

Artículo de investigación E07A11, derivado del proyecto "Creación de una línea de investigación sobre el empleo, el rol del Estado y los desafíos y oportunidades vinculados a la coordinación-cooperación trabajo-capital a escala regional y doméstica". SENESCYT, Programa Becas Prometeo y Ministerio del Trabajo de Ecuador. ❖ Recibido: 29-09-2015. Aprobado versión final: 03-11-2015.
JEL: D31, E24, E42, J31, J38. ❖ Pp. 41-61

LA POLÍTICA DE BRECHA SALARIAL MÁXIMA DEDUCIBLE Y EL CASO DE ECUADOR

The policy deductible maximum wage gap and the case of Ecuador

Guillermo Celso Oglietti - Carlos Eduardo Zambrano Brandt
Ana Avilés - Carla Irene Castillo

ECUADOR

Resumen

Las brechas salariales entre ejecutivos y trabajadores han tendido a ampliarse desde el inicio de la globalización neoliberal iniciada en los años 70. Esta brecha creciente contribuye a explicar el desplome de la participación de los asalariados en la distribución primaria del ingreso y el crecimiento de la desigualdad global. En este trabajo se intenta aportar al debate vigente en Ecuador, donde se ha sancionado una innovadora ley que pretende estimular políticas salariales responsables, fijando un límite a la brecha salarial deducible del impuesto a la renta. Se elabora una propuesta metodológica de medición que permite analizar las prácticas salariales y las diferencias sectoriales y de tamaño, y se concluye haciendo recomendaciones sobre su implementación.

Palabras clave: Brechas salariales, ejecutivos-trabajadores, política salarial, salarios máximos, distribución del ingreso

Abstract

Wage gaps between executives and workers have tended to widen since the start of neoliberal globalization in the 70s. This growing gap helps explain the collapse of labor participation in the primary distribution of income and the growth of inequality worldwide. In this paper we try to contribute to the ongoing debate in Ecuador where it has enacted a law that aims to stimulate innovative responsible wage policy by setting a limit on the deductible wage gap of income tax. A measuring methodology is proposed to analyze pay practices, sector and size differences. The work concludes with recommendations about several aspects of the law and its regulation.

Keywords: Executives-workers wage gap, wage policy, maximum salaries, income distribution



Guillermo Celso Oglietti es Licenciado en Economía de la Universidad Nacional de Río Cuarto, (Argentina); posgrado en Economía en la Universidad Torcuato Di Tella de Buenos Aires; Magíster de Investigación en Economía Aplicada (Matrícula de Honor) y Doctor en Economía Aplicada por la Universitat Autònoma de Barcelona. Consejero Directivo del Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica CELAG. Investigador de la Universidad Nacional de Río Negro - Argentina y del Centro de Estudios del Trabajo - Ministerio del Trabajo, Ecuador.
goglietti@gmail.com



Resumo

Diferenças salariais entre executivos e trabalhadores têm vindo a aumentar desde o início da globalização neoliberal começou na década de 70. Este fosso crescente ajuda a explicar o colapso da participação dos trabalhadores na distribuição primária de renda e o crescimento da desigualdade global. Neste trabalho, procuramos contribuir para o debate em curso no Equador, onde foi promulgada uma lei inovadora que visa estimular práticas salariais responsável definindo um teto salarial dedutível do imposto de renda. É proposta uma metodologia para analisar as práticas de remuneração e as diferenças sectoriais e tamanho, e conclui com recomendações sobre a implementação da lei.

Palavras-chave: Diferenças salariais executivos-trabalhadores, política salarial, os salários máximos, distribuição de renda.

Introducción

Hasta 2015 la política salarial ecuatoriana se ha vertebrado en torno a dos ejes: la negociación tripartita y el empoderamiento del salario mínimo. La sanción de la “Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar” (LOJL), entre otros aspectos profundiza el proceso de institucionalización de la negociación tripartita y agrega un eje adicional, la reducción de las brechas salariales.

La estrategia de Ecuador ha sido la de profundizar el diálogo tripartito, una institución que data desde 1974 y recientemente se ha transformado en un instrumento muy eficaz del diálogo social. Estos años de trabajo de diálogo tripartito han permitido crear una confianza mutua en la rectoría del Gobierno y entre trabajadores y cámaras empresariales, que sembraron las bases para dar un salto institucional a través de la creación, en abril de 2015, del Consejo Nacional del Trabajo y el Salario CNTS, cuyas competencias no se limitan al tema remunerativo.



Carlos Eduardo Zambrano es ingeniero comercial con mención en Administración de la Productividad por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, con postgrado en Comunicación Corporativa y Técnicas Actuales de Estadística Avanzada y actualmente es director de gestión de información del Centro de Estudios del Trabajo de Ecuador. carlos_zambrano@trabajo.gob.ec



Ana Avilés es economista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, maestrante en Economía del Desarrollo, en The University of Queensland (Australia); su experiencia se centra en planificación, economía financiera y salud, y es directora de Análisis Salarial del Ministerio del Trabajo de Ecuador. ana_aviles@trabajo.gob.ec

Carla Irene Castillo es maestrante de Economía del Desarrollo en FLACSO, Ecuador; Ingeniera en Economía y Finanzas por la Escuela Politécnica Nacional y licenciada en Economía y Gestión por la Universidad Jean Monnet, Saint Etienne (Francia); actualmente es investigadora junior en desarrollo social del Centro de Estudios del Ministerio del Trabajo de Ecuador.



