados del servicio doméstico y dos millones setecientos cincuenta

mil sucres para **los** trabajadores de maquila, todo estos montos son anuales.

Este beneficio se paga en diez cuotas de cuatrocientos sesenta y seis mil cuatrocientos sucres durante diez meses **al** año, excepto **los** meses de septiembre y diciembre en los que se pagan **la** Decimocuarta y decimotercera remuneración respectivamente, sin embargo, en la mayoría de las empresas en el Ecuador el pago se prorratea a doce meses y se lo realiza todos los meses del año.

### **3.6.3 Compensación por transporte:**

La compensación por transporte es un derecho que tienen todos **los** trabajadores y constituye una obligación para todo empleador o patrón el cumplir con este pago, ya que son ellos los responsables de garantizar el transporte para el traslado y movilización de todos sus empleados, sea este mediante **la utilización** de vehículos o mediante **el** pago de un monto calculado según lo estipula la ley.

Este beneficio se sustenta en las siguientes normas legales:

Ley Sustitutiva **107**, **del** Registro Oficial **Nº** 361 publicada **el** 4 de noviembre de 1982.

Decreto Ejecutivo **Nº** 1468, del Registro **Oficial Nº** 417 publicada **el** 24 de enero de 1983.

Decreto Ley N° 19, del Registro Oficial N° 360 publicada el 22 de enero de 1986.

Decreto Ley N° 1066, del Registro Oficial N° 314 publicada el 14 de noviembre de 1989.

### 3.6.3.1 Origen legal:

La compensación por transporte se constituyó legalmente en el decreto 2425, del Registro Oficial No 573 publicada el 25 de abril de 1978.

### 3.6.3.2 Monto y forma de pago:

La compensación por transporte es un monto que consiste en el pago de cuatro tarifas de transporte urbano por los veinte días **laborales** que se tienen al mes. La tarifa de transporte debe ser la vigente determinada por **el** Consejo Nacional de Tránsito, actualmente esta tarifa asciende a seiscientos sucres, es decir, que **la** compensación por transporte es de cuarenta y ocho mil sucres, **los** mismos que deben pagarse todos los meses, pero **solo** aquellos trabajadores que perciban menos de dos salarios mínimos **vitales** vigentes.

Los empleadores no tienen **la** obligación de cancelar este monto si **los** empleados faltan justificada o injustificadamente, así también si la residencia de los trabajadores se encuentra dentro del lugar de trabajo

o a menos de un radio de un **kilómetro** del correspondiente lugar de trabajo.

### 3.7 Exenciones:

Una exención es una dispensación que exime de cumplir con una determinada obligación. En el campo salarial una exención se refiere a la no consideración de un monto, remuneración o beneficio social para el cómputo de un determinado valor. Las exenciones **salariales** contempladas por el Código de Trabajo son las siguientes:

**Decimotercera remuneración:** Esta remuneración no es considerada para efecto del cálculo de aportes al I.E.S.S., del impuesto a la renta, fondos de reserva, grados de jubilación, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales, según el artículo 9, numeral 9, capítulo 3 de la Ley de Régimen Tributario **Interno**.

**Decimocuarta remuneración:** **No es** considerada para efecto del cálculo de aportes al I.E.S.S., del impuesto a **la** renta, fondos de reserva, grados de jubilación, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales, de acuerdo **al** artículo 9, numeral 9, capítulo 3 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

**Decimoquinta remuneración:** No es considerada para efecto del cálculo de aportes al **I.E.S.S.**, **del** impuesto a la renta, fondos de

**reserva**, grados de **jubilación**, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales, conforme al artículo 9, numeral 9, capítulo 3 de la Ley de Régimen Tributario interno.

**Decimosexta remuneración:** Esta remuneración no es considerada para efecto del **cálculo** de aportes al I.E.S.S., del impuesto a la renta, fondos de reserva, grados de jubilación, vacaciones pagadas e indemnizaciones **laborales**.

**Compensación por el incremento del costo de vida:** Este beneficio no se toma en cuenta para el pago del impuesto a la renta, de acuerdo a la Ley 05 del Registro Oficial N° 396 publicado el 10 de marzo de 1994. Además tampoco se considera para el cómputo de aportes al I.E.S.S., fondos de reserva, grados de jubilación, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales.

**Bonificación complementaria:** No forma parte de la **suputación** de aportes al I.E.S.S., del impuesto a la renta, fondos de reserva, grados de **jubilación**, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales, así como horas suplementarias y extraordinarias, viáticos, **décimos** o sobresueldos.

**Compensación por transporte:** No se considera para el **cálculo** de aportes al I.E.S.S., del impuesto a la renta, fondos de reserva, grados

de jubilación, vacaciones pagadas e indemnizaciones laborales y otros **beneficios** de orden social.

### **3.8 Otros valores contemplados en el derecho laboral**

Existen valores que son considerados dentro **del** derecho laboral, que no tienen carácter ni de remuneraciones ni de beneficios de orden **social**, pero que son de gran importancia para **los** trabajadores y empleados ecuatorianos y estos son:

- Fondo de reserva.
- Vacaciones.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

#### **3.8.1 Fondo de Reserva.**

Es un derecho que poseen todos los trabajadores o empleados del sector privado y público, y consiste en el depósito que deben hacer sus respectivos empleadores o patrones en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 94 del Código de Trabajo. El monto del fondo de reserva debe ser igual a la doceava parte de lo que perciba un trabajador durante un año por concepto de remuneración total, trabajos a destajo, trabajos extraordinarios,

comisiones, participación en beneficios, **y** sujeto a las exenciones expuestas anteriormente.

El fondo de reserva debe ser depositado por todos los empleadores a partir del **cumplimiento** del segundo año de labores de cada uno de sus empleados y dicho depósito se **lo** realizará hasta el 30 de septiembre de cada año en el caso de empleados de empresas del sector privado y hasta el 30 de marzo para **los** empleados de las empresas del sector público.

### **3.8.2 Vacaciones:**

Las vacaciones forman parte del derecho irrenunciable de todo trabajador o empleado y no puede ser reemplazado por monto alguno. Todo **empleador** tienen obligación de otorgar a sus **empleados** quince días libres al año, incluidos días no laborables.

