

# SOCIEDADES MERCANTILES EN BENEFICIO E INTERÉS COLECTIVO: EL CAPITAL LABORAL Y EL SALARIO DIGNO

## Commercial Companies in Collective Benefit: Labor Capital and the Living Wage

JOSÉ ANTONIO BURNEO CARRERA<sup>1</sup>  
Investigador independiente, Quito, Ecuador

### Resumen

La institución jurídica del salario digno es conceptualizada dentro de la normativa ecuatoriana como una medida rígida que va acorde a la canasta básica familiar. Su objetivo es la garantía de los derechos laborales más fundamentales, como lo es la remuneración. Ahora, su establecimiento como medida impuesta en calidad de mínimo, puede ser utilizados por determinadas empresas que buscan crear mejores culturas organizacionales con respecto a sus trabajadores, por lo cual nada obsta que se auto impongan obligaciones de cumplimiento que mejoran las condiciones de trabajo de sus empleados; es en ese punto donde las sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo podrían tener un papel importante.

### Palabras clave

Sociedades mercantiles, responsabilidad social, remuneración razonable, salario digno.

### Abstract

The legal institution of the living wage is conceptualized within Ecuadorian regulations as a rigid measure that is in accordance with the basic family basket. Its objective is the guarantee of the most fundamental labor rights, such as remuneration. Now, its establishment as a measure imposed as a minimum, can be used by certain companies that seek to create better organizational cultures with respect to their workers, so nothing prevents them from imposing compliance obligations that improve the working conditions of their employees; it is at that point where commercial companies in Collective Benefit and Interest could have an important role.

### Keywords

Commercial Companies, Social Responsibility, Reasonable Remuneration, Living Wage.

## 1. Introducción

Dentro de la presente investigación, serán revisados aspectos relacionados con las sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo que, al criterio de este autor, podrían considerarse como herramientas para la creación de una fuerte cultura empresarial que proteja los derechos de las personas trabajadoras y que sean correlativas con los principios garantistas, en materia laboral, que entrega la Constitución de la República del Ecuador.

<sup>1</sup> Abogado por Universidad de las Américas (UDLA). Especialista Superior en Derecho Financiero, Bursátil y de Seguros por la Universidad Andina Simón Bolívar, sede Ecuador. Máster en Derecho. Orientación en Derecho empresarial por la Universidad de Palermo, Buenos Aires-Argentina. Correo electrónico: [jaburnecarrera@gmail.com](mailto:jaburnecarrera@gmail.com).



Para defender esta idea, he propuesto una estructura dividida en tres apartados claramente diferenciados. En el primer apartado, serán explicados los conceptos relacionados a las sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo, específicamente con relación a su estructura legal, ahondando en su naturaleza jurídica, con el objetivo de vislumbrar si se trata de una categoría societaria distinta.

En esa misma línea, serán verificadas las herramientas normativas a través de las cuales se da vida jurídica a la figura de las sociedades en Beneficio e Interés Colectivo, misma que de forma tajante es estructurada como una obligación facultativa de las compañías que así lo decidan. Además, a partir de este análisis normativo, serán expuestos los sectores de impacto, a raíz de lo cual es posible explicar el deber ser de estas sociedades, que sirven de norte para la combinación del objeto social lucrativo de una compañía con aquel objeto autoimpuesto que tiene intereses de creación de un impacto positivo a nivel social y de la comunidad donde esta se desempeña, con un énfasis direccionado al impacto del capital laboral, como objeto primordial de este escrito. Con esta verificación, podrán ser explorados los conceptos que componen la figura jurídica de responsabilidad social de la empresa, como elemento clave para entender el trasfondo real de la existencia de las sociedades en Beneficio e Interés Colectivo.

Como segundo punto de análisis, serán presentados los principios que rodean el concepto jurídico de la remuneración. Partiendo desde su fundamentación constitucional como base de la contraprestación económica derivada del trabajo, hasta la fórmula por excelencia del abastecimiento humano para la satisfacción de las necesidades de las personas trabajadoras y sus familias. Con base en lo antedicho, además, será referido el concepto legal del salario digno, debido a que es conceptualizado por normativa especializada, como lo es el Código Orgánico de la Producción, pero a través de una formulación altamente técnica que tiene como finalidad la eliminación de ambigüedad con respecto a su cuantificación. Para entender esta cuantificación, será necesario emparentarla con la figura de la Canasta Básica Familiar, que más que ser explicada formalmente, debido a que excede al tema de esta investigación, será presentada una crítica válida sobre la correlación de esta con la institución jurídica del salario digno.

Así pues, como tercer punto de análisis, será interpretada una correspondencia lógica entre el salario digno, el salario mínimo y la figura atípica de la remuneración razonable; utilizada específicamente por la normativa creadora de la formulación de sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo. Con esta interpretación, entregaré una exposición razonable sobre la posible utilidad de las mencionadas sociedades, para con el alza sostenida de la remuneración, concatenándola con el salario digno; como herramientas plausibles de la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras, particularmente en tanto de su remuneración, en razón una posición garantista de derechos laborales.

