



## La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo.

Remuneration and its historical evolution in Ecuador compared to first world economies.

Juan Carlos Villarroel Guamán

**E-mail:** juanvillarroel867@gmail.com

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-0982-7795>

Vanessa Estefanía Medina Medina

**E-mail:** vmedina6@indoamerica.edu.ec

**ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-4376-6850>

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Villarroel Guamán, J. C. & Medina Medina, V. E. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 184-199. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>.

### RESUMEN

El presente artículo científico tiene como objetivo analizar críticamente la remuneración en el Ecuador, como un fenómeno interno que influye en la calidad de vida, en referencia a la estabilidad laboral y de desarrollo social, en comparación con países del primer mundo. Se desarrolló para ello, un estudio descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, fundamentado en los métodos histórico-lógico, exegético, revisión bibliográfica, analítico-sintético y estadístico. Dadas las problemáticas expresadas en esta investigación es necesaria la creación de políticas económicas adecuadas para adaptar a la sociedad ecuatoriana y que

implique la remuneración mensual, e incluya la posibilidad de cubrir entre otras cosas, la canasta básica anual como parte del desarrollo individual y colectivo de la ciudadanía y del país.

### Palabras clave:

Remuneración, calidad de vida, economía, salario, historia laboral

### ABSTRACT

The objective of this scientific article is to critically analyze remuneration in Ecuador, as an internal phenomenon that influences quality of life, in reference to job stability and social development, compared to first

world countries. For this purpose, a descriptive study with a quantitative-qualitative approach was developed, based on historical-logical, exegetical, bibliographic review, analytical-synthetic and statistical methods. Given the problems expressed in this research, it is necessary to create adequate economic policies to adapt to Ecuadorian society and that implies monthly remuneration, and includes the possibility of covering, among other things, the annual basic basket as part of the individual and collective development of citizenship and the country.

### Keywords:

Remuneration, quality of life, economy, salary, work history

## INTRODUCCIÓN

La remuneración es entendida como todo el dinero que un trabajador percibe por el hecho de terminar o desarrollar una función dispuesta por el empleador. También es entendida por varios doctrinarios y estudiosos del derecho laboral, entre ellos Urquijo (2008), quien considera que la remuneración es “una contraprestación por el desempeño de un servicio, del trabajador en beneficio de la empresa o sus afines al empleador” (p.67).

Por su parte Dessler (2011), define la remuneración como:

Todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa. Tiene dos componentes principales: pagos en efectivo (como sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos) y prestaciones (como seguros, días de vacaciones y prima vacacional) (p. 262).

A su vez, la remuneración se comprende como el valor monetario que recibe una persona por el hecho de cumplir una labor o una determinada tarea ya acordada con anterioridad entre las partes de la relación laboral (Chica & Pangol, 2021). En el caso

específico de Ecuador la moneda que circula es el dólar, con la singularidad que, dentro de América Latina, nuestro país es el único que no posee una moneda propia; esta medida se adoptó por el Estado con la intención de mejorar la economía del país e insertarse en el contexto internacional y así acoplarse al sistema monetario de los países del “primer mundo”, los cuales tienen una calidad de vida más avanzada en comparación al resto de países de Latinoamérica (Werther & Davis, 2008).

Por otro lado, el derecho laboral ha evolucionado y con ello el derecho a un salario justo y seguro y retribuciones accesorias. En el Código de Trabajo se establece que:

Sueldo o salario y retribución accesorias. - Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, 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 lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social (Congreso Nacional, 2005 a, art.95).

De aquí, se comprende que la remuneración se puede cobrar por comisiones; por ejemplo, en el momento que el empleador decida de forma voluntaria adjudicar un monto no establecido dentro del contrato de trabajo,

esto formará parte de la remuneración, aunque no se haya tomado en cuenta en el contrato mencionado (Romero et al., 2021).

Siendo la contratación un instrumento necesario para regular cualquier tipo de negociación dentro de la remuneración; cumpliendo siempre uno de los principales principios constitucionales dentro del derecho de trabajo consagrado en la Carta Magna: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art.95 numeral 4).

Uno de los aspectos más importantes dentro de la economía ecuatoriana que ha causado la precarización económica del país, ha sido las dictaduras petroleras que orbita en un contexto "tercermundista", donde se implementan diferentes sueldos para pactar la remuneración al trabajador; por ejemplo, el décimo tercero y décimo cuarto sueldos (Paz & Cepeda, 2009).

Además, dentro de la legislación ecuatoriana uno de los sucesos más connotado fue la aparición de la remuneración en la normativa de dicho país, establecida como primer punto de inicio la Constitución Política del Ecuador del año 1945, en la que se establece el derecho al trabajo y la previsión social. Esta hace un aparte en el artículo 148 en referencia a la remuneración; se menciona que todas las personas tienen el derecho a una remuneración mínima, para cubrir gastos necesarios y personales, con la única diferenciación que se puede "embargar" en casos de pensiones alimenticias; por ejemplo, si una persona gana un salario básico a la fecha actual, nada ni nadie le puede quitar dicho valor, haciendo excepción a esto si tiene pensiones alimenticias vigentes y ya establecidas para su pago por una autoridad judicial (Asamblea Nacional Constituyente, 1945).

Otro factor relevante para la economía ecuatoriana fue la dolarización, que trajo consigo la adjudicación de la famosa Ley Trole, la cual se encargaba de reformar más de 14 leyes vigentes hasta marzo del

año 2000, entre ellas se encontraba la Ley de Hidrocarburos, en esta ley se hacía énfasis a la producción y exportación del petróleo. El objetivo principal de la reforma de la ley fue la implementación de entidades privadas para la construcción y operación de ductos petroleros, con la única intención de beneficiar al Estado monetariamente, debido a la nueva moneda la remuneración decayó y con ellas la calidad de vida del ecuatoriano (Acosta & Iturralde, 2013).