En caso de empleados que tengan más de cinco años prestando sus servicios a una misma empresa tendrán el derecho de recibir un día **libre** adicional por concepto de vacaciones. Además los menores de dieciséis años tienen derecho a veinte días de vacaciones **al** año, mientras que los jóvenes entre dieciséis y dieciocho años tienen derecho a dieciocho días de vacaciones al año.

El derecho a las vacaciones se encuentra amparado legalmente en el artículo 94 del Código de Trabajo.

### **3.8.3 Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas:**

La participación de **utilidades** es otro beneficio a que tienen derecho todos los trabajadores y empleados ecuatorianos, consiste en el reparto del 15% de las utilidades líquidas de operación que son resultado del estado de pérdidas y ganancias presentado por la empresa. De este porcentaje se reparte el **10%** directamente entre los trabajadores sin tomar en cuenta los que estos percibieron durante el año como consecuencia de sueldos y remuneraciones, mientras que el 5% restante se reparte entre los trabajadores de manera proporcional de acuerdo a las cargas familiares que estos tengan.

Se encuentran exentos del pago de este rubro, aquellas empresas, organizaciones o fundaciones que son de carácter social y realizan actividades sin fines de lucro.

# Capítulo 4

## 4. INGRESO DE DATOS

El software desarrollado tiene como objetivo principal brindarle a los administradores de empresas dedicadas a ofrecer servicios una herramienta eficiente y eficaz que les permita llevar un control de todos aquellos costos en los que incurren por concepto de pago a trabajadores y empleados, sean estos remuneraciones, beneficios sociales, etc.. Consideramos que este sistema es de mucha utilidad para este tipo de empresas, ya que es precisamente en las empresas de servicio en donde el costo de sueldos y salarios de trabajadores representa el rubro más significativo.

El sistema maneja una tabla en la misma que se encuentra la codificación de todos los puestos de trabajo definidos en el sector correspondiente a empresas de servicio, así como sus respectivos sectores específicos y generales. Además aquí se encuentra los valores de los diferentes

factores que intervienen en el cálculo del sueldo o salario total que recibe un empleado, estos son el sueldo base, las remuneraciones, los beneficios sociales, el aporte al I.E.S.S. El sistema comprende los siguientes procesos:

- ◆ Ingreso de datos.
- ◆ Consulta salarial según el puesto de trabajo.
- ◆ Cálculo de roles de pago de empleados.
- ◆ Simulación de **cálculo** de roles de pago de empleados.
- ◆ Impresión de nóminas, roles y consultas.

#### 4.1 Especificaciones.

Primeramente el usuario debe bajar el software ingresando a la página web cuya dirección es [www.icm.espol.edu.ec/tesis/salario](http://www.icm.espol.edu.ec/tesis/salario), una vez en ella el usuario encontrará detalles acerca de los principios generales del trabajo, así como sus objetivos y su funcionamiento. Para bajar el software, simplemente se debe hacer click con el botón izquierdo del ratón o mouse, e inmediatamente aparecerá un pequeño **tutorial** en donde el usuario direccionará el lugar donde desea almacenar el programa (ver anexo A), todo esto previa revisión y aceptación del **cumplimiento** de los requerimientos del programa (ver anexo B).

Una vez que el programa sea bajado, el usuario puede entrar haciendo click con el ratón en el archivo salario.exe, y esto abrirá la pantalla principal, como lo muestra la figura 4.1, la misma que contiene seis botones principales que son los de:

- ◆ Consulta individual.
- ◆ Consulta empresarial.
- ◆ Simulador.
- ◆ Información.
- ◆ Cerrar.



FIGURA 4.1 PANTALLA PRINCIPAL

**4.1.1 Consulta Individual:** Este botón abrirá una pantalla que permite realizar consultas de tipo individual acerca de todos **los** beneficios que recibe un trabajador por concepto de remuneraciones, beneficios, etc. pero tomando como base el salario mínimo que establecido en las tablas sectoriales es amparado en la ley.

**4.1.2 Consulta Empresarial:** Al hacer **click** en este botón aparecerá una pantalla en **la** cual se le permitirá al usuario realizar controles de roles de pago a trabajadores tomando en cuenta el departamento en que trabajan los empleados, además aquí se permite el libre ingreso del sueldo que desea pagar el administrador.

**4.1.3 Simulador:** Al pulsar con el ratón en este botón se mostrará una pantalla que permitirá realizar cálculos de nóminas de pago a empleados pero se permitirá la arbitraria manipulación de los parámetros que influyen en el cálculo **del** sueldo total que debe recibir un trabajador. Estos parámetros son: el **salario** mínimo vital, la compensación por el incremento en el costo de vida, la bonificación complementaria y la tarifa de transporte.

**4.1.4 Información:** Este botón permite **la** aparición de páginas a manera de ayuda en las que constan todos los puestos de trabajo, definidos en el sector de servicios, los cuales están agrupados en sus correspondientes categorías **y** subcategorías, las mismas que son:

- ✓ Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles.
- ✓ Transporte, almacenamiento y comunicaciones.
- ✓ Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas.
- ✓ Servicios comunales, sociales y personales.

4.1.5 **Cerrar:** Al hacer un clic en este botón se cerrará el programa.

El ingreso de datos por parte del usuario dependerá de que tipo de consulta está realizando. En la consulta individual, el usuario debe primero ingresar el código que tiene el puesto de trabajo que desea consultar, en cambio si el usuario está utilizando el consultor empresarial deberá ingresar los siguientes datos:

- ◆ **Código del puesto de trabajo:** Es el código definido por las tablas sectoriales, de cada uno de los diferentes puestos de trabajos determinados dentro del sector de servicios.
- ◆ **Número de trabajadores:** Es el número de empleados con un mismo puesto de trabajo que posee la empresa.
- ◆ **Salario o sueldo que se desea pagar:** Es el valor que los administradores desean o esperan cancelar a cada empleado.
- ◆ **Departamento de la empresa:** Es el área o departamento en el que trabajan o laboran los empleados especificados.

- ◆ **Volumen de ventas:** Es el total en ventas brutas que ha obtenido como resultado la empresa en el lapso de un mes.