## **2. Sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo**

### **2.1. Definición y concepto**

Las sociedades mercantiles en Beneficio e Interés Colectivo (en adelante Sociedades B.I.C.) no son categorías societarias propiamente dichas. Porque en realidad es una calidad legal que una compañía decide asumir de forma voluntaria mediante la reforma de sus estatutos. Muy aparte de eso, las sociedades B.I.C. son sociedades mercantiles que tienen una composición híbrida, en lo que respecta a su objeto social; es decir, por un lado, buscan cumplir con la finalidad del lucro que le sirvió como móvil para su constitución por parte de sus suscriptores y, por otro, buscan además cumplir con objetivos de impacto y ayuda social, colectiva o me-

dioambiental, según el sector de impacto que decidan proteger y auto imponerse como obligación (Mujica, 2016, p.20). Esta simbiosis nace como un efecto subyacente de la compañía para con la comunidad en la cual se desempeña, como forma de retribuirle a la misma. Con lo cual, intentan aportar al desarrollo sostenible generalizado.

Si bien la cualidad de sociedad B.I.C. parte en esencia de una sociedad comercial, ésta, en ninguna circunstancia se ve desnaturalizada jurídicamente (Otálora, 2016). De modo que el concepto brindado por el artículo primero de la Ley de Compañías, en concordancia con el artículo 1969 del Código Civil, en el cual existe un fundamento puramente lucrativo, no se ve afectado porque los socios o accionistas de una compañía quieran autoimponerse un objeto social diversificado con objetivos o actividades netamente no comerciales. Imponiéndose a sí mismos un mayor número de obligaciones con igual jerarquía que las obligaciones primordiales; o sea, las lucrativas. Entonces, si una compañía no cumple con el objeto social con beneficio colectivo que ha decidido asumir, podría inclusive llevar a una causal de disolución si así lo dispusiese sus estatutos, ya que este último es un posible efecto subyacente de la asunción de la calidad de sociedad B.I.C.; a pesar de que el instructivo no lo mencione de manera directa.

En la misma línea, es prudente aclarar que la calidad de sociedad B.I.C. deberá ser, obligatoriamente, auto impuesta; en otras palabras, tiene carácter dispositivo, subordinado ineludiblemente a la voluntad de los tenedores del capital social, bien sean socios o accionistas (Mujica, 2016, p.28). De esta manera lo demarca el propio instructivo sobre sociedades Mercantiles de Beneficio e Interés Colectivo, emitido por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (en adelante S.C.V.S.), del año 2019, que en su artículo 1 menciona:

Cualquier sociedad nacional sujeta al control y vigilancia de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, de manera voluntaria, podrá adoptar la calidad de Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo, sin que esto implique cambio de especie de la sociedad o creación de un nuevo tipo societario.

Dicho instructivo, fue emitido por el órgano societario de control y vigilancia con miras a entregar un nivel de armonía en la actividad societaria, modulando el fin de lucro que su propia naturaleza jurídica emana con una coparticipación con la comunidad particular que la compañía decida. Esta intención es evidente, si es analizado el considerando octavo del propio instructivo:

Que la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en ejercicio de sus atribuciones de control societario, debe proveer las herramientas normativas necesarias para promover, por un lado, el fin de lucro propio de las sociedades mercantiles y, por otro, el desarrollo sustentable e inclusivo que una Sociedad de Beneficio e Interés Colectivo debería observar, cumpliendo estándares sociales y ambientales.

De dicho considerando, es necesario destacar que la propia S.C.V.S. comprende el incalculable valor de la necesidad de un plan de desarrollo sustentable e inclusivo; que a su vez sea cooperativo y cuya conciencia social debe ser asumida también por las compañías; impulsando de esta manera, también el concepto de ciudadanía corporativa (Otálora, 2016, p. 305).

Aunque la calidad de sociedad B.I.C. no deriva de una normativa de orden público, es decir de obligatorio cumplimiento, ésta sí implica un acto jurídico a nivel societario tanto en cuanto así lo determine la voluntad de los tenedores del capital social. En el sentido de que la reforma de los estatutos sociales de la compañía será imprescindible en dos aspectos: el

primero, siendo relativamente obvio, el objeto social de la compañía se reformará conforme las obligaciones que los socios o accionistas hayan decidido para su compañía, con base en el área de impacto elegida; a saber: gobernanza (relativa al gobierno corporativo), impacto a la comunidad, impacto con los clientes (mejoramiento de productos y servicios con consumidores), impacto ambiental y, finalmente, el impacto de capital laboral, el cual sirve de objeto de estudio para la presente investigación. Estas áreas de impacto son mencionadas en el artículo 5 del instructivo de sociedades B.I.C., pero no de forma taxativa; sino meramente ejemplificativa con la intención de ser una guía y direccionamiento, sin limitar que las compañías busquen otras áreas de impacto de su mayor interés.

En interés de este ensayo se encuentra el impacto sobre el capital laboral, el cual desde un inicio ya posee una altísima gama de normativa de orden público que se encarga de regularla a través de mínimos (Orsini, 2010, p.502). Ahora, hay que tener presente que este no es el único aspecto de impacto, pero sí el que guarda una relación superior en lo que respecta a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras; de manera que les sean otorgadas medidas mayores de protección y una fortaleza representativa en la defensa de sus derechos laborales. Sobre lo antedicho, será realizada una perspectiva profundizada del impacto en el capital laboral de las sociedades B.I.C. más adelante.

