

Ecuador: política salarial 1984 – 1994

Virginia Fierro*

1. Introducción

A no dudarlo, el diseño de la política salarial en el Ecuador constituye una de las tareas en las que actualmente el hacedor de política económica ha visto restringido su margen de maniobra en mayor grado. El elevado peso del gasto en remuneraciones en el presupuesto del sector público; el deterioro del poder adquisitivo del ingreso; la indexación de los contratos colectivos y escalafones profesionales a los incrementos de los salarios mínimos; el intrincado y complejo sistema salarial y la cada vez menor participación de las remuneraciones en el producto interno bruto, son algunos de los elementos que describen el panorama al que debe hacerse frente cuando se incrementan los salarios.

En efecto, durante más de una década la economía ha registrado elevadas tasas de inflación y bajas tasas de crecimiento que han provocado, directa o indirectamente, los desajustes estructurales mencionados y que tornan vano todo intento por cumplir de manera simultánea los objetivos de política salarial. En un contexto difícil como el actual, el hacedor de política debe tratar de conciliar de la mejor manera el objetivo de que los incrementos salariales no sean inflacionarios y el de que el ingreso de los trabajadores recupere el poder adquisitivo.

* Doctora en Análisis y Política Económica del Instituto de Estudios Políticos de París - Francia (1987).
Funcionaria del Banco Central del Ecuador.

Los incrementos salariales no son necesariamente inflacionarios. Lo son cuando éstos tienen un costo fiscal que está por encima del programado en el presupuesto del sector público y el fisco tiene que recurrir a fuentes de financiamiento inflacionarias; cuando se transmiten señales equivocadas a los agentes económicos¹ quienes revisan sus expectativas inflacionarias hacia arriba y cuando el sector productivo traslada el mayor costo salarial a los precios.

En programas de ajuste económico de política monetaria «autónoma»² como los implementados en el Ecuador, el ajuste y la disciplina fiscales son claves para alcanzar las metas de inflación. Por ello, las decisiones de incrementos salariales deben estar en función, ante todo, del impacto en el gasto fiscal. El objetivo de recuperación del poder adquisitivo del ingreso pasa a un segundo plano ya que ese objetivo se puede alcanzar de manera permanente tan sólo si el ritmo de crecimiento de los precios disminuye de manera efectiva y se estabiliza la economía.

La anterior recomendación de política es pertinente siempre y cuando la austeridad fiscal, consistente con la meta de inflación, se observe en todos los órdenes y de manera permanente hasta que el programa de ajuste haya alcanzado los objetivos perseguidos. De otra forma, es decir si el gasto en otros rubros es mayor al programado, ocurre lo que se ha sucedido en el país. El afán por precautelarse que los incrementos salariales tengan un costo que esté «en línea» con la programación presupuestaria, no solamente que ha conducido a exacerbar la pérdida sistemática del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores del sector público y privado sino, a distorsionar el sistema salarial.³

Se espera que la Ley de Modernización, presentada por el Ejecutivo y recientemente aprobada por el Congreso Nacional, le permitirá al gobierno avanzar con su proyecto de reducción de personal del sector público. El ahorro fiscal generado se podrá utilizar como fuente de financiamiento para futuros incrementos salariales, evitándose así el impacto inflacionario que éstos han tenido en el pasado y que hoy se trata de atenuar.

Otro de los problemas que hacen que la decisión del incremento de los salarios sea difícil es el de la indexación al salario mínimo vital (SMV). La actual administración presentaría un proyecto de unificación salarial con la intención de simplificar el sistema salarial del país pero, sobre todo, solucionar el problema de la indexación al salario

1 Si las autoridades económicas informan, por ejemplo, que los ajustes salariales se harán en función de la tasa de inflación esperada y no de la inflación pasada y finalmente se hacen a una tasa superior a la tasa de inflación anunciada para el año.

2 Marfán Manuel.

3 Parte del desborde del gasto fiscal viene dado por el elevado costo de los contratos colectivos y de los escalafones; sin embargo, éstos también son la consecuencia de los elevados índices inflacionarios e inestabilidad económica.

mínimo vital al prohibir de manera general la indexación a éste o a cualquier otro componente de las remuneraciones; con lo cual se daría fin a los actuales efectos multiplicativos que tiene el incremento del SMV en los costos salariales de los empleadores públicos y privados.

En efecto, la indexación del escalafón del Magisterio a los incrementos del salario mínimo vital general, por ejemplo, hace que alrededor del 50% del costo para el sector público no financiero (SPNF), de un incremento del salario mínimo vital general, corresponda al Magisterio. El hecho de que el 50% del costo de un incremento salarial se canalice tan sólo a un 22% de los servidores del sector, es clara muestra de las restricciones a las que se ve enfrentado el hacedor de política económica al momento de diseñar su política salarial y que la Ley de Unificación Salarial pretendería corregir hacia adelante.

La indexación al SMV y el fuerte impacto sobre el gasto fiscal de los incrementos de este rubro salarial, han forzado a fijarlo en niveles bajos y recurrir al incremento de otros componentes cuyo costo es menor y más fácil de calcular. Inclusive han propiciado la creación de nuevas compensaciones salariales como el décimo sexto sueldo. Así, el sistema salarial presenta distorsiones de tal magnitud como que una de las compensaciones salariales, la compensación al costo de vida, es mayor al salario mínimo vital general. Por otro lado, el no subir el salario mínimo vital ha ido en detrimento de la situación financiera del IESS ya que las contribuciones tanto patronales como personales son cada vez menores en términos reales.

Además de los problemas mencionados que dificultan el diseño de la política salarial, el sistema salarial, en sí mismo, es intrincado y complejo. En efecto, existen varios regímenes salariales a los que se acogen los trabajadores según se trate de un empleo en el sector público o en el sector privado, si el funcionario es de carrera administrativa o no, etc. Por otro lado, y a pesar de que la legislación que norma los incrementos salariales se basa en argumentos de equidad en el tratamiento de los trabajadores y eficiencia administrativa, con el tiempo se han ido creando una serie de sueldos «adicionales» de tal forma que al momento el concepto de remuneraciones es complejo como compleja es la decisión de los incrementos salariales. Existe, en efecto, un elevado número de pagos cuyas fórmulas de cálculo son hasta difíciles de recordar. Si a la complejidad del sistema se añade el hecho de que la información laboral de la que dispone el país es deficiente, es inútil insistir en el grado de dificultad que entrafía el diseño de la política salarial.

La evolución del costo salarial por trabajador es esencialmente la seguida por el ingreso bruto de los trabajadores. Es decir que, en términos reales, el costo

salarial para los empleadores se ha reducido drásticamente durante la última década. Por otro lado, en el Ecuador la participación de las remuneraciones en la producción nacional es una de las más bajas de América Latina y la región. La distribución de la producción nacional entre el pago al trabajo y el pago al capital, así medida, ha disminuido sistemáticamente durante la última década, lo cual prueba que el peso del ajuste económico ha afectado sobre todo a los trabajadores más que a los dueños de capital.

El presente trabajo intentará resumir las características que definen al contexto en el que tiene que hacerse política salarial en el Ecuador a fin de identificar posibles soluciones a las principales limitaciones a las que se enfrenta. Sin embargo, no pretende analizar de manera exhaustiva todos los aspectos que definen a la política salarial ecuatoriana como tampoco tiene la intención de plantear solución a todos y cada uno de los problemas involucrados en su diseño. El trabajo se divide en cuatro secciones; la primera abordará el tema de la fijación de las remuneraciones de los trabajadores que se encuentran amparados por el Código de Trabajo. En una segunda sección se analizará la fijación de salarios de los funcionarios públicos y en una tercera sección se comentará el peso del gasto en remuneraciones del sector público no financiero a nivel macroeconómico. Finalmente, en una cuarta sección, se presentarán las conclusiones y recomendaciones de política que se extraen del trabajo.

2. Fijación de las remuneraciones de los trabajadores que se encuentran amparados por el Código de Trabajo

La fijación de las remuneraciones en el Ecuador se enmarca dentro de un contexto legal específico según se trate del sector privado y del sector público que no se encuentre amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa; del sector público que se encuentra amparado por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o de instituciones del sector público que se acogen a leyes específicas como es el caso de las Fuerzas Armadas, el Magisterio, los médicos etc.. El «paraguas» legal que ampara a los trabajadores es, sin embargo, el Código de Trabajo.

En esta sección se abordará el tema de la fijación salarial de acuerdo a las disposiciones emanadas por el Código de Trabajo y se analizará la evolución de los diferentes componentes de las remuneraciones.

2.1 Marco legal de la fijación de remuneraciones

Los trabajadores del sector privado y del sector público que no se encuentran amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, están sujetos al Código del Trabajo.

El Código de Trabajo regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y contempla una serie de disposiciones con respecto a la contratación individual de trabajo, la contratación colectiva, las diferentes modalidades de trabajo, los riesgos del trabajo, las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos, la organización, competencia y procedimiento, las sanciones y la prescripción.

El Código (art. 79) define claramente lo que es sueldo y lo que es salario. Por sueldo define a la cantidad que le corresponde al empleado, que paga el empleador por concepto del contrato de trabajo y que se paga por meses, sin suprimir los días laborales. Al salario como lo que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y que se paga por jornada de labor, obra o tarea.

2.1.1 ¿Quién fija los sueldos y salarios?

Los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales. En ese sentido, el Código de Trabajo (art. 120) señala que le corresponde al Estado establecer el sueldo y salario mínimo de las diferentes ramas del trabajo. Para ello, el Código (art. 125) dispone la conformación de las llamadas Comisiones Sectoriales que son las encargadas de fijar los sueldos y salarios mínimos de los sectores respectivos (Sueldos y Salarios Mínimos Sectoriales). Puesto que no todos los sectores productivos cuentan con una comisión sectorial, el Código de Trabajo prevé además la fijación del Salario Mínimo Vital General (SMVG).

Además de los sueldos y salarios mínimos, el Código de Trabajo y otras leyes conexas y reglamentos al mismo tiempo disponen la cancelación a los trabajadores de una serie de pagos adicionales. El Código (art. 94) implícitamente define como remuneración⁴ «todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto de Seguridad Social cuando la

4 A lo largo del documento como remuneraciones se definen a todos aquellos rubros que percibe el trabajador sea en dinero, en servicios o en especie (inclusive la compensación al costo de vida), tal como se deduce que las definen el Código de Trabajo en su art. 94. Bien merece la pena señalar que la Ley 109 publicada en el Registro Oficial N° 363 del 8 de noviembre de 1982, art. 6, señala que la compensación al costo de vida no tiene carácter de remuneración. Esta contradicción legal ha ocasionado problemas cuando el CONADES ha incrementado la compensación al costo de vida como incremento de las remuneraciones (ver art. 134 del Código de Trabajo). En particular, la Cámara de Industriales del Pichincha ha interpuesto el recurso de anulación de los últimos incrementos de este componente salarial ante el Tribunal de lo Contencioso y Administrativo (sin que haya habido una sentencia al respecto).

asume el empleador, o cualquiera otra retribución que tenga carácter de normal en la industria o servicio».

Desde el año de 1985 han sido diferentes funciones del Estado las facultadas para fijar el SMVG y el resto de remuneraciones. En enero de 1984, se faculta al Congreso Nacional a expedir leyes de fijación salarial o aumentos del SMVG para los trabajadores privados y públicos sujetos al Código del Trabajo. El Congreso debía considerar los informes integrales de la Función Ejecutiva que debían incluir los dictámenes del Consejo Nacional de Salarios (CONADES).

En Mayo de 1989, el Congreso Nacional expide la Ley 24 promulgada en el Registro Oficial (RO. 193), mediante la cual se modifica el Artículo 134 del Código del Trabajo y se otorga al presidente de la República la facultad exclusiva de modificar el SMVG.

En diciembre de 1991, la Ley Reformatoria al Código del Trabajo confiere al CONADES el poder de fijar el SMVG, fijación que debe realizarse en forma semestral. Además establece que será el CONADES quien, también en forma semestral, determine los aumentos generales de remuneraciones.

2.1.2 ¿Qué es el Consejo Nacional de Salarios (CONADES)?

El CONADES está definido como un organismo técnico consultivo del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, el cual está constituido por: el Subsecretario de Trabajo (quien lo preside), el Subsecretario de Finanzas, el Secretario General de Planificación, el Director General del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - o sus delegados permanentes -, un delegado único de las Cámaras y un representante de las centrales sindicales de trabajadores y artesanos.