El otro vector por el que ha avanzado la política salarial es el de la recuperación del salario mínimo y del principio del pleno empleo digno, como paradigma de la política. El poder adquisitivo del salario mínimo ha aumentado un 50% desde 2007. La política de salarios básicos dignos es indispensable en Ecuador, debido a que una gran parte de la población se mantiene en el marco de la economía informal, que actúa de la misma forma que el “ejército industrial de reserva” de desocupados, debilitando el poder negociador de los trabajadores y comprimiendo el salario mínimo de los ocupados. El trabajo informal genera el mismo efecto que este “ejército”, ya que si bien los trabajadores están ocupados, están a la espera de mejores oportunidades, lo que empuja a la baja las pretensiones salariales y debilita el poder negociador de los trabajadores. En definitiva, la política de fijación de un piso salarial más elevado ha contribuido entonces a mejorar el nivel salarial de todas las categorías y grupos de trabajadores (formales e informales), no solo de los perceptores de menores ingresos. Como resultado, el salario creció en todas las decilas de ingreso, pero como el crecimiento fue más alto en las decilas más bajas, las diferencias de remuneraciones entre trabajadores se han estrechado, contribuyendo a combatir el problema de la concentración del ingreso.

El tercer eje de la política salarial se plasmó en la reciente LOJL, que constituye una innovadora propuesta de política económica laboral y tributaria. La ley propone que se fije un límite a la brecha salarial, a partir del cual las retribuciones de los ejecutivos no sean deducibles del impuesto a la renta. Este límite no es de cumplimiento forzoso, las empresas podrán pagar salarios superiores a sus ejecutivos, pero todo el excedente por encima del límite no será considerado gasto deducible. La norma es una innovadora propuesta que persigue el objetivo de desafiar la tendencia global hacia la concentración del ingreso, acercando las distancias entre el piso y el techo salarial.

Problemas de diseño institucional que enfrenta esta iniciativa

El artículo 23 de la LOJL establece que se fijará un límite máximo a la brecha entre los ejecutivos de la empresa y el trabajador que recibe el menor ingreso de la firma. A diferencia de otras propuestas discutidas en el planeta, esta normativa no prohíbe que las remuneraciones superen el límite, solo establece un estímulo tributario para que no suceda.

Existen dos clases de impuestos: los que procuran recaudar y los que pretenden cambiar una conducta. La propuesta de límites deducibles se circunscribe dentro de este segundo tipo de impuestos, penalizando una práctica empresarial en crecimiento, que constituye una fuente de malestar social y de inequidad.

El sistema actual de retribuciones a los ejecutivos (basado en salarios, primas, bonos, opciones etc.) vinculadas a la rentabilidad, están inversamente relacionadas con las remuneraciones a los trabajadores. Este es un diseño institucional que



desvincula el interés mutuo entre trabajadores y ejecutivos al premiar la falta de responsabilidad de los primeros por el interés de los trabajadores. Por el contrario, esta propuesta de ley procura inducir un cambio en esta conducta, creando un lazo de responsabilidad de los ejecutivos hacia el bienestar de sus trabajadores al penalizar tributariamente las prácticas retributivas extremas. Este análisis parte de la idea de que no es posible eliminar el conflicto de clase que existe entre el reparto de excedente entre trabajadores y capitalistas, pero existen muchas instancias donde la cooperación y coordinación entre el capital y el trabajo pueden dar lugar a mejores resultados. El diseño actual de retribuciones a los ejecutivos y la preferencia temporal de los ejecutivos explica que estas soluciones no se alcancen, porque estos priorizan los resultados inmediatos que impactan sobre sus beneficios a corto plazo, frente a alternativas que puedan redundar en mayores beneficios a largo plazo para las firmas, pero que no necesariamente redundan en mayores beneficios a corto para los ejecutivos. El diseño actual estimula una conducta cortoplacista respecto a los trabajadores y un desprecio a los efectos que tiene la estabilidad y el buen ambiente laboral sobre la productividad y rentabilidad empresarial en el largo plazo.

Otro de los problemas de diseño institucional que intenta corregir esta norma es la evidencia de que las prácticas salariales más extremas suelen ser el resultado del poder de los ejecutivos o propietarios-ejecutivos en las asambleas de accionistas, que en la práctica les permiten fijarse utilidades que afectan el interés los pequeños accionistas, ya que reducen las utilidades a repartir. Debe destacarse que esta propuesta limitará la posibilidad de aprovecharse de los pequeños accionistas, lo que redundará en un mayor bienestar de estos y en una mayor transparencia y promoción del mercado de valores. Esta práctica no solo perjudica a los pequeños accionistas, sino que también afecta a otros *stakeholders* en particular; a la sociedad, porque erosiona los ingresos fiscales; y a los trabajadores, porque son afectados en la redistribución de ganancias que establece la constitución ecuatoriana.

El debate en torno a las brechas salariales

La desigualdad del ingreso entre las personas ha crecido sin detenerse desde los inicios de la globalización neoliberal en los años 70. La brecha entre ricos y pobres ha aumentado, es más amplia que nunca y nada parece detenerla. El crecimiento de la desigualdad es una fuente de preocupación global, como lo muestra la encuesta de Riesgos Mundiales del Foro Económico Mundial que en 2012, 2013 y 2014 concluyó "que las grandes diferencias de renta son una de las principales amenazas mundiales de la próxima década". No solo han crecido las brechas entre pobres y ricos, sino que también se han ampliado las brechas entre los ricos y los muy ricos. En EEUU el ingreso del 0,01% de la población más rica ha crecido desde representar poco más del 3% del ingreso en 1960, hasta un 11% en la actualidad, mientras que



el siguiente grupo más rico, aquellos que se ubican entre el 0,1% y 0,01% más rico ha crecido desde representar el 6% del ingreso nacional al 11%. El resto de segmentos de ricos no ha experimentado ningún cambio en su participación en el ingreso nacional.