## 2.2. Responsabilidad social de la empresa

“Las sociedades B.I.C. están ineludiblemente entrelazadas con el concepto de responsabilidad social de la empresa” (Sánchez, 2015, p. 131). Porque el interés social de una compañía, si bien parte de una coalición de intereses entre sus socios, va más allá del cumplimiento manifiesto de la generación de lucro. Debido a que, siguiendo la idea de Sánchez:

La compañía en sí misma representa un instrumento de afectación, en mayor o menor medida, a la sociedad en general en la cual se desempeña; en el sentido de que su responsabilidad es correlativa a la localidad donde se ven plasmadas sus operaciones (2015, p. 132).

En este sentido, teniendo en cuenta a la compañía como sujeto con vida jurídica independiente, la compañía catalogada como B.I.C., asume obligaciones tendientes al progreso sostenido y conjunto de su comunidad (Mujica, 2016). A todo esto es lo que en la actualidad es catalogado como ciudadanía corporativa. En conclusión, el concepto de responsabilidad social es un elemento imperioso de la institución jurídica de la sociedad B.I.C. (Morgestein, 2011, p.14).

Los criterios que matizan a la responsabilidad social de la empresa, como estadio anterior a la categorización de una sociedad B.I.C., están dirigidos a que las empresas, en general, adecúen su comportamiento comercial para que tengan como norte no únicamente la persecución de fines económicos sino un desempeño con la colectividad, direccionando e impulsando su desarrollo integral (Espinoza, 2014, p.5). Su carácter de disponible que implica la calidad de sociedad B.I.C. es en sí mismo una expresión de compromiso, pero eso no quiere decir que la S.C.V.S. no mantenga su función de vigilancia y control, conforme el artículo 420 de la Ley de Compañías.

A nivel interno, nuestra Constitución entrega a toda persona, incluyéndose las jurídicas, la facultad de ejercer libremente actividades económicas; así lo dispone el artículo 66 en su numeral 15. Sin perjuicio de ello, esta libertad no es ilimitada; en el sentido de que deberá ser ejercida bajo los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental. En esa fundamentación es evidenciable la base de la regulación emitida por la S.C.V.S. a través

de su instructivo de las sociedades B.I.C. Sin embargo, es incorrecto interpretar esas limitaciones de forma extensiva, porque su ejecución debe ser coherente con la realidad económica de la comunidad, por lo que es un acierto que la condición de sociedad B.I.C. esté sujeta a una figura de voluntariedad, porque su carácter facultativo entregaría un incentivo positivo de cumplimiento; lo que a su vez lo convierte en un mecanismo garantista de protección de derechos en las áreas de impacto en la que se desarrolle la sociedad B.I.C., que para interés de este estudio es el impacto en el capital laboral a través de la figura del salario digno.

### 2.3. Área de impacto en el capital laboral

Conforme al instructivo de las sociedades B.I.C., el área de impacto del capital laboral se encuentra regulado en su artículo 6, a través del cual la misión a cumplir es que los administradores de las sociedades B.I.C. puedan tomar en cuenta los intereses de sus trabajadores. En primer plano, el instructivo utiliza un matiz muy general únicamente englobándolo como intereses de sus trabajadores, de manera que pueda dar una amplitud razonable del manejo de las compañías por parte de sus puestos administrativos.

Ahora, esta generalidad de los intereses de los trabajadores, ineludiblemente, debe contener enunciados garantistas; en lo que respecta a la remuneración. En ese sentido, el primer numeral del mencionado artículo 6 pone en consideración el aspecto de las remuneraciones razonables, que a entender de este autor podría considerarse una alusión a la figura del salario digno como carácter de medida mínima de materialización. La remuneración, conforme al artículo 8 del Código del Trabajo, es la retribución económica que obtiene la persona trabajadora por la prestación de sus servicios lícitos y personales. De modo que es el impulso primordial para que este entregue su tiempo y esfuerzo; por lo que es coherente pensar que debe recibir una remuneración acorde a su sacrificio y que sea suficiente para cubrir, al menos, sus necesidades básicas propias y de los de su familia. Entonces, tras este análisis se concluye que la remuneración es la esencia de la contraprestación laboral y base de la figura de salario digno.

A raíz de esto son destacables los compromisos en esta área de impacto, derivado de la voluntad de los tenedores del capital en obtener la calidad de sociedad B.I.C., ahora estudiada. Continuando con el primer numeral del artículo en cuestión, el compromiso de la sociedad B.I.C. por establecer remuneraciones razonables deberá basarse en diferentes variables, considerando de forma primordial la normativa de orden público sobre el salario mínimo y, también, el salario digno, mismo que será estudiado en próximos renglones. Además, deberá analizar elementos tales como: preparación académica, aptitud, desempeño, giro del negocio y cargo que ostenta. A través del análisis de estas variables, las remuneraciones podrán ser coherentes con la realidad del mercado laboral en su generalidad; además de permitir que la persona trabajadora obtenga una retribución económica justa, digna, suficiente y valedera por su trabajo, que supere los mínimos legales impuestos y que le permita no solo satisfacer necesidades básicas y primarias, como lo determina la conceptualización normativa del salario digno, sino que pueda impulsar esa cobertura de necesidad para elevar su calidad de vida (Vega y Martínez, 2002).

