

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2025,
Volumen 9, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

**ANÁLISIS JURÍDICO DE CÓMO LAS POLÍTICAS
GUBERNAMENTALES INFLUYEN EN LOS AJUSTES
DEL SALARIO BÁSICO UNIFICADO Y SU IMPACTO
EN EL MERCADO LABORAL**

LEGAL ANALYSIS OF HOW GOVERNMENT POLICIES
INFLUENCE ADJUSTMENTS TO THE UNIFIED BASIC
SALARY AND ITS IMPACT ON THE LABOR MARKET

Narly Marisol Lojas Vaca
Universidad Técnica de Machala

Guido Ecuador Peña Armijos
Universidad Técnica de Machala



Análisis jurídico de cómo las políticas gubernamentales influyen en los ajustes del salario básico unificado y su impacto en el mercado laboral

Narly Marisol Lojas Vaca¹

nlojas1@utmachala.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0002-8911-1884>

Universidad Técnica de Machala

Machala- El Oro- Ecuador

Guido Ecuador Peña Armijos

gepena@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala

Machala- El Oro- Ecuador

RESUMEN

El Salario Básico Unificado (SBU) en Ecuador cumple una función esencial como herramienta de justicia social y estabilidad económica. Su propósito principal es garantizar un ingreso mínimo a los trabajadores, pero también influye en la regulación del mercado laboral, promoviendo la formalización del empleo y afectando la competitividad empresarial. No obstante, los ajustes al SBU deben realizarse con cautela para equilibrar las demandas sociales con las condiciones económicas, evitando efectos negativos como el desempleo o el incremento de la informalidad. Desde una perspectiva jurídica, el SBU está respaldado por principios internacionales que protegen los derechos laborales y buscan reducir las desigualdades económicas. Sin embargo, su implementación depende de factores como la inflación, el costo de vida y la capacidad productiva de las empresas. Por ello, las políticas gubernamentales deben ser flexibles y adaptables a las condiciones cambiantes del mercado, garantizando al mismo tiempo un cumplimiento eficaz mediante mecanismos regulatorios transparentes. El impacto del SBU también es relevante en el contexto internacional, ya que países con marcos legales sólidos y estrategias integrales han logrado reducir la pobreza y mejorar la calidad de vida, a diferencia de aquellos con regulaciones débiles que enfrentan precariedad laboral. En Ecuador, el SBU ha sido reconocido desde 1935 como un derecho fundamental para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, sentando un precedente en las políticas laborales del país. Este análisis resalta la importancia de diseñar políticas basadas en evidencia para promover un desarrollo inclusivo y sostenible.

Palabras clave: Mercado laboral, Justicia social, Políticas gubernamentales, Salario Básico Unificado (SBU)

¹ Autor principal

Correspondencia: nlojas1@utmachala.edu.ec



Legal analysis of how government policies influence adjustments to the unified basic salary and its impact on the labor market

ABSTRACT

The Unified Basic Wage (UBW) in Ecuador plays an essential role as a tool for social justice and economic stability. Its primary purpose is to guarantee a minimum income for workers, but it also influences labor market regulation, promoting employment formalization and impacting business competitiveness. However, adjustments to the UBW must be made cautiously to balance social demands with economic conditions, avoiding negative effects such as unemployment or increased informality. From a legal perspective, the UBW is supported by international principles that protect labor rights and seek to reduce economic inequalities. However, its implementation depends on factors such as inflation, the cost of living, and companies' productive capacity. Therefore, government policies must be flexible and adaptable to changing market conditions, while ensuring effective enforcement through transparent regulatory mechanisms. The impact of the UBW is also relevant in the international context, as countries with solid legal frameworks and comprehensive strategies have managed to reduce poverty and improve quality of life, unlike those with weak regulations that face job insecurity. In Ecuador, the UBW has been recognized since 1935 as a fundamental right to improve workers' living conditions, setting a precedent in the country's labor policies. This analysis highlights the importance of designing evidence-based policies to promote inclusive and sustainable development.

Keywords: labor market, social justice, labor market government policies, Unified Basic Wage (UBW)

Artículo recibido 15 mayo 2025

Aceptado para publicación: 19 junio 2025



INTRODUCCIÓN

El salario básico unificado (SBU) es un componente fundamental en la regulación del mercado laboral, ya que establece el mínimo que un trabajador debe recibir por su labor. Las políticas gubernamentales juegan un papel crucial en la determinación de este salario, influyendo en la economía y en la vida de millones de trabajadores. Este artículo se propone analizar cómo estas políticas afectan los ajustes del SBU y, en consecuencia, el mercado laboral. La importancia de este análisis radica en la necesidad de encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad económica de las empresas. En nuestro país se implementó el Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-300 el día 01 de Enero de 2025 en cuál se establece que el salario mínimo es de \$470,00 mensuales para todos los trabajadores. Lo cual fue determinado tomando en cuenta el desarrollo económico, niveles de productividad y competitividad del mercado laboral, que busca garantizar la efectividad en la distribución de la remuneración a los trabajadores y sus diferentes dependencias, considerando los emprendimientos, pequeñas y grandes empresas, y trabajos remunerados del hogar, se estableció que la fijación de sueldos sea implementada de forma sectorial; y sector privado cuenta con el acuerdo Nro. MDT-2024-301 el mismo que se encuentra reflejado en la matriz sectorial.

Desde la perspectiva de la economía austriaca, se enfatiza la importancia de los procesos de mercado y la acción individual en la determinación de los salarios. Según esta escuela de pensamiento, los salarios no deben ser fijados por el Estado, sino que deben surgir de la interacción entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. La teoría austriaca sostiene que un salario mínimo impuesto puede distorsionar estas interacciones, llevando a efectos no deseados como el desempleo y la informalidad laboral.