Esta tendencia a la concentración de la riqueza es de carácter global y es una de las fuentes de inequidad que contribuye a empeorar la distribución primaria del ingreso. Intermon Oxfam ha calculado que el ingreso de las 85 personas más ricas del planeta equivale al ingreso de más de 3,5 mil millones de habitantes, es decir, de la mitad del planeta.

Una de las razones que explica este resultado es un fenómeno que se puede describir como una “competencia salarial desleal” de carácter internacional (“*dumping* social”), un proceso desatado con la globalización neoliberal desde inicios de los 70 y que contribuye a deteriorar la distribución primaria del ingreso¹. Así como entre los asalariados de bajos ingresos a nivel global se desató esta competencia desleal salarial, entre los altos salarios sucedió exactamente lo opuesto, comenzó una competencia internacional por captar los mejores ejecutivos pagando salarios exorbitantes.

Esta competencia en algunos casos era promovida por la propia normativa que en algunos países, como EEUU, vinculaba las remuneraciones a los valores alcanzados en el mercado por las acciones de las empresas o les permitía mucha autonomía a la hora de fijarse sus propios salarios, creando un problema de Agencia.

Como respuesta a esta potestad de los altos ejecutivos, en Suiza tuvo lugar la primera experiencia exitosa con el propósito de establecer límites a los niveles salariales de los ejecutivos. Thomas Minder, un empresario de ese país, presentó una iniciativa popular federal (referéndum) denominada “*against rip-off salaries* (contra las remuneraciones abusivas)”, que fue aprobada en todos los cantones y alcanzó un apoyo del 67% de la población.² La iniciativa de reforma surgió tras la crisis internacional que se inició en 2007 y varios escándalos financieros y empresarios que pusieron en la palestra la extrema discrecionalidad de los ejecutivos frente a los accionistas.

1 *Distribución del ingreso antes del proceso redistributivo, que da lugar a la redistribución secundaria.*

2 *La propuesta de Minder -llamado el Robin Hood de los pequeños accionistas-, surgió cuando siendo proveedor de Swiss Air fue afectado por la quiebra de esta compañía (tuvo un quebranto de €500 mil), mientras que el ejecutivo, como “broche de oro” de su gestión, recibió una indemnización de 14 millones. La iniciativa básicamente consistió en empoderar a la asamblea general de accionistas para definir los niveles de remuneraciones salariales de los ejecutivos y la composición de los directorios, limitando la capacidad de los brokers para votar en representación de los propietarios de los activos que manejan.*



Otro intento de poner un límite a la brecha salarial tomó la forma de otra iniciativa popular, propuesta en Suiza por la Juventud del Partido Socialdemócrata Suizo (JUSO), que resultó rechazada en 2013.³ La iniciativa, denominada "1:12" propuso que los salarios (incluyendo prestaciones en especie y servicios) más elevados de las empresas no pudiesen superar en más de 12 veces el salario mínimo, argumentando que no es justo que un ejecutivo gane en un mes más de lo que el trabajador de menor ingreso gana en un año. En la misma Suiza, la federación de iglesias protestantes (Hoppe y Schäffer, 2013) ha lanzado un informe donde promueve que se establezca una brecha en torno a un valor indicativo 1:40, argumentando que en los 80 era habitual que un ejecutivo ganara 40 veces más que un trabajador de base, y estas diferencias salariales "eran moderadas y no eran consideradas una amenaza para la paz social". Curiosamente, existe un antecedente ecuatoriano que coincide con esta propuesta particular 1:40. La resolución de 2013 de la Junta Bancaria del Ecuador (JB-2013-2694) procura regular los salarios de los ejecutivos de las instituciones del sistema financiero y ha limitado las remuneraciones de los ejecutivos de las entidades más grandes a una brecha de 40 veces el salario de un colaborador de base.

El ejemplo suizo está cundiendo en el resto de Europa con comités que discuten activamente la fijación de límites salariales. En Italia, por ejemplo, el límite 1:12 es una de las propuestas del movimiento 5 estrellas. En España, tanto el PSOE como PODEMOS se han manifestado a favor de implementar la propuesta suiza 1:12. La mayor presión recae sobre el sector financiero a quien se atribuye el origen de la crisis desatada en 2008 y que ha mostrado un grado nulo de responsabilidad social, porque a la vez que solicitaban rescates financieros, sus ejecutivos recibían pagas millonarias. En Europa la presión sobre el sector financiero avanza, y desde 2014 la Autoridad Bancaria Europea ha impuesto límites a los bonos (*bonus cap*) que pueden pagarse a los ejecutivos de las instituciones financieras. En Estados Unidos, una de las banderas que condujo a Barack Obama a la presidencia en 2009 fue la de establecer límites a las prácticas abusivas del sector financiero. En los primeros días de su gestión llegó a afirmar "Todos debemos asumir responsabilidades. Esto incluye a los ejecutivos de las principales compañías financieras, que se vuelven al pueblo estadounidense con su sombrero en mano cuando tienen problemas, incluso si se pagan a sí mismos sus habituales espléndidas primas" (NBC News 04/02/2009). Otro antecedente lo constituye la actuación del congreso norteamericano, que en marzo de 2009 aprobó un impuesto marginal del 70% sobre los bonos otorgados a sus ejecutivos por los bancos

³ Esta iniciativa nació tras el escándalo por los pagos de bonus millonarios a los directivos del banco suizo UBS, que fue rescatado por el Estado en 2009. Si bien esta iniciativa fue rechazada, tuvo un apoyo del 35%.



que recibieron apoyo estatal, y el gobierno intentó avanzar sobre otras prácticas empresariales como el “paracaídas de oro”⁴ y en 2011 la SEC aprobó una nueva reglamentación sobre la compensación a los ejecutivos.