Pasando al segundo numeral del artículo 6 del instructivo de sociedades B.I.C., las compañías que ostenten esta calidad, se comprometen además a entregar subsidios a sus trabajadores para que tengan perfeccionamiento profesional o académico, que sirva como medio de capacitación constante. Con ello, la sociedad B.I.C. impulsa un mejoramiento generalizado de su capital humano, porque sus trabajadores serán cada vez más especializados en sus labores, lo que a su vez repercutirá en la prestación de sus servicios lícitos y personales. Este

punto es esencial para destacar la labor de las sociedades B.I.C. porque el Código de Trabajo, normativa especializada del trabajo, no contiene dentro de sus renglones ninguna especificación sobre la capacitación de los trabajadores, que vaya en línea para el mejoramiento del capital humano como tal; es decir, la normativa legal es insuficiente, por lo que la S.C.V.S. crea un mecanismo de mejoramiento del mercado laboral regulando la capacitación de capital laboral a través de instructivos, que si bien no son de obligatorio cumplimiento para quienes no han decidido formar parte del grupo de sociedades B.I.C., muestran un precedente que puede servir como punto inicial del camino a seguir para la garantía, impulso y mejoramiento de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

La lista que entrega el instructivo sobre sociedades B.I.C. no es taxativa. De modo que las compañías que eligen tomar esa calidad, pueden entregar una medida superior de beneficios en pro de su capital laboral, siempre que este pueda ser verificable y que además represente un real desarrollo y adelanto a nivel de derechos laborales. Como por ejemplo el compromiso de permitir una mayor flexibilidad en la jornada de trabajo. Con ello, el órgano contralor busca que sean implementadas modalidades de prestación de los servicios que beneficien no solo el desempeño de la empresa, sino que también sean cómodos y productivos para los trabajadores.

El capital humano en sí mismo se está tornando básico, lo que produce más trabajadores cercanos al salario mínimo (que no es en realidad un índice de satisfacción de necesidades correcto) que el de un salario digno y peor de una remuneración razonable, porque este último, a más de contener a los anteriores, depende de variables ya mencionadas que las empresas deben tener en consideración. Por ello, ser una sociedad B.I.C. puede ser una herramienta para el impulso del capital humano a través de capacitación y mejoramiento de dichas variables; además, verificar las brechas salariales que oxidan los presupuestos laborales de las empresas. Con todo esto, en conjunción con el cumplimiento de la normativa de orden público laboral y además con normativa empresarial tendiente a la sostenibilidad y mejoramiento del empleo, podremos concluir que se está en camino de la garantía de los derechos de las personas trabajadoras.

### **3. Derechos laborales sobre la remuneración**

El desarrollo de una sociedad, en el campo humano y económico, necesita ineludiblemente de la existencia del trabajo. Primero, porque el trabajo es la representación del uso productivo del conocimiento y aptitud humana. Segundo, debido a que, más allá de su figura legal como derecho, debe considerarse también como una obligación del propio individuo; esencialmente por no entorpecer el progreso de su comunidad y, peor aún, ser una carga para ella. Finalmente, debe aclararse que el trabajo es el medio para la consecución de un desarrollo íntegro de la personalidad del individuo; como fin de la economía y sujeto de protección por el Estado. Por todo ello, es correcto considerar al trabajo, en su forma más amplia y general, como herramienta primordial e inexorable del desarrollo social, más allá de ser también un medio de impulso para la realización personal.

La garantía del respeto, protección y cautela del derecho al trabajo de los individuos, deviene en sí mismo del Estado Constitucional de Derechos; el cual es la expresión del constitucionalismo garantista (Paoli Bolio, 2016, p.28). La implicación de la existencia de una constitución que module, ordene y disponga el funcionamiento del Estado es que, en teoría, sirva como limitación al poder público. Esta Carta Magna, tendrá tres marcados enfoques de aplicación vistos de diferentes aristas, pero correlativos entre sí. El primero, un enfoque material direccionado a la protección efectiva de los derechos garantizados en la Constitución, que

en nuestro caso particular según la Constitución de la República del Ecuador (en adelante C.R.E.), serán de directa aplicación conforme lo aclara su artículo 11 numeral 3; a saber:

Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte [...].

Esta cualidad de directa aplicación, inevitablemente, aplica también para los derechos de las personas trabajadoras (Reyes, 2009).

La materialización de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se dio a partir de la constitucionalización de los así llamados derechos sociales. A través de la categorización de aquellos derechos basados en la libertad y no discriminación en el campo laboral, sin distanciarlos de su carácter de fundamentales; lo cual, si así fuese, sería un grave error porque caería en una aberración jurídica. De tal modo, los Derechos Humanos de orden social relativos al trabajo son, como se dijo, “mínimos básicos derivados de la dignidad humana e igualdad ante la ley” (Vega y Martínez, 2002, p.p. 5).