Uno de los cambios más drásticos dentro de la legislación ecuatoriana a partir de la dolarización fue la unificación laboral, la misma que se implementó en la Ley Trole II (Ley para la promoción de la inversión y participación ciudadana); sobre el particular Rivas (2007) menciona que, "esta tuvo la singularidad de implementar no solo al sector público, a su vez se desarrolló en el sector privado, con lo que tuvo un impacto positivo para los trabajadores en general" (p.45), por lo tanto, se inculcó un solo haber laboral con el objetivo de proteger y garantizar el derecho a una justa remuneración.

La dolarización de la economía pretendió establecer en el país formas de vida similares a los de los Estados Unidos de Norteamérica, dado que muchos habitantes de Latinoamérica tienen el famoso pensamiento de cumplir "sueño americano"; sin embargo, la realidad de los pueblos latinoamericanos es distinta; el valor de la remuneración en dicho país es mayor comparándolo con los países de Latinoamérica. Por ejemplo, actualmente la canasta básica de Estados Unidos oscila en un valor de 4.844 USD.

En este contexto se desarrolla el presente trabajo que tiene por objetivo analizar críticamente la remuneración en el Ecuador, como un fenómeno interno que influye en la calidad de vida, en referencia a la estabilidad laboral y de desarrollo social, en comparación con países del primer mundo.

### METODOLOGÍA

Este artículo es el resultado de una

investigación de carácter descriptivo con enfoque cuanti-cualitativo, fundamentada en los métodos, exegético, revisión bibliográfica y analítico-sintético. Mediante el método histórico-lógico se estudió el surgimiento de la remuneración y su evolución en el tiempo.

Por su parte, la revisión bibliográfica y analítico-sintético sirvieron para adquirir información del tema planteado, profundizando en el mismo con razonamiento y puntos de vista de diferentes autores consultados a través del estudio de diversos textos de libros, tesis de grado, documentos y artículos de revistas científicas (Guamán et al., 2019); a su vez, el método exegético facilitó la comprensión mediante una rigurosa investigación de la normativa y jurisprudencia pasadas y actuales.

En primer lugar, se realiza un recorrido histórico cronológico, que recoge la evolución de la remuneración. De igual forma, aplicando los métodos exegético y analítico-sintético, se llevó a cabo el análisis doctrinario acerca del tema (leyes, regulaciones e instituciones relativas a la relación laboral, el trabajo y la remuneración). Las indagaciones realizadas hacen énfasis en la calidad de vida de la sociedad ecuatoriana en comparación con las del primer mundo. El método estadístico facilitó el procesamiento y análisis de los datos recolectados.

### DESARROLLO

Como primer aspecto a tratar se encuentra la evolución histórica de la remuneración, aspecto que permitirá comprender con mayor claridad cómo este fenómeno influye en la calidad de vida del ecuatoriano.

#### 1. Evolución histórica de la remuneración

##### *Surgimiento de la remuneración a nivel global*

La remuneración nace en el Imperio Romano, que para ese entonces tenía otra

terminología, mejor conocida como salario. Este surge de la palabra *salarium*, proveniente etimológicamente del latín. En dicha época el pago más común era efectuado en especies como medio más longevo de retribución por la culminación de una labor. Ahora bien, el concepto de la remuneración mínima tiene sus inicios en Australia y Nueva Zelanda en el siglo XIX. Al publicarse la ley *Employers and Employes Act* en el año de 1890, como resultado de las exigencias obreras que, por medio de una huelga pedían una remuneración mínima para su subsistencia (Camacho, 2017).

En cuanto a la edad antigua, según Chiavenato (2009):

La información más longeva que se ha llegado a encontrar, ha sido en Mesopotamia, a inicios del segundo milenio a.C., donde los salarios de los trabajadores del pueblo de Eschuna era retribuido por una unidad de trigo como pago jornal, es decir, el pago por cada día de trabajo. A su vez, el trabajador tenía la potestad en decidir si el pago lo podía recibir de forma jornal, semanal, quincenal o mensual, la misma que se le denominaba Sila. Para ese entonces las leyes de Eschuna pagaba a los diferentes trabajadores de la siguiente manera: 20 silas diarias al segador, 1 sila diaria al esclavo y 2 silas diarias a los trabajadores libres. Evidentemente en la época antigua existía una notable distinción entre grupos de personas; los trabajadores libres llegaban a percibir el doble de la ración de los esclavos, estos últimos debido a su condición residían en la casa de su amor y por ende recibía únicamente las raciones que le proporcionaba (p. 48).

En Grecia las cosas no eran muy diferentes en comparación a Mesopotamia, debido a que la remuneración en dicho país se suministraba en un inicio por abrir las tumbas reales, que en ese entonces se cancelaba como retribución alrededor de

380 litro de trigo y 140 de cebada. Con la llegada al reino de Cayo Aurelio Valerio Diocleciano en el año 300 d.C., se establece una lista de salario mínimos, ponderando al trabajador del campo en 25 denarios, a una tejedora a domicilio de 12 denarios, el trabajador calificado era de 50 denarios y a un soldado del ejército 300 denarios; cada uno de los valores se los otorgaba de forma anual (Parias, 1965).

Las ordenanzas se caracterizaban por sus especificaciones de modo social, es decir, los trabajadores “independientes” recibían 12 denarios al día, mientras que las trabajadoras domésticas 30 denarios anuales. Con la culminación de la peste negra y la falta de personal para las tareas industriales y demás, el costo de los brazos de los hombres para dichas tareas se elevó en hasta un 13% (D’Avenel, 1913).

Sumando lo ya mencionado en párrafos anteriores, la evidencia de la evolución en la edad antigua y la edad media ha sido muy similar, en un inicio se da por las necesidades personales y no por un factor económico, mientras que consiguientemente se desarrolla ya con un factor económico, pero no en su totalidad. Con la llegada de la revolución industrial en 1760, dentro de la edad moderna, las máquinas se apoderaron de la industria con lo que los empleadores decidieron dividir y subdividir el trabajo, lo que trajo consecuencias a la hora de establecer las remuneraciones, pues al existir más trabajo obviamente habría más trabajadores, y a su vez las remuneraciones aumentarían.