De acuerdo al Código de Trabajo (art. 122), al CONADES le corresponde «asesorar al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país». En última instancia, entonces, es este organismo el que debería diseñar la política salarial del país.

Sin embargo, tal como se señaló en la introducción de este documento, los objetivos que persigue cada sector de la economía (Estado, trabajadores y empleadores), del incremento de las remuneraciones son actualmente excluyentes lo cual limita definitivamente

te la posibilidad de que el CONADES diseñe la política salarial de manera independiente. Dada la composición de los miembros del organismo, sus resoluciones reflejan la decisión del Gobierno.

2.1.3. Las comisiones sectoriales y los salarios mínimos sectoriales

Las Comisiones Sectoriales se crearon a fin de establecer los sueldos y salarios mínimos que deben regir en cada año calendario en los diferentes sectores productivos que están amparados por dichas comisiones. El espíritu con el que se crean es el de dar un tratamiento salarial diferenciado en función del tipo de trabajo y de las condiciones del mismo, según la actividad de la que se trate.

Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos y salarios mínimos, están integradas por: un vocal nombrado por el Ministerio de Trabajo, un vocal nombrado como representante de los empleadores y un vocal nombrado en representación de los trabajadores.

Las comisiones sectoriales (art. 125) deben sujetarse a los objetivos y a la política general señalados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, así como a la realidad sectorial desde el punto de vista de la situación de los trabajadores y la rentabilidad productiva de las empresas.

Según el Código del Trabajo, las Comisiones Sectoriales deben considerar los siguientes aspectos para la fijación de sueldos y salarios:

- el sueldo o salario mínimo tiene que satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador;
- las diferencias entre las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc.;
- el rendimiento efectivo del trabajo;
- las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

Las fijaciones de sueldos y salarios mínimos sectoriales establecidas por las Comisiones Sectoriales deben ser aprobadas mediante Acuerdo del Ministerio de Trabajo una vez que el CONADES las recomiende.⁵

5 El CONADES puede no aprobar las decisiones a las que lleguen las Comisiones Sectoriales, en cuyo caso hace su propia recomendación al Ministro de Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, en caso de que una Comisión Sectorial no llegue a un acuerdo o que una de las partes apele la decisión adoptada, el CONADES debe hacer una recomendación al Ministro.

La actuación de las Comisiones Sectoriales en la actualidad merece el mismo comentario que la del CONADES. La dificultad que entraña la conciliación de los objetivos de la política salarial requiere de la participación activa del gobierno en el señalamiento de incrementos salariales compatibles con la programación macroeconómica. Al así hacerlo, se está perdiendo la intención primera de la existencia de las comisiones, como es la de dar un tratamiento salarial particular y diferenciado en función de las condiciones de cada sector; es decir, sobre la base del análisis microeconómico del sector.

2.1.4 Fijación del salario mínimo vital general (SMVG)

El SMVG para todos los trabajadores (tanto del sector público como privado), que no están amparados por una Comisión Sectorial, debe fijarse semestralmente mediante resolución del CONADES. Igualmente, con la misma periodicidad, el CONADES debe determinar el aumento general de remuneraciones.

El Presidente de la República, mediante decreto, fija el sueldo básico del Magisterio Fiscal con sujeción a las normas de la ley pertinente y el Salario Mínimo Vital establecido por el CONADES (art. 134).

2.2 Componentes del ingreso bruto ⁶

Además de los sueldos y salarios mínimos, el Código de Trabajo, las leyes conexas y reglamentos al mismo, establecen una serie de sueldos y compensaciones que el empleador debe pagar; algunos de manera mensual, otros pasando un mes y varios una vez al año. Ciertos sueldos y compensaciones están indexados al salario mínimo vital y otros al sueldo o salario establecido entre empleadores y trabajadores, es decir al sueldo o salario básico.

Los sueldos y compensaciones que forman parte de la remuneración o ingreso bruto (ingreso total antes del pago de impuestos a la renta) son los que se señalan a continuación.

⁶ Este documento se refiere a la categoría de los trabajadores en general, pequeña industria y trabajadores agrícolas sujetos al Código de Trabajo, que no pertenecen a un sector para el que esté establecida una Comisión Sectorial y que laboran en el sector formal de la economía.

- **Salario Mínimo Vital General (SMVG)**, es el que fija semestralmente el CONADES y ningún sueldo o salario puede ser inferior ni en el sector público ni en el privado.
- **Sueldo o salario**, tal como se ha definido anteriormente.
- **Décimo Tercer Sueldo** (art. 111), es igual a un pago que debe realizarse en diciembre equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que el trabajador hubiere percibido durante el año calendario respectivo (para su cálculo se excluyen de las remuneraciones el porcentaje legal de utilidades, viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y los beneficios que representan los servicios de orden social).
- **Décimo Cuarto Sueldo** (art. 113), es una bonificación adicional equivalente a dos SMV de la respectiva categoría ocupacional y que debe ser pagada en el país hasta el 15 de septiembre de cada año.
- **Décimo Quinto Sueldo**, la Ley 79, publicada en el R.O. 464 del 22 de junio de 1990, fija este sueldo para los trabajadores y servidores del sector público y privado en 50.000 anuales y para los empleados de servicio doméstico en 30.000 sucres anuales. Se paga a los trabajadores que hayan cumplido un año calendario ininterrumpido en los primeros días del mes de febrero, abril, junio, agosto y octubre de cada año, en alcuotas de 10.000 sucres en cada desembolso. (Para los empleados del servicio doméstico se paga 6.000 sucres en cada desembolso).
- **Décimo Sexto Sueldo** (Ley 19, publicada en el R.O. 90, del 18 de diciembre de 1992) es igual a una octava parte de un sueldo o salario básico mensual. Nadie puede recibir menos de la doceava parte de dos SMV, ni más de un SMV.
- **La Compensación al Costo de Vida**, es uno de los pagos adicionales que percibe el trabajador de manera mensual, el mismo que se ha ido incrementando desde que la ley lo creara en 1982 (Ley 109, publicada en el R.O. 363 del 08 de noviembre de 1982). Desde enero de 1994, la Compensación al Costo de Vida asciende a 100.000 sucres mensuales.
- **Bonificación Complementaria** (art. 115), forma parte de las remuneraciones adicionales consideradas dentro del Código del Trabajo y es igual a la cantidad fija de 12.000 sucres anuales, pagaderos en diez meses (no se paga en los meses

de septiembre y diciembre, bajo el argumento que en esos meses se paga las décimo tercera y décimo cuarta remuneración).

- **Compensación al Transporte**, es una compensación adicional creada por la Ley 107 publicada en el R.O. 361, el 4 de noviembre de 1982, que establece que tanto los empleadores públicos como privados deben facilitar el servicio de transporte a los trabajadores. Si el empleador no facilita este servicio, tiene que compensarlo pagando mensualmente la tarifa de transporte urbano por cuatro (viajes diarios) y por veinte días al mes (días laborables).
- **Vacaciones (art. 70)**, es un pago que equivale a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Tal como en el caso del décimo tercer sueldo, para su cálculo se excluyen de las remuneraciones el porcentaje legal de utilidades, viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta y décima quinta remuneraciones, la compensación salarial y la bonificación complementaria, y los beneficios que representan los servicios de orden social.
- **Fondo de Reserva (art. 198)**, a partir del primer año de trabajo en una misma institución los trabajadores tienen derecho a que el empleador abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo de trabajo. Las cantidades correspondientes al fondo de reserva son depositadas en el IESS, por lo que el trabajador no las recibe anualmente pero tiene derecho al fondo de reserva al separarse de la institución en la que trabaja o a través de préstamos hipotecarios.

2.3. Evolución del ingreso bruto

En términos generales se puede afirmar que la información sobre sueldos y salarios que existe en el país es deficiente. Las instituciones a las que inclusive por ley les correspondería generar información sobre salarios y empleo, como es el caso del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, no cuentan con series comparables y lo suficientemente largas que permitan saber cómo ha evolucionado el ingreso total de los trabajadores que perciben un sueldo o salario básico superior al mínimo vital general.

El Código de Trabajo establece explícitamente que los sueldos o salarios básicos deben estipularse libremente, pero que en ningún caso pueden fijarse por debajo del salario

mínimo vital. Al poder estipularse libremente entre empleadores y trabajadores, los sueldos o salarios básicos superiores al salario mínimo vital, pueden haber permanecido constantes, haberse incrementado en la misma cantidad en que lo ha hecho el SMVG o pueden haber subido en igual porcentaje que el SMVG. En todo caso, lo único que se sabe es que ninguna categoría salarial debe estar por debajo del salario mínimo vital.

Existe un importante esfuerzo realizado por el INEC en la elaboración de índices de empleo y remuneraciones⁷ y actualmente se cuenta con índices desde el último trimestre de 1985 hasta el segundo trimestre de 1993. Los índices se calculan en base a encuestas realizadas a grupos de establecimientos dedicados a actividades económicas en diversos sectores productivos, es decir a empleadores.⁸

Los establecimientos encuestados forman parte del sector moderno (sector formal de la economía) y corresponden al segmento de los establecimientos más grandes del país (de acuerdo al Censo de 1980), con 10 o más ocupados. El número de establecimientos encuestados es de alrededor de 4 mil (de 50 mil establecimientos jurídicos registrados en el RUC a nivel nacional), cubren cerca del 90% de la producción y abarcan a aproximadamente el 60% del empleo.

De acuerdo al INEC, de las características de los encuestados se podría deducir que el grupo de los trabajadores del que se estaría hablando es de un grupo más bien privilegiado desde el punto de vista de la remuneración que percibe.

Esta puede ser la razón que explique el hecho de que las encuestas arrojan tasas de crecimiento reales de la remuneración total promedio en la economía en los años 1989, 1991 y 1992 (Ver el cuadro Anexo N°1), contrariamente a lo que se ha venido diciendo, es decir que los ingresos brutos de los trabajadores han crecido por encima de la inflación, tan sólo en 1993 y 1994.

Al no disponer de mejor información, a fin de tener una idea de la evolución del ingreso bruto total de diferentes categorías de sueldos o salarios básicos, se puede asumir la posición intermedia de que todas las categorías salariales se han ido incrementado en el mismo monto en que lo ha hecho el salario mínimo vital. Dado el tren inflacionario de la última década, no parece razonable suponer que las categorías de sueldo o salario

7 Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, *Índices de Empleo y Remuneraciones*. Publicaciones trimestrales a partir del último trimestre de 1985.

8 La validez de los resultados que se obtienen está, por lo tanto, en función de la validez de la información proporcionada por los empleadores.

básico hayan permanecido constantes; así como parece poco probable que los trabajadores hayan podido alcanzar incrementos en el mismo porcentaje en el que se ha incrementado el SMVG.

Existen diversos criterios que se pueden utilizar a fin de determinar la evolución del ingreso bruto de los trabajadores. Aquí se analizará la evolución del ingreso bruto de los trabajadores en general, pequeña industria y trabajadores agrícolas que se encuentran amparados por el Código de Trabajo (trabajadores del sector privado y sector público que no están sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa) y que no trabajan en un sector para el cual esté establecida una comisión sectorial y que, de estar amparados por un contrato colectivo, éste no establece la indexación de los sueldos o salarios básicos a incrementos de otros rubros de las remuneraciones. Se trata, entonces, del análisis de la evolución del ingreso bruto de aquellos trabajadores que perciben el sueldo o salario contractual más los beneficios establecidos en la ley (ningún beneficio adicional como pueden ser comisiones u otros previstos en los contratos colectivos, por ejemplo).

Por otro lado, la evolución que se analizará es la del ingreso bruto de un trabajador, no el de su familia y, finalmente, al valor anual de cada uno de los componentes de las remuneraciones se lo dividirá para doce a fin de obtener su valor mensual, al que se llamará ingreso bruto mensual promedio.⁹

Como ingreso bruto se entenderá, por tanto, a la suma de los sueldos y compensaciones señaladas en el numeral anterior. Sin embargo, se excluirán los aportes al IESS, SECAP, IECE, los mismos que constituyen costos del empleador que no son percibidos mensualmente por los trabajadores.

2.3.1 Evolución de los diferentes componentes del ingreso bruto

En el cuadro Anexo N°2, se presenta la evolución de los diferentes componentes de las remuneraciones o ingreso de los trabajadores en general, pequeña industria y trabajadores agrícolas.