Tanto para el caso de consultas individuales como empresariales el ingreso de la codificación **salarial** se **realiza** de la misma manera, debido al enorme número de puestos de trabajos definidos **y** su dificultad para manejarlos todas las pantallas cuentan con un botón etiquetado como **Tablas**, el cual permite consultar **el** código de determinado puesto fácilmente ya que se encuentra debidamente agrupados en sus clases y **subclases** respectivas (ver figura 4.2).

Albañiles	
0910000401	Jornalero de albañilería o ayudante de obra
0910000402	Ayudante de albañil
0910000403	Albañil
0910000404	Maestro albañil
0910000405	Maestro de obra o albañil jefe

**Atrás**

**FIGURA 4.2 CONSULTA TABLAS SECTORIALES**

Supongamos que realizamos una consulta individual (ver figura 4.3) y deseamos encontrar la información **salarial** de un determinado puesto de trabajo, lo que se debe hacer es hacer **click** con el botón izquierdo

del ratón sobre el botón Buscar, al hacerlo se abrirá un pequeño cuadro de **diálogo** (ver figura 4.4) en el que se pide que se ingrese el código de que se desea consultar, previa revisión de las tablas sectoriales usando el botón T. S.. Al hacer click en Aceptar, se volverá al consultor que se estaba ejecutando, en este caso el consultor individual, y se mostrará los datos de sueldos, remuneraciones, beneficios, etc. del trabajador deseado (ver figura 4.5)

Puesto de trabajo:	Control y vigilancia interna		
Sector General:	Comercio al por mayor y al por menor, restaurantes y hoteles		
Sector Específico:	Comercio al por mayor y al por menor		
Salario Mensual:	763580	Al mes	Código: 060100011
Observación:	Ninguna		
Ingrese tarifa actual de transporte:	2000		
<b>Ingresos</b>		<b>Documentos</b>	
Décimo Tercero	63632	Aportes al IESS	85139
Décimo Cuarto	16667		
Transporte			
<b>Otros Ingresos</b>		<b>Costo Total:</b>	
Décimo Quinto	4167		
Décimo Sexto	95448	<b>Dólares:</b>	
Costo de la Vida	105000		
Bonificación complementaria	388667		

Buttons: **Buscar** **Cálculo** **Consulta** **Cerrar** **Tablas Sectoriales**

FIGURA 4.3 CONSULTOR INDIVIDUAL

**TES**

Ingrese código para la búsqueda

Aceptar

Cancelar

0910000401

FIGURA 4.4 BUSCAR

**Puesto de trabajo:** Jornalero de abafilería o ayudante de obra

**Sector General:** Servicios comunales, sociales y personales

**Sector Específico:** Municipio

**Salario Mínimo:** 736000 al mes **Código:** 0910000401

**Observación:** Albañiles

**Ingrese tarifa actual de transporte:** 2000

**Ingresos:**

Décimo Tercero	61333
Décimo Cuarto	16667
Transporte	0
<b>Monto Unificado:</b>	<b>589834</b>
Décimo Quinto	4167
Décimo Sexto	32000
Costo de la Vida	105000
Bonificación complementaria	388667

**Desuentos:**

Aportes al IESS	82064
<b>Costo Total:</b>	<b>1321770</b>
<b>Dólares:</b>	<b>52.87</b>

Buscar    Calcular    Consultar    Cerrar

Tablas Seccionales

FIGURA 4.5 CONSULTOR INDIVIDUAL2

## 4.2 Actualizaciones:

Debido a que existen parámetros que intervienen e influyen en el cálculo de la remuneración o sueldo total de un empleado, el sistema cuenta con una pantalla que muestra el valor actualizado de estos parámetros (ver figura 4.6), los mismos que son:

- ✓ Salario mínimo vital.
- ✓ La compensación por el incremento en el costo de vida.
- ✓ Bonificación complementaria
- ✓ Tarifa de transporte.

The screenshot shows a window titled "Actualizaciones" with three input fields and a "Cerrar" button. The fields contain the following values:

Salario mínimo vital	100000
Compensación por el del costo de vida	200000
Bonificación complementaria	4664000

At the bottom right of the window is a button labeled "Cerrar".

FIGURA 4.6 ACTUALIZACIONES

La naturaleza de estas variables y su influencia en el cálculo de sueldos totales se analizó previamente en el capítulo 3. Sin embargo, recordemos que los montos de todos los sueldos o salarios mínimos

fijados en **las** tablas sectoriales están en función del salario mínimo vital, mientras la bonificación complementaria **y** la compensación por **el** costo de vida son valores que dependen del sueldo base a que los trabajadores tienen derecho, por otro lado la tarifa de transporte que establece la Dirección Nacional de Tránsito influye directamente en el monto que se deba pagar a los trabajadores o empleados por concepto de transporte, sin embargo esto también dependerá **del** sueldo base que estos tengan. Es decir, que el **salario** mínimo vital es el monto que tiene mayor influencia en el sueldo final de un trabajador, lo interesante sería analizar cual es su impacto, sobre los sueldos o salarios, en relación a los otros valores nombrados.

#### 4.3 Volumen de ventas:

El ingreso del volumen de ventas es de mucha importancia **ya** que es el dato a través del cual se puede analizar **y** determinar el impacto económico que tiene un determinado rubro en la empresa. En este caso lo que se desea es determinar el impacto que tienen los roles **totales** de pago a trabajadores dentro de una empresa.

Debemos notar que en el caso de empresas de servicio el costo más representativo es precisamente el de empleados, ya que ese tipo de empresas no incurren en mayores gastos de materia prima **y** otros insumos necesarios en **la** producción de bienes. Así mismo, en las

empresas de este tipo el mayor ingreso es **el** que perciben por **la** venta del servicio ofrecido. Se considera por parte de todos los administradores que es de enorme y vital importancia realizar este estudio ya que **les** permite tomar acciones correctivas de tipo laboral a tiempo como por ejemplo **la** optimización **del** número de empleados que trabajan en **la** empresa, según los departamentos en los que se encuentra dividida la empresa. Además **el** sistema permite estudiar **el** comportamiento del costo de empleados ante supuestas modificaciones o reformas **salariales** y analizar como esto afecta al **volumen** de ventas que tenga **la** empresa.