Considero que el trabajo es el bien jurídico protegido por excelencia del impulso y mejoramiento de la sociedad. En línea con Vega y Martínez, el desarrollo a nivel de derechos fundamentales no puede ser esquivo con esta categoría porque una nación que no se preocupe por la protección y fomento del trabajo, está condenada a su inminente debacle (2002). Ahora, a nivel latinoamericano, la consideración del trabajo como derecho fundamental es prácticamente homogénea; especialmente con respecto a su rango constitucional. Es así como encontramos que el trabajo es un derecho y un deber social, tal cual como lo considera nuestra Constitución, en su artículo 33 que a letra reza:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado [...].

Los principios constitucionales del Derecho del trabajo los encontramos en el artículo 316 de la C.R.E., los cuales, principalmente son: la garantía del pleno empleo y la prohibición de la subcontratación, la especificación que los derechos de las personas trabajadoras son irrenunciables, el *principio indubio pro operario*, la libertad de trabajo, de manera correlativa con el derecho de libre empresa del artículo 66 del mismo cuerpo legal, y el principio de salario digno, representado además por la garantía de a igual trabajo igual remuneración.

Para nuestro interés, habrá de resaltarse la figura del salario digno por implicar una ambigüedad de alta complejidad; más aún si son consideradas las disyuntivas por excelencia que enfrentan las relaciones de trabajo: una persona trabajadora buscará un mayor salario por la prestación de sus servicios; mientras que el empleador, consecuentemente con su figura de dirección, buscará abaratar los costos operativos de la empresa. Al enfrentar esta disyuntiva, el Derecho debe buscar medios que sirvan de vía para la consecución de un real salario digno, congruente con aspecto de escolaridad, experiencia, desempeño, funciones, operatividad y giro del negocio, sin olvidar que el mínimo legal inexcusable es el entregado por la normativa especializada que define al salario digno. No está por demás aclarar que es un error comparar el salario digno con la figura jurídica del salario mínimo, el cual responde a una idea política de precios mínimos en el mercado laboral más que en un verdadero direccionamiento e impulso del desarrollo de la persona trabajadora.

### 3.1 El salario digno

La figura jurídica del salario digno ha obtenido la calidad de constitucional desde la Asamblea Constituyente de octubre 2008. Debido a que en la Constitución Política del Ecuador publicada en el año 1998 no era mencionada la figura como tal del salario digno. Ya que utilizaba únicamente la institución del salario para determinar los objetivos dentro del sistema social de mercado, sistema económico vigente en aquella fecha dentro del Ecuador, que en su objetivo del numeral 10 del artículo 244 mencionaba: “Incentivar el pleno empleo y los salarios reales [...]”. Al realizar un parangón con la CRE vigente, el impulso del pleno empleo sigue siendo un objetivo primordial de la política económica, como es evidenciable en el artículo 284 numeral 6 de este último. No obstante, dentro de la CRE no es invocado la institución del salario real, porque este cuerpo constitucional utiliza la figura del salario digno, con el objeto de resaltar el garantismo, al menos en el campo laboral, que denota su esencia.

En esa misma línea, la CRE indica que un salario digno será un elemento de la remuneración justa que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora; así como de su familia. Esta disposición, entregada en el artículo 328 de la normativa en cuestión, se concatena a su vez con los conceptos entregados por la normativa de menor jerarquía, como lo es el artículo 8 del Código Orgánico de la Producción (en adelante COPCI), en el cual es conceptualizado el salario digno mensual como: “es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar [...]”.

De este concepto es prudente tomarse un reparo en el análisis de su redacción. Como primer punto, el artículo en cuestión deja en claro que el objeto del salario digno es la satisfacción de las necesidades básicas de las personas trabajadoras y sus familias. Para tener luces de lo que puede tomarse como una necesidad básica, cabe invocar lo postulado por Max-neef, Elizalde y Hopenhay; quienes defienden la idea del desarrollo de la sociedad a raíz de entregar medios a los ciudadanos para satisfacer sus necesidades básicas, que ellos describen como las humanas, seguridad, empleo y desenvolvimiento para con su sociedad (1986).

Avanzando con el concepto entregado por el artículo 8 del COPCI, este aclara que el salario digno será correspondiente con la canasta básica familiar. Si bien no especifica un nivel puro de equivalencia con esta, aquella amplitud de correspondencia entrega una estructura medible, tras lo cual será fijado un monto específico como salario digno; o sea un número exacto que lo represente, eliminando una posible ambigüedad sobre su cuantificación. Sin dejar de lado que es bastante discutible la forma del cálculo de la canasta básica familiar por el ente estatal correspondiente.

En palabras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (en adelante INEC), la canasta familiar básica es un conjunto de bienes y servicios que son imprescindibles para satisfacer las necesidades básicas del hogar tipo, compuesto por cuatro miembros, con uno punto seis perceptores de ingresos, que ganan la remuneración básica unificada (en adelante RMU). Es evidente en esta definición que tampoco es entregado una profundización exacta sobre lo que debería catalogarse como necesidades básicas, lo que abre un abanico de opciones de una forma bastante generalizada; postura que comparto ampliamente; debido a que limitarla a unas determinadas necesidades podría ser un detonante de insatisfacción, porque las familias tienen tantas necesidades como colores existen en el arcoíris, por lo que la variedad de dichas necesidades obliga a que el INEC apele a su generalización.