Además, la economía austriaca destaca el papel del empresario como un agente clave en la creación de empleo y la determinación de salarios. Los empresarios, al buscar maximizar sus beneficios, deben equilibrar los costos laborales con la productividad de los trabajadores. Un SBU que se ajusta de manera desproporcionada puede desincentivar la contratación, ya que las empresas podrían optar por reducir su plantilla o buscar alternativas más económicas, como la automatización.

Otro aspecto relevante es la noción de "orden espontáneo" en la economía austriaca, que sugiere que los mercados tienden a encontrar su propio equilibrio sin intervención externa. En este sentido, la intervención gubernamental en la fijación del SBU podría ser vista como una perturbación a este orden



natural, generando consecuencias adversas en la dinámica del empleo y la calidad de vida de los trabajadores.

Por lo tanto, el análisis de cómo las políticas gubernamentales influyen en los ajustes del SBU debe considerar no solo las implicaciones jurídicas y económicas, sino también los fundamentos de la escuela austriaca, que promueven una orientación más liberal y con menor intervención estatal en la fijación de los salarios. Esto permitirá una comprensión más profunda de las dinámicas del mercado laboral y de cómo se pueden implementar políticas que realmente beneficien tanto a los trabajadores como a las empresas.

Problema

La modificación del SBU en Ecuador representa desafíos que trascienden lo puramente económico, abarcando temas como el empleo y la capacidad de las empresas para mantenerse competitivas. A nivel macroeconómico, estos ajustes pueden desencadenar ciclos inflacionarios si no se alinean con incrementos proporcionales en la productividad laboral y la eficiencia empresarial. Esto es especialmente relevante en un contexto donde sectores económicos clave, como la agricultura y el comercio minorista, enfrentan una baja elasticidad de la demanda y una reducida capacidad para absorber incrementos de costos.

Un aumento en el SBU puede desencadenar ciclos inflacionarios si no se acompaña de incrementos en la productividad laboral y la eficiencia empresarial. En un contexto donde sectores clave como la agricultura y el comercio minorista tienen baja elasticidad de la demanda, un aumento de costos podría llevar a incrementos de precios, afectando el poder adquisitivo de los consumidores. Adicionalmente, las empresas podrían enfrentar dificultades para mantener su competitividad si los costos laborales aumentan sin un correspondiente aumento en la productividad. Esto es especialmente crítico en un entorno económico donde la recuperación post-pandemia y las presiones inflacionarias globales son aún latentes.

En el plano microeconómico, las PYMES representan el sector más vulnerable ante ajustes abruptos del SBU debido a sus limitados recursos financieros y acceso al crédito. Esto genera una disparidad estructural que incrementa la brecha entre empresas grandes y pequeñas, consolidando una desigualdad sistémica que puede afectar la dinamización del mercado interno. Además, los altos niveles de



informalidad laboral en Ecuador, que rondan el 50% según datos del INEC (2023). “La informalidad laboral en la seguridad social, a la cual tienen derecho las personas que desempeñan una labor subordinada en entidades económicas establecidas ya sea informal o formalmente” (Olan, Mapen, & Rodríguez, 2023, pág. 1), limitan la capacidad del gobierno para implementar de manera uniforme las políticas salariales, debilitando así su impacto.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son las más vulnerables ante ajustes abruptos del SBU debido a su limitada capacidad financiera y acceso al crédito. Esto podría aumentar la disparidad entre grandes empresas y PYMES, consolidando una desigualdad sistémica que afecta negativamente al mercado interno. “El 5,5% de las compañías medianas exploran mercados extranjeros para vender sus bienes y servicios, constituyéndose como un parámetro clave para diseñar políticas públicas y tácticas que fortalezcan su potencial explorador.” (Andino, Rodríguez, Párraga, & Molina, 2022)

Asimismo, debido a que la informalidad laboral alcanza aproximadamente el 50%, resulta difícil aplicar de manera homogénea el SBU. Esta informalidad limita la capacidad del gobierno para regular efectivamente las políticas salariales, lo que puede debilitar el impacto positivo esperado de los ajustes salariales.

Desde un enfoque analítico, también surge la cuestión de cómo las modificaciones del SBU inciden en las disparidades de género y las desigualdades entre regiones. En sectores donde predominan las mujeres trabajadoras, como el servicio doméstico, la aplicación del SBU suele ser desigual, exponiendo a estas trabajadoras a mayores niveles de vulnerabilidad económica. Asimismo, regiones con menor desarrollo económico enfrentan mayores retos para implementar un SBU uniforme, exacerbando las disparidades entre zonas urbanas y rurales. El aumento fijado para Ecuador en 2025, establecido en \$470.00 dólares americanos, presenta diversos desafíos económicos y sociales importantes, que van más allá de ser simplemente una reacción a las circunstancias actuales y actúen como una respuesta a las necesidades económicas inmediatas, sino que también plantea desafíos estructurales que requieren atención cuidadosa para evitar efectos adversos en el empleo, la competitividad y la equidad social.

Justificación

Como ha quedado expuesto, SBU es una herramienta fundamental en la promoción de la justicia social y la equidad económica. Desde una perspectiva técnica, su regulación permite abordar las desigualdades



estructurales presentes en el mercado laboral ecuatoriano, donde persisten brechas significativas en términos de ingresos, género y acceso a beneficios laborales. La relevancia de este estudio radica en su capacidad para identificar y analizar las complejas interacciones entre las políticas salariales, el mercado laboral y el desempeño económico general del país.