#### **4.4 Cálculos.**

Además de **realizar** los **cálculos** de un trabajador en base al **salario** básico, **el** sistema puede realizar cómputos de roles de pago grandes de trabajadores y empleados (ver figuras 4.5 y 4.7).

Para realizar estos **cálculos el software** se basa en todas **aquellas** especificaciones **legales** descritas en el **capítulo 3**, como **las** referentes a los décimos sueldos, costo de vida, bonificación complementaria, transporte, aportes al **I.E.S.S.**, etc., además de obtener el equivalente en dólares del costo total de los roles.

Consulta Empresarial

Ventas: 7200000

Tablas Sectoriales

Código	Puesto de trabajo	Sector específico	No. Ti	Salario	Tarifa	Area	SubTotal
0909000103	Portero	Hospitales, sanatorio	1	780000	2000	Servicios Varios	1370031.00
0909000503	Técnico de radiología	Hospitales, sanatorio	2	900000	2000	Operaciones	2978302.00
0909000606	Enfermera 6 (con título)	Hospitales, sanatorio	2	980000	2000	Operaciones	3133795.33
0909000602	Conductor profesional a	Hospitales, sanatorio	1	850000	2000	Operaciones	1440559.33
0909000109	Camillero y/o transporta	Hospitales, sanatorio	2	780000	2000	Operaciones	2740062.00
0811000001	Secretaria básica recep	Secretarías	1	880000	2000	Servicios Varios	1469714.33
0806000004	Contador (Con título de	Contadores, asistente	1	1100000	2000	Financiero	1683517.67
0811000004	Secretaria bilingüe	Secretarías	1	1100000	2000	Administrativo	1683517.67
0909000707	Analista financiero 1	Hospitales, sanatorio	1	870000	2000	Financiero	1459996.00
0909000603	Administrador	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Administrativo	1780701.00
0909000710	Nutricionista dietista	Hospitales, sanatorio	1	880000	2000	Operaciones	1469714.33
0909000709	Influencista (con título)	Hospitales, sanatorio	1	880000	2000	Operaciones	1469714.33
0909000706	Programador	Hospitales, sanatorio	1	880000	2000	Administrativo	1469714.33
0909000104	Guardia	Hospitales, sanatorio	3	800000	2000	Servicios Varios	4175903.00

Total: 28325242.32

Dólares: 1133.01

Botones: Borrar, Nuevo, Quitar, Calcular, Resglose, Cerrar

FIGURA 4.7 CONSULTOR EMPRESARIAL

En estos cálculos el empresario debe ingresar el sueldo o salario que espera cancelar a sus empleados, si dicho sueldo es menor al salario base de las tablas sectoriales, entonces se abrirá un cuadro de mensaje (ver figura 4.8) expresando el problema y presentando cual es el salario base respectivo para su posterior corrección.

Ventas: 7200000 0806000004

Tablas Sectoriales

Código	Puesto de trabajo	Sector específico	No. Tr	Salario	Tarifa	Área	SubTotal
0909000103	Portero	Hospitales, sanitario	1	780000	2000	Servicios Varios	1370031.00
0909000509	Técnico de radiología	Hospitales, sanitario	2	900000	2000	Operaciones	2978302.00
0909000906	Enfermera E (con título)	Hospitales, sanitario	2	980000	2000	Operaciones	3133795.33
0909000502	Conductor profesional o	Hospitales, sanitario	1	850000	2000	Operaciones	1440559.33
0909000109	Camión y/o transporta	Hospitales, sanitario	2	780000	2000	Operaciones	2740062.00
0811000001	Secretaria básica recep	Secretarías	1	880000	2000	Servicios Varios	1469714.33
0906000004	Contador (Con título de	Contadores, asistente	1	600000	2000	Financiero	

Salario mínimo

El Salario a pagar es menor que el salario base: 1100000

Aceptar

Total: 13132463.99

Da

Dólares: 525.30

Botones: Guardar, Calcular, Desglose, Cerrar

**FIGURA 4.8 MENSAJE DE ERROR**

El consultor empresarial muestra un subtotal que es igual al costo individual de los trabajadores multiplicado por el número de trabajadores separados o segmentados de acuerdo al departamento en el que trabajen. Al final se suman estos subtotales obteniendo de esta manera el costo total de la nómina y su respectivo equivalente en dólares. El cambio a la moneda es importante ya que nos permite primero analizar que tan devaluado están los sueldos debido a la pérdida de poder adquisitivo de la moneda nacional y segundo, nos

permite comparar el costo de mano de obra nacional con relación a la mano de obra de otros países.

**Además** el **software** puede ser utilizado para estudiar **y** hacer proyecciones de **ta relación** y efecto que tienen los niveles inflacionarios y devaluatorios sobre las remuneraciones de los trabajadores ecuatorianos.

Este consultor tiene el botón Desglose, que al activarlo muestra un desglose con detalles de como están repartidos los trabajadores según el área en la que trabajan, a continuación se dará más detalle de esta segmentación del personal **y** **ta** empresa. El objetivo de esto es permitir el análisis de la incidencia en costos que tiene cada unidad de la empresa por separado **y** su respectivo porcentaje de participación en los costos **y** en volumen de ventas de la compañía.

#### **4.5 Segmentación de los trabajadores según el departamento en el que trabajan.**

Todas las empresas deben tener un organigrama claro definido en el que se encuentren todos los departamentos con que cuentan, siendo aquellas empresas pequeñas las que generalmente **solo** cuentan con un departamento funcional en el que se **realizan** todas **las** actividades **y** operaciones de la empresa.

Dentro de las empresas de servicios los departamentos o áreas con que más se cuentan son los que tienen que ver con atención y estudios al cliente, así como los de ventas y recursos humanos. Sin embargo existen un sinnúmero de departamentos que se definen ya que depende del tipo de organización que sea y el servicio que brinden.

El software presenta un desglose de los roles de pago ingresados en los que se muestra la segmentación del personal por departamentos (ver figura 4.9) y de forma general (ver figura 4.10).