En un marco legalista, la composición del salario digno está determinado a través de la enumeración de rubros correspondientes a la remuneración descritos en el artículo 9 del COPCI; a saber:

Artículo 9: determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario mensual;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el Art. 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- g. Los fondos de reserva;

De más está decir que la mensualización del décimo tercero y cuarto sueldo, además de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, es únicamente por fines de cálculo.

La idea de esta figuración del salario digno es crear una media numérica que permita determinar de forma exacta si un trabajador está, o no, percibiendo aquello catalogado como salario digno, es decir un valor que le permita a esa persona y su familia tener acceso a la canasta básica familiar. En el acuerdo ministerial Nro. MDT-2021-087, emitido por el Ministerio de Trabajo, de fecha 18 de marzo de 2021, fue determinado el salario digno para el año 2020, siendo este de USD 447,41. Número obtenido con base a la canasta familiar básica emitida para el año 2021 por el INEC, la cual asciende a USD 715,24, dividida entre los 1.6 perceptores de ingresos en el hogar tipo de la sociedad ecuatoriana, a través del oficio Nro. INEC-SUGEN-2021-0020-O, de 03 de febrero de 2021 dirigido al Ministerio del Trabajo.

Un punto que resaltar sobre el tratamiento legal del salario digno y el valor dispuesto por la autoridad del trabajo es la discrepancia existente con la figura de la Remuneración Básica Unificada; que representa a la institución del salario mínimo, término económico, dentro de la normativa ecuatoriana. La RMU para el año 2021 fue fijada a través del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-249 de fecha 8 de diciembre de 2020, estableciendo el valor de USD 400,00 al igual que sucedió para el año 2020. Este estancamiento es justificable porque en el año 2020, el Ecuador sufrió un fenómeno deflacionario del 1,5%, (El Universo, 2021) lo cual no motiva a un alza del salario mínimo; no así el salario digno, que sí tuvo un alza sostenida no solo del 2020 al 2021, sino desde años pasados, sin embargo, este fenómeno excede los alcances de la presente investigación.

Conforme el artículo 81 del Código de Trabajo, el salario básico (símil normativo de la RMU), será revisado anualmente y tendrá un carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno. Así también lo indica el sexto considerando del acuerdo ministerial MDT-2021-087, en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el mencionado Código. Bajo ese postulado, es aplicable un razonamiento restrictivo con respecto a cómo el salario digno contiene, aún de forma abstracta, al salario mínimo o RMU; porque ambos funcionan como medios no disponibles de cálculo de mínimos remunerativos.

Ahora, la cuestión a solventar es la razón de ser de la institución jurídica del salario digno, que claramente está direccionado a la consecución del pleno empleo en los términos del artículo 326 numeral 1 de la CRE. Para ello, la normativa laboral espe-

cializada ha elaborado, ya utilizada en otras legislaciones, la efígie de la compensación al salario digno. Que implica el pago de una retribución compensatoria por parte del empleador a aquellos trabajadores que, tras el cálculo descrito en líneas pasadas tomado del artículo 9 del COPCI, no hayan recibido como remuneración mensual lo ordenado por el Ministerio de Trabajo como salario digno, específicamente una remuneración mensual bruta de USD 447,41.

La compensación para alcanzar el salario digno tiene como objetivo alcanzar la justicia social y laboral en el marco de la igualdad y equidad, procurando la disminución de la pobreza entre los ecuatorianos. Pero está subordinada a que las empresas obtengan utilidades para ser beneficiarios a dicha compensación, de modo que lo convierte en una mera expectativa más que un derecho adquirido. Conforme lo indica la Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia 184-14-SEP-CC, de 12 de diciembre de 2014, donde estableció los conceptos aplicables de los términos derecho adquirido y expectativas legítimas para la justicia ecuatoriana.

La subordinación a la utilidad de la empresa para un ejercicio económico, puede no ser una media correcta de garantía de los derechos remunerativos de las personas trabajadoras. Sin olvidar que esto no obsta que los propios empleadores quieran utilizar la media de salario digno para implementar sus políticas remunerativas internas, lo que sí convertiría al valor del salario digno dispuesto legalmente, en un derecho adquirido, por la imposibilidad de disminución del salario dispuesto en el artículo 8 del Código del Trabajo, en concordancia del artículo 33 de la CRE.

#### **4. Remuneración razonable**

##### **4.1. Visión económica**

Debido a que no existe como tal una medida exacta con la cual ejemplificar en la realidad una remuneración que pueda ser considerada como razonable. Es necesario utilizar otras ramas del conocimiento, distintas al Derecho, para tomar como referencia lo que bien podría invocarse como una remuneración que cumpla con su función jurídica aquí explicada y que, a su vez, sirva como un incentivo positivo de creación de valor para las empresas.

Con base de lo analizado, está claro que la canasta familiar básica es la media mínima para considerar que una remuneración es digna. Ahora, esta cualificación de digna no necesariamente está acorde a una realidad salarial con respecto a su beneficiario. Porque las necesidades de una familia son tan cambiantes que van a requerir una mayor demanda de diferentes productos o servicios que no necesariamente son básicas, pero si complementarias para mantener un estilo de vida medio, conforme a otros factores a considerarse; en suma, de los que son estrictamente básicos.