Técnicamente, un SBU adecuado puede servir como un mecanismo contracíclico en tiempos de recesión, estimulando la demanda agregada a través de mayores ingresos disponibles para los trabajadores. Sin embargo, un aumento desproporcionado puede desencadenar efectos adversos como la inflación, la informalidad laboral y la reducción de la competitividad empresarial, especialmente en sectores con baja productividad. Por ello, es crucial diseñar políticas. “la iuslaboralismo es la rama del ordenamiento jurídico que refleja en mayor medida la permeabilidad de las instituciones del Estado a la influencia de los actores sociales, de las elites económicas o de las instituciones financieras supranacionales” (Hernández, 2022, pág. 2), sustentadas en datos reales que tomen en cuenta no solo el nivel de vida y la variación de los precios, sino también elementos como la flexibilidad del empleo y la composición de los diferentes sectores económicos.

Desde una perspectiva normativa y jurídico social, el SBU es un derecho laboral esencial respaldado por convenios internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La garantía de un salario mínimo digno no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sino que también fortalece la cohesión social y reduce la pobreza. Además, la implementación efectiva del SBU contribuye a la formalización del empleo, promoviendo un entorno laboral más justo y transparente. “La relevancia de conservar una elevada tasa de ocupación laboral. Otros elementos económicos relevantes incluyen la competitividad, la inversión, los precios y el crecimiento económico” (Delgado, 2024, pág. 4)

El análisis propuesto también tiene un enfoque integral y multidimensional de las interacciones entre los sectores formal e informal, la dinámica empresarial, las condiciones macroeconómicas y las diferentes estrategias que contribuir a la optimización al máximo las ventajas del SBU.

Además, este estudio contribuirá al debate académico sobre la sostenibilidad económica y social de los ajustes salariales, aportando evidencia para mejorar las decisiones políticas y regulatorias en el contexto ecuatoriano. Al explorar las fortalezas y debilidades del marco normativo ecuatoriano, este estudio podrá



proponer recomendaciones que trasciendan el ámbito nacional y contribuyan a un debate global sobre la equidad y la sostenibilidad en el mercado laboral.

Hipótesis

Se plantea la hipótesis de que un marco normativo claro y transparente en la regulación del SBU, que considere las interacciones entre las dimensiones económicas y sociales, puede contribuir a un mercado laboral más justo y sostenible. Esto implica que, si las políticas gubernamentales se alinean con las realidades del mercado y se implementan mecanismos de control efectivos, se logrará un equilibrio entre la protección de las garantías laborales y la sostenibilidad financiera de las organizaciones.

Objetivos

Objetivo general:

Analizar cómo las políticas gubernamentales que regulan el ajuste del SBU afectan el mercado laboral ecuatoriano y proponer estrategias para optimizar su impacto social y económico.

Objetivos específicos:

Identificar los factores económicos, sociales y políticos que influyen en la determinación del SBU.

Evaluar el impacto del SBU en el empleo formal e informal en diferentes sectores económicos.

Proponer recomendaciones para mejorar el marco normativo y las estrategias de implementación relacionadas con el SBU.

Marco Teórico

Desde la perspectiva del Derecho Laboral, el SBU es un derecho fundamental que busca proteger a los trabajadores de la explotación y garantizar condiciones dignas de vida, “Es una rama del derecho, cuya finalidad es regular las relaciones contractuales, entre el empleador y el trabajador, a través de un conjunto de normas positivas vigentes.” (Campoverde, 2022, pág. 152). Sin embargo, el ajuste del SBU no es un proceso aislado; está influenciado por factores económicos, como la inflación y el crecimiento económico, que son considerados en las políticas gubernamentales. La teoría económica sugiere que un salario mínimo adecuado puede estimular el consumo y, por ende, el crecimiento económico, pero también puede generar efectos negativos si se establece por encima del equilibrio del mercado.

La evidencia empírica internacional ha demostrado que un enfoque integral que combine políticas de salario mínimo con mecanismos de control efectivos. “Metas orientadas al acatamiento normativo, que



se reflejan en una conducta alineada con el respeto y la observancia de las disposiciones legales aplicables a la organización” (Restrepo, 2022, pág. 1), esto puede contribuir a un mercado laboral más justo y sostenible.

Por su parte la teoría social del trabajo concibe al SBU como un derecho fundamental que protege al trabajador de la explotación económica y garantiza condiciones dignas de vida, ya en este punto el concepto de dignidad se relaciona estrechamente al tema abordado. El salario mínimo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe reflejar factores como el costo de vida y las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, la determinación de este salario no puede ser arbitraria, sino que debe basarse en criterios objetivos y transparentes que consideren tanto las condiciones económicas como las capacidades productivas de las empresas.

“El SBU debería considerar la oferta y demanda dentro del mercado laboral, debido a que ciertos trabajos implican más esfuerzo físico que mental y en ciertos casos más mental que físico y se debe valorar estos parámetros de manera equitativa.” (Pecheco, Loor, & Pico, 2020, pág. 8)

Cuando se consideran los aspectos sociales se aborda también la equidad en el mercado laboral es fundamental para el desarrollo sostenible. “El crecimiento económico debe realizarse de forma equilibrada y sostenible, considerando tanto la equidad como las consecuencias sociales y ambientales que puedan surgir a largo plazo” (Roffé & Ignacio, 2024, pág. 2), ya que asegura que todos los trabajadores reciban un salario justo y que las empresas puedan competir en un entorno global.

Un marco normativo robusto que regule el SBU puede promover tanto la equidad como la competitividad. Esto último genera sostenibilidad económica que es un aspecto clave en la implementación del SBU, ya que es necesario garantizar un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores sin comprometer la estabilidad financiera de las empresas.