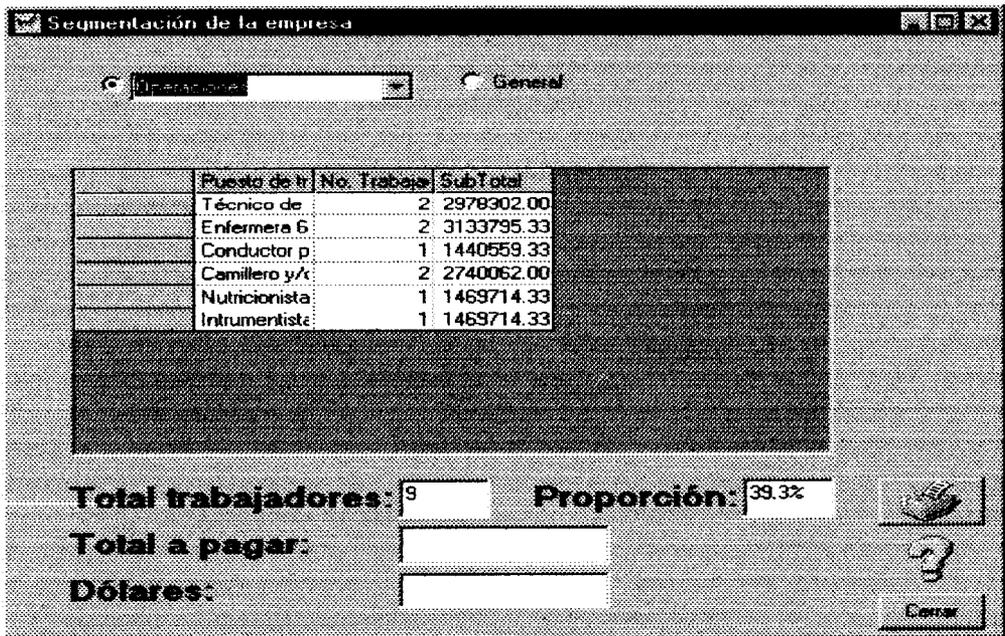


FIGURA 4.9 SEGMENTACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN ÁREA.

En el desglose por departamentos se puede apreciar los respectivos puestos de trabajo y su incidencia en el costo total con su respectivo porcentaje de participación, así como su relación con el total de ingresos por ventas. La finalidad es que el empresario pueda realizar un análisis del peso que tiene cada departamento dentro de la empresa en costos, y pueda tomar acciones o realizar planes a corto y mediano plazo con la variación de ciertos parámetros salariales.

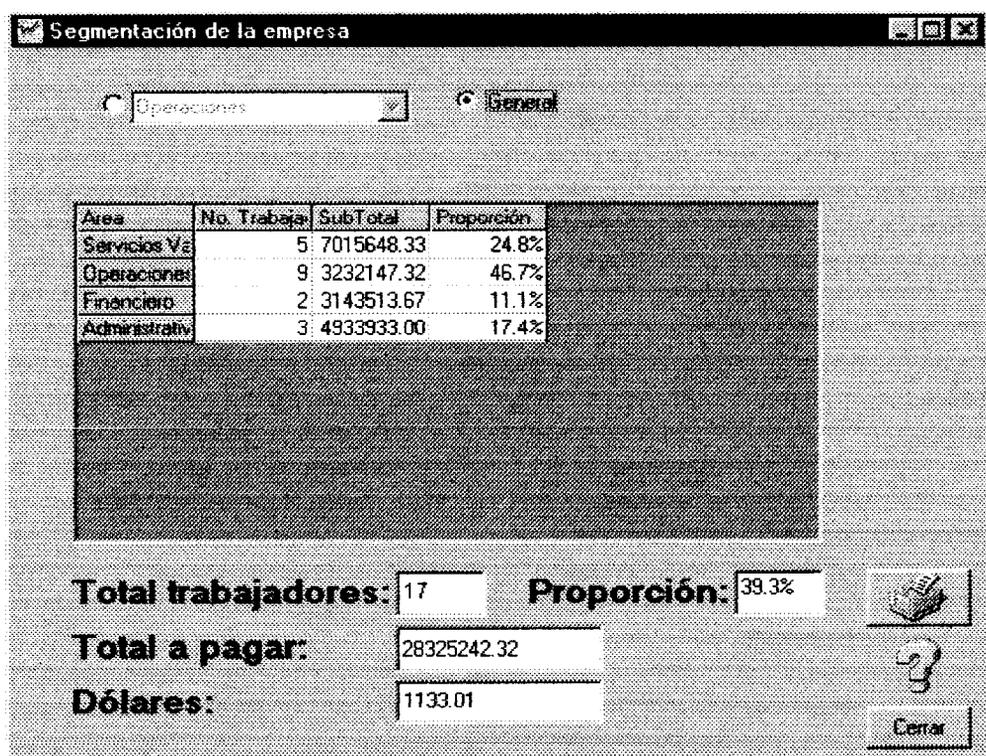


FIGURA 4.10 SEGMENTACIÓN GENERAL DEL PERSONAL.

En el desglose **general** se presenta un reporte **total** del número, costos y proporción de ventas que tienen todos **los** trabajadores en la empresa.

# Capítulo 5

## 5. IMPACTO ECONÓMICO

El sistema cuenta con un simulador (ver figura 5.1), cuya finalidad es la de permitirle al usuario analizar cual es el efecto que produciría dentro del ámbito económico de la empresa la puesta en práctica de reformas salariales. Dentro de las empresas de servicios el gasto más importante y sensible es precisamente el costo de sueldos y salarios de empleados o trabajadores, los gastos generales, de materiales y otros tienen muy poco peso con relación al primero esto se debe a que este tipo de empresas dependen exclusivamente del factor humano para su funcionamiento y desarrollo.

Como se **explicó** en el capítulo anterior, el impacto económico dentro de la empresa se mide por el porcentaje de participación del costo de sueldos de empleados con respecto al volumen de ventas que tenga la empresa. Es muy importante realizar no solo un diagnóstico de la situación actual de la empresa, si no también el analizar como se ve esta



Las reformas salariales a las que se hace alusión son variaciones en los distintos parámetros que intervienen de manera directa en el calculo o suputacion de las remuneraciones finales que debe recibir un trabajador, estos parámetros son:

- Salario mínimo vital.
- Compensación por el incremento del costo de vida.
- Bonificación complementaria.
- Tarifa de transporte

Por lo tanto el software permite jugar con estas variables de manera separada o en conjunto a fin de mostrar cuales son los cambios producidos y ver como se reflejan dichos cambios en relación al volumen de venta de la empresa.