En esa misma línea, López y Otero, argumentan que:

[la remuneración] representa en primer lugar el sustento para las familias, al ser el medio para comprar los productos de la canasta básica, que son importantes para su sobrevivencia y para resolver necesidades básicas que tienen las personas como alimentación, salud, educación, recreación etc. Las necesidades van cambiando según el nivel o estatus social de las personas y que satisfacen a través de su nivel salarial por ser fuente primordial de ingresos (2015, p. 33).

Con esto, es destacable que la remuneración razonable si toma en cuenta las necesidades básicas de una familia tipo, como tal cual lo afirma el INEC al entregar el valor de una canasta básica familiar. Pero además integra otros elementos que, si bien ya no están entrelazados únicamente con la dignidad puramente de las personas, si tienen un fuerte nexo con el de-

sarrollo de su personalidad, especialmente en lo profesional, pero sin limitarse a ello, porque esto repercutirá en su nivel de vida de manera general.

#### 4.2. Visión jurídica

El Instructivo sobre sociedades B.I.C. en su artículo 6 numeral 1, entrega como elemento del impacto laboral, el establecimiento de remuneraciones razonables, sin ahondar de forma particular en su definición ni conceptualización. Entiendo que esto es realizado con miras a una generalización que procure una interpretación amplia, reduciéndola a cada caso particular donde fuese aplicada. Por ello, me parece acertado realizar un análisis amplio con respecto a su interpretación, partiendo desde la acepción de figura jurídica de la remuneración dispuesta en el artículo 9 del Código de Trabajo, con miras a la especificación de una institución de la remuneración razonable que contenga dentro de sí los conceptos de salario mínimo y salario digno.

Debido a su atipicidad, a pesar de estar nominado dentro de la norma, es posible considerar entonces a la figura de la remuneración razonable como un término jurídico indeterminado, que posee los mínimos descritos en el párrafo pasado, pero que no tiene un techo específico, que deja a las partes de una relación laboral mediar libremente sobre su establecimiento; sin olvidar que existe una discrecionalidad desigual con respecto a la remuneración porque es el empleador quien suele ofrecerla de manera prefijada.

Al tener en cuenta que el instructivo sobre sociedades B.I.C. es de facultativo cumplimiento; esto implica que no se trata de una norma de orden público, como fue explicado en líneas anteriores. Pero, su manejo podría ser entrelazado con la normativa emitida por el Código de Trabajo, ya que en su artículo 81 es mencionado que los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales. Es así como, bajo la lógica de libre negociación de la remuneración, con limitación de los mínimos legales, debería entenderse que la remuneración razonable es aquella que es superior al salario digno y que está basada en factores que superan la vara de las necesidades básicas de una familia tipo, sino que también considera variadas situaciones que representan una mejora de la remuneración y, en concordancia de ello, la elevación de la calidad de vida de los perceptores de esta.

#### 5. Conclusión

Tras haber sido atendidas las cuestiones en análisis dentro de este artículo, formulo el postulado de que la utilización de la figura de sociedades B.I.C. podría ser un medio coherente y fructífero para la aplicación del salario digno; si es que la sociedad decidiese tomar como su meta de impacto, el campo laboral y la implementación con carácter general del concepto de remuneración razonable. No hay que olvidar que la imposición de esta obligación es facultativa, pero puede considerarse como un avance en la creación de mejores culturas laborales en las empresas que entiendan la compatibilidad y la importancia entre el fin de lucro y la generación de aspectos positivos para la comunidad.

El salario digno, es una media numérica que la normativa entrega para crear mínimos, con intención de mejorar las condiciones de trabajo de las personas, particularmente de la remuneración. Ahora, no es obligatorio valerse de este número, eso es correcto, pero no por ello quiere decir que exista alguna imposibilidad para aplicarlo como política de empresa. Obviamente, el análisis sobre su fórmula de cálculo y su tendencia a igualarse con la canasta básica familiar, no implica que todas las necesidades van a ser cubiertas por el número que el Ministerio de Trabajo entregue cada año o con la compensación, conforme lo mencionado en

el artículo 9 del COPCI, pero si crea una tendencia al alza de las remuneraciones, que superen el salario mínimo y además el salario digno, contenidos dentro de la remuneración razonable. Sin olvidar que las sociedades B.I.C. son posibles mecanismos de impulso de una mejor cultura laboral, mas no una inequívoca herramienta de garantismo de los derechos laborales.

Otro elemento para resaltar con relación al beneficio que se pudiese obtener si una sociedad B.I.C. decidiese tomar como política de empresa la acepción de remuneraciones razonables, aplicando como mínimo el valor correspondiente al salario digno, es que la subordinación a la obtención de utilidades para que existiese la compensación del mencionado artículo 9 del COPCI, es eliminada. De tal modo, los beneficiarios de mejores salarios serían los propios trabajadores, sin mediar un hecho futuro incierto, que bien puede no suceder; porque la obtención de utilidades no solo depende del ejercicio económico de la empresa sino también de otros factores exógenos. Así pues, considero una mejora en las condiciones laborales sin mediar normativa de orden público, sino por la voluntariedad de la sociedad, que, al entregar mejores salarios, el empresario se beneficiará de las políticas de empresa con respecto a las remuneraciones, en la medida en que cumple con estándares de responsabilidad social de la empresa y aporta una cultura empresarial fuerte y comprometida; que a su vez tendería a una creación de valor; demostrando que su único interés no es el lucro.