En la década de 1790 el modelo capitalista toma fuerza con el apareamiento de las máquinas a vapor generando como consecuencia un desempleo abismal y a su vez aumentando los índices de pobreza; motivando huelgas de obreros contra patrones, reclamando mejores condiciones laborales, también se fundan los primeros sindicatos, con la consecuente persecución de los gobiernos. Con estos antecedentes surge el modelo “liberalismo” y la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano por Lafayette, proclamando los derechos de igualdad y libertad (Varela

Sánchez, 2013).

### **2. El estallido de la remuneración en América Latina**

Los países latinoamericanos son catalogados como tercermundistas debido a las políticas de gobierno o simplemente la forma de organización del Estado. La fuerza salarial tanto de hombres y de mujeres ha trascendido con el paso de los tiempos, por ejemplo, en la década de 1970 la urbanización disparó principalmente la participación masculina en el área laboral. Mientras que todo lo contrario fue en el caso femenino que gracias a las labores no agropecuarias generó un balance entre las actividades de hombres y mujeres. Los hombres se desempeñaban más en zonas urbanas mientras que las mujeres en zonas rurales; esta situación se vio intensificada en los países de México y Brasil.

En el año de 1980, como consecuencia del aumento de la participación femenina en el ámbito laboral, hubo un incremento laboral de hasta el 45% de trabajadoras que en la década pasada. A su vez, el incremento de la población económicamente activa (PEA) se vio reducida, con lo que se llegó a consolidar en cuatro países en específico (Bolivia, Jamaica, Argentina y Chile). Los presupuestos de cada país han ido evolucionando con el tiempo, aunque algunos se han retrotraído debido a diferentes deudas con países más desarrollados o a su vez con la inflación económica administrada por los gobernantes de cada Estado.

Uno de los casos más significativos en América Latina es el de Venezuela, que, con la culminación del régimen militar en la década de 1950, vivió una excelente calidad de vida gracias a la buena administración de sus recursos, principalmente el petróleo, con lo que, en la década de 1980, la inflación económica y el desempleo se mantuvieron estables, no teniendo déficits notorios en la tasa de desempleo y la pobreza. Al hablar de la remuneración esta era estable y acorde a los estándares de vida social y laboral; pero, debido a las políticas económicas de

los gobiernos siguientes Venezuela se ha convertido en uno de los países más pobres de América Latina con una remuneración mensual mínima de 11,0167 bolívars (2.50 USD) (Weller & Davis, 2008).

### 3. Primeras apariciones de la remuneración en la legislación ecuatoriana

La legislación ecuatoriana ha sido sujeta a cambios, desarrollando diferentes estándares económicos para que hoy en día las remuneraciones de los trabajadores sean justas y amparadas legalmente.

El reconocimiento de un trabajo digno y remunerado ha tenido varios antecedentes dentro del territorio ecuatoriano, uno de ellos y más importante es el del 15 de noviembre de 1922 cuando la organización sindical de Ecuador reclamó varias mejoras a la remuneración; la autoridad pública tomó la peor decisión posible en contra de dicha organización, privando de la vida a más de 1000 personas pertenecientes a este grupo. Con este antecedente el 13 de julio del año 1925 se crea el Ministerio de Trabajo que entre sus funciones está garantizar los derechos de los trabajadores.

Como en la mayoría de los estados latinoamericanos y en otros países del mundo, cada ordenamiento jurídico está compuesto por una ponderación entre normas, que en el caso de Ecuador es la Constitución de la República. En el caso de Ecuador, aparece por primera vez en la Constitución Política del Ecuador del 06 de marzo de 1945, que: "Todo trabajador gozará de una remuneración mínima suficiente, para cubrir sus necesidades personales y familiares la que será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias" (Asamblea Nacional Constituyente, 1945, art. 148), en la actualidad este apartado no ha sido modificado, ya que lo contextualiza básicamente como un derecho, el mismo que se fija según lo acordado entre las partes.

En la actualidad, la legislación laboral ecuatoriana ha estado sujeta a varias derogaciones y reformas; la Constitución

de la República del Ecuador del año 2008, trajo consigo la reforma al significado del derecho al trabajo, consagrando que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, art. 95).

Haciendo énfasis a lo expresado en párrafos anteriores, relativo a la conceptualización al derecho del trabajo, a más de un derecho, se establece como un deber social, los que todas las personas deben cumplir en apoyo a una óptima calidad de vida del trabajador y su familia, y desarrollo de la sociedad.

#### *Ley Trole I*

Como se ha afirmado en párrafos anteriores, la economía a nivel mundial no ha sido siempre estable y Ecuador no es la excepción, es por ello que, a finales de la década de 1990, el Estado ecuatoriano experimentó una de sus crisis más difíciles en toda su historia económica, debido a la devaluación de la moneda nacional de ese entonces (el Sucre), dando paso en el año 2000 a nueva moneda (el dólar estadounidense). Para ese momento se aprueba la llamada Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trolebús).

La Ley Trole I consistía en la reforma a varias normativas vigentes que se llegaron a catalogar como inconstitucionales. Esta ley dio paso a la dolarización, con el correspondiente cambio de sucres a dólares, donde 25000 sucres correspondían a un dólar estadounidense. Una vez que el país se llega a dolarizar, de igual forma, se implementan las tasas de interés activa y pasiva, la primera de un valor de 16,82%, mientras que la segunda en un valor de 9,35%. Entre las leyes que fueron reformadas con la llegada de la Ley

Trole I se encuentran la Ley de Hidrocarburos, la Ley de Telecomunicaciones y del Sector Eléctrico.

El objetivo principal de la Ley Trole I fue otorgar garantías necesarias para complementar el proceso de la dolarización. Con respecto a las jornadas laborales dentro del Código de Trabajo se implementó la libre contratación por obras, lo que en la actualidad se encuentra derogado según lo establece el mandato constituyente 8 del 2008, donde queda prohibido este tipo de contrato (Acosta & Iturralde, 2013).

### *Unificación Salarial*

Consecuentemente, la ley Trole I tuvo un gran impacto en base a las remuneraciones adicionales a los trabajadores, entre ellas se encontraban la decimoquinta y decimosexta remuneración, las que fueron unificadas con la implementación de la codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa; estableciendo que: "... los trabajadores del sector público y de las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se unifican en sus remuneraciones, el respectivo valor mensualizado de las: decimoquinta y decimosexta remuneraciones..." (Congreso Nacional, 2005 b; art. 107).

Como resultado positivo de la unificación salarial se dio paso a las remuneraciones mínimas que podemos encontrar hoy en día, las que se implementaron de acuerdo al puesto y grado que tienen los trabajadores en sus áreas respectivas. Ahora bien, la seguridad social fue un importante punto dentro de la nueva etapa de la dolarización, que influyó en la caída de la banca, pero una vez ajustado la remuneración unificada los aportes se incrementaron en cinco veces más antes de su implementación, de tal modo que, se ayudó con la recuperación de los fondos jubilares y a su vez se elevó la seguridad social (Sánchez, 2021).

Por otra parte, la unificación salarial también estaba compuesta por más

factores que complementaron su desarrollo, entre ellos, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, las que se vieron reducidas a un ámbito más limitado, simplificándolas y denominándolas como componentes salariales que se irían incorporando en el proceso de remuneraciones. El año 2000 fue un tiempo de prueba para poder desarrollar cada una de las temáticas de la Ley Trole; de esta forma a partir del año 2001 las compensaciones referentes a las remuneraciones se debían ir incorporando a la remuneración mínima, esto como un valor adicional a la misma, por cada 25000 sucres un dólar estadounidense.

Consecuentemente, la unificación salarial propuso dos tipos de remuneraciones, la primera ha sido la remuneración mínima, compuesta por las distintas actividades que se hayan llegado a complementar en el proceso de la unificación de los componentes salariales adjudicados a la remuneración que estarían hasta el 01 de enero del año 2005. El otro tipo de remuneración era la sectorial, misma que es dirigida de forma determinada a las diferentes actividades y rangos de una labor en específico, esta entraría en vigor a partir del 1 de enero del año 2005 al culminar la etapa de unificación (Rivas, 2007).

### *Ley Trole II*

Con el surgimiento de la Ley Trole I en el mes de marzo del 2000, hubo la necesidad de implementar una segunda denominada Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Ley Trole II), a diferencia de la primera tenía el objetivo de reformar una amplia gama de materias, pero su fin en específico fue la privatización. Dentro de este contexto el principal rol del estado era dar paso al sector privado para que aportara capital, de esta forma el Estado no invertiría de forma completa en distintos sectores.

Al hacer énfasis en la palabra privatización, lo primero que viene a la mente es la adjudicación de una cosa, la cual tomará el carácter de personal, pero dentro de la ley

Trole II la privatización tuvo un impacto diferente, ya que privatizaría parte del sector público, el mismo que ha tenido mayor conflicto social, entre ellos: energía eléctrica, agua, minería, seguridad social, petróleo y comunicaciones.

Hay que destacar que dentro del sector de hidrocarburos la privatización tuvo un gran alcance en lo que es la capitalización o inversión petrolera, específicamente, dentro de la empresa PETROECUADOR, con el objetivo de aumentar la producción en mayor escala. Ahora bien, no solo el sector petrolero se vio beneficiado con la privatización, sino que el sector de la comunicación tuvo una gran inversión por parte de empresas extranjeras, las mismas que ayudaron a eliminar la limitación de las emisoras de radio y de la televisión.

Es importante acotar que no toda la ley Trole II tiene un carácter positivo, ya que la persona que tendría la facultad de administrar los bienes del Estado era el Consejo Nacional de Modernización del Estado (CONAM), representado por el presidente de dicho consejo. La CONAM tenía las atribuciones de decidir qué vender, a quién vender, a qué precio vender y con qué condiciones se vendería, en este caso al mejor postor. Pero dentro de esto cabe significar que en ese momento el presidente de la CONAM era el hermano del que entonces era el presidente de la República del Ecuador.

Con estos antecedentes la forma de manejar las instituciones y bienes del Estado se verían afectados por una notoria inconstitucionalidad, ilegalidad y arbitrariedad, ya que todo estaría manejado por una sola familia en el gobierno. A su vez, se afecta el derecho a la participación ciudadana, con énfasis en los afroecuatorianos y pueblos indígenas. Dentro de este contexto la participación ciudadana estaría limitada a las personas con recursos o capital suficiente para intervenir dentro de los sectores del petróleo y la minería, sin tomar en cuenta el criterio u opinión de la población que pudiera ser afectada como los indígenas u otra comunidad (Palacios, 2020).

#### **4. Reactivación de la economía nacional ecuatoriana después de la dolarización**

En párrafos anteriores ya se ha hecho mención a las leyes Trole I y II, las que tuvieron distintos impactos en la sociedad, la primera por caracterizar el desarrollo del cambio de moneda y la segunda la privatización con la que ocasionó la inconstitucionalidad en varios aspectos, al no prever una buena distribución del poder y los recursos del Estado. Para ilustrar el impacto de la dolarización que se dio a inicios de los 2000, se ve intensificado la recuperación de indicadores financieros, entre ellos las tasas de interés, captaciones, inversiones, créditos y otras de igual magnitud dentro del avance económico. Ahora bien, el ingreso de la privatización dentro de las instituciones públicas ayudó al refinanciamiento del Estado, que contribuyó con el crecimiento de operaciones crediticias, logrando mejoras en dinamismo económico del país.

Con el establecimiento de la dolarización y a su vez, la merma de instrumentos de política monetaria de consideración, el sector fiscal tuvo un gran desempeño, que ayudó al mantenimiento de la dolarización mediante políticas anticíclicas. Una de las bases para la reactivación de la economía para ese periodo fue la reinserción del petróleo, las remesas de divisas por parte de los emigrantes y la creación del Oleoducto de Crudos Pesados (OCP).

La primera década del año 2000 estuvo enmarcada por factores económicos que estuvieron en un punto de inflación tan grande que se tenía pensado que el país caería en quiebra; pero, en el año 2004 se generó un mejor ingreso económico, debido al aumento del valor agregado del petróleo (VAP) (Banco Central del Ecuador, 2010).

#### **5. Conceptualización de la remuneración según la doctrina**

La remuneración es "...el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios..." (Urquijo, 2008, p.25), aquí se plantea una de las frases más comunes dentro de la terminología del derecho del



trabajo, “prestación de servicios”, que es entendida como las labores que realiza el trabajador dentro de un determinado lugar y momento, ordenadas o dispuestas por el empleador o persona contratante para dicho puesto de trabajo.

Según Dessler (2011), la remuneración “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (p.263). En este enunciado se alude a la “retribución”, la que es entendida como el abono que da el empleador al trabajador por el cumplimiento de una obra o de un servicio. Esta palabra tiene un contenido más amplio, infiere beneficios adicionales que no necesariamente tienen un carácter monetario, como pueden ser los seguros para el trabajador.

Por otro lado, Chiavenato (2009), diferencia la remuneración y el salario, entiende la primera como el pago en especie, mientras que salario es el pago en dinero. De igual forma, nos dice que la remuneración es obtenida por factores humanos tanto físicos como psicológicos, así como su esfuerzo, conocimiento y dedicación realizados en una empresa por una compensación adecuada a sus necesidades.

Al analizar lo establecido como concepto de remuneración por parte de la doctrina, se denota que la remuneración es entendida como la compensación de un trabajo realizado, esto en base a las relaciones de empleo que surgen entre las partes (empleador y trabajador), tomando en cuenta las funciones que desempeñan cada una de las dos partes, por un lado el trabajador se compromete a realizar una determinada actividad u ordenada por el empleador, mientras que este último se encarga de compensar la actividad realizada.

Haciendo referencia al valor integral que tiene la remuneración dentro de la relación laboral, cabe mencionar que uno de los objetivos de esta es lograr una sana convivencia entre empleador y trabajo, para que de esta forma exista equidad puertas adentro de la empresa y haya una buena competitividad en lo externo. La

remuneración que un empleado recibe por la culminación de una labor va más allá de una compensación en dinero. Las necesidades que tiene una persona no necesariamente se adecúan al valor monetario, sino que a su vez llegan a influir dentro en la seguridad personal, el estatus social, la autoestima, etc.

### **6. La remuneración en el Código de Trabajo ecuatoriano**

En relación a la remuneración el Código de Trabajo la conceptualiza como “todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especie...” (Congreso Nacional, 2005 a, art 95). En este enunciado se hace referencia a las formas de pago: monetaria o de servicios, esta última implica una retribución no monetaria por un determinado servicio que garantice la labor realizada.

De esta forma, el trabajador además de adquirir la remuneración pactada entre las partes, puede percibir más de lo acordado. Es decir, si el trabajador participa dentro del producto del negocio del empleador, este podrá obtener una retribución adicional, dependiendo del tipo de contrato. De igual forma, se llega a determinar una de las bases adicionales más importantes dentro de la remuneración que son las utilidades, las mismas que pueden entenderse como un ingreso económico adicional; esto debido a que participa directamente en las utilidades del empleador, de esta manera entra como un valor complementario de la remuneración.

Cabe resaltar que la remuneración es vital para el trabajador, ya que comprende un valor único y necesario para su proyecto de vida. Es por eso, que la remuneración debe ser igual para todas las personas, sin distinción o cualquier tipo de discriminación. El Código de Trabajo hace énfasis que “...a trabajo igual corresponde igual remuneración...” (Congreso Nacional, 2005, a, art 79).

No obstante, la remuneración forma parte vital dentro de los requisitos de la relación laboral, la misma que está compuesta por: servicios lícitos y personales, el horario, la

subordinación o dependencia y la remuneración; esta última se la establece de forma obligatoria dentro del contrato de trabajo, con el objetivo de instituir dentro de las jornadas laborales que pueden ser en días u horas, o a su vez de forma mensual. Con este antecedente la remuneración jamás se podrá embargar, exceptuándose el pago de pensiones alimenticias. Aún cuando haya días de descanso obligatorio la remuneración tendrá un carácter integro.

Hay que destacar la finalidad que tiene la remuneración para el trabajador, el artículo 126 numeral 1 del Código de Trabajo que “el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales...” (Congreso Nacional, 2005 a, art. 126); en este contenido se fundan las relaciones familiares y/o personales que tiene el trabajador, pues de no establecer una remuneración fija, el afectado no sería únicamente el trabajador, sino también su familia, afectando los derechos de otras personas.

Ahora bien, la remuneración no en todos los casos se la podrá determinar dentro del contrato de trabajo, sino que se puede acordar de forma verbal o bajo cualquier otra circunstancia. Sobre el asunto, el Código de Trabajo establece que la remuneración no pactada se pagará en base a la misma remuneración de otro trabajador con las mismas labores que desempeñe a favor del mismo empleador (Betancourt & Romero, 2021); si no hay otro trabajador con esas similitudes se establecerá por acuerdo entre las partes, pero si tampoco es posible de esa manera

se determinará a través de un juez, tomando en cuenta la carrera o profesión que desempeña el trabajador.

En este sentido, Ecuador con la llegada de la dolarización tuvo que implementar una nueva remuneración mínima mensual, con la única diferencia que se realizaría en dólares. La remuneración en el año de 1999 tenía un valor de 100.000 mil sucres, que cambiados en dólares eran 8.48 USD; ya en marzo del año 2000 con la implementación de la dolarización y el establecimiento de la Ley Trole I, mediante el Consejo Nacional de Salarios se generó como salario mínimo mensual el valor de 57 USD, tomado como referencias: los precios del consumidor, la productividad laboral, la elasticidad de empleos, la variación de la productividad laboral, la tasa de participación global, etc.

En la actualidad la legislación el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios, es el encargado de establecer los salarios básico unificados de forma anual (Congreso Nacional, 2005 a); mientras que el Ministerio de Trabajo es el encargado de especificar y desarrollar las remuneraciones mínimas de los trabajadores de los servidores públicos. En este sentido y haciendo referencia a las remuneraciones antes y después de la dolarización y según lo indicado en el párrafo anterior, es menester presentar el avance que ha tenido la remuneración mínima como forma de pago mensual, que coadyuva al mantenimiento de la integridad y desarrollo social y económico del país ecuatoriano. Los datos a continuación revelan la cantidad a que se ha elevado la remuneración en base al producto interno bruto y a la canasta básica familiar de cada año; tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

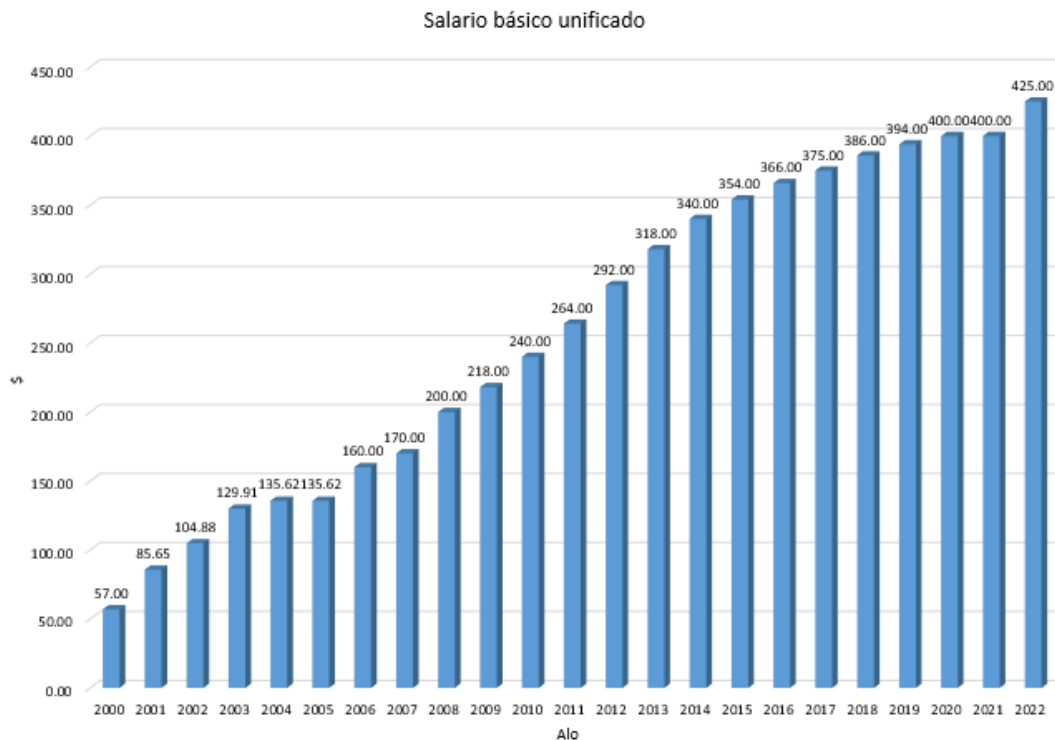


Grafico 1. Salario básico unificado  
Fuente: Villarroel & Medina (2022)

## 7. El salario básico unificado como remuneración mínima en el Ecuador

Como punto de partida dentro de este acápite se debe tener en cuenta la conceptualización que se le otorga al salario básico unificado (S.B.U.), este es el valor es la retribución a un trabajador por el hecho de culminar o concluir una labor ordenada por su empleador, la misma que no podrá ser inferior a la establecida por el Consejo Nacional de Salarios (CONADES) o los ya establecidos como salarios sectoriales. Ahora bien, el Código del Trabajo nos hace alusión al salario unificado, interpretándolo de la siguiente manera:

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios,

comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley (Congreso Nacional, 2005 a, art. 81).

El salario básico unificado como lo conocemos hoy en día tenía otra denominación, conocida como el salario mínimo nacional. Hay que aclarar que el Estado ecuatoriano hace cumplimiento a lo establecido en el artículo 2 del convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo (1977), que hace mención a la fijación de salarios mínimos por parte de sus países miembros, con carácter de ley y de obligatorio cumplimiento; a su vez alude a lo establecido en el artículo 3 del mismo convenio donde se menciona que los salarios mínimos se acordaran en función de las necesidades económicas de la vida cotidiana del país.

Como último aspecto importante sobre la fijación del S.B.U. es que este nunca podrá ser inferior al estipulado en cada año, es decir, si en el año 2021 tenía un valor de 400 USD en el presente año no puede ser menor, pues se estaría retrotrayendo las necesidades básicas de la población, la calidad de vida y el buen vivir (Ministerio del Trabajo, 2020).

### **8. La remuneración y calidad de vida laboral en Ecuador y Estados Unidos**

#### *La calidad de vida laboral en Estados Unidos*

El salario como remuneración mínima en Estados Unidos se ve desarrollado por leyes estatales y federales. Las personas que se encuentran protegidas por la Ley de Normas Razonables de trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) tienen una mayor protección de su derecho a la remuneración, se regula un salario mínimo que con el pasar de los años va aumentando su porcentaje, hay que tener en cuenta que Estados Unidos tiene la manera de contratación por horas, que oscilan en un valor mínimo de 7,25 USD en el estado de California y un valor mínimo de 15 USD en el distrito de Columbia (Ricardo, 2021).

Esta diferenciación entre remuneraciones mínimas de un Estado con otro se debe a la calidad de vida de cada Estado; por ejemplo, dentro del Estado de California la "canasta básica" no es tan alta comparada con el distrito de Columbia, donde hay ingresos superiores a los del anteriormente mencionado, todo esto se da sobre la base de las leyes federales que maneja cada Estado con la única intención de garantizar la seguridad de la ciudadanía que habita dentro de su jurisdicción, aplicando el uso y goce de los derechos humanos.

Estados Unidos posee una de las mejores economías a nivel mundial, gracias a sus políticas económicas y desarrollo sostenible de su capital nacional; consecuentemente se fijan las horas de trabajo por acuerdo entre trabajador y empleador o de forma individual, sin excluir la forma de acordar entre empleadores y sindicatos de

trabajadores; siempre velando por el cumplimiento de la remuneración mínima. El encargado de velar dicha cuestión es la División de Salarios y Horas (WHD por sus siglas en inglés), haciendo cumplir lo que se establece en las normas federales, y a su vez si se diera el caso por demandas de índole privado.

Para que haya una buena relación laboral entre empleador y trabajador y exista una óptima calidad de vida laboral se deben establecer tiempos de descanso o vacaciones. En Estados Unidos los días festivos y vacaciones se determinan de tres formas distintas: 1) por las normas interpuestas por el empleador, 2) por la negociación individual por parte de los trabajadores y empleadores y, 3) la negociación colectiva entre empleadores y sindicatos de trabajadores.

En Estados Unidos existe la Ley de la Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés), esta se refiere a que, si un establecimiento llega a contar con más de 50 empleados, el empleador puede dar un periodo de 12 semanas de permiso sin remuneración por motivo de salud, sea personal o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad, sin exceptuar si el trabajador decide adoptar un niño; todo esto sin la pérdida del empleo (USDOL, 2008).

#### *La remuneración como base de la canasta básica del Ecuador*

La calidad de vida en el Ecuador se enmarca de acuerdo a la población y en particular a la zona o región en la que habite la población. Se plantea entonces que la vida en el Ecuador se debe relacionar con diferentes factores, uno de ellos es la canasta básica, la que es definida como la agrupación de servicios y bienes que tienen un carácter de indispensables que llegan a satisfacer las diferentes necesidades que se tienen en el hogar, compuesto por cuatro personas con un promedio de 1,6 perceptoras de ingresos de cualesquiera clases ya sea proveniente del trabajo (remunerado o independiente) o cualquier tipo de prestaciones.

La canasta básica familiar se establece

como el objetivo de proporcionar un cálculo exacto del costo mensual de una canasta, se calculan con el salario básico unificado; dicha estadística ayudaría a definir la relación que hay entre la remuneración y la inflación que se da anualmente en el país. Cabe considerar que la canasta básica plantea de igual forma el cálculo de la cobertura de adquisición de servicios y bienes de una canasta familiar para un hogar compuesto de cuatro miembros de 1,6 perceptores de ingresos; a su vez, se encarga de disponer un señalizador de los respectivos servicios y bienes que permite el análisis de la relación remuneración e inflación; y, como último aspecto importante, es el monitoreo y diseño de las diferentes políticas gubernamentales, coyunturales y laborales que se encargan de la toma de decisiones.

Ahora bien, el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC, 2022) establece que la canasta básica de enero del 2022 tuvo un valor de 724,39 USD; esto demostrando que el ingreso familiar para la canasta básica se sostiene o se cubre en un 109,52%, pues la canasta básica vital es de un valor de 514 USD, haciendo alusión al aumento de la remuneración básica unificada del año 2022 que es de 425 USD.

### *Derecho a una vida digna como parte del buen vivir*

La remuneración es la encargada de satisfacer las necesidades tanto económicas, sociales, familiares y demás, propicia calidad de vida óptima para el trabajador. De este modo, el derecho a la vida digna es fundamental para el vínculo laboral que hay entre empleador y trabajador; el primero recibe como retribución las labores realizadas por el trabajador, que ayudan a su economía y de una u otra forma se las puede denominar como remuneración indirecta, ahora bien, el trabajador tiene como compensación la remuneración directa dada por el empleador por el hecho de cumplir con la labor que ha sido encomendado.

Consecuentemente, la calidad laboral va de la mano con la calidad de vida que tiene un

trabajador dentro de la sociedad, que tiene el objetivo de desarrollar los intereses comunes de las dos partes de la relación laboral, que es el bienestar económico. La motivación en el trabajo es de vital importancia, esta tiene como propósito el mejoramiento de los niveles de eficacia productiva, haciendo alusión a las metas que se han planteado tanto el trabajador y como el empleador, sinónimo de organización laboral.

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 en su artículo 66 numeral 2 hace referencia al derecho a la vida digna, que garantiza el derecho a la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. Siendo esto el fundamento del buen vivir (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Ahora bien, el complementar de una persona se va direccionado en la manera de generar y aumentar su desarrollo de vida, es decir, qué estrategias o mecanismos busca para subsanar cualquier tipo de imprevisto que impida este objetivo.

Fundamentalmente, la calidad de vida en Ecuador tiene un nivel medio en comparación a otros países de América Latina, no llega a desarrollar el potencial económico que tiene, por ejemplo, está la exportación de banano y petróleo, mecanismos que ayudan al incremento económico y social del país. El buen vivir va de la mano con una justa remuneración y una calidad de estándar laboral, ya que si hay un vínculo laboral bueno la productividad será alta para la empresa y el país en su totalidad.

## CONCLUSIONES

Las indagaciones realizadas permiten concluir que:

- Las relaciones de trabajo con el tiempo han ido evolucionando hasta llegar a un punto donde el empleador tiene la obligación de

generar calidad laboral óptima y garantizar los derechos de los trabajadores para una mayor producción sobre la base de estándares de calidad y seguridad social.

- Con el paso de los años la remuneración ha ido evolucionando de manera exponencial, la que se ha implementado dentro de la normativa ecuatoriana como un derecho fundamental, haciendo alusión a las diferentes recomendaciones de organizaciones internacionales con el único fin del garantizar los derechos del trabajador.
- La remuneración en el Ecuador es una de las mejores de América Latina, haciendo referencia que la moneda local no es propia, es adoptada de los Estados Unidos de América, con el fin de desarrollarse como país.
- Ecuador podría ser un país desarrollado pues dispone de los mecanismos para llevarlo a cabo, entre ellos está la producción y exportación de banana y petróleo, que ayudaron a la reactivación económica a inicios de los 2000, asegurando una mínima inflación interna.
- Es necesaria la implementación de políticas públicas que afiancen el desarrollo sostenible del país. Asimismo, la reforma a la normativa laboral debe implementar medidas que avalen la seguridad social del trabajador sobre la base de la remuneración; por ejemplo, la modificación al salario básico unificado, dentro de su cálculo se deben tomar en cuenta además de la canasta básica familiar y la canasta básica vital el poder económico que tiene el país frente a otros países, en otras palabras, la calidad de vida y la forma de contratación.

## **LIMITACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS**

Este artículo está limitado por su carácter descriptivo. Los autores se proponen para un próximo estudio analizar el impacto de la remuneración en el ámbito familiar.

## **AGRADECIMIENTO**

Los autores agradecen las recomendaciones de sus pares en la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Acosta, M. R., & Iturralde, P. J. (2013). *La alquimia de la riqueza: estado, petróleo y patrón de acumulación en Ecuador*. Centro de Derechos Económicos y Sociales. Ecuador: Flacso Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1945). *Constitución Política de la República del Ecuador, 1945*. Quito. Ecuador.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial. <https://app.vlex.com/#vid/constitucion-republica-ecuador-631446215>
- Banco Central del Ecuador. (2010). *La Economía Ecuatoriana luego de 10 años de dolarización*. Dirección General de Estudios del B.C.E. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Notas/Dolarizacion/Dolarizacion10anios.pdf>
- Betancourt Pereira, E. J., & Romero Romero, C. D. (2021). Interpretación de las normas constitucionales ecuatorianas como garantía a los derechos humanos. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 482-499. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.165>
- Camacho, C. E. (2017). *El derecho a la remuneración mínima vital de los*

- trabajadores del hogar en el Perú*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23768>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Congreso Nacional (2005 a). *Código del Trabajo*. Registro Oficial. Modificación, (2 de noviembre 2021). <https://app.vlex.com/#vid/codigo-trabajo-631473899>
- \_\_\_\_\_ (2005 b). *Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, codificación*. Codificación 8, Registro Oficial 16 de 12 de mayo del 2005
- Chica Ortiz, J. L., & Pangol Lascano, A. M. (2021). La Fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.173>
- D'Avenel, V. (1913). *Paysans et ouvriers depuis sept cents ans*, París: Librairie Armand Colin.
- Dessler, G. (2011). *Administración de Recursos Humanos*: México: Pearson Educación.
- Guamán Gómez, V. J., Espinoza Freire, E. E., Herrera Martínez, L., & Herrera Ochoa, E. (2019). Reflexiones acerca de la investigación social en la Carrera en Educación del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 437-446.
- Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos. INEC. (2022). *Estadísticas del Ecuador*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- Ministerio del Trabajo Ecuador. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-185*. Registro Oficial. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/10/SBU-17.09.20-signed.pdf?x42051>
- Organización Internacional del Trabajo. (1977). *Introducción al estudio del trabajo*. México.
- Palacios, P. (2020). *La ley para la promoción de la inversión y la participación ciudadana, o Ley "Trole 2"*. Quito-Ecuador: Instituto Científico de Culturas Indígenas. <http://icci.nativeweb.org/boletin/18/palacios.html>
- Parias, L. H. (1965). *Historia general del trabajo*. Barcelona: Ediciones Grijalbo.
- Paz, J. J., & Cepeda, M. (2009). Ecuador en la Globalización: 1975-2005. *Historia Actual Online*, (18), 25-39.
- Ricardo, D. (2021). Ensayo sobre las utilidades. *El trimestre económico*, 88(351), 895-920.
- Rivas, T. M. (2007). *La Unificación y Homologación de las remuneraciones de los servidores públicos del Registro Civil del Ecuador y su relación con las remuneraciones del sector público de la República de Argentina Período 2002 - 2005*. [Tesis de grado, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí]. Ecuador. <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/1265>.
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>
- Sánchez Oviedo, D. X. (2021). El dolo civil contractual frente al delito de estafa. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 120-132. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.118>
- Urquijo, J. I. (2008). *La remuneración del*

- trabajo*: Manual para la gestión de sueldos y salarios. Caracas: UCAB.
- USDOL, W. (2008). Fact Sheet# 48: Application of US Labor Laws to Immigrant Workers: Effect of Hoffman Plastics decision on laws enforced by the Wage and Hour Division. Washington, DC: USDOL, Wage and Hour Division. *Washington, DC: US Department of Labor, Wage and Hour Division.* <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs48.pdf>.
- Varela Sánchez, A. F. (2013). *Políticas neoliberales de ajuste comprendidas entre 1979-2007, como causa de crisis de gobernabilidad en el Ecuador Expenrimentó verdaderamente el Ecuador una larga noche Neoliberal? éxitos o fracasos?*. [Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2644>
- Villarroel, J., & Medina, V. (22 de Febrero de 2022). Remuneración. *Trabajo.gob.ec*. <https://www.trabajo.gob.ec/>
- Weller, J. & Davis, K. (2008). *América Latina: Su Evolución en el Largo Plazo y sus tendencias recientes*. CEPAL.
- Werther, J., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Ciudad de México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

## **CONTRIBUCIÓN DE LOS AUTORES**

Juan Carlos Villarroel Guamán

Determinación del problema y objetivo a investigar. Análisis de los materiales bibliográficos y normativas referentes a la remuneración laboral en Ecuador. Elaboración del artículo. Aplicación de la norma APA-7.

Vanessa Estefanía Medina Medina

Búsqueda y selección de información. Estudio de los artículos de la Constitución y el Código del Trabajo relativos a la remuneración laboral. Participación en la redacción del artículo.

## **BIOGRAFIA DE LOS AUTORES**

### **Juan Carlos Villarroel Guamán**

Estudiante de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

### **Vanessa Estefanía Medina Medina**

Docente y Tutora de Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, de la Universidad Tecnológica Indoamérica.