2.3.1.1 Evolución del salario mínimo vital general

El primer comentario que merece la evolución de los diferentes componentes de las remuneraciones hace relación con la del salario mínimo vital general. A partir de 1987,

⁹ Esta es una aproximación del valor mensual del ingreso bruto ya que, como se ha señalado, las diferentes remuneraciones no siempre se pagan de manera mensual. La aproximación no afecta las estimaciones anuales del ingreso bruto y tiene la bondad de simplificar los cálculos.

los incrementos anuales (de diciembre a diciembre), del SMVG han sido menores a la tasa de inflación (de diciembre a diciembre). La mayor brecha entre la tasa de crecimiento del índice de precios y la del salario mínimo se da durante el período 1988 - 1990, cuando ésta supera los 30 puntos porcentuales cada año. A partir de 1991 la brecha empieza a decrecer hasta que en 1993 se sitúa en el orden del 20%. Cabe señalar que si bien el incremento del SMVG en 1993, del 10% respecto al año anterior, es el menor registrado entre 1984 y 1993, el nivel observado de la tasa de inflación es también el más bajo desde 1987, lo que hace que la brecha no sea mayor que la observada.

Epocas de mayor inflación registran incrementos salariales mayores por lo que se infiere la existencia de una correlación positiva entre los incrementos del SMVG y el ritmo de crecimiento de los precios. Lo que es menos fácil de determinar es si los incrementos del SMVG son los que provocan un mayor nivel de inflación o viceversa. Sin necesidad de hacer pruebas econométricas elaboradas¹⁰, podemos sin embargo intuir que durante los últimos diez años habría una doble causalidad entre las dos variables por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar, el objetivo de los incrementos salariales es la recuperación del poder adquisitivo de los ingresos que se ve deteriorado como consecuencia de las elevadas tasas de inflación. El crecimiento del índice de precios provoca, entonces, incrementos salariales.

Menos obvio es el impacto que han tenido los incrementos salariales en la inflación.¹¹ De lo que no hay duda es que el desborde fiscal ha sido inflacionario y buena parte del gasto corriente corresponde al pago de sueldos y salarios.

La ausencia de una verdadera política salarial ha determinado que los recursos presupuestados para el financiamiento de incrementos salariales sean insuficientes, debiendo recurrirse a fuentes que, por lo general, son inflacionarias (retiros mayores a los previstos en la programación monetaria y financiera de los depósitos que mantiene el sector en el Banco Central y que no pueden ser debidamente esterilizados).

10 Christopher Sims (1972), entre otros, ha desarrollado técnicas que permiten determinar la causalidad entre dos variables.

11 El peso que los salarios tienen en el nivel inflacionario en el Ecuador es mucho menor que aquel de las importaciones o excedente bruto de explotación. En efecto, la incidencia de una elevación salarial sobre el nivel de precios de la economía se ubica en alrededor del 15%, mientras que un aumento del precio de las importaciones contribuye con alrededor del 29%, correspondiéndole la diferencia al excedente bruto de explotación (Fierro-Renoy, 1989).

En efecto, - y esto se agrava en la medida en que pasa el tiempo -, sea por presiones de índole política y/o porque el nivel inflacionario es tal que todo incremento salarial es poco para los fines de recuperación del poder adquisitivo, los incrementos salariales terminan siendo superiores a los planificados y, por ende, terminan teniendo un costo fiscal mayor al previsto en las proyecciones presupuestarias del sector público no financiero (SPNF); alterándose así las metas de gasto fiscal compatibles con las metas inflacionarias.

No se puede dejar de mencionar que gran parte del problema del impacto inflacionario que tiene el desborde del gasto fiscal en general (y por tanto del gasto de remuneraciones), surge como consecuencia de la dependencia del sector público en los ingresos petroleros, de la estructura del gasto público, y de la disminución del gasto que exige la política restrictiva necesaria para bajar la inflación.

El 50% de los ingresos proviene del petróleo (sea de las exportaciones de crudo o de la venta doméstica de los derivados del petróleo) y el gasto corriente del SPNF es superior al gasto de capital. Estas características que definen la estructura del presupuesto restan margen de maniobra al hacedor de política fiscal para encontrar fuentes alternativas de financiamiento. La elevada dependencia en los ingresos petroleros hace que gastos superiores a los programados provoquen brechas de financiamiento que, de no recurrirse al incremento de los precios de los combustibles, deben financiarse mediante endeudamiento o emisiones monetarias mayores a las programadas.

A pesar de que los diferentes gobiernos reconocen en la evasión tributaria a uno de los problemas más graves de la economía, hasta hoy no se han implementado los correctivos necesarios en la administración tributaria que reviertan esa dependencia en los ingresos petroleros. Si a la dependencia del presupuesto en los ingresos se añaden más de diez años de recortes del gasto de inversión pública que hacen menos posible el financiamiento de gastos corrientes por encima de los programados mediante recortes de gasto de capital, sobra insistir en que las posibilidades de financiamiento no inflacionario son cada vez menores.

Un elemento adicional que explica el hecho de que los gastos en remuneraciones sean, por lo general, superiores a los programados es el elevado peso del gasto en remuneraciones en el presupuesto del sector público, que existe como consecuencia del exceso de número de empleados del sector. En efecto, como se verá adelante, los incrementos salariales son cada vez más costosos y, conjuntamente con el grado de restricción de la política fiscal que se requiere para cumplir las metas de inflación, no dejan espacio para incrementos salariales de la magnitud que sería necesaria para la

recuperación de la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos. En su lugar, se recuperan incrementos salariales cuyo costo es consistente con la programación económica pero que de ninguna manera se acercan a las aspiraciones de los sectores laborales, lo que inevitablemente conduce en la práctica a incrementos salariales superiores a los programados con los efectos mencionados sobre las metas de inflación. Un último aspecto que conviene resaltar respecto a la evolución del SMVG, es el hecho de que los mayores incrementos se dan en los años de elecciones. Ya sea que éstos se produzcan después del cambio de gobierno, como en el año 1988, o antes, como en 1992, el hecho es que aquellos incrementos tienen, ante todo, una evidente intención política que viene a paliar la inexistencia de la política salarial.

Respecto a la trayectoria de la mayor parte de componentes de la remuneración, basta mencionar que es la misma que la seguida por el SMVG ya que están indexadas.

2.3.1.2 Evolución de la compensación al costo de vida

Ante los efectos adversos sobre las finanzas públicas de los incrementos del SMVG y la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos, el gobierno se ha visto obligado a aumentar otros componentes del ingreso que tengan menor costo para el fisco a la vez que favorezca a un mayor número de trabajadores (no tan sólo a aquellos que perciben el salario mínimo). Esto es cierto especialmente durante los últimos años en los cuales se ha incrementado la compensación al costo de vida más que el SMVG. Tanto que al momento la compensación al costo de vida se ubica por encima del SMVG.

2.3.2 Evolución del ingreso bruto en 1984-1994

Dado que actualmente existen una serie de componentes de la remuneración adicionales al sueldo o salario básico, los incrementos salariales deben hacerse sobre la base del análisis del comportamiento del ingreso total que perciben los trabajadores y no tan sólo en función de la evolución del SMVG o de los sueldos o salarios básicos.

Un primer aspecto que se destaca del análisis de la evolución del ingreso bruto, y que guarda consistencia con el numeral anterior, es la disminución de la participación del sueldo o salario básico en el ingreso total. Así, el SMVG que en 1984 representaba el 62.0% del ingreso total de los trabajadores que percibían ese sueldo o salario básico, representa en 1994 tan sólo el 31%. Un sueldo o salario básico de 182 mil sucres,

que en 1984 representaba el 87% del ingreso bruto de esa categoría, representaría¹² actualmente solamente el 52%.

Tal como se ha señalado, esta menor participación del sueldo o salario básico en el ingreso total del trabajador, se daría en forma paralela a una mayor participación de la compensación al costo de vida. Este componente de las remuneraciones, que en 1984 representaba el 12.1% del ingreso bruto de un trabajador cuyo salario o sueldo básico era igual al SMVG, en 1994 representa el 151.5%. Un trabajador que gana actualmente 182 mil sucres de sueldo o salario básico, no percibía compensación al costo de vida en 1984, mientras que en 1994 ésta representaría el 55% de su ingreso bruto.

2.3.3 Evolución del ingreso bruto real, 1984-1994

Este trabajo no pretende ser exhaustivo en el análisis de la evolución del ingreso bruto real durante el período de análisis. Existen numerosos artículos que lo hacen; en particular, el INEC tiene una serie de publicaciones en las cuales se analiza la evolución del poder adquisitivo del ingreso de una familia cuyos miembros perciben el salario mínimo vital general.¹³ Aquí tan sólo se presentarán los puntos relevantes que caracterizan esa evolución durante el período 1984-1994.

Tal como puede observarse en los cuadros Anexos N°3, el poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores se habría visto sistemáticamente deteriorado a lo largo del período del estudio. La tasa de crecimiento anual del ingreso bruto real sería negativa a través de todas las categorías de sueldo o salario básico; es decir que los incrementos salariales nominales habrían sido sistemáticamente menores a la inflación.

Este comportamiento que se observa entre 1984 y 1992, se revierte en 1993. En ese año, la tasa de crecimiento de los ingresos brutos de los trabajadores que perciben un sueldo o salario básico situado entre el SMVG y 182.000 sucres¹⁴ crecieron por encima de la inflación. En cuanto a 1994, el primero de los dos ajustes salariales que por ley tiene que realizar el CONADES durante un año, determinó que el ingreso nominal crezca en 1994 por encima de la inflación proyectada para el año (20% de diciembre a diciembre). En efecto, el ingreso de los trabajadores comprendidos entre el SMVG y 117.000 sucres creció en términos reales.

12 Si la hipótesis de que los sueldos y salarios básicos se incrementaron en el mismo valor en que lo hizo el SMVG es acertada.

13 «El Desgaste del Poder Adquisitivo del Salario Mínimo Vital en el Ecuador», Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Varios Números.

14 En 1994, el sueldo o salario básico de 182.000 sucres corresponde a la categoría de 122.600 sucres en 1984. No hay que olvidar que en este trabajo se asume que todas las categorías se incrementan en montos equivalentes a los incrementos del salario mínimo vital general.

2.4. Componentes del costo salarial para los empleadores

Además de los componentes de la remuneración de los trabajadores que se han señalado, existen otros que si bien no son percibidos directamente por los trabajadores, también forman parte de lo que gana un trabajador y representan un costo para el empleador. Esos componentes son los que se exponen a continuación:

- **Aporte Personal al IESS**, fijado mediante resoluciones internas del IESS y que actualmente corresponde al 8.5% del sueldo básico del trabajador.
- **Aporte Patronal al IESS**, fijado también mediante resoluciones internas del IESS y que actualmente corresponde al 11.15% del sueldo básico del trabajador.
- **SECAP**, aporte del 0.5% del sueldo básico del trabajador que se destina al financiamiento de este centro de capacitación profesional.
- **IECE**, aporte del 0.5% del sueldo básico del trabajador que se destina al financiamiento de este instituto.

Durante el período de análisis, la evolución registrada por el costo para el empleador es, por lo tanto, esencialmente la observada por el ingreso de los trabajadores.

3. Fijación de las remuneraciones de los trabajadores que se encuentran amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

En esta sección se abordará el tema de la fijación salarial en el sector público. Se presentarán las normas contenidas en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y se analizará el impacto sobre las finanzas públicas de incrementos salariales.

Antes es preciso saber que al interior del sector público existen tres tipos de trabajadores: los que se acogen al Código de Trabajo, a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y los que se acogen a leyes especiales (tales como las Fuerzas Armadas, el magisterio nacional etc.).

3.1. Legislación competente a los servidores públicos

Para el análisis del sistema salarial vigente para los servidores que están dentro de la carrera administrativa, hay que remitirse a dos leyes:

- La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y

- La Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos.

3.1.1 La Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Esta ley (art. 1) norma lo relacionado con el Servicio Civil Ecuatoriano, para garantizar la eficiencia de la Administración Pública.

La ley (art. 2) ampara a los ciudadanos ecuatorianos que ejercen funciones públicas remuneradas, en dependencias fiscales o en otras Instituciones de Derecho Público y en Instituciones de Derecho Privado con finalidad social o pública.

Se considera servidor público a todo ciudadano ecuatoriano legalmente nombrado para prestar servicios remunerados en las instituciones mencionadas.