Las brechas salariales en Ecuador

Determinación del mínimo

La ley determina que la brecha deberá fijarse con respecto a la “remuneración más baja percibida dentro de la misma empresa”, y se desprende que han de excluirse aquellos que no trabajaron jornadas completas. Por remuneraciones se entiende no solo al salario, sino a todo tipo de remuneraciones que haya percibido el trabajador, con excepción de las utilidades redistribuidas. A los fines del cálculo del valor límite por empresa, el procedimiento es sencillo porque surge de las planillas de pagos al personal. Desde el punto de vista de este análisis se optó por calcular las brechas sectoriales utilizando el Salario Básico Sectorial (SBS) que para 22 sectores determina anualmente el Consejo Nacional del Salario a través del diálogo tripartito, en lugar del Salario Básico Unificado (SBU). Como el SBS es siempre mayor al SBU, con este procedimiento se adopta un criterio de prudencia a la hora de establecer las brechas existentes, ya que se observarán menores brechas salariales a las que se desprenderían calculando las brechas a través del SBU.

Definición de los altos salarios

No existe una estandarización de cargos en las prácticas empresariales. La variedad de denominaciones de los puestos ejecutivos responde a las diferentes culturas empresariales, orígenes nacionales y hábitos sectoriales, por lo que es imposible identificar los puestos ejecutivos en función de estas nomenclaturas. Tampoco es posible identificar a todos los ejecutivos de una empresa por las propiedades jurídicas de su relación. La normativa (art. 308 del Código del Trabajo) establece que “cuando una persona tenga poder general para representar {ante terceros} y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado...”, lo que limitaría el número de ejecutivos afectados por la norma y no reflejaría la realidad, ya que muchos altos ejecutivos no tienen mandato.

El art. 23 LOJL señala que: “El ministerio rector del trabajo podrá establecer, a través de acuerdo ministerial, límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación-...”, refiriéndose a cualquier alto directivo, no solamente a los mandatarios o a quienes acrediten un cargo. En síntesis,

4 Esta práctica, conocida en inglés como “golden parachute”, es un convenio privado entre la firmas y el ejecutivo, por el cual, de mutuo acuerdo, la firma se compromete a otorgar una compensación al ejecutivo al momento de su despido o retiro.



no es recomendable identificar a los ejecutivos por la nomenclatura de su cargo ni por su potestad jurídica, ya que no refleja el espíritu de la norma que consiste en estrechar la brecha salarial, ya sea que los ejecutivos tengan mandato, título de ejecutivo o no.

Es conveniente adoptar un procedimiento que endógenamente identifique los altos directivos y se optó por hacerlo utilizando los niveles de ingreso.

Desde otro ángulo, debe aclararse que el art. 23 se refiere a la “remuneración” de los altos ejecutivos, una expresión que a nuestro criterio involucra todos los ingresos de los ejecutivos, ya sea que estén regidos por el código laboral o comercial, que tomen la forma de salarios, retribuciones, otros pagos monetarios, derechos, servicios, compensaciones materiales o cualquier otro mecanismo que la empresa elija para retribuir la actividad de los altos directivos. La regulación de la ley debe ser explícita en este sentido para evitar que las empresas eludan el límite, modificando las formas de retribuir a los ejecutivos.

Medición de la brecha salarial

Desde el punto de vista de la medición de la brecha salarial, debe tenerse en consideración la particularidad de la distribución del ingreso. Pareto reconoció una relación inversa entre la proporción de población perceptora de ingresos y el nivel de ingreso: “en todos los países y en todos los tiempos, la distribución extrema del ingreso y la riqueza sigue el comportamiento de una ley de potencia” (Pareto, 1897). La expresión “distribución extrema” hace referencia a que el extremo de la distribución del ingreso (el extremo de mayores ingresos) puede representarse ajustadamente con una distribución de Ley de Potencia, mientras que los niveles medios y bajos de ingresos responden habitualmente a una distribución lognormal, una forma gaussiana. Numerosos trabajos empíricos detectan que los niveles altos de ingreso, en especial en torno al fractil 99%, comienzan a comportarse como una distribución de Ley de Potencia o de Pareto (Clementi y Gallegati, 2008 y Gabaix, 2009). La evidencia internacional y también nuestros análisis de la distribución ecuatoriana muestran que por un lado tiene una distribución lognormal, que describe apropiadamente a casi toda la distribución del ingreso salarial, aunque en los valores superiores en torno al 1% de los perceptores de mayores ingresos, la distribución pasa a ser una Ley de Potencia.

Esta distribución posee varios atributos que la hacen mucho más apropiada para representar fidedignamente los fenómenos económicos que por atención a la realidad no pueden ser descritos con una estadística gaussiana basada en la media y la varianza (Andriani, 2006) como redes sociales, aglomeraciones industriales, ingreso empresarial, tamaño de firma, de ciudades, finanzas, distribución del ingreso y de la riqueza. Nos interesa en especial un atributo de esta distribución, que es el hecho de que la media no es estable a diferencia de la mediana y que los eventos extremos son

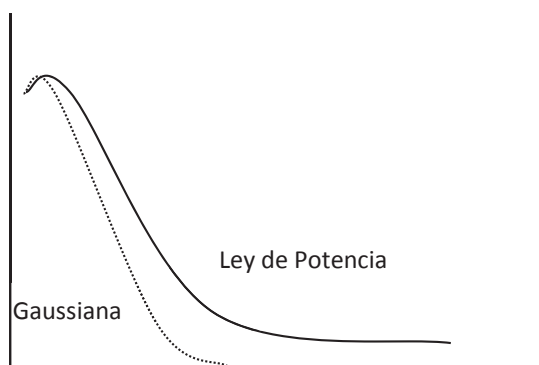


más frecuentes y sustancialmente mayores a lo que se desprendería de una distribución gaussiana.

Estos dos aspectos son relevantes porque exigen que se utilice un instrumento de medición que sea insensible a la existencia de valores extremos, y que el análisis se concentre en el segmento de la distribución en torno al fractil 99%.

Es por este motivo que se utilizó la metodología denominada diagrama de caja o boxplot (Tukey, 1977), un instrumento resistente a la presencia de valores extremos porque no está construido a partir de la media como medida central, ni en la varianza como medida de dispersión, sino que, por el contrario, se basa en la mediana, los cuartiles y el rango intercuartílico, insensibles a los valores extremos. Una gran ventaja adicional de este instrumento es su capacidad para detectar los valores atípicos, por lo que permite identificar endógenamente los valores extremos de ingresos.

Distribución Ley de Potencia o Pareto vs. Gaussiana



En resumen, los niveles más altos de ingresos, asociados a los altos ejecutivos, se definieron como tales de acuerdo con los valores extremos y extremos atípicos que detecta el instrumento boxplot sobre el 1% de los salarios más elevados⁵.

Análisis global de la brecha salarial

Fuentes

Existen tres fuentes disponibles de información: el Ministerio del Trabajo (MdT), que tiene los registros administrativos del décimo tercer sueldo; el Instituto

⁵ El boxplot divide la distribución (en este caso del fractil 99%) en cuartiles. Utilizando el boxplot las brechas atípicas se definen como las retribuciones observadas a partir del fractil 99,75 + 1,5·RI (Rango Intercuartílico), mientras que las atípicas extremas son las observadas desde el fractil 99,75 + 3·RI.



Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), con la información transaccional del pago de aportes personales y patronales de afiliación; y el Servicio de Rentas Internas (SRI), con la base de datos de la declaración de retenciones por ingresos laborales (F.107). Se hizo un análisis comparativo de resultados (correspondiente a 2012) y de fiabilidad de las fuentes, y tras comprobar las semejanzas en los resultados obtenidos, se optó por utilizar la variable 13^{er} sueldo⁶ del MdT.

Es una práctica habitual en Ecuador que las empresas declaren las retribuciones a los ejecutivos como remuneraciones regidas por el código laboral, cuando legalmente podrían registrarse por el código comercial. Una de las razones se halla en que de esta forma aumenta el gasto deducible. Esta práctica garantiza la calidad de la información obtenida a través del MdT. Sin embargo, como cabe la posibilidad de que algunas empresas no tengan esta práctica y a que existe subdeclaración en todas las fuentes existentes de información de ingresos, debe tenerse en cuenta que las brechas salariales calculadas estarán subestimando la realidad.

Medición de la brecha salarial en Ecuador

El procedimiento seleccionado permite distinguir 1.576 casos atípicos (12% del total del fractil 99), de los cuales 360 son atípicos extremos (3,8%). Las remuneraciones atípicas representan un 0,08% de los asalariados, mostrando que esta práctica remunerativa afecta a una proporción ínfima de los asalariados. Por su parte, las empresas que practican estas remuneraciones elevadas representan aproximadamente unas 500 empresas, que constituyen un 0,4 % del total de la economía.

Tabla 1. Casos atípicos y atípicos extremos, total de la economía. 2014

En número de casos					
	Total fractil 99 (a)	Total atípicos* (b)	Tot. atípicos extremos (c)	Atípicos (%) (b/a)	Atípicos Extremos (%) (c/a)
Total de la economía	13.088	1.576	503	12,0	3,8

*En todo el texto, el total de casos atípicos incluye a los casos atípicos extremos.

Fuente: a partir del MdT.

El límite inferior a partir del cual las remuneraciones comienzan a designarse como atípicas es de 33,9 SBS, mientras que el límite a partir del cual los salarios comienzan a caer dentro de la categoría de extremos es 46,1 SBS.

⁶ Es una remuneración adicional anual que reciben los asalariados y equivale a la doceava parte del total de ingresos, que incluyen el salario, horas extras y suplementarias, comisiones y otras retribuciones o bonificaciones.

Tabla 2. Brechas salariales atípicas y atípicas extremas. 2014

En brechas, es decir, número de salarios mínimos de comisión sectorial		
	Límite inferior para definir los valores:	
	Atípicos	Atípicos extremos
Total de la economía	33,9	46,1

Fuente: a partir del MdT.

Brecha salarial según el tamaño de la firma

La proporción de salarios atípicos es relativamente estable y representa un 9% del total de casos dentro del fractil 99 de microempresas, PyMEs y grandes empresas. Los casos atípicos extremos, sin embargo, aumentan su frecuencia a medida que disminuye el tamaño de la firma. En las microempresas representa un 6% del total, frente al 4,5% en las PyMEs y el 3,8% en las grandes. Este resultado se explica porque se redefine la muestra, que pasa desde ser el 1% de los mayores salarios de todos los asalariados, al 1% de los mayores salarios de cada tipo de tamaño. Obsérvese que el límite inferior de los salarios atípicos extremos en las microempresas (26,4 brechas) es inferior al límite inferior de los salarios atípicos en las PyMEs (29,0) y, a su vez, el límite inferior de los salarios extremos de las PyMEs (39,0) es menor al límite inferior de los salarios atípicos de las grandes empresas (41,3). Esto quiere decir que los salarios identificados como extremos en la muestra de microempresas y pequeñas empresas no serían identificados como extremos si se hiciese el análisis sobre una muestra que incluya al total de salarios.

En otras palabras, las brechas salariales se concentran en las grandes empresas.

Tabla 3. Casos atípicos y atípicos extremos, por tamaño de firma. 2014

En número de casos					
	Total fractil 99 (a)	Total atípicos* (b)	Tot. atípicos extremos* (c)	Atípicos (%) (b/a)	Atípicos Extremos (%) (c/a)
Grandes	6.540	583	246	8,9	3,8
Pequeñas y medianas	6.957	625	314	9,0	4,5
Microempresas	3.182	292	192	9,2	6,0
Total	16.679	1.500	752	9,0	4,5

*El boxplot identificará una cantidad diferente de casos atípicos, dependiendo de la población o subpoblación de la que se trate; por lo tanto, los totales de las tablas no necesariamente coincidirán con los de la tabla 1.

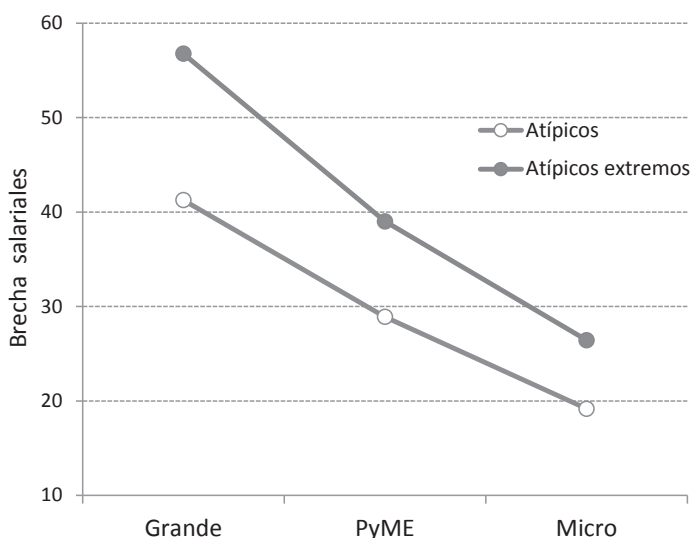
Fuente: a partir del MdT.



Se observa una relación negativa entre el tamaño de la firma y la brecha salarial, como lo muestra el gráfico 1. El límite inferior a partir del cual las brechas son consideradas atípicas y atípicas extremas de acuerdo con diagrama de caja, se reduce prácticamente a la mitad, desde 41,3 en las grandes empresas, a 19,2 en las microempresas cuando se trata de brechas atípicas, y de 56,8 a 26,4 respectivamente en el caso de las brechas atípicas extremas-

Gráfico 1. Brechas salariales por tamaño de empresa. 2014

En brechas respecto al Salario básico de convenio sectorial



Fuente: a partir del MdT.

Tabla 4. Brechas salariales atípicas y atípicas extremas, por tamaño de firma. 2014

En brechas, es decir, número de salarios mínimos de comisión sectorial		
	Límite inferior para definir los valores:	
	Atípicos	Atípicos extremos
Grandes	41,3	56,8
Pequeñas y medianas	29,0	39,0
Microempresas	19,2	26,4
Promedio simple	29,8	40,7

Fuente: a partir del MdT.

Con respecto a la discriminación del límite de brecha en respuesta al tamaño de la firma, puede argumentarse que un ejecutivo de una gran firma, debido

a la complejidad propia de una firma de gran tamaño, debe tener un tope de brecha mayor al de una pequeña, porque después de todo es más difícil gerenciar la firma más grande que la más pequeña. No puede dudarse de la razonabilidad y justicia de este argumento, pero, por el contrario, no parece razonable implementar un límite de brechas salariales que discrimine por tamaño y sea menor en las empresas más pequeñas, porque daría lugar a una discriminación negativa que recaería sobre las firmas pequeñas. ¿Qué criterio justificaría, por ejemplo, imponer un límite de 20 SBU a una gran empresa y otro límite de 10 SBU a una pequeña? Esta política generaría una discriminación negativa hacia la pequeña empresa para contratar ejecutivos calificados. Si a una empresa grande, definida por sus ingresos, activos o personal, se le establece un límite mayor de brecha salarial deducible, a las más pequeñas les será más costoso contratar al mismo ejecutivo, poniéndolas en una situación de desventaja. Se promovería así el efecto San Mateo “al que más tiene más se le dará, y al que menos tiene se le quitará para dárselo al que más tiene”, creando una desventaja desleal a las firmas pequeñas.

En definitiva, se evidencia que la magnitud de las brechas salariales observadas varía en forma directa con el tamaño; pero, sin embargo, se considera que establecer límites de brechas diferenciados por tamaño generaría una discriminación negativa hacia las empresas menores, que no responde a ningún criterio de justicia ni resulta efectiva, ya que, como se ha visto, las brechas salariales elevadas son muy raras en el segmento de PyMEs y microempresas.

Análisis de las brechas salariales por sector

En toda la economía, se observa que de un total de 16.886 casos que se encuentran en el fractil 99, un 8,2% son considerados atípicos y un 3,6% atípicos extremos. Este valor global no es representativo de la distribución sectorial, ya que si se divide el análisis en 21 ramas de actividad⁷ definidas de acuerdo con las comisiones sectoriales involucradas en el diálogo tripartido, el rango de valores de casos atípicos se ubica entre un mínimo de 3,8% (transporte) y un máximo de 13,7% (electricidad) del total de casos del fractil 99. El rango de valores en los casos atípicos extremos se ubica entre 1,1% (minas) y un máximo de 7,1% (electricidad). El valor elevado que se obtiene del coeficiente de variación, calculado para la distribución sectorial del porcentaje de valores atípicos (40,3%) y de valores atípicos extremos (54,7%), también apunta en el mismo sentido.⁸ En definitiva, prevalece una

⁷ Por problemas de representatividad estadística se excluye la comisión sectorial Artesanía.

⁸ Existe cierto consenso en que un coeficiente de variación por encima de 0,15/0,20 indica una alta variabilidad de la muestra e imprecisión de las estimaciones.



gran heterogeneidad que justifica una diferenciación sectorial en el análisis de brechas.

Tabla 5. Casos atípicos y atípicos extremos, por sector. 2014

En número de casos y porcentajes					
	Total fractil 99 (a)	Total atípicos (b)	Tot. atípicos extremos (c)	Atípicos (%) (b/a)	Atípicos extremos (%) (c/a)
Agricultura y Plantaciones	1.653	116	47	7,0	2,8
Producción Pecuaria	215	21	8	9,8	3,7
Pesca, Acuicultura y Maricultura	393	27	12	6,9	3,1
Minas, Canteras y Yacimientos	348	14	4	4,0	1,1
Transf. Alimentos (Agroindustria)	876	68	25	7,8	2,9
Farmacéuticos y Químicos	792	69	39	8,7	4,9
Bebidas y Tabacos	107	11	4	10,3	3,7
Metalmecánica	292	33	18	11,3	6,2
Textiles, Cuero y Calzado	343	16	10	4,7	2,9
Vehículos automotores	369	20	8	5,4	2,2
Hardware y Software	240	21	13	8,8	5,4
Electricidad, Gas y Agua	168	23	12	13,7	7,1
Construcción	1.206	141	75	11,7	6,2
Comercialización	2.724	208	84	7,6	3,1
Turismo y Restaurantes	823	62	32	7,5	3,9
Transporte, Almac. y Logística	653	25	11	3,8	1,7
Servicios Financieros	449	39	12	8,7	2,7
Actividades de Servicios	3.421	313	115	9,1	3,4
Enseñanza	834	55	30	6,6	3,6
Actividades de Salud	630	63	36	10,0	5,7
Actividades Comunitarias	315	28	9	8,9	2,9
Total*	16.886	1.380	608	8,2	3,6

*El total incluye artesanías.

Fuente: a partir del MdT.

En la tabla 6 se muestran los valores sectoriales correspondientes al límite inferior a partir del cual las brechas remunerativas son consideradas atípicas y a partir del cual son consideradas atípicas extremas. Se observa que existe heterogeneidad sectorial en las brechas salariales, como lo muestran los coeficientes de variación superiores al 50%, tanto para el caso de las brechas atípicas como atípicas extremas.

Tabla 6. Brechas salariales atípicas y atípicas extremas, por sector. 2014

En número de casos y porcentajes		
	<i>Límite inferior para definir los valores:</i>	
	Atípicos	Atípicos extremos
Agricultura y Plantaciones	16,9	23,5
Producción Pecuaria	48,4	69,4
Pesca, Acuicultura y Maricultura	30,8	42,9
Minas, Canteras y Yacimientos	81,8	109,9
Transf. Alimentos (Agroindustria)	35,3	48,6
Farmacéuticos y Químicos	59,5	84,3
Bebidas y Tabacos	37,7	55,5
Metalmecánica	27,2	38,4
Textiles, Cuero y Calzado	20,1	27,6
Vehículos automotores	36,7	50,6
Hardware y Software	35,8	50,2
Electricidad, Gas y Agua	23,2	32,5
Construcción	30,3	41,9
Comercialización	30,5	41,2
Turismo y Restaurantes	18,2	25,2
Transporte, Almac. y Logística	38,2	54,3
Servicios Financieros	46,8	62,5
Actividades de Servicios	26,6	35,8
Enseñanza	22,0	28,5
Actividades de Salud	24,9	34,3
Actividades Comunitarias	24,5	32,9
Promedio Simple	34,1	47,1
Desvío estándar	15,9	21,9
Coef. de variación	0,52	0,52

Fuente: Con base en la información de la remuneración decimotercera del Ministerio del Trabajo.

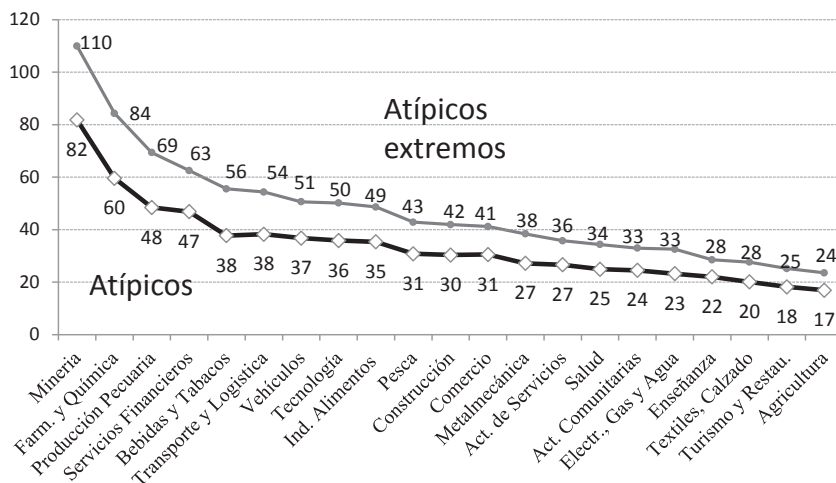
El promedio sectorial simple del límite inferior a partir del cual los salarios son considerados atípicos se ubica en 32,9 brechas, mientras que el límite para los registros atípicos extremos es de 45,5 brechas. Estos valores son muy similares a los resultados obtenidos para el conjunto de la economía, de 33,9 y 46,1 respectivamente. Este resultado contrasta con el promedio simple obtenido en la sección anterior donde se analizaron las brechas dependiendo del tamaño de la empresa, cuando se obtuvo un valor significativamente



menor para el límite inferior de las brechas atípicas y atípicas extremas. La diferencia entre el promedio simple sectorial y por tamaño de empresa se explica porque los valores atípicos se concentran en las empresas de gran tamaño, por lo que al analizar las brechas en 3 tamaños de firmas, el impacto de las brechas elevadas en el sector de grandes empresas se diluye en el promedio simple, porque si bien estos casos son más frecuentes en las grandes empresas, en el promedio simple la ponderación no refleja esta mayor incidencia. En cambio, en el análisis sectorial, en cada sector conviven simultáneamente micro, pequeñas y grandes empresas, por lo que en cada sector hay presencia de brechas elevadas.

Gráfico 2. Límite de brecha salarial a partir del cual la remuneración se considera atípica y atípica extrema, por sector. 2014

En brechas respecto al SBS



Fuente: a partir del MdT.

¿El límite a la brecha salarial deducible debe diferenciarse por sector?

La existencia de diferencias en las brechas salariales sectoriales no es una razón que por sí misma justifique que se establezcan diferentes límites. Supóngase que dos empresas de dos sectores diferentes son iguales en todos los aspectos (tanto en los atributos de las firmas como productividad, crecimiento, capital etc., como en los atributos de sus ejecutivos como educación, experiencia y capacidad etc.), y solo se diferencian en las remuneraciones que reciben los ejecutivos. No cabe duda de que ninguna razón basada en la justicia permitiría establecer un diferente límite a la brecha salarial deducible. El solo hecho de pertenecer a sectores diferentes no justifica darle a dos empresas idénticas un tratamiento diferente. Desde otro ángulo, si se asume que los



accionistas (que son quienes determinan las retribuciones de los ejecutivos en la asamblea anual), toman decisiones libres y racionales, surge entonces que las dos firmas del ejemplo deberían tener el mismo nivel salarial para sus ejecutivos.

Surge de este supuesto la noción de que las diferencias salariales que existen entre los sectores deben justificarse por la existencia de diferentes atributos sectoriales que expliquen gran parte de la diferencia. La basta literatura que explica los determinantes salariales (Mincer, PEND) señala que la brecha es el resultado de una función que, entre otros determinantes, puede incorporar al tamaño de la empresa, VA por trabajador, incremento anual de ventas o utilidades, composición Capital-Trabajo, experiencia del ejecutivo, su nivel educativo, utilidades por trabajador.

Ya se ha expresado que ni el tamaño de la empresa ni la rama sectorial por sí misma sirven de argumentos para justificar la fijación de límites diferenciados de salarios máximos deducibles. Sin embargo, algunas de las variables señaladas representan atributos, o de las empresas o de los ejecutivos, que ciertamente justifican una diferenciación en la forma de retribuir. Si una rama de actividad emplea ejecutivos más o mejor formados, o con más experiencia, o invierte en más activos por trabajador, o genera más utilidades, estos atributos son meritocráticos y podrían justificar que el sector retribuya en forma diferenciada a sus ejecutivos. De hecho, si los límites a las brechas salariales no distinguen por atributos de los ejecutivos, como la experiencia y la educación, que son variables asociadas a su productividad, se estaría desafiando el principio de "igual paga por el mismo trabajo", ya que cobrarían el mismo salario. Una injusticia semejante se produciría si dos empresas tienen el mismo límite salarial deducible, pero solo una de ellas emprendió acciones meritocráticas para ser productiva.

Debe señalarse que existen atributos, tanto de las personas como de las empresas, por demás difíciles de cuantificar. Nunca será posible incorporar la totalidad de las variables meritocráticas que explican las diferencias sectoriales, porque algunas de ellas no son observables como, por ejemplo, la voluntad. Es por esta complejidad y por simplicidad, que se asume que al menos parte de las diferencias sectoriales en cuanto a los niveles salariales de los ejecutivos obedecen a estas variables meritocráticas, incluso las que no pueden observarse. Así podrían justificarse la fijación de diferentes límites deducibles de brechas salariales sectoriales. En cambio, los atributos sectoriales vinculados al tamaño de empresa son relevantes a la hora de determinar el salