

CONSULTA LABORAL

EL SALARIO DIGNO 2016

Tal como lo determina el artículo 8 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, el salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

El valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno antes señalado y el ingreso mensual que la persona trabajadora o ex trabajadora percibió durante el año.

El valor del salario digno para el año 2016 equivale a **CUATROCIENTOS VEINTE Y NUEVE con 57/100 dólares (USD 429,57)**.

Cálculo del ingreso mensual

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

- a. El sueldo o salario;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el artículo 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que hubiere pagado el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la participación de la persona trabajadora o ex trabajadora en las utilidades de la empresa del ejercicio fiscal correspondiente, dividido para doce. En caso de que la persona trabajadora o ex trabajadora de una empresa de servicios complementarios haya percibido el valor por participación de utilidades de parte de la empresa usuaria, este valor debe ser considerado para el cálculo de la compensación económica;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por la persona trabajadora o ex trabajadora por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y

- las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora; y,
- g. Los fondos de reserva.

Para el cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, se debe considerar el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral mensual equivalente a 240 horas.

El salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo debe hacer en proporción al tiempo laborado.

El período para el cálculo

La compensación económica va desde el 1ro de enero hasta el 31 de diciembre; salvo que la persona trabajadora o ex trabajadora hubiere laborado por un lapso menor al año, en cuyo caso el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Obligación del pago de la compensación económica

Están obligados al pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que hubieren generado utilidades en el año y que hubieren pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a esas utilidades; y que, durante dicho ejercicio económico, no pagaron a las personas trabajadoras o ex trabajadoras por lo menos el monto del salario digno.

Se entiende como "utilidades" al valor señalado por el empleador en los formularios 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta ante el Servicio de Rentas Internas, que resulta de restar de la utilidad contable (casillero 801).

Para el caso de las personas jurídicas (formulario 101) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 803);
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 849) o el anticipo a la renta (casillero 851);
- y,
- c) La reserva legal.

Para el caso de personas naturales y sucesiones indivisas obligadas a llevar contabilidad (formulario 102) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 804); y,

- b) El impuesto a la renta causado (casillero 839) o el anticipo al impuesto a la renta (casillero 841).

Plazo para el pago de la compensación económica

La compensación económica para alcanzar el salario se debe pagar a las personas trabajadoras o ex trabajadoras hasta el 31 de marzo de cada año. Para el efecto, el empleador debe destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% del valor de las utilidades correspondientes al período económico, de ser necesario.

Si ese valor no cubre la totalidad del salario digno de todos los trabajadores y ex trabajadores con derecho a la compensación económica, el empleador debe repartir de manera proporcional; para lo cual, el valor de la compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora, se debe dividir para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras, y se multiplicará por el valor de las utilidades efectivamente generadas en el año.

Los empleadores tienen la obligación de pagar el valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que debió efectuarse el pago, para lo cual deben agotar todos los mecanismos legales para el efecto, incluso a través de comunicaciones dirigidas a los domicilios y direcciones de correo electrónico de las personas trabajadoras o ex trabajadoras, y por medio de al menos dos avisos en los diferentes medios de comunicación locales o nacionales.

Control y sanciones

La Dirección de Análisis Salarial del Ministerio de Trabajo tiene a cargo el control del cumplimiento del pago de la compensación del salario digno.

El incumplimiento del pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno y su registro conforme lo establecido en el correspondiente acuerdo, será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, según corresponda.

Fuente: Acuerdo Ministerial No. 0038 MDT - 2017