No todos los servidores públicos están comprendidos en el servicio civil (art. 3). En efecto,

- los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional se rigen por leyes especiales, las mismas que, además, amparan a los profesionales con título académico que prestan sus servicios en las Fuerzas Armadas en calidad de civiles;
- el personal docente y directivo de instituciones educativas y el que ejerce funciones técnicas y profesionales de la educación, está sujeto a las leyes Orgánica de Educación y de escalafón y Sueldos del Magisterio y, además, goza de los derechos establecidos por la Ley de Servicio Civil que no están previstos en esas leyes;
- se excluyen del Servicio Civil al personal contratado de manera parcial y temporal, a los obreros de las instituciones señaladas en el segundo párrafo de esta sección, a los funcionarios elegidos por voto popular, a los funcionarios elegidos o nombrados por el Congreso Nacional y a los miembros de la Función Judicial.

3.1.1.1 De la clasificación de puestos

La Dirección Nacional de Personal debe elaborar (art. 72) «un sistema de clasificación de puestos del servicio civil, tomando en consideración principalmente el tipo de

trabajo, su dificultad, complejidad y responsabilidad, así como los requisitos de aptitud, educación y experiencias necesarios para su desempeño sin considerar quien sea el titular actual del puesto. La clasificación de puestos y su nomenclatura (debe expedirse) por resolución dictada por el Director Nacional de Personal».

La clasificación debe contener (art. 73) el título de cada puesto, la naturaleza del trabajo, la distribución jerárquica de las funciones, los requisitos mínimos para ocuparlos y el sistema debe usarse de forma obligatoria en todo nombramiento, ascenso, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de presupuestos se sujeta al sistema de clasificación vigente.

3.1.1.2 Régimen de remuneraciones

Los puestos que se clasifican de conformidad a la Ley de Servicio Civil, deberían (art. 75) ser remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio universal de que, a igual trabajo corresponde igual remuneración y la Dirección Nacional de Personal debería efectuar las valoraciones correspondientes.

La ley encarga al Director Nacional de Personal (art.76) la elaboración de un plan de remuneraciones para que recomiende al Gobierno una escala de sueldos, teniendo en cuenta el costo de vida, los niveles de remuneración existentes en el sector privado y las posibilidades fiscales.

Le compete (art.78), entonces, a la Dirección Nacional de Personal el estudiar y proponer las reformas a la escala de sueldos y la modificación de las asignaciones, cuando el costo de vida aumente en más de un 10% con respecto al existente en la fecha del establecimiento de la correspondiente escala de sueldos o de sus reformas.

Las escalas de los sueldos básicos y sus reformas (art. 5 de la Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos), preparadas por la Dirección Nacional de Personal, deben ser aprobadas conjuntamente por el Comité Nacional de Presupuesto y expedidas mediante Acuerdo, por el Ministro de Finanzas.

Para la preparación de la escala de sueldos, se debe tener en cuenta los siguientes factores:

- Nivel de responsabilidad,
- Niveles de remuneración predominantes en el país,
- Costo de vida, y
- Posibilidades fiscales

El plan de remuneraciones (art. 79), además de la escala de sueldos, debe dar indicaciones sobre una política racional de salarios y establecer los factores determinantes, tales como subsidios familiares, gastos de representación, de residencia, sueldos complementarios y compensación al costo de vida.

3.1.1.3 De la clasificación de servicios

La Dirección Nacional de Personal debe (art. 84 a 87) plantear y administrar un sistema anual de clasificación de servicios con el objeto de estimular los rendimientos de los servicios públicos. La calificación de servicios debe servir de base para:

- Ingreso a la carrera administrativa
- Ascensos y despidos
- Aumentos de sueldos
- Concesión de otros estímulos en remuneraciones

3.1.2. Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos

La remuneración del servidor público comprende (art. 2), el sueldo básico determinado en la correspondiente escala, las asignaciones complementarias, gastos de representación, pago por delegaciones o representaciones ante otras entidades u organismos y horas de trabajo en exceso de la jornada ordinaria.

No forma parte de la remuneración el pago por concepto de gastos de residencia, alimentación, viáticos, subsistencias, subsidio familiar ni servicios sociales.

3.1.2.1 Asignaciones complementarias (Reglamento de aplicación de la Ley de Remuneraciones)

Las asignaciones complementarias (art. 3), que constituyen retribuciones adicionales al sueldo básico son las siguientes:

- **Subsidio por Antigüedad** (art. 4), consiste en una asignación mensual básica de 3.200 sucres durante los cuatro primeros años y, a partir del quinto año el 5% del sueldo básico por el número de años de servicio. No puede exceder del sueldo básico del servidor beneficiario por el número de años de servicio en organismos, dependencias, entidades e instituciones del sector público.

- **Bonificación por Circunstancias Geográficas** (art. 7), que le corresponde fijar al Ministerio de Finanzas y Crédito Público, a petición o con informe favorable de la Dirección Nacional de Personal, para las distintas zonas geográficas del país. En ningún caso puede exceder el 50% del sueldo básico del servidor.
- **Bonificación por Responsabilidad** (arts. 8 y 9), constituye una asignación complementaria mensual de estímulo en función del mérito a la naturaleza de las funciones que desempeña. En ningún caso debe exceder del 70% del sueldo básico del servidor y no debe tomarse en cuenta la antigüedad del mismo. La escala de aplicación de la bonificación tiene que ser expedida por la máxima autoridad de cada organismo.
- **Bonificación por Títulos Académicos, Especializaciones y Capacitación Adicionales Relacionados con sus Labores** (art. 11), constituye una retribución mensual que debe concederse siempre y cuando esos títulos sean adicionales a los requisitos mínimos que exija el puesto. No puede exceder el 50% del sueldo básico del servidor beneficiario y de acuerdo a los siguientes porcentajes: por título académico hasta el 25%, por especializaciones hasta el 15% y por capacitación hasta el 10%.
- **Décimo Tercero, Décimo Cuarto, Décimo Quinto y Décimo Sexto Sueldos**, tal como los define el Código de Trabajo.

3.1.3 Magisterio

El personal docente y directivo de instituciones educativas y el que ejerce funciones técnicas y profesionales de la educación, está sujeto a las leyes Orgánica de Educación y de Escalafón y Sueldos del Magisterio. Este personal adicionalmente goza de los derechos establecidos por la Ley de Servicio Civil que no están previstos en esas leyes.

Además de una serie de compensaciones adicionales a las que establece la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, el aspecto de mayor relevancia (art. 19), es el hecho de que los sueldos básicos de las diferentes categorías salariales del magisterio están indexados al SMVG. Los sueldos básicos se incrementan en el valor en que se elevó el SMVG más el 15% de ese aumento.

3.1.3.1 Asignaciones complementarias

Las asignaciones complementarias (art. 24), a que tiene derecho el personal amparado por la Ley de Carrera Docente son los siguientes:

- **Subsidio Familiar** de mil sucres mensuales por cada carga, con un límite máximo de cuatro.
- **Compensación Pedagógica**, de 30 mil sucres anuales, pagadera en 12 cuotas mensuales, de 2.500 cada una.
- **Subsidio de Antigüedad** o Años de Servicio, que se paga en las siguientes cantidades mensuales: 2.500 por los primeros cuatro años de servicio y, a partir del quinto año, el 3% del sueldo básico por cada año adicional.
- **Subsidio al Transporte**, que perciben los docentes que laboran en Galápagos y en el Oriente y que asciende a 5 SMVG al año y 6 SMVG respectivamente.
- **Subsidio**, a favor de los docentes que laboran en las zonas rurales comprendidas hasta los veinte kilómetros de la línea de frontera y los de la provincia de Galápagos equivalente al 20% del sueldo básico, (este beneficio está actualmente vigente tan sólo para los funcionarios que trabajan en Galápagos).

3.1.4 Código de Trabajo

Los servidores públicos comprendidos en el Código del Trabajo, tienen el tratamiento analizado en una sección anterior. Este es el caso de los servidores públicos que se encuentran laborando en entidades públicas que tienen autonomía jurídica tales como empresas públicas o entidades autónomas.

Al estar sujetos al Código de Trabajo, estos servidores públicos pueden entrar en la contratación colectiva. Los beneficios alcanzados dentro de los contratos colectivos, además de ser una fuente de inequidad, son los responsables del elevado peso del gasto en remuneraciones en el presupuesto del sector y de las distorsiones que se han introducido al sistema salarial.

3.2 Ingreso bruto de los servidores públicos, 1993

No todos los servidores públicos que perciben igual sueldo básico reciben el mismo ingreso bruto ya que los sueldos y compensaciones varían dependiendo del marco legal que norme las relaciones entre los empleadores y los servidores públicos de los que se trate.

Tal como se ha indicado, no todos los servidores públicos se acogen a las leyes de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Remuneraciones de Servidores Públicos. Parte de los servidores públicos se acogen a leyes especiales o al Código de Trabajo; ya se ha dicho por ejemplo que el Magisterio se acoge a la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional. Por otro lado, al establecer diferentes beneficios, los contratos colectivos determinan que el ingreso bruto varíe entre funcionarios, a pesar de que éstos perciban un mismo sueldo básico y que se sujeten al Código de Trabajo.

Bien vale la pena señalar, además, que al interior de una misma institución del sector público existen funcionarios que perciben ingresos brutos diferentes a pesar de ganar un mismo sueldo básico; tal es el caso del Magisterio en el que los funcionarios rurales reciben compensaciones adicionales o del IESS en donde existen más de 100 contratos colectivos que establecen beneficios diferentes. Sin ir muy lejos, la sola existencia de algunos sueldos o compensaciones salariales adicionales hace que el ingreso bruto de funcionarios que perciben un mismo sueldo básico pueda no ser igual; es lo que sucede con el subsidio a la antigüedad: dos funcionarios que están dentro de la misma categoría salarial pueden tener un ingreso total diferente en función del tiempo de servicio en la institución.

Lo anterior explicaría la pésima información estadística existente en el país sobre empleo y remuneraciones en el sector público. Sin embargo, a pesar de que la estructura salarial al interior de las instituciones es compleja, todas cuentan con la información del rol de pagos por lo que la sistematización de esa información a nivel del sector, no parecería una tarea imposible.

La Dirección Nacional de Personal y el Ministerio de Trabajo son las instituciones que deberían contar con la información necesaria por las funciones y obligaciones que, en materia del diseño de política salarial, les asignan las leyes pertinentes. A pesar de ello, éstas son las últimas instituciones a las que se puede acudir para efectos de recavar la información indispensable a la política salarial como es el número de empleados que se acogen al Código de Trabajo, a las Leyes de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Ley de remuneraciones de los servidores públicos, por institución, por categoría salarial (sueldo o salario básico), su antigüedad, el número de hijos, etc.. Información, que permita determinar, por un lado, el ingreso bruto por categoría salarial de los funcionarios del sector público; y, por otro lado, el impacto en el gasto en remuneraciones del sector público por incrementos en los sueldos o salarios mínimos o en las remuneraciones adicionales.

Para efectos presupuestarios, el Ministerio de Finanzas y Crédito Público realiza estimaciones en función de supuestos basados «en la experiencia»¹⁵ de los impactos

15 Más adelante se expondrán las hipótesis que se hacen para el cálculo del costo fiscal del incremento de las remuneraciones.

que han tenido en el pasado los incrementos salariales en el presupuesto del Estado y que son bastante aproximados a lo que ocurre en la práctica.

En resumen, el ingreso bruto de los servidores públicos que se encuentran dentro de una misma categoría salarial puede ser diferente dependiendo de los siguientes factores:

- marco legal al que se acojan;
- si están amparados por contratos colectivos o no;
- situación familiar;
- títulos académicos que posea;
- grado de responsabilidad de sus funciones;
- tiempo de trabajo en la institución en la que trabajen;
- región en la que se encuentre el lugar de trabajo.

Por tanto, la evolución del ingreso bruto de los servidores públicos por categoría salarial depende de la situación en la que se encuentre el servidor público. Siendo infinito el número de combinaciones al interior de cada categoría salarial en términos porcentuales, a fin de tener órdenes de magnitud, lo más simple es referirse al crecimiento del ingreso bruto de los trabajadores que se encuentran amparados bajo el Código de Trabajo.

3.3 Análisis del costo fiscal de incrementos salariales

La no disponibilidad de información consolidada del sector público, hace necesario que para el cálculo del impacto del pago de sueldos y salarios en el gasto del SPNF, se hagan hipótesis en base a la «experiencia» extraída del pasado. Los cálculos se realizan, obviamente, tomando en cuenta las especificidades legales del sector público mencionadas anteriormente.

3.3.1 Hipótesis de cálculo

A continuación se exponen las hipótesis sobre las cuales se basan las estimaciones del impacto en el costo anual para el SPNF de incrementos salariales que se presentan en este trabajo.

- **Responsabilidad**, se estima que para el universo del sector público el monto de la responsabilidad asciende al 50% del incremento de sueldo básico mensual. Por

lo tanto, a este rubro se lo calcula multiplicando el número de servidores por la cantidad en que se incrementa el sueldo o salario básico mensual por el 50% y por los 12 meses del año.

- **Años de Servicio**, se asume que, en promedio, los empleados públicos tienen 11 años de servicio; por lo tanto, el cálculo se realiza multiplicando el número de servidores por el sueldo básico mensual, por el 5%, por 11 años y por 12 meses del año.
- **Décimo Tercer Sueldo**, igual al sueldo básico anual, más la responsabilidad, los años de servicio y las bonificaciones.
- **Décimo Cuarto Sueldo**, igual a dos salarios mínimos vitales por el número de servidores.
- **Décimo Quinto Sueldo**, el incremento propuesto por el número de servidores. Actualmente es de 50.000 sucres anuales.
- **Décimo Sexto Sueldo**, representa una octava parte de un sueldo básico mensual y está comprendido entre la doceava parte de dos salarios mínimos ($66.000 * 2 = 132.000/12 = 11.000$ sucres) y la octava parte de ocho salarios mínimos vitales (66.000 sucres).

Se asume que el 20% de los servidores públicos gana hasta dos salarios mínimos y que, por lo tanto, reciben 11.000 sucres, mientras que el 90% restante percibe en promedio 136.000 sucres, y que por lo tanto obtienen 17.000 sucres. Se asume así que un incremento del SMVG beneficia de manera indirecta tan sólo al 20% de los servidores.

Para el 80% restante de servidores se asume que el décimo sexto se ajusta en una octava parte del incremento del sueldo o salario básico, es decir que se eleva tan sólo si existe un incremento en el sueldo o salario básico.

Finalmente, en el caso de los contratos colectivos del IESS y Magisterio se asume que el 100% de servidores se beneficiarían de un incremento del SMV.

- **Costo de Vida**, igual al incremento propuesto por el número de servidores por los doce meses del año. Actualmente es de 100.000 sucres mensuales.
- **Transporte**, este rubro representa el pago de 4 pasajes diarios, por 20 días al mes y por los 12 meses del año. Se asume que el 20% de los servidores públicos tiene

derecho a esta bonificación puesto que sólo la perciben quienes ganan hasta dos salarios mínimos.

- **Refrigerio**, se supone que el 60% de los servidores percibe una bonificación por refrigerio, y ésta es igual al 7% de un SMV; también se lo calcula de manera anual.
- **Aporte Patronal y Personal**, se lo calcula de manera anual para el 100% de los servidores.
- **Fondo de Reserva**, igual a un sueldo básico mensual ya que es pagadero anualmente.
- **Subsidio Familiar**, se estima que el 70% de los trabajadores reciben este Subsidio igual a 100 sucres por hijo. Se asume que en promedio los servidores públicos tienen dos hijos. Se lo paga mensualmente.
- **Subsidio Educación**, se supone que el 50% de los servidores públicos recibe esta bonificación y es igual al 28% del SMV por el número de hijos por los 12 meses del año (igualmente se asume que, en promedio, los servidores públicos tienen dos hijos).
- **Bonificación**, el conjunto de bonificaciones restantes que recibe el servidor público se lo calcula de la siguiente manera: el 20% de los servidores por el 17,5% del sueldo básico, por tres. Siendo que el número de bonificaciones va de una a 5, se supone que los trabajadores del sector perciben un promedio de 3.

3.3.2 Cálculos específicos

Por contar con información más precisa se pueden realizar de manera precisa los siguientes cálculos:

3.3.2.1 Magisterio

Tiene dos escalas de 10 categorías cada una, la urbana y la rural. La escala para los funcionarios urbanos empieza actualmente en 82.900 sucres y termina en 195.475 sucres mientras que la escala de los rurales y Galápagos empieza en 85.900 y termina en 202.555 sucres. Cada una de las categorías es 10% mayor con respecto a la anterior.

Frente a un aumento del SMV, las escalas deben modificarse en la misma proporción más el 15%, guardando el 10% de diferencia entre cada una de las 10 categorías.

3.3.2.2 Fuerzas Armadas y Policía Nacional

Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional realizan ajustes salariales en base a una fórmula polinómica que contempla los siguientes aspectos:

- la relación entre la inflación presente y pasada,
- una base de cálculo que, de ser inferior al SMV, se reemplaza por éste.

Actualmente la base de cálculo es superior al SMV, con lo que «normalmente», esas instituciones deberían realizar ajustes salariales tan sólo tomando en cuenta el nivel de la inflación.

3.3.2.3 IESS

A pesar de que el IESS es una entidad financiera, se la debe tomar en cuenta en el análisis del impacto en las cuentas del Sector Público No Financiero por ser parte de las cuatro empresas públicas más grandes (PETROECUADOR, INECCEL, EMETEL e IESS).

El IESS estipula en su contrato colectivo la indexación del sueldo básico en el 100% del incremento del SMVG, por lo tanto, cualquier aumento en el SMVG incide directamente en los gastos de esta institución.

Este elemento se toma en cuenta para medir el impacto de los incrementos salariales en el presupuesto de esta institución.

3.3.2.4 Personal sujeto al sistema nacional de clasificación de puestos

Con respecto al porcentaje de incidencia directa, que tiene un incremento del SMV en un determinado número de trabajadores, se asume que ninguno de los empleados públicos sujetos al Sistema Nacional de Clasificación de Puestos se vería beneficiado por un incremento SMVG inferior a 5.000 sucres. Esto porque las escalas de sueldos en la administración pública empiezan actualmente en 71.000 sucres, por lo que un aumento en la magnitud señalada del SMV no debería tener un impacto directo. Sin embargo, luego de un incremento del SMV por lo general en el sector público se

registran presiones por alzas salariales equivalentes. Aquí se toma en cuenta exclusivamente el impacto que por Ley se genera a partir de los incrementos salariales, por lo que el costo de una elevación del SMVG pudiera estar subestimado.

Si el incremento del SMVG es superior a los 5.000 sucres, entonces se supone que todos los servidores se ven beneficiados en la fracción que supera los 5.000 sucres (por ejemplo, si el incremento es de 8.000 sucres, los servidores se benefician de 3.000 sucres más el aumento que se produce de manera indirecta a través de todas las compensaciones adicionales relacionadas al SMVG).

3.3.2.5 Resto del personal amparado por contratación colectiva

Además del IESS, los cálculos incorporan algunos estimativos acerca del personal de las instituciones del SPNF y de los funcionarios cuya remuneración está bajo el Presupuesto del Estado, que están amparados por contratación colectiva. En particular, se incluyen a algunas instituciones cuyos contratos colectivos explícitamente establecen la indexación al SMVG, lo cual permite captar el costo de un incremento del SMVG en mejor medida.

Los contratos colectivos «a cargo» del gobierno central que se incluyen son los del Ministerio de Salud Pública, Malaria, Instituto Izquieta Pérez, INHERI, Ministerio de Obras Públicas y Ministerio de Agricultura. El resto de contratos colectivos considerados son aquellos de las Empresas Públicas ENPROVIT, ENFE y Empresa Nacional de Correos.

3.3.3 Análisis del costo para el sector público no financiero de incrementos salariales

El costo de los incrementos salariales para el Presupuesto del Estado y, en general, para el conjunto del sector es cada vez mayor en la medida en que el número de empleados del SPNF se ha incrementado, que el número de componentes de las remuneraciones ha aumentado y que los empleados de las diferentes instituciones se han ido separando del régimen salarial general a través de la creación de escalafones profesionales y firma de contratos colectivos.

Tal como se ha señalado, la incidencia en la programación económica del desmesurado costo fiscal que tienen actualmente los incrementos del SMVG y los aumentos generales de sueldos, es uno de los principales factores que han conducido a que los hacedores de la política salarial opten por incrementar otros rubros de las remuneracio-

nes en lugar de elevar el SMVG o realizar subidas generales de los sueldos y salarios básicos.

En esta sección se presentarán cálculos sobre el impacto en las cuentas fiscales de la elevación del SMVG e incrementos generales de sueldos (aumentos de los sueldos y salarios básicos), elaborados en base a las hipótesis y datos detallados en los numerales 3.1 y 3.2.

3.3.3.1 Costo para el sector público no financiero de incrementos del SMVG

Como puede observarse en el cuadro Anexo N°4, el Gobierno Central financia el gasto en remuneraciones de alrededor de 391.409¹⁶ de un total de 468.347 servidores públicos¹⁷; es decir de un 84% de los servidores públicos. La incidencia de los incrementos salariales recae en su mayor parte, entonces, en el gasto corriente del Presupuesto del Estado.

Un primer aspecto que sorprende es la elevada participación del Magisterio en el costo para el SPNF de un incremento del SMVG. En efecto, tal como se desprende del cuadro Anexo N°5, alrededor del 50% del costo de una elevación del SMVG correspondería al Magisterio. De acuerdo a la información proporcionada por el Ministerio de Educación, el número de educadores en el país asciende a 102.357. Por lo tanto, el 50% del costo de un incremento del SMVG correspondería tan sólo al 22% de los servidores públicos.

En base a los supuestos detallados en los numerales 3.1 y 3.2, se obtiene que un aumento del SMVG del nivel en el que se encuentra actualmente, 66.000 sucres, hasta 71.000¹⁸ tendrían un costo para el SPNF de alrededor de 21.3 mil millones de sucres anuales por cada 1.000 sucres de incremento. Subidas que ubican al SMVG por encima de los 71.000 sucres mensuales incrementan el costo para el sector en un 50%; 1.000 sucres de aumento tendrían un costo de aproximadamente 30 mil millones de sucres anuales.

16 Incluye los servidores de los gobiernos seccionales, ya que basados en acuerdos anteriores con el Ministerio de Finanzas, los gobiernos seccionales ejercen presiones a fin de que el Presupuesto del Estado les financie el costo de los incrementos salariales.

17 El número de empleados considerados en los cálculos que se presentan son los registrados de acuerdo a la mejor información que el Ministerio de Finanzas y Crédito Público registró en 1991. Por lo tanto, los cálculos no suponen las reducciones de personal que habrían ocurrido en 1993 y que se programan para 1994.

18 Las escalas de los servidores públicos que se acogen al Sistema de Clasificación de Puestos empiezan con un sueldo básico de 71.000 sucres.

A fin de tener órdenes de magnitud del peso del costo que tienen para el fisco los incrementos del SMVG basta hacer el siguiente análisis. Un aumento de 10.000 sucres del SMVG, tendría un costo para el SPNF de aproximadamente 255 mil millones de sucres anuales (de los cuales 126.8 mil millones corresponderían al Magisterio). De acuerdo a los lineamientos de política impartidos por la Administración, el gasto en sueldos y salarios no puede superar el 15% del costo registrado en 1993.¹⁹ En base al gasto en sueldos y salarios registrado en 1993, el SPNF tendría, entonces, espacio para un gasto adicional en remuneraciones para 1994 de alrededor de 330 mil millones de sucres (Ver cuadro Anexo N°6). Es decir que un incremento de solamente 10.000 sucres mensuales absorbería prácticamente el 77% del aumento del gasto en remuneraciones compatible con las metas del programa económico de 1994.

Un incremento equivalente de la Compensación al Costo de Vida, tendría un costo anual para el sector de aproximadamente 56.2 mil millones de sucres (5.6 mil millones de sucres por cada mil sucres de aumento mensual de esta compensación salarial)²⁰, es decir del orden de tan sólo 22% del costo que tendría el incremento del SMVG de 10.0 mil sucres mensuales. Esta diferencia de costos explica que el gobierno prefiera realizar incrementos de la Compensación del Costo de Vida a aumentar el SMVG al punto de haber situado a esa compensación por encima del salario mínimo.

3.3.3.2 Costo para el sector público no financiero de incrementos generales de sueldos

Un alza general de sueldos beneficia directa e indirectamente (a través de la indexación al sueldo o salario básico de otros componentes de las remuneraciones) a todos los trabajadores. En este sentido, se esperaría que su incidencia en el gasto del SPNF sea mayor al de un incremento del SMVG; en particular de subidas que están por debajo de los 6 mil sucres mensuales ya que éstas afectarían (legalmente) tan sólo a aquellos que perciben el SMVG.

Sin embargo, la contratación colectiva y los escalafones profesionales (mediante la indexación de los sueldos y salarios básicos al SMVG), aparentemente habrían

19 A fin de no alimentar la inflación presente con la inflación registrada en períodos anteriores, el gobierno intenta realizar incrementos salariales en función de la inflación proyectada para el año y no en base a la inflación registrada en el año inmediatamente anterior.

20 La forma de cálculo del costo de un incremento a la Compensación al Costo de Vida es simple; se multiplica el número de servidores por el incremento mensual del que se trate, por el número de meses del año que regirá. En efecto, tal como se explicara, esta categoría no está en función de ningún otro componente de las remuneraciones ni se la incluye para efectos de cálculo de otro componente de las mismas, por lo que su costo es directo.

conducido a que actualmente inclusive los incrementos generales de sueldos sean menos onerosos para el fisco.

En efecto, del cuadro Anexo N°5 se desprende que el costo anual de un aumento de los sueldos y salarios básicos de 1 mil sucres sería de unos 17.3 mil millones de sucres.

4. Análisis del peso del gasto en remuneraciones en la economía

En el documento se ha afirmado que el excesivo peso del gasto en sueldos y salarios en el presupuesto del SPNF constituye una grave limitante al eficaz diseño de la política salarial.

Paralelamente, se ha dicho que el costo por trabajador para el empleador habría disminuido en términos reales entre 1985 y 1992, mientras que en 1993 y 1994 éste habría registrado un crecimiento real positivo para ciertas categorías salariales.

En esta sección se expondrán ciertos argumentos que refuerzan las aseveraciones anteriores.

4.1 Evolución del gasto en remuneraciones del sector público no financiero

4.1.1 Participación del gasto en remuneraciones en el presupuesto del sector público no financiero consolidado

De los cuadros Anexos N°6 se desprende la elevada participación porcentual del gasto en sueldos y salarios en el gasto corriente así como en el gasto total del Presupuesto del Estado (gobierno central). En efecto, a lo largo de la década, cerca del 50% del gasto corriente del Presupuesto del Estado ha sido destinado al pago de sueldos y salarios. Por otro lado, la participación del gasto en remuneraciones, en el gasto total, ha sido creciente durante el período hasta alcanzar un 42% en 1993; de lo anterior se deduce un crecimiento del gasto en sueldos y salarios en detrimento de una cada vez menor participación del gasto de capital en el gasto total del sector.

El conjunto del sector registra durante el período una participación del gasto en sueldos y salarios que oscila alrededor del 30% del gasto corriente. Después de haber disminuido

entre 1985 y 1990, la participación del gasto de sueldos y salarios en el gasto total del SPNF, es creciente hasta alcanzar un 23% en 1993, nivel similar al registrado en 1985. A partir de 1991, entonces, un mayor gasto en sueldos y salarios se habría dado en detrimento de una menor participación del gasto de inversión en el gasto total del sector.

4.2 Evolución de la participación de las remuneraciones en la producción de la economía

En la sección I, numeral 4 de este documento se mencionó que la evolución del costo salarial del empleador por trabajador es esencialmente la seguida por el ingreso bruto de los trabajadores. Es decir que, el costo salarial para los empleadores se ha reducido drásticamente en términos reales en el período de análisis. Un elemento que hay que incorporar en el análisis es el nivel de producción.

El cuadro Anexo N° 7a presenta una serie para el período 1985-1994 de la participación porcentual de las remuneraciones de los empleados - del sector formal -, en el valor agregado de la economía. Este indicador mide la distribución de la producción de la economía entre el factor trabajo y el factor capital. Como se puede observar, esta participación es cada vez menor, habiendo disminuido de un 21.7% registrado en 1985 a 8.3% proyectado para el año 1994.

La disminución de la participación de las remuneraciones en la producción de la economía permite inferir que el proceso inflacionario que afecta al país desde 1983 ha dado lugar a la transferencia de recursos de los asalariados hacia otros sectores económicos, principalmente aquellos incluidos en el excedente bruto de explotación.²¹

El pronunciamiento no puede ser hecho de manera enfática en lo que a órdenes de magnitud se refiere por la forma en que están calculadas las remuneraciones y la producción en contabilidad nacional. En efecto, mientras que en la contabilidad nacional ecuatoriana las remuneraciones corresponden tan sólo al sector formal de la economía, el valor agregado es el generado por ambos sectores, por lo que esta participación porcentual estaría subestimada. En este sentido y puesto que en el caso de la economía del Ecuador el tamaño del sector informal es considerable, este no es un parámetro exacto. Una disminución de este indicador también puede significar que el sector informal se ha expandido; es decir que pese a la modernización y crecimiento de las principales ciudades, la caída de las remuneraciones en el PIB refleja por un lado la subutilización de la mano de obra (que se reduce lentamente) y por otro lado las pocas oportunidades de encontrar empleo en el sector moderno de la economía.

²¹ Fierro-Renoy Virginia, 1989.

Si se compara la participación de las remuneraciones en el producto interno bruto con la de países cuya contabilidad nacional es similar a la ecuatoriana y cuyo sector informal es de igual magnitud o mayor (Perú y Colombia), claramente se observa que la participación de las remuneraciones en el valor agregado es menor en el Ecuador (Ver el cuadro Anexo N° 7b).²²

De cualquier forma, la participación de las remuneraciones en la producción de la economía tiene durante el período una tendencia a disminuir. Esto se puede afirmar si se recurre a una aproximación bastante gruesa al mencionado indicador como puede ser la participación porcentual de las remuneraciones en el producto interno bruto que excluya al de los hogares.²³ Este indicador se presenta en la segunda fila del cuadro Anexo N° 7b.

5. Conclusiones y recomendaciones

El contexto en el que el hacedor de política debe diseñar la política salarial en el país es extremadamente complejo. A las restricciones presupuestarias del sector público como empleador, elevado nivel inflacionario y bajo nivel de producción, se añaden la sistemática pérdida del poder adquisitivo del ingreso de los trabajadores durante una década y un sistema salarial intrincado y plagado de distorsiones que atentan contra los principios de equidad y eficiencia.

La situación es tal, que se puede afirmar que durante el período de análisis de este trabajo, 1984-1994, en el Ecuador se han realizado incrementos salariales pero no que se ha implementado una verdadera política salarial.

El restablecimiento de un contexto en el cual el diseño de la política salarial tenga cabida debe ser visto como un reto por la administración por las implicaciones sociales y económicas que éste conlleva.

La perseverancia en una política fiscal restrictiva y disciplinada en el cumplimiento de las metas consistentes con la programación económica aparece como indispensable. El desborde del gasto reduce las posibilidades de financiamiento del costo fiscal que

22 Según Alejandro Gutiérrez (1984), esta reducida participación es una de las más bajas de América Latina lo que se explica en parte por las menores remuneraciones relativas y por el menor número de asalariados que hay en el Ecuador dentro de la población económicamente activa.

23 Es decir suponiendo que el 100% de la producción de los hogares constituya la del sector informal.

tienen los incrementos salariales; reduce, por ende, las posibilidades de realizar ajustes salariales acordes con el nivel inflacionario de la economía e, incluso, el gobierno se ve avocado a introducir distorsiones al sistema salarial.

La reducción del peso del gasto en remuneraciones en el presupuesto del sector público tiene una estrecha relación con el punto anterior. Para alcanzar este objetivo se requiere que el país persevere en su intención de reducir el exceso de empleados, a través del sistema concertado de renunciaciones que establecen las Leyes de Presupuesto del Sector Público y de Modernización.

La contratación colectiva en el sector público constituye una de las principales razones para que los incrementos salariales tengan un impacto multiplicativo sobre el gasto fiscal. En efecto, la mayor parte de los contratos colectivos establecen la indexación de los sueldos o salarios básicos a los incrementos del salario mínimo vital general (entre otros de los beneficios que van más allá de lo que disponen ya sea el Código de Trabajo o la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa), lo que hace que el costo de un pequeño incremento de éste, tenga costos enormes para el sector. La modificación de las leyes del caso en el sentido de prohibir la contratación al interior del sector público aparece como necesaria a fin de evitar en adelante las distorsiones que produce en las cuentas fiscales y, en general, en el sistema salarial.

La unificación del sinnúmero de componentes de las remuneraciones que existen actualmente y la prohibición de la indexación al salario mínimo (o a cualquier otro componente de las remuneraciones), debería ser tarea del Ministerio de Trabajo. La indexación al salario mínimo de los diferentes componentes de las remuneraciones y de los escalafones profesionales hace que el aumento del salario mínimo tenga costos indirectos que hacen «prohibitivo» - desde el punto de vista del financiamiento del sector público-, el incremento del salario mínimo. Esto ha conducido al gobierno a fijarlo y a realizar incrementos anárquicos de otras categorías salariales, al punto que actualmente existe una compensación salarial que supera al salario mínimo vital.

Anexos

Anexo No. 1

Ecuador: índices del ingreso total promedio, 1985–1993

Años y trimestres	Índices (1)	Tasa de crecimiento trimestral nominal (%)	Tasa de crecimiento anual nominal (%)	Tasa de inflación anual (%)	Tasa de crecimiento anual real (%)
1985.IV	102,8	-	-	-	-
1986.I	113,3	10,2	-	-	-
1986.II	114,2	0,8	-	-	-
1986.III	122,3	7,1	-	-	-
1986.IV	127,7	4,4	24,2	27,3	-2,4
1987.I	137,9	8,0	21,7	-	-
1987.II	144,0	4,4	26,1	-	-
1987.III	157,9	9,7	29,1	-	-
1987.IV	165,9	5,1	29,9	32,5	-2,0
1988.I	174,0	4,9	26,2	-	-
1988.II	188,8	8,5	31,1	-	-
1988.III	216,6	14,7	37,2	-	-
1988.IV	240,2	10,9	44,8	85,7	-22,0
1989.I	270,1	12,4	55,2	-	-
1989.II	313,4	16,0	66,0	-	-
1989.III	338,3	7,9	56,2	-	-
1989.IV	381,0	12,6	58,6	54,2	2,9
1990.I	429,8	12,8	59,1	-	-
1990.II	460,2	7,1	46,8	-	-
1990.III	495,6	7,7	46,5	-	-
1990.IV	544,0	9,8	42,8	49,5	-4,5
1991.I	636,7	17,0	48,1	-	-
1991.II	699,6	9,9	52,0	-	-
1991.III	787,9	12,6	59,0	-	-
1991.IV	891,3	13,1	63,8	49,0	10,0
1992.I	1060,9	19,0	66,6	-	-
1992.II	1159,3	9,3	65,7	-	-
1992.III	1369,0	18,1	73,8	-	-
1992.IV	1484,4	8,4	66,5	60,2	4,0
1993.I	1836,1	23,7	73,1	-	-
1993.II	-	-	-	-	-
1993.III	-	-	-	-	-
1993.IV	-	-	-	31,0	-

(1) Para el cálculo de estos índices las encuestas del INEC considera como remuneración además de todas las remuneraciones nominales todas las adicionales excepto los valores de vacaciones pagadas y no gozadas, las utilidades repartidas y los 13º, 14º y 15º sueldos. Incluye las comisiones ganadas, incentivos de producción horas extras y porcentaje por turnos.

FUENTE: INEC. *Índices de Empleo y Remuneraciones*, Varios números.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy

Anexo No. 2

Evolución de los ingresos de los trabajadores y costos de los empleadores
Categoría de trabajadores en general
Período: 1980-1994

CONCEPTO / AÑOS	1988		1989		1990		1991						
	01-06-88	01-07-88	01-05-89	25-05-89	01-07-89	01-11-89	24-11-89	01-01-90	22-04-90	22-07-90	01-01-91	24-01-91	01-10-91
SALARIO MINIMO VITAL	19,000.00	19,000.00	22,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	27,000.00	32,000.00	32,000.00	32,000.00	40,000.00	40,000.00
COMPENSACION COSTO DE VIDA	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	1,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	2,500.00	10,000.00
BONIFICACION COMPLEMENTARIA	500.00	500.00	500.00	500.00	500.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00	1,000.00
COMPENSACION TRANSPORTE	800.00	1,120.00	1,360.00	2,000.00	2,000.00	2,000.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	2,400.00	3,200.00	3,200.00	4,000.00
DECIMO SEXTO SUELDO													
MENSUAL NOMINAL	21,800.00	22,120.00	25,360.00	30,360.00	31,000.00	32,500.00	32,500.00	32,500.00	37,900.00	37,900.00	38,700.00	46,700.00	47,500.00
DECIMO TERCERO	1,583.33	1,583.33	1,833.33	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,666.67	2,666.67	2,666.67	3,333.33	3,333.33
DECIMO CUARTO	3,166.67	3,166.67	3,666.67	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	4,500.00	5,333.33	5,333.33	5,333.33	6,666.67	6,666.67
DECIMO QUINTO	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	833.33	1,000.00	1,000.00
VACACIONES	791.67	791.67	916.67	1,125.00	1,125.00	1,125.00	1,125.00	1,125.00	1,333.33	1,333.33	1,333.33	1,666.67	1,666.67
APORTE PERSONAL IESS	1,776.50	1,776.50	2,057.00	2,524.50	2,524.50	2,524.50	2,524.50	2,524.50	2,992.00	2,992.00	2,992.00	3,740.00	3,740.00
APORTE PATRONAL IESS	1,871.50	1,871.50	2,167.00	2,659.50	2,659.50	2,659.50	2,659.50	2,659.50	3,472.00	3,472.00	3,472.00	4,340.00	4,340.00
SECAP	95.00	95.00	110.00	135.00	135.00	135.00	135.00	135.00	160.00	160.00	160.00	200.00	200.00
IBCE	95.00	95.00	110.00	135.00	135.00	135.00	135.00	135.00	160.00	160.00	160.00	200.00	200.00
FONDO DE RESERVA	1,583.33	1,583.33	1,833.33	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,250.00	2,666.67	2,666.67	2,666.67	3,333.33	3,333.33
INGRESO TRABAJADOR	27,981.93	28,301.83	32,386.33	38,793.83	39,433.83	40,933.83	41,333.83	47,741.33	51,674.37	51,874.67	62,126.67	70,406.67	70,406.67
COSTO EMPLEADOR	31,819.83	32,139.83	36,850.33	44,247.83	44,887.93	45,157.83	46,657.83	47,057.83	54,525.33	57,858.67	58,658.67	71,406.67	78,906.67

... / ...

Anexo No. 2
Evolución de los ingresos de los trabajadores y costos de los empleadores
Categoría de trabajadores en general
Período: 1980-1994

CONCEPTO / AÑOS	1983				1993				1994	
	81-85-92	81-86-92	11-88-92	81-89-92	15-18-92	18-12-92	81-81-93	81-87-93	24-88-93	81-81-94
SALARIO MÍNIMO VITAL	40.000,00	40.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	66.000,00	66.000,00	66.000,00
COMPENSACION COSTO DE VIDA	20.000,00	20.000,00	20.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	55.000,00	67.000,00	67.000,00	100.000,00
BONIFICACION COMPLEMENTARIA	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00
COMPENSACION TRANSPORTE	4.000,00	4.000,00	7.200,00	7.200,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	8.000,00	12.000,00	12.000,00
DECIMO SEXTO SUELDO					10.000,00	10.000,00	10.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00
MENSUAL NOMINAL	65.000,00	65.000,00	85.000,00	88.200,00	98.200	99.000,00	134.000,00	153.000,00	157.000,00	190.000,00
DECIMO TERCERO	3.333,33	3.333,33	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00
DECIMO CUARTO	6.666,67	6.666,67	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	11.000,00	11.000,00	11.000,00
DECIMO QUINTO	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67	4.166,67
VACACIONES	1.666,67	1.666,67	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.500,00	2.750,00	2.750,00	2.750,00
APORTE PERSONAL IESS	3.740,00	3.740,00	5.610,00	5.610,00	5.610,00	5.610,00	5.610,00	6.171,00	6.171,00	6.171,00
APORTE PATRONAL IESS	4.340,00	4.460,00	6.690,00	6.690,00	6.690,00	6.690,00	6.690,00	7.359,00	7.359,00	7.359,00
SECAP	200,00	200,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	330,00	330,00	330,00
IECE	200,00	200,00	300,00	300,00	300,00	300,00	300,00	330,00	330,00	330,00
FONDO DE RESERVA	3.333,33	3.333,33	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.000,00	5.500,00	5.500,00	5.500,00
INGRESO TRABAJADOR	80.426,67	80.426,67	106.056,67	109.256,67	119.256,67	120.056,67	155.056,67	175.745,67	179.745,67	212.745,67
COSTO EMPLEADOR	88.906,67	89.026,67	118.956,67	122.156,67	132.156,67	132.956,67	167.956,67	189.935,67	193.935,67	226.935,67

ELABORACION: Departamento de Salario Mínimo, Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Anexo No. 3a

Ecuador: tabla de ingresos brutos anuales de trabajadores
amparados por el Código de Trabajo, 1984-1994

En sucres

Sueldo o salario básico (1)	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
6.600	127.420	162.075	207.650	266.790	356.480	475.700	601.600	781.700	1.205.233	2.004.500	2.561.000
7.600	141.320	171.175	214.917	272.050	357.500	472.400	615.100	795.200	1.218.733	2.018.000	2.574.500
8.600	155.220	185.075	228.583	285.750	371.000	485.900	628.600	808.700	1.232.233	2.031.500	2.588.000
9.600	165.840	198.015	242.250	299.250	384.500	499.400	642.100	822.200	1.245.733	2.045.500	2.601.500
10.600	179.740	211.915	255.917	312.750	398.000	512.900	655.600	835.700	1.259.233	2.058.500	2.615.000
11.600	188.840	225.015	269.417	326.250	411.500	526.400	669.100	849.200	1.272.733	2.072.000	2.628.500
12.600	197.940	238.115	282.917	339.750	425.000	539.900	682.600	862.700	1.286.233	2.085.500	2.642.000
17.600	266.800	291.342	343.417	407.250	492.500	607.400	750.100	930.200	1.353.733	2.153.000	2.709.500
22.600	334.300	358.842	399.917	456.750	560.000	674.900	817.600	997.700	1.421.233	2.220.500	2.777.000
27.600	401.800	426.342	467.417	524.250	615.500	742.400	885.100	1.065.200	1.488.733	2.288.750	2.844.500
32.600	469.300	493.842	534.917	591.750	677.000	809.900	952.600	1.132.700	1.556.233	2.363.000	2.918.000
37.600	536.800	561.342	602.417	659.250	744.500	853.000	1.020.100	1.200.200	1.623.733	2.438.000	2.993.000
42.600	604.300	628.842	669.917	726.750	812.000	920.500	1.024.000	1.267.700	1.691.233	2.513.000	3.068.000
47.600	671.800	696.342	737.417	794.250	879.500	988.000	1.091.500	1.262.500	1.738.733	2.588.000	3.143.000
52.600	739.300	763.842	804.917	861.750	947.000	1.055.500	1.159.000	1.315.000	1.806.233	2.663.000	3.218.000
57.600	806.800	831.342	872.417	929.250	1.014.500	1.123.000	1.226.500	1.370.500	1.873.733	2.738.000	3.293.000
62.600	874.300	898.842	939.917	996.750	1.082.000	1.190.500	1.294.000	1.438.000	1.941.233	2.813.000	3.368.000
82.600	1.144.300	1.168.842	1.209.917	1.266.750	1.332.000	1.460.500	1.564.000	1.708.000	2.168.833	3.005.000	3.524.000
102.600	1.414.300	1.438.842	1.479.917	1.536.750	1.622.000	1.730.500	1.834.000	1.978.000	2.438.833	3.305.000	3.824.000
122.600	1.684.300	1.708.842	1.749.917	1.806.750	1.892.000	2.000.500	2.104.000	2.248.000	2.708.833	3.605.000	4.124.000

(1) En 1984. En los años siguientes se asume un crecimiento por el valor de los incrementos del SMVG.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 3b

Ecuador: tabla de ingresos brutos anuales de trabajadores
amparados por el Código de Trabajo, 1984-1994

Tasas de crecimiento anuales

Sueldo o salario básico (1)	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
6.600	27,2	28,1	28,5	33,6	33,4	26,5	29,9	54,2	66,3	27,8
7.600	21,1	25,6	26,6	31,4	32,1	30,2	29,3	53,3	65,6	27,6
8.600	19,2	23,5	25,0	29,8	31,0	29,4	28,7	52,4	64,9	27,4
9.600	19,4	22,3	23,5	28,5	29,9	28,6	28,0	51,5	64,2	27,2
10.600	17,9	20,8	22,2	27,3	28,9	27,8	27,5	50,7	63,5	27,0
11.600	19,2	19,7	21,1	26,1	27,9	27,1	26,9	49,9	62,8	26,9
12.600	20,3	18,8	20,1	25,1	27,0	26,4	26,4	49,1	62,1	26,7
17.600	9,2	17,9	18,6	20,9	23,3	23,5	24,0	45,5	59,0	25,8
22.600	7,3	11,4	14,2	22,6	20,5	21,1	22,0	42,5	56,2	25,1
27.600	6,1	9,6	12,2	17,4	20,6	19,2	20,3	37,4	53,7	24,3
32.600	5,2	8,3	10,6	14,4	19,6	17,6	18,9	37,4	51,8	23,5
37.600	4,6	7,3	9,4	12,9	14,6	19,6	17,7	35,3	50,1	22,8
42.600	4,1	6,5	8,5	11,7	13,4	11,2	23,8	33,4	48,6	22,1
47.600	3,7	5,9	7,7	10,7	12,3	10,5	23,8	37,7	47,4	21,4
52.600	3,3	5,4	7,1	9,9	11,5	9,8	13,5	37,4	48,8	21,4
57.600	3,0	4,9	6,5	9,2	10,7	9,2	11,7	36,7	46,1	20,8
62.600	2,8	4,6	6,0	8,6	10,0	8,7	11,1	35,0	44,9	20,3
82.600	2,1	3,5	4,7	6,7	8,0	7,1	9,2	27,0	38,6	17,3
102.600	1,7	2,9	3,8	5,5	6,7	6,0	7,9	23,3	35,5	15,7
122.600	1,5	2,4	3,2	4,7	5,7	5,2	6,8	20,5	33,1	14,4

(1) En 1984. En los años siguientes se asume un crecimiento por el valor de los incrementos del SMVG.

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 3c

Ecuador: tabla de ingresos brutos anuales reales de trabajadores amparados por el Código de Trabajo, 1984-1994

En sucsres

Sueldo o salario básico (1)	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
6.600	37.454	38.307	38.539	37.376	26.892	23.265	19.677	17.162	16.515	20.973	22.330
7.600	41.540	40.457	39.888	38.113	26.969	23.104	20.119	17.458	16.700	21.114	22.447
8.600	45.626	43.743	42.425	40.032	27.987	23.764	20.561	17.755	16.885	21.256	22.565
9.600	48.748	46.801	44.961	41.924	29.006	24.424	21.002	18.051	17.070	21.397	22.683
10.600	52.834	50.086	47.498	43.815	30.024	25.084	21.444	18.347	17.254	21.538	22.801
11.600	55.509	53.182	50.003	45.706	31.043	25.745	21.885	18.644	17.439	21.679	22.918
12.600	58.183	56.279	52.509	47.597	32.061	26.405	22.327	18.940	17.624	21.821	23.036
17.600	78.424	68.859	63.737	57.054	37.153	29.706	24.535	20.422	18.549	22.527	23.625
22.600	98.266	84.812	74.224	63.989	42.245	33.007	26.743	21.904	19.474	23.233	24.213
27.600	118.107	100.766	86.751	73.445	46.432	36.309	28.950	23.386	20.399	23.947	24.802
32.600	137.948	116.720	99.279	82.901	51.071	39.610	31.158	24.868	21.324	24.724	25.442
37.600	157.790	132.674	111.807	92.358	56.163	41.718	33.366	26.350	22.249	25.509	26.096
42.600	177.631	148.627	124.335	101.814	61.255	45.019	33.494	27.832	23.174	26.293	26.750
47.600	197.472	164.581	136.863	111.271	66.347	48.320	35.701	27.717	23.825	27.078	27.404
52.600	217.315	180.535	149.391	120.727	71.439	51.621	37.909	28.870	24.750	27.863	28.058
57.600	237.155	196.488	161.918	130.184	76.531	54.922	40.117	30.088	25.675	28.648	28.712
62.600	256.996	212.442	174.446	139.640	81.623	58.224	42.325	31.570	26.600	29.432	29.366
82.600	336.361	276.257	224.558	177.466	101.992	71.429	51.156	37.498	29.718	31.441	30.726
102.600	415.726	340.071	274.669	215.291	122.360	84.633	59.988	43.426	33.418	34.580	33.342
122.600	495.091	403.886	324.780	253.117	142.728	97.838	68.819	49.353	37.117	37.719	35.958
IPC	340,2	423,1	538,8	713,8	1.325,6	2.044,7	3.057,3	4.554,9	7.298,0	9.557,5	11.469,0

(1) En 1984, En los años siguientes se asume un crecimiento por el valor de los incrementos del SMVG.

Año Base: Mayo 1978 - Abril 1979 = 100

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 3d
Ecuador: tabla de ingresos brutos reales anuales de trabajadores
amparados por el Código de Trabajo, 1984-1994
Tasas de crecimiento anuales reales

Sueldo o salario básico (1)	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
6.600	2,3	0,6	-3,0	-28,1	-13,5	-15,4	-12,8	-3,8	27,0	6,5
7.600	-2,6	-1,4	-4,5	-29,2	-14,3	-12,9	-13,2	-4,3	26,4	6,3
8.600	-4,1	-3,0	-5,6	-30,1	-15,1	-13,5	-13,6	-4,9	25,9	6,2
9.600	-4,0	-3,9	-6,8	-30,8	-15,8	-14,0	-14,1	-5,4	25,4	6,0
10.600	-5,2	-5,2	-7,8	-31,5	-16,5	-14,5	-14,4	-6,0	24,8	5,9
11.600	-4,2	-6,0	-8,6	-32,1	-17,1	-15,0	-14,8	-6,5	24,3	5,7
12.600	-3,3	-6,7	-9,4	-32,6	-17,6	-15,4	-15,2	-6,9	23,8	5,6
17.600	-12,2	-7,4	-10,5	-34,9	-20,0	-17,4	-16,8	-9,2	21,4	4,9
22.600	-14,7	-12,5	-13,8	-34,0	-20,9	-19,0	-18,1	-11,1	19,3	4,2
27.600	-13,9	-13,9	-15,3	-36,8	-21,8	-20,3	-19,2	-12,8	17,4	3,6
32.600	-15,4	-14,9	-16,5	-38,4	-22,4	-21,3	-20,2	-14,2	15,9	2,9
37.600	-15,9	-15,7	-17,4	-39,2	-23,7	-22,0	-21,0	-15,6	14,7	2,3
42.600	-16,3	-16,3	-18,1	-39,8	-25,7	-22,6	-16,9	-16,7	13,5	1,7
47.600	-16,7	-16,8	-18,7	-40,4	-27,2	-26,1	-22,4	-14,0	13,7	1,2
52.600	-16,9	-17,3	-19,2	-40,8	-27,7	-26,6	-23,8	-14,3	12,6	0,7
57.600	-17,1	-17,6	-19,6	-41,2	-28,2	-27,0	-25,0	-14,7	11,6	0,2
62.600	-17,3	-17,9	-20,0	-41,5	-28,7	-27,3	-25,4	-15,7	10,7	-0,2
82.600	-17,9	-18,7	-21,0	-42,5	-30,0	-28,4	-26,7	-20,7	5,8	-2,3
102.600	-18,2	-19,2	-21,6	-43,2	-30,8	-29,1	-27,6	-23,0	3,5	-3,6
122.600	-18,4	-19,6	-22,1	-43,6	-31,5	-29,7	-28,3	-24,8	1,6	-4,7
IPC	24,4	27,3	32,5	85,7	54,2	49,5	49,0	60,2	31,0	20,0

(1) En 1984. En los años siguientes se asume un crecimiento por el valor de los incrementos del SMVG.

Año Base: Mayo 1978 - Abril 1979 = 100

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy

Anexo No. 4
Ecuador: número de funcionarios públicos
diciembre 1991

SECTORES	Número de servidores
TOTALES (3+4)	468.347
1. GOBIERNO CENTRAL	347.179
1.1 SISTEMA NACIONAL DE CLASIFICACION DE PUESTOS	40.517
1.2 CODIGO DEL TRABAJO	32.761
No amparados contrato colectivo	12.556
Amparados contrato colectivo	20.205
1.3 FUERA DEL SISTEMA	2.764
1.4 MAGISTERIO	102.357
1.5 POLICIA ADUANERA	1.061
1.6 POLICIA NACIONAL	16.601
1.7 JUBILADOS Y PENSIONISTAS	71.930
1.8 UNIVERSIDADES Y ESCUELAS POLITECNICAS	18.816
1.9 PERSONAL A CONTRATO	372
1.10 MINISTERIO DE DEFENSA	60.000
2. GOBIERNO SECCIONAL	44.230
2.1 SERVICIO CIVIL	19.853
2.2 CODIGO DEL TRABAJO	24.377
3. SUBTOTAL (1 + 2)	391.409
4. OTRAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PUBLICO	76.938
4.1 IESS	13.344
4.2 OTROS CONTRATOS COLECTIVOS	4.406
4.3 OTRAS INSTITUCIONES	59.188

FUENTE: Ministerio de Finanzas y Crédito Público, SENDA, Ministerio de Educación, Empresas Públicas.
 ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 5

Ecuador: impacto en el sector público no financiero de incrementos salariales

En miles de millones de sucres

Miles de sucres	Salario mínimo vital			Incremento general de salarios		
	SPNF	Magisterio		SPNF	Magisterio	
		MM Sucres	% del SPNF (1)		MM Sucres	% del SPNF (1)
1.000	21,3	12,9	60,6	17,5	8,7	49,8
2.000	42,4	25,6	60,4	34,7	17,1	49,4
3.000	63,4	38,2	60,3	51,9	25,6	49,3
4.000	84,5	50,9	60,2	69,0	34,0	49,2
5.000	105,5	63,5	60,2	86,3	42,4	49,2
6.000	135,3	76,2	56,3	103,5	50,9	49,1
7.000	165,1	88,8	53,8	120,7	59,3	49,1
8.000	195,0	101,5	52,1	137,9	67,8	49,1
9.000	224,8	114,2	50,8	155,2	76,2	49,1
10.000	254,6	126,8	49,8	172,4	84,6	49,1
15.000	403,7	190,1	47,1	258,4	126,8	49,1
20.000	552,7	253,4	45,8	344,5	169,0	49,1

(1) Participación porcentual del costo del Magisterio en el costo del Sector Público no Financiero.

FUENTE: Ministerio de Finanzas y Crédito Público, CONADE y Banco Central del Ecuador.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 6a
En miles de millones de sures

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ECUADOR: GASTO EN SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
I. GOBIERNO CENTRAL	69,5	94,1	136,5	183,3	312,8	452,1	772,3	1.262,0	1.775,9
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	9,9	12,6	17,2	26,1	43,6	70,2	132,6	201,7	296,3
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL (2)	6,1	9,0	10,9	20,0	23,7	35,1	44,5	55,0	120,2
IV. TOTAL	85,5	115,7	164,6	229,4	380,1	557,4	949,4	1.518,7	2.192,4
ECUADOR: GASTO CORRIENTE DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
I. GOBIERNO CENTRAL	141,9	183,6	305,3	448,4	747,3	972,6	1.509,4	2.616,3	3.581,1
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	70,7	98,4	132,3	274,4	424,6	579,2	1.050,4	1.463,7	2.089,9
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL	78,4	111,2	139,2	183,3	394,2	747,2	783,6	1.135,0	1.605,5
IV. TOTAL	291,0	393,2	576,8	906,1	1.566,1	2.299,0	3.343,4	5.215,0	7.276,5
ECUADOR: GASTO TOTAL DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
I. GOBIERNO CENTRAL	179,3	228,7	361,4	521,0	836,9	1.190,0	1.738,5	3.145,9	4.239,5
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	91,4	141,6	187,6	345,9	586,3	741,5	1.437,5	2.066,6	2.962,3
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL	101,8	153,2	183,6	255,1	586,1	1.123,0	1.175,1	1.697,7	2.311,2
IV. TOTAL	372,5	523,5	732,6	1.122,0	2.009,3	3.054,5	4.351,1	6.910,2	9.513,0

(1) Excluye Entidades Adscritas.

(2) Incluye IESS, BEDE, FONAPRE, Autoridades Portuarias y Otras Residuales.

FUENTE: Ministerio de Finanzas y Crédito Público y Banco Central del Ecuador.

ELABORACION: Banco Central del Ecuador, Subdirección de Política Económica.

Anexo No. 6b

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
ECUADOR: SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
En porcentajes del total									
I. GOBIERNO CENTRAL	81,3	81,3	82,9	79,9	82,3	81,1	81,3	83,1	81,0
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	11,6	10,9	10,4	11,4	11,5	12,6	14,0	13,3	13,5
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL (2)	7,1	7,8	6,6	8,7	6,2	6,3	4,7	3,6	5,5
IV. TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
ECUADOR: SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
En porcentaje del respectivo gasto corriente									
I. GOBIERNO CENTRAL	49,0	51,3	44,7	40,9	41,9	46,5	51,2	48,2	49,6
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	14,0	12,8	13,0	9,5	10,3	12,1	12,6	13,8	14,2
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL (2)	7,8	8,1	7,8	10,9	6,0	4,7	5,7	4,8	7,5
IV. TOTAL	29,4	29,4	28,5	25,3	24,3	24,2	28,4	29,1	30,1
ECUADOR: SUELDOS Y SALARIOS DEL SECTOR PUBLICO NO FINANCIERO (1)									
En porcentaje del respectivo gasto total									
I. GOBIERNO CENTRAL	38,8	41,1	37,8	35,2	37,4	38,0	44,4	40,1	41,9
II. EMPRESAS PUBLICAS NO FINANCIERAS	10,8	8,9	9,2	7,5	7,4	9,5	9,2	9,8	10,0
III. RESTO DEL GOBIERNO GENERAL (2)	6,0	5,9	5,9	7,8	4,0	3,1	3,8	3,2	5,2
IV. TOTAL	25,0	22,1	22,5	20,4	18,9	18,2	21,8	22,0	23,0

(1) Excluye Entidades Adscritas.

(2) Incluye IESS, BEDE, FONAPRE, Autoridades Portuarias y Otras Residuales.

FUENTE: Ministerio de Finanzas y Crédito Público y Banco Central del Ecuador.

ELABORACION: Virginia Fierro-Renoy.

Anexo No. 7a

	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994 (1)
ECUADOR: valor agregado y remuneraciones, 1985 - 1994										
En millones de sucres										
Valor agregado bruto (pp)	1.067.906	1.318.888	1.717.082	2.898.847	4.974.285	7.754.612	11.552.092	18.441.085	27.251.503	35.914.448
Remuneración de los Empleados	232.075	301.524	401.081	549.814	786.651	1.114.972	1.563.572	2.504.465	2.916.952	2.969.895
ECUADOR: valor agregado y remuneraciones, 1985 - 1994										
Participación porcentual										
Valor agregado bruto (pp)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Remuneración de los empleados	21,7	22,9	23,4	19,0	15,8	14,4	13,5	13,6	10,7	8,3

(1) Supone un deflactor implícito de 1,23,8, así como un aumento del 18,5% (incremento que significó la elevación de 100.000 sucres a la compensación al costo de vida) para el 90% de los asalariados y del 15% de aumento al 10% restante.

FUENTE: 1985-1992, Cuentas Nacionales; 1993-1994, Provisiones Económicas.

ELABORACION: Banco Central del Ecuador, Subdirección de Estadísticas del Sector Real.

Anexo No. 7b
Relación remuneraciones sobre PIB

PAISES	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992
<i>Ecuador</i>	20.91	21.80	22.35	18.21	15.21	13.59	12.81	12.87
<i>Ecuador (1)</i>	48.72	55.83	61.40	50.13	47.04	42.02	44.74	41.16
Perú	27.45	30.61	32.81	27.15	27.24	24.43	15.74	n.d.
Colombia	40.62	37.93	37.98	38.07	38.26	37.95	n.d.	n.d.
Venezuela	35.16	37.52	35.10	36.77	34.30	30.67	36.59	n.d.
Argentina	29.60	30.54	29.58	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
México	28.68	28.54	26.64	25.92	25.46	24.66	n.d.	n.d.

(1) Relación remuneraciones sobre valor agregado excluido hogares.

FUENTE: CEPAL. Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, 1992; Banco Central del Ecuador. Cuentas Nacionales del Ecuador No.16, 1993.

ELABORACION: Cuentas Nacionales.

Bibliografía

Fierro-Renoy Virginia, *Ecuador: Análisis del Mercado de Trabajo Urbano*, Proyecto ECU/89/006/OIT/PNUD, Quito, noviembre 1989.

Gutiérrez Alejandro, *Ecuador: Salarios, Empleo e Ingresos, 1970-1982*, ISS/PREALC Documento de Trabajo S/8410, Quito, 1984.

Marfán Manuel, La Política Fiscal Macroeconómica, En René Cortazar (Compilador), *Políticas Macroeconómicas, una Perspectiva Latinoamericana*, CIEPLAN, Chile, pp. 100-152.

Sims Christopher, Money, Income and Causality, *American Economic Review*, Vol. 62, N°4, september 1972, pp. 540-552.