En el ámbito de la socioeconomía, se ha debatido ampliamente el impacto del salario mínimo en el empleo. Según teorías tradicionales del mercado laboral, un salario mínimo elevado puede generar desempleo, ya que aumenta los costos laborales y desincentiva la contratación, especialmente en sectores con menor productividad. El SBU influye de manera directa en el bienestar de los empleados y en el funcionamiento del mercado de trabajo. Un aumento en el SBU puede mejorar las condiciones de vida, pero también puede generar desempleo si las empresas no pueden soportar los costos adicionales.



De la misma manera, el Derecho Económico enfatiza la importancia de integrar políticas salariales con estrategias macroeconómicas, como el control de la inflación y el fomento de la productividad. Un conjunto sólido de normas no solo establece las reglas para el salario mínimo, sino que además impulsa la justicia y la capacidad competitiva dentro del entorno laboral. En este sentido, el análisis teórico destaca la necesidad de adoptar un enfoque multidimensional que considere las interacciones entre las dimensiones jurídicas, económicas y sociales del salario básico.

El Derecho Económico se centra en la regulación de las relaciones económicas y laborales, buscando un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la necesidad de mantener una economía competitiva. Este enfoque es crucial para la formulación de políticas que no solo protejan a los trabajadores, sino que también fomenten un entorno empresarial saludable.

La dinámica del mercado laboral se basa en alcanzar el bienestar de una sociedad, a través del acceso a la salud, educación y otros puntos estratégicos, permitiendo la generación de ingresos para la adquisición de un nivel vida decente. “La importancia de discutir alternativas de política y legislación laboral que contemplen el escenario de alto subempleo y de un acceso desventajoso de ciertos grupos vulnerables en un mercado laboral sensible a las fluctuaciones del ciclo económico”. (Meneses, Cordova, & Aguirre, 2021, pág. 3)

Las políticas gubernamentales permiten regular el mercado laboral, ya que buscan conectar a la ciudadanía con el gobierno, de una manera recíproca, donde los ciudadanos generan ingresos y con las obligaciones tributarias que cada individuo cumple conforme a sus actividades, el Estado otorga beneficios y sanciones a quien incumpla con lo establecido en los diferentes códigos que amparan a los trabajadores de cada región del país y en los diferentes trabajos reconocidos. “La eficacia para el logro de los objetivos propuestos; la solidez y la evolución en los procesos; además de la eficiencia en el manejo de recursos, es un factor relevante, particularmente en naciones donde resulta fundamental aprovechar al máximo los recursos destinados a la inversión” (Peñañiel & Estrada, 2021, pág. 2)

En Ecuador la informalidad laboral y vulnerabilidad laboral muchas veces se debe al desconocimiento de sus derechos por parte de los trabajadores, esto significa que nuestro país debe mejorar el ambiente laboral, incrementar los niveles educativos, capacitar a los trabajadores y designar puestos de trabajo acorde a las destrezas certificadas de los trabajadores. “La informalidad, por lo general, se vincula con



diversas dificultades sociales y económicas, entre ellas la pobreza, la exclusión social, el acceso limitado a la seguridad social, condiciones de vida inadecuada, bajos niveles de productividad y falta de cumplimiento de las regulaciones estatales.” (Narváez, 2023, pág. 3)

Dentro de los campos de desconocimiento de los trabajadores muchas veces tenemos están, derechos como trabajador, servicios de salud que ofrecen a los trabajadores públicos y privados, valores de las horas suplementarias y horas extra, días de vacaciones, motivos de hospitalización, días de licencia por embarazo, permisos permitidos y días de licencia por hospitalización.

Enfatizando en el tema de la salud, los trabajadores tienen 25 días al año de licencia en caso de tener algún hijo hospitalizado, ya sea por patología degenerativa o enfermedad degenerativa. La distinción entre ambas radica en que una enfermedad degenerativa conlleva una degeneración progresiva y constante tanto en la estructura como en el desempeño de los tejidos u órganos comprometidos el paso del tiempo y una enfermedad degenerativa es una afección común que afecta a distintas partes del cuerpo y se distingue por el deterioro progresivo de los tejidos y sus funciones, debido a esto al trabajador se le otorgan 25 días de licencia, los cuales son remunerados, para recibir dicha remuneración debe presentar un certificado médico para probar su ausencia en el trabajo y esta enfermedad debe ser en hijos o hijas. “Resulta fundamental que esta cobertura incluya también a los padres y al cónyuge del trabajador, dado que en muchos casos los padres dependen únicamente de sus hijos para recibir atención durante situaciones de enfermedad o internamiento hospitalario.” (Figueroa, Ávila, & Mendoza, pág. 2)

METODOLOGÍA

La metodología de este estudio se basará en un enfoque descriptivo y cualitativo. Se realizará el análisis de las políticas gubernamentales del salario básico unificado, basándonos en las políticas establecidas por los últimos gobiernos, se dará una revisión de lo establecido en el artículo 131 de la OIT en el cual se deja claro que el salario mínimo no debe ser reducido y su incumplimiento debe ser sancionado, también se dará una breve revisión de las sanciones por incumplimiento de dicho salario.

Teoría del Salario

La escuela austriaca de economía aborda el concepto de salario desde una perspectiva subjetivista, basada en la acción humana individual y la interacción en el mercado libre. Según esta teoría, el salario



no es el resultado de decretos gubernamentales o acuerdos centralizados, sino del equilibrio alcanzado entre la oferta y la demanda de trabajo en un entorno competitivo y libre de intervenciones externas.

Para los economistas austriacos, como Ludwig von Mises y Eugen von Böhm-Bawerk, el salario es un precio que se determina en el mercado laboral. Este precio refleja el valor que los empresarios atribuyen a la productividad marginal del trabajo, es decir, la contribución adicional que un trabajador genera al proceso productivo. Según esta visión, cualquier intervención gubernamental que distorsione el funcionamiento natural del mercado, como la imposición de un salario mínimo, puede generar efectos adversos, tales como el desempleo estructural y la asignación ineficiente de recursos humanos.

Las políticas gubernamentales, como los ajustes al salario básico unificado, pueden ser analizadas desde esta perspectiva como intervenciones que alteran los mecanismos del mercado. Los economistas austriacos argumentan que un salario mínimo que excede la productividad marginal del trabajador crea una brecha entre lo que los empresarios están dispuestos a pagar y lo que deben pagar por ley, lo cual conduce al desempleo, especialmente entre trabajadores menos calificados o jóvenes. Este fenómeno, conocido como "desempleo inducido por el salario mínimo," afecta tanto a los trabajadores como a los empresarios, distorsionando la dinámica natural de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

Desde la perspectiva expuesta, el impacto de estas políticas se extiende más allá del desempleo. También limita la capacidad de los individuos para negociar libremente sus términos laborales y reduce la flexibilidad del mercado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la economía. Este análisis sugiere que la intervención gubernamental en los salarios básicos, aunque bien intencionada, puede resultar contraproducente al perjudicar a los sectores más vulnerables del mercado laboral.

Políticas Gubernamentales y Ajustes del SBU

Las políticas gubernamentales que regulan el SBU suelen estar basadas en estudios económicos que analizan el costo de vida y la capacidad del mercado laboral para absorber aumentos salariales, muchas veces, estas políticas buscan proteger a los trabajadores de la explotación. Sin embargo, estas políticas pueden ser objeto de críticas, Por un lado, un aumento del SBU puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero por otro, puede generar desempleo si las empresas no pueden afrontar los costos adicionales (Pérez, 2022). Además, la falta de un marco normativo claro puede llevar a la arbitrariedad en la fijación del SBU, lo que podría resultar en desigualdades en su aplicación.



Es de puntualizar que las políticas gubernamentales que determinan el SBU suelen estar influenciadas por múltiples factores, incluyendo las proyecciones de inflación, los niveles de productividad laboral y las metas de desarrollo social. En este contexto, los gobiernos enfrentan el desafío de equilibrar las demandas de los sindicatos, que buscan aumentos significativos, con las preocupaciones de los empresarios sobre los costos laborales. Este equilibrio requiere un análisis técnico riguroso que considere los impactos potenciales de cada decisión en los distintos sectores económicos.

Un aspecto crítico es la capacidad de las empresas para absorber incrementos en el SBU sin comprometer su viabilidad económica. Las micro, pequeñas y medianas empresas, que representan el principal motor de empleo en numerosos países, tienden a ser las más impactadas por este tipo de incrementos. Si las políticas gubernamentales no incluyen incentivos o medidas de apoyo, como reducciones de impuestos o acceso a créditos, el impacto del ajuste salarial puede traducirse en despidos o cierres de empresas, afectando negativamente al empleo.

Además, la falta de un marco normativo claro y transparente puede dar lugar a desigualdades en la aplicación del SBU. Esto es especialmente preocupante en países con altos niveles de informalidad laboral, donde muchas empresas evaden el cumplimiento de las normativas salariales. Por ello, es esencial que las políticas gubernamentales incluyan instrumentos eficientes de control, sanción y capacitación que puedan garantizar que el SBU llegue a ser beneficioso para todos los trabajadores, sin distinción de su área laboral o localización geográfica.

Impacto en el Mercado Laboral

El ajuste del SBU tiene un impacto directo en el mercado laboral. Un SBU elevado puede incentivar la formalización del empleo, pero también puede llevar a la informalidad si las empresas optan por no cumplir con la normativa (Sánchez, 2023). La informalidad laboral, a su vez, puede resultar en una menor protección social para los trabajadores y en una reducción de la recaudación fiscal para el Estado. Además, es crucial considerar cómo los ajustes del SBU afectan la competitividad de las empresas y la inversión extranjera. Un SBU que se modifica de forma desmedida puede desalentar la inversión, impactando negativamente el desarrollo económico a largo plazo.

Cuestiones Jurídicas de Considerar

Desde una perspectiva crítica, surgen varias cuestiones jurídicas que merecen atención:



- **Equidad en la Aplicación del SBU:** ¿Cómo se garantiza que los ajustes del SBU sean equitativos y no discriminen a ciertos sectores laborales? La falta de criterios claros puede llevar a situaciones de injusticia, donde algunos trabajadores reciben un salario inferior al mínimo establecido.
- **Mecanismos de Control:** ¿Qué mecanismos de control existen para asegurar que las empresas cumplan con el SBU establecido? La implementación de sanciones efectivas y auditorías regulares es fundamental para garantizar el cumplimiento de la normativa.
- **Equilibrio entre Derechos y Viabilidad Económica:** ¿Cómo se pueden equilibrar las necesidades de los trabajadores con la viabilidad económica de las empresas? Es esencial que las políticas de ajuste del SBU consideren la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios sin comprometer su sostenibilidad.

Estas preguntas invitan a una reflexión profunda sobre la justicia social y la responsabilidad del Estado en la regulación del mercado laboral. Lograr un balance entre la garantía de los trabajadores y el impulso de un entorno económico sólido representa un reto permanente para los responsables de elaborar leyes laborales.

Políticas Gubernamentales Aplicadas en Ecuador

En nuestro país los diferentes gobiernos han ofrecido las diferentes políticas laborales gubernamentales con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, promover el empleo y proteger los derechos de los trabajadores, dentro de estas políticas las que más han sobresalido han sido:

Seguridad Social: En nuestro país la seguridad social se encuentra representada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), esta entidad es la encargada de proteger a los trabajadores. “Dentro de la sociedad la seguridad debe fundamentarse en principios como la solidaridad, la obligatoriedad, la universalidad, la igualdad, la equidad, la subsidiaridad y la eficiencia, los cuales orientan su funcionamiento hacia la atención integral de las necesidades tanto individuales como colectivas, con el propósito de garantizar el bienestar general de la sociedad” (Salcedo, Nuñez, Valencia, & Señalín, 2019, pág. 315), en casos de vejez, embarazo, maternidad, desempleo y muerte, ya que es la encargada de administrar los seguros de riesgo del trabajo, vida, pensiones, salud y exequiales.



En la Constitución también se reconoce la seguridad social como un derecho inalienable y es un deber del Estado garantizar que se cumpla, esto se encuentra contemplado en el artículo 3 numeral 1 (CRE). En base a esto el gobierno asegura pagos justos, derecho a un trato digno y un máximo de 8 horas diarias de trabajo, con un total de 40 horas a la semana, cuando el trabajador ha accedido a un contrato de tiempo completo, el cual asegura que el trabajador podrá asociarse sindicalmente de manera libre y voluntaria.

Empleo Joven: Se llevó a cabo el programa de empleo joven, cuyo objetivo es fomentar la incorporación laboral de personas jóvenes sin trayectoria previa. “El desempleo juvenil es uno de los mayores retos que se enfrenta en el marco de su desarrollo social, pues refleja, desigualdad social con una precarización del mundo laboral” (Veliz, Vega, Garzon, Quezada, & Prado, 2021, pág. 6073). La finalidad de este contrato es disminuir el índice de desempleo entre los jóvenes, reduciéndolo del 9,29% al 8%, al facilitar su acceso al mercado laboral a través de oportunidades formales de empleo adaptadas a sus necesidades.

Igualdad de género dentro de las áreas laborales: Asegura a las mujeres condiciones equitativas para ingresar al mercado laboral, acceder a capacitación técnica y profesional, recibir una remuneración justa y desempeñarse de manera independiente, estableciendo la prohibición de toda forma de discriminación laboral de género.

Protección de grupos vulnerables: Se implementa el convenio 190 de la OIT (Convenio sobre la violencia y el acoso). “Se puede determinar que la inequidad de género y la discriminación hacia las mujeres continúan siendo problemáticas persistentes, afectando de manera particular a quienes se desempeñan en el trabajo doméstico, donde se presenta invalidación de sus derechos laborales reconocidos por la ley, junto con experiencias de trato desigual y abusivo” (Velázquez, Peña, & Ruiz, 2020, pág. 2) entro en vigor el 19 de mayo del 2022, pero fue ratificado el día 17 de enero del 2020, con esto se busca eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

Combate al Trabajo Informal: Se han implementado medidas para formalizar el empleo y reducir la informalidad con la inserción de nuevas modalidades de contratos laborales, entre ellos tenemos: Contrato por tarea, contrato a destajo, contrato de temporada, contrato de aprendizaje, contrato de emprendimiento, contrato por obra o servicio determinado, contrato a jornada parcial.



¿Existen variables en el Salario Básico Unificado?

Si, dentro de nuestro país existen políticas que permiten que el salario mínimo de una persona sea determinado en base a la modalidad del contrato, pero en ninguno de los casos puede ser menor a \$470,00 mensuales de acuerdo al Acuerdo Ministerial NRO. MDT-2024-300 , el cual se aplica tanto para trabajadores de agricultura, máquina, hogar, artesanos, microempresas, etc. Esto fue determinado el 01 de Enero de 2025 y aplica para todos los trabajadores.

Análisis Comparativo Internacional

Es útil observar cómo otros países han abordado el tema del SBU y sus políticas laborales. En países como Alemania y Suecia, donde se han implementado políticas de salario mínimo, se ha observado un impacto positivo en la reducción de la pobreza y el aumento del consumo. (Económico, 2020). Sin embargo, estos países también cuentan con un marco normativo robusto y mecanismos de control que aseguran el cumplimiento de las leyes laborales. En contraste, en países donde la regulación es laxa, los aumentos del SBU han llevado a un incremento en la informalidad y a la precarización del empleo.

Este análisis comparativo permite identificar buenas prácticas y lecciones aprendidas que pueden ser aplicadas en otros contextos. La experiencia internacional sugiere que un enfoque integral que combine políticas de salario mínimo con mecanismos de control efectivos puede contribuir a un mercado laboral más justo y sostenible.



RESULTADOS

Resultados y discusión

Preguntas:

1. ¿Conoce el valor del Salario Básico Unificado (SBU) a fecha actual?



Total Encuestados: 101 personas

Porcentaje: 101 personas = 100%

87 personas = 86%

14 personas = 14%

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a 101 personas, mediante la plataforma de Google Forms, el 87% de los usuarios tienen conocimiento del Salario Básico Unificado, mientras que el 13% desconocen su valor, es evidente que existen usuarios que aún ignoran la importancia de esta información.

2. ¿Conoce el valor del la Canasta Básica en Ecuador a fecha actual?



Total encuestados: 101 personas

Porcentaje: 101 personas = 100%

79 personas = 78%

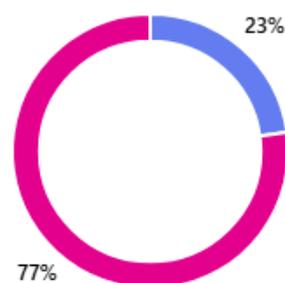
22 personas = 22%

Análisis

Tomando en cuenta los resultados obtenidos con la aplicación de la encuesta, se ha evidenciado que un 78% de usuarios tiene conocimiento del valor de la canasta básica en nuestro país, estos valores son basados en productos genéricos y el 22% de usuarios no tienen conocimiento del valor exacto debido a diferentes factores.

3. ¿Considera usted que el valor del SBU es proporcional a la canasta básica de las familias ecuatorianas?

● Si 23
● No 78



Personas encuestadas: 101

Porcentajes:

101 personas = 100%

23 personas = 23%

78 personas = 77%

Análisis

Con la recepción de las respuestas logramos determinar que un 77% de personas no está de acuerdo con que el costo de la canasta básica familiar sea proporcional al del SBU, los usuarios de manera verbal e informal supieron manifestar que el valor del SBU era la mitad de lo que cuesta la canasta básica familiar, por lo tanto no estaban de acuerdo a su proporcionalidad, mientras que el otro 23% si lo estuvo.

4. ¿Explique por qué usted considera que el SBU es o no es proporcional a la canasta básica de las familias ecuatorianas?

101
Respuestas

Respuestas más recientes

"Porque la canasta básica es más alta q el salario básico y no alcanza la plata"
"Se puede considerar para dar piso a la economía de las familias ecuatorianas"
"Porque los productos básicos y necesarios para una vida digna son más cost..."

...



Personas encuestadas: 101

Porcentajes:

65 personas = 64%

36 personas = 37%

Análisis

Mediante la aplicación de una pregunta abierta como parte de la encuesta, se logró obtener respuestas como: “porque la canasta básica es más alta que el salario básico y no alcanza la plata” y “porque es menor y eso genera inestabilidad”, esto nos permite evidenciar que las personas consideran que el valor del SBU es poco proporcional al de la canasta básica, de manera individual, por lo tanto en un hogar deben trabajar dos personas para lograr solventarlo.



5. Teniendo en cuenta que los factores para establecer el SBU son la inflación, el costo de vida y niveles de productividad laboral ¿Cree usted que un aumento en el SBU para equiparar la canasta básica sería recomendable?

101
Respuestas

Respuestas más recientes

"Claro sería favorable para los ecuatorianos el aumento del salario básico"
"Por una parte pueda que si pero por otra no porque el gobierno se puede a... "
"Si"
...



Personas encuestadas: 101

Porcentajes

101 personas = 100%

67 personas = 68%

34 personas = 32%

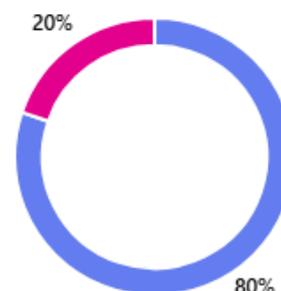
Análisis

La presente pregunta fue respondida con un SI, por parte del 68% de los usuarios respondieron que si es conveniente un aumento en el SBU, también supieron manifestar dentro de la respuesta explicativa que “Por una parte pueda que si, pero por otra no porque el gobierno se puede aprovechar de eso para aumentar valores”, “más que aumento, debería ser reducir o ajustar lo que se tiene” y “no, por la inflación que causaría”.



6. ¿Cree usted que un incremento al SBU para equiparar la canasta familiar básica actual (\$812?30 a mayo de 2025) sería beneficioso para la economía de las familias ecuatorianas?

● Si 81
● No 20



Personas encuestadas: 101

Porcentajes

81 personas = 80%

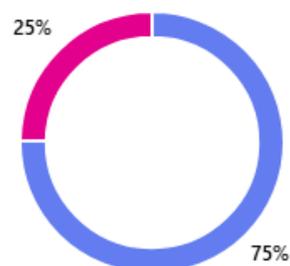
20 personas = 20%

Análisis

Habiendo obtenido las respuestas por parte de los usuarios, logramos determinar que si se necesita un aumento al SBU, para lograr equipararlo con la canasta básica familiar, mientras que el 20% de personas respondió que no ya que esto podía causar mayor inflación.

7. ¿Cree usted que anualmente el SBU debe estar a la par de la Canasta Familiar Básica a pesar de que los factores para establecerlo indiquen un riesgo?

● Si 76
● No 25



Personas encuestadas: 101

Porcentajes



101 personas = 100%

76 personas = 75%

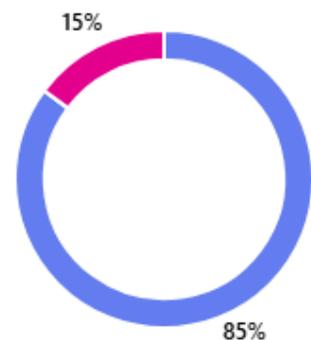
25 personas = 25%

Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta realizada a los usuarios, el 75% de ellos respondieron anualmente que si debería estar a la par el SBU con la Canasta Familiar Básica a pesar del riesgo que indican los factores, mientras que el 25% manifestó que no debería ser así, y que se deberían tomar en cuenta los riesgos.

8. ¿Considera usted que las políticas gubernamentales juegan un rol fundamental al momento de definir el SBU?

● Si	86
● No	15



Personas encuestadas: 101

Porcentajes

101 personas = 100%

86 personas = 85%

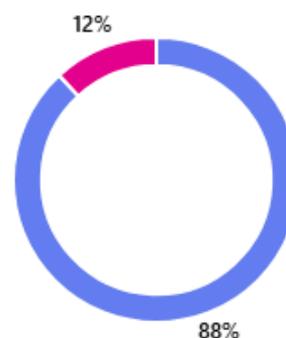
15 personas = 15%

Análisis

Tomando en cuenta la pregunta realizada a 101 personas, sobre si consideran que las políticas gubernamentales juegan un rol fundamental al momento de definir el SBU el 85% tienen claro el papel y la importancia que estos desempeñan, mientras que el otro 15% opina diferente.

9. ¿Cree que deberían modificarse las políticas gubernamentales que influyen en los ajustes del SBU?

● Si 89
● No 12



Personas encuestadas: 101

Porcentajes

101 personas = 100%

89 personas = 88%

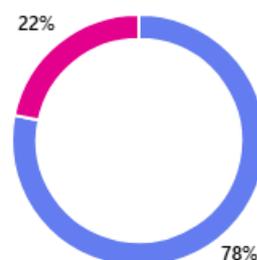
12 personas = 12%

Análisis

Basándonos en las respuestas obtenidas en la encuesta, podemos interpretar que un 88% de encuestados están de acuerdo con que deberían modificarse las políticas gubernamentales que influyen en los ajustes del SBU, mientras que el otro 12% piensa que no deberían ser modificadas.

10. ¿Está de acuerdo con que el Estado regule la relación entre oferta y demanda del mercado laboral?

● Si 79
● No 22



Personas encuestadas: 101

Porcentajes



101 personas = 100%

79 personas = 78%

22 personas = 22%

Análisis

Finalmente, en esta pregunta logramos evidenciar que el 79% de las personas que realizaron esta encuesta están de acuerdo con que el Estado continúe regulando la relación entre oferta y demanda del mercado laboral, mientras que el 22% de los encuestados estuvieron en desacuerdo, basándose en razones personales.

CONCLUSIONES

El análisis jurídico de la influencia de las políticas gubernamentales en los ajustes del Salario Básico Unificado (SBU) refleja una estrecha relación entre el derecho laboral, la política económica y la protección social, basándonos en los datos proporcionados en las encuestas logramos verificar que la población no está del todo capacitada sobre el tema de la inflación y el costo de la vida, por lo tanto, no tienen clara la importancia real del SBU dentro del mercado laboral.

La ciudadanía tiene claro que las decisiones del Gobierno sobre el incremento del SBU debe cumplir con principios constitucionales como la equidad, el trabajo digno y la garantía de una remuneración justa, pero no todos tienen claro que las normativas laborales obligan al Estado a revisar periódicamente el SBU, considerando los factores ya mencionados y entre ellos la competitividad laboral. Sin embargo, el ejercicio de esta facultad gubernamental también puede generar tensiones, debido a que, si favorece al poder adquisitivo de los trabajadores, esto puede generar una carga adicional para las empresas, especialmente para las PYMES (pequeñas y medianas empresas), influyendo también en las decisiones de contratación, informalidad laboral o incluso desempleo.

El impacto en el mercado laboral, es dual, ya que un aumento del SBU puede mejorar la calidad de vida y dinamizar el consumo interno, pero a consecuencia de esto se ve afectada la competitividad y sostenibilidad de ciertos sectores económicos, por lo tanto se necesita de un enfoque jurídico equilibrado que garantice los derechos laborales sin desincentivar la inversión ni comprometer el empleo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andino, Rodríguez, Párraga, & Molina . (2022). Pequeñas y medianas empresas y la política comercial internacional del Ecuador. 448-469. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/6722/672271536006.pdf>
- Campoverde. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia. 5(2), 150-158. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778114018.pdf>
- Delgado. (2024). Evolución del salario básico unificado en Ecuador: Análisis de la última década. Obtenido de <https://www.revistasocialfronteriza.com/ojs/index.php/rev/article/view/223/389>
- Figuerola, Avila, & Mendoza. (s.f.). ¿Los trabajadores vulnerables son más. 33-58. doi:10.13043/DYS.97.2
- Hernández. (2022). Del derecho al trabajo digno al régimen laboral neoliberal: captura estatal y autoritarismo en el Ecuador contemporáneo. (35), 211-238. doi: <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2022.35.17277>
- Meneses, Cordova, & Aguirre. (2021). la importancia de discutir alternativas de política y legislación laboral que contemple el escenario de alto. Revista Economía y Política(33), 1-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5711/571165147001/571165147001.pdf>
- Narváez. (2023). EN CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO PARA TRABAJADORES. 15(5), 644-651. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n5/2218-3620-rus-15-05-644.pdf>
- Olan, Mapen, & Rodriguez. (2023). Implicaciones de la Informalidad Laboral en la Seguridad Social de Empleados en el Contexto Mexicano. 25(2), 543-562. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/993/99375872022/99375872022.pdf>
- Pecheco, Loor, & Pico. (2020). El Salario Básico Unificado (SBU) en Ecuador cumple una función esencial como herramienta de justicia social y estabilidad económica. Su propósito principal es garantizar un ingreso mínimo a los trabajadores, pero también influye en la regulación del merc. ECA sinergia, 11(3), 7-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588564791001/588564791001.pdf>



- Peñañiel, & Estrada. (2021). Portales de los Ministerios de Gobierno del Ecuador: Elemento clave para la participación ciudadana. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6731/673171216004/673171216004.pdf>
- Restrepo. (2022). Caracterización y evaluación de la función preventiva del control interno en Colombia*. 71. doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.cfp>
- Roffé, & Ignacio. (2024). El impacto de las prácticas sostenibles en el desempeño financiero de las empresas: Una revisión de la literatura. 195-220. doi: <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.28.01.006.es>
- Salcedo, Nuñez, Valencia, & Señalín. (2019). Seguridad social y sistema de pensiones en Ecuador: Logros y desafíos. *Revista ciencias sociales*, 312-329. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065583020>
- Velázquez, Peña, & Ruiz. (2020). TRABAJADORAS DEL HOGAR: GRUPO VULNERABLE AL MALTRATO Y DESIGUALDAD LABORAL. 5(51), 38-162. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/884/88462046013/html/>
- Veliz, Vega, Garzon, Quezada, & Prado. (2021). Análisis de la inclusión económica de los jóvenes al Mercado laboral en Ecuador en. 2(4), 6072-6082. doi:10.46932/sfjdv2n4-083