Este simulador permite, al igual que el consultor empresarial, ingresar el código de puesto de trabajo deseado, con la facilidad de tener acceso directo a un registro completo de todos los puestos de trabajo correspondientes definidos en las tablas sectoriales al hacer click en el botón Tablas, además posee los botones de Nuevo y Quitar que sirven para ingresar o eliminar nuevos registros a las nóminas de pago de empleados y un botón Calcular que realiza el calculo de costos por cada departamento y finalmente presenta el costo final acumulado y su equivalente en dólares. Para esto es necesario el ingreso de las

especificaciones de cada puesto de trabajo dentro de la compañía como son el número de trabajadores, el salario que se espera pagar, el departamento donde trabajan dichos empleados, etc., lo cual debe realizarse de manera correcta siguiendo la ayuda que se presenta para evitar la aparición de los errores respectivos.

Obviamente, también se deberá ingresar el volumen de ventas que tiene la empresa con la finalidad de realizar el correspondiente estudio del impacto económico que esta tiene.

## **5.2 Reformas salariales y su impacto económico dentro de la empresa.**

Como ya se explicó, el software permite realizar cambios de las variables especificadas de manera única o en grupo, de tal manera que resulte más completa y práctica cualquier simulación que se lleve a cabo.

A continuación describiremos los diferentes impactos económicos que tendría la empresa, de darse las siguientes reformas salariales:

- 1. Que el salario mínimo vital se incremente en un 50%.**

Para poder realizar esta simulación se debe ingresar primero todas las especificaciones respectivas, como son los puestos de trabajo el

número de trabajadores, sueldos, departamentos, etc., así como el volumen de ventas actual que tiene la empresa.

Luego se deberá hacer un click en la casilla de chequeo del salario mínimo vital y colocar el nuevo valor de esta variable, para este caso sería 150.000 sucres. Al hacer click en el botón Calcular automáticamente se colocaran los valores no modificados esto es los de bonificación complementaria y el de compensación por el costo de vida y se realizará el respectivo computo mostrando finalmente el costo total de trabajadores en sucres y dólares que tiene la empresa (ver figura 5.2).

Empresa parámetros: Ventas: 72000000

Salario mínimo vital: 150000

Compensación por el costo de vida: 200000

Bonificación complementaria: 6984833

Tabla Empleado

Código	Puesto de trabajo	Fecha específica	No. Tr.	Sueldo	Fecha	Asign.	Subtotal
0000000103	Portero	Hospitalar, servicios	1	1200000	2000	Servicios Varios	1886116.67
0000000933	Supervisor a propiedad	Hospitalar, servicios	2	1250000	2000	Operaciones	3669416.67
0000000906	Supervisor de edificios	Hospitalar, servicios	1	1400000	2000	Administrativo	2080483.33
0000002230	Auxiliar de administración	Hospitalar, servicios	1	1200000	2000	Operaciones	1886116.67
0000002502	Oficina	Hospitalar, servicios	1	1800000	2000	Administrativo	2469216.67
0000000103	Auxiliar y/o ayudante de	Hospitalar, servicios	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0000000235	Auxiliar de mantenimiento	Hospitalar, servicios	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0000000304	Cocinero	Hospitalar, servicios	2	1200000	2000	Servicios Varios	3772233.33
0000000397	Auxiliar de recepción	Hospitalar, servicios	2	1220000	2000	Operaciones	3811106.67
0000000397	Auxiliar de oficina, jefe	Hospitalar, servicios	1	1196000	2000	Operaciones	1882229.33
0000000400	Mantenimiento administrativo	Hospitalar, servicios	1	1220000	2000	Administrativo	1905593.33
0000000401	Auxiliar de administración	Hospitalar, servicios	2	1300000	2000	Operaciones	3966600.00

Total: 35073539.33 Dólares: 1402.94

Buttons: Nuevo, Guardar, Calcular, Cargar, Guardar, Guardar

FIGURA 5.2 SIMULADOR EMPRESARIAL, INCREMENTO DEL S.M.V.

Para efecto de realizar una mejor comparación de la situación actual y la simulada, se debe realizar un click con el ratón en el botón Desglose para que se muestre tanto la segmentación del personal por departamentos, como los nuevos costos totales y por áreas que tendría la empresa bajo las condiciones de la situación simulada.

2. Que la compensación por el costo de vida se incremente un 25%.

En este caso se debe realizar un click en la casilla de chequeo de la compensación por el incremento en el costo de vida e ingresar el nuevo valor esto es 250.000 sucres, todo esto previo ingreso de toda la nómina o rol de pago de trabajadores respectiva.

Simulador

Ingresos parámetros: Ventas: 7200000

Salario mínimo vital: 100000

Compensación por el costo de vida: 250000

Bonificación complementaria: 000000

Tablas Sectoriales

Código	Puesto de trabajo	Sector específico	Nº. Tr	Salario	Tarifa	Area	SubTotal
0909000103	Portero	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Servicios Varios	1886116.67
0909000563	Inspector o empleado s	Hospitales, sanatorio	2	1250000	2000	Operaciones	3869416.67
0909000908	Supervisor de estadístic	Hospitales, sanatorio	1	1400000	2000	Administrativo	2080483.33
0909000936	Auxiliar de alimentación	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Operaciones	1066116.67
0909000202	Oficinista	Hospitales, sanatorio	1	1800000	2000	Administrativo	2469216.67
0909000286	Auxiliar y/o ayudante de	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0909000285	Auxiliar de imagenología	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0909000304	Cocinero	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Servicios Varios	3772233.33
0909000303	Auxiliar de nutrición	Hospitales, sanatorio	2	1220000	2000	Operaciones	3811106.67
0909000303	Auxiliar de otros, prote	Hospitales, sanatorio	1	1196000	2000	Operaciones	1882229.33
0909000408	Asistente administrativo	Hospitales, sanatorio	1	1220000	2000	Administrativo	1905563.33
0909000401	Auxiliar de odontología	Hospitales, sanatorio	2	1300000	2000	Operaciones	4045766.67

Total: 35152706.00

Dólares: 1406.11

Nuevo

Guía

Calcular

Desglose

Cerrar

FIGURA 5.3 SIMULADOR EMPRESARIAL, INCREMENTO DE LA COMPENSACIÓN POR EL COSTO DE VIDA.

Al hacer click en el botón Calcular se realizará el computo correspondiente a la variación registrada, tomando por omisión los valores verdaderos de los otros parámetros (ver figura 5.3).

3. Que la bonificación complementaria se incremente en un 10%.

Primero debemos realizar la correspondiente activación de la casilla de bonificación complementaria para poder ingresar el nuevo valor, luego de ingresar las especificaciones del rol de pago y el volumen de ventas se realiza un click en el botón Calcular y obtenemos el costo final correspondiente a la situación simulada con su correspondiente equivalente en dólares (ver figura 5.4).

Ingreso parámetros: Ventas: 72000000

Salario mínimo vital

Compensación por el costo de vida

Bonificación complementaria: 5130400

Tablas Sectoriales

Código	Puesto de trabajo	Sector específico	No. Tr.	Salario	Tarifa	Área	Subtotal
090900109	Fontero	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Servicios Varios	1866116.67
090900203	Ingeniero a empleado s	Hospitales, sanatorio	2	1250000	2000	Operaciones	3869416.67
090900204	Supervisor de estadista	Hospitales, sanatorio	1	1400000	2000	Administrativo	2080483.33
090900204	Auxiliar de alimentación	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Operaciones	1866116.67
090900205	Chicrera	Hospitales, sanatorio	1	1800000	2000	Administrativo	2469216.67
090900206	Auxiliar p/o ayudante de	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
090900206	Auxiliar de ingeniería	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
090900304	Cochero	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Servicios Varios	3772233.33
090900301	Auxiliar de nutrición	Hospitales, sanatorio	2	1220000	2000	Operaciones	3811106.67
090900303	Auxiliar de áreas, próte	Hospitales, sanatorio	1	1196000	2000	Operaciones	1882229.33
090900405	Asistente administrativo	Hospitales, sanatorio	1	1220000	2000	Administrativo	1905553.33
090900401	Auxiliar de odontólogo	Hospitales, sanatorio	2	1300000	2000	Operaciones	4023500.00

**Total:** 35130439.33 **Dólares:** 1405.22

Nuevo  
Quitar  
Calcular  
Descarga  
Cerrar

**FIGURA 5.4** SIMULADOR EMPRESARIAL, INCREMENTO DE LA BONIFICACIÓN COMPLEMENTARIA.

4. El efecto de las tres situaciones anteriores aplicadas de manera conjunta.

A fin de analizar el impacto económico que experimentaría la empresa bajo las condiciones simuladas de manera conjunta, debemos luego de ingresar todo el rol de pago respectivo y el volumen de ventas activar todas las casillas de los parámetros estudiados e ingresar los nuevos valores, debido a que todos las variables son nuevas, el programa solo trabajará con estos valores (ver figura 5.5).

**Ingreso parámetros:** Ventas: 72000000

Salario mínimo vital: 150000  
 Compensación por el costo de vida: 250000  
 Bonificación complementaria: 5130400

Tablas Seccionales

Código	Puesto de trabajo	Sector específico	No. Tr.	Salario	Tarifa	Area	SubTotal
0909000103	Portero	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Servicios Varios	1886116.67
0909000503	Inspector o empleado a	Hospitales, sanatorio	2	1250000	2000	Operaciones	3669416.67
0909000908	Supervisor de estadista	Hospitales, sanatorio	1	1400000	2000	Administrativo	2080483.33
0909000204	Auxiliar de alimentación	Hospitales, sanatorio	1	1200000	2000	Operaciones	1886116.67
0909000202	Oficinista	Hospitales, sanatorio	1	1800000	2000	Administrativo	2469216.67
0909000206	Auxiliar y/o ayudante de	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0909000205	Auxiliar de imagendología	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Operaciones	3772233.33
0909000304	Cocinero	Hospitales, sanatorio	2	1200000	2000	Servicios Varios	3772233.33
0909000301	Auxiliar de nutrición	Hospitales, sanatorio	2	1220000	2000	Operaciones	3811106.67
0909000303	Auxiliar de otros, probe	Hospitales, sanatorio	1	1195000	2000	Operaciones	1882229.33
0909000405	Asistente administrativo	Hospitales, sanatorio	1	1220000	2000	Administrativo	1905553.33
0909000401	Auxiliar de odontología	Hospitales, sanatorio	2	1300000	2000	Operaciones	4144333.33

**Total:** 35251272.66 **Dólares:** 1410.05

FIGURA 5.5 SIMULADOR EMPRESARIAL, INCREMENTO DE TODOS LOS PARÁMETROS.

Además de lo expuesto anteriormente, reformas salariales, el software permite al empleador analizar el impacto económico que tendría su empresa si esta registrase incrementos en los sueldos de empleados como parte de su política laboral.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

1. En **el** país existe un complicado e insuficiente sistema de pago en relación a la canasta familiar básica.
2. **Bajo** valor del salario real que reciben los trabajadores **y** empleados ecuatorianos con respecto al dólar.
3. La necesidad existente de **llevar** un mejor control por parte de las empresas de servicio, de los costos de sueldos y salarios de empleados y obreros, a fin de obtener una herramienta que les permita realizar mejores planes a corto y mediano plazo que resulten beneficiosos para la empresa.
4. Existe deficiencias **y** ambigüedad en la presentación de los puestos de trabajo expuestos en las tablas sectoriales.
5. El **software** desarrollado puede ser utilizado además como una herramienta que permita el control de cada empresa respecto al cumplimiento de los parámetros o indicadores que tenga la industria según el sector en el que se desempeñe.
6. Se puede notar claramente que debido al incremento de los sueldos a veinte dólares se ha producido una pérdida de valor de algunas remuneraciones **y**

**beneficios adicionales ya que los montos con los cuales se realizaban los cálculos han subido y no se ha revisado aún los cambios que esta produce.**

## RECOMENDACIONES

1. Utilización **del software** para medir et impacto económico y social de ta dotarización en tas remuneraciones de tos trabajadores y empleados ecuatorianos, tanto **del** sector público como privado.
2. Se recomienda et uso **del** sistema desarrollado para medir et impacto económico de ta dotarización en tas empresas de servicio, en lo que a pago de roles de empleados y trabajadores se refiere.
3. Se considera necesario et desarrotto de un nuevo software que contemple tas modificaciones y nuevas reformas que en materia taborat se plantean para este año, teniendo como base de apoyo y referencia et **software** desarrollado en esta tesis.
4. Debido **al** rápido empobrecimiento y pérdida **del** poder adquisitivo de tos ecuatorianos, se recomienda ta creación de un sistema de **actualizaciones** e incrementos periódicos de salarios.
5. Reformas y actualizaciones en et **diseño** de puestos que presentan ta tablas sectoriales.
6. Se recomienda revisar tos montos que funcionaban como cotas superiores e inferiores para et cálculo de atgunas remuneraciones y beneficios adicionales

ya que con el incremento salarial de veinte dólares, existe ambigüedad en el cómputo de los mismos.

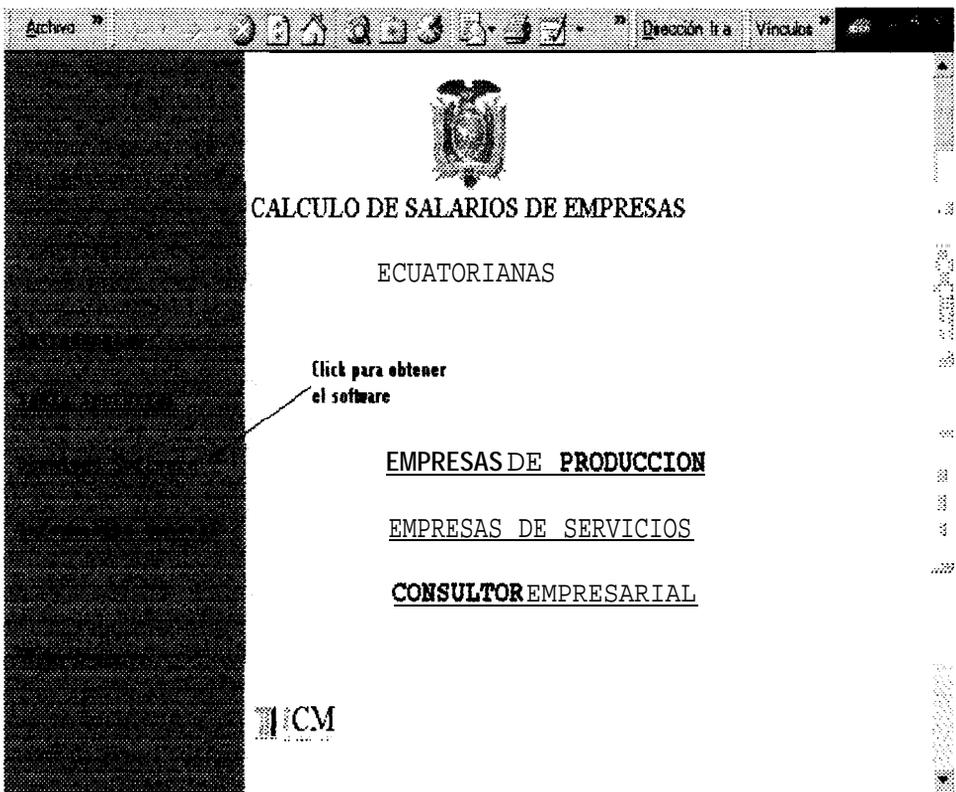
7. Antes de comenzar con el proceso de dotarización, se recomienda realizar ajustes en las remuneraciones a fin de reducir la brecha existente entre los salarios nominales y los salarios reales que reciben los trabajadores y empleados ecuatorianos.
8. Se recomienda la creación de nuevos beneficios de orden social para los trabajadores a fin de que puedan cubrir de mejor manera sus necesidades más básicas como son: bonos para la educación, salud, etc.
9. Se considera importante la creación de un nuevo esquema de pago de salarios por hora a fin de desarrollar nuevas alternativas para la generación de empleo en el país.

# **ANEXOS**

## ANEXO A

### INSTALACION DEL SOFTWARE

Primeramente el usuario debe ingresar a la página web cuya dirección es [www.icm.espol.edu.ec/tesis/salario](http://www.icm.espol.edu.ec/tesis/salario), una vez en ella el usuario encontrará detalles acerca de los principios generales del trabajo, así como sus objetivos y su funcionamiento. Para bajar el software, simplemente se debe hacer click con el botón izquierdo del ratón sobre el botón *Download Software*.



## ANEXO B

### REQUERIMIENTOS PARA LA INSTALACIÓN DEL PROGRAMA

Antes de instalar el software propuesto compruebe que su ordenador cumple los requisitos básicos que se indican a continuación:

- Microprocesador 80486 o superior.
- Un disco duro con un espacio mínimo disponible de 12 Mb para poder realizar una instalación completa.
- Un ratón.
- 32 Mb de memoria o más.
- Internet **explorer** 5.0 o Netscape Navigator o algún otro software que permita navegar en internet.
- Una placa de video soportada por Wtndows.
- Microsoft Wtndows 95 o posterior, o Windows NT 3.51 o posterior.

## BIBLIOGRAFÍA

1. AMITAVA MITRA, Fundamentals of **Quality** Control and Improvement, Second Edition, Prentice Hall, 1998
2. CEBALLOS S JAVIER, Microsoft Visual Basic Versión 5, Curso de Programación. Grupo Editor **AlfaOmega** S.A., México 1993
3. CONSTITUCIÓN **POLITICA** DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, EDYPE (Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas), Quito Ecuador 1999
4. MENDEZ GENOVEVA, Los Salarios en el Ecuador, Acta Científica Ecuatoriana, Volumen 2, Quito Ecuador, 1995
5. BVG (BOLSA DE VALORES DE GUAYAQUIL), Base de datos Financiera Ecuatoriana, Guayaquil Ecuador, 1988
6. IESS (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL), Codificación de los salarios mínimos **sectoriales** por rama de actividad económica para pagar aportes al **IESS**, Ediciones y Publicaciones Ecuatorianas, Quito Ecuador, 1999