## Referencias bibliográficas

- Canessa Montejo, M. (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, 350 -372. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. Ciudad de México: Dirección Regional Comisión Nacional de Derechos Humano. Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- El Universo. (2021). Ecuador cierra el año 2020 con inflación negativa de 1,50%, dice el INEC. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2021/01/07/nota/9316303/inflacion-ecuador-2020-indice-negativo-enero-2021/>
- Espinoza, G. (2014). El interés social ante la responsabilidad social empresarial. *Revista Jurídica IUS Doctrina*, 6(9), 1 - 27. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/iusdoctrinal/article/view/13573>
- González Poma, R. A. (2011). *Aplicación del salario digno en el régimen de contratación privada regulado por el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones en concordancia con el Código del Trabajo vigentes en el Ecuador*. Quito: Universidad Internacional SEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/218/1/Salario%20digno%20en%20el%20r%C3%A9gimen%20de%20contrataci%C3%B3n%20privada.pdf>
- López Somarriba, M. T., & Otero Gutiérrez, M. (2015). *Subsistema de compensaciones*. Managua: Universidad Autónoma de Nicaragua. <https://repositorio.unan.edu.ni/3915/1/2752.pdf>
- Luce, S. (2012). Políticas y campañas sobre el salario digno: las enseñanzas de los Estados Unidos. En O. I. Trabajo, *Boletín Internacional de Investigación Sindical* (págs. 13 - 33). Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---ac-trav/documents/publication/wcms\\_183570.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ac-trav/documents/publication/wcms_183570.pdf)

- Max-Neef, M., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana: una opción para el futuro*. Santiago de Chile: El Centro de Alternativas de Desarrollo CEPAUR. [http://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86\\_especial.pdf](http://www.daghammarskjold.se/wp-content/uploads/1986/08/86_especial.pdf)
- Melé, D. (2007). Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz, revista Vasca de economía*, 2(65), 50 - 67.
- Morgestein, W. (2011). El Concepto de Interés Social y su Impacto en el Derecho de Sociedades Colombiano. *Revista Mercatoria*, 10(2), 1 - 21.
- Moscoso-Becerra, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion Revista de Fundamentación Jurídica*, 28(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/720/72062650007/html/index.html>
- Mujica, J.D. (octubre de 2016). *Universidad de Lima, facultad de Derecho*. [http://200.11.53.159/bitstream/handle/ulima/3021/Mujica\\_Filippi\\_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.11.53.159/bitstream/handle/ulima/3021/Mujica_Filippi_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Orsini, J. I. (2010). Los principios del derecho del trabajo. *Derecho social*, 491 - 506. <https://core.ac.uk/download/pdf/15777815.pdf>
- Otálora, E. (2016). Ciudadanía corporativa. Una nueva visión de las organizaciones en el siglo XXI. *Ediciones Universidad Santo Tomás de Aquino*, 299 -317. [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/27928/quintapartecomunicaci%C3%B3n\\_capitulo4ciudadaniacorporativa2020fredyalbarracin.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/27928/quintapartecomunicaci%C3%B3n_capitulo4ciudadaniacorporativa2020fredyalbarracin.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Paoli Bolio, F. J. (2016). *Constitucionalismo en el siglo XXI. A cien años de la aprobación de la Constitución de 1917*. Ciudad de México: Colección INEHRM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4426/6.pdf>
- Reyes, G. (2009). *Universidad del Azual*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/843/1/07484.pdf>
- Sánchez, V. (2015). La redefinición del papel de la empresa en la sociedad. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*(20), 129-145. <https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>
- Taquía, R. (2007). *Centro de investigación social de la Universidad San Martín de Porres*. [https://www.usmp.edu.pe/derecho/centro\\_resp\\_social/articulos/Rossana\\_Taquia.pdf](https://www.usmp.edu.pe/derecho/centro_resp_social/articulos/Rossana_Taquia.pdf)
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. Ciudad de México: Pearson. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>
- Vega, M. L., & Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Lima: Organización Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_11\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_11_sp.pdf)

## Legislación

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional. (2010). Código Orgánico De La Producción, Comercio E Inversiones, COPCI. Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de diciembre de 2010.
- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador. (2019). Instructivo de Sociedades en Beneficio e Interés Colectivo. Resolución No. SCVS-INC-DNCDN-2019-0021.

Ministerio de Trabajo (2020), Fijación del salario básico unificado del trabajador en general para el año 2020. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-249.

Ministerio de Trabajo (2020), Determinar el valor del salario digno para el año 2020 y regular el procedimiento para el pago de la compensación económica. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2021-087.

### **Jurisprudencia:**

Corte Constitucional del Ecuador (2011). Sentencia 184-14-SEP-CC. <http://portal.corte-constitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=184-14-SEP-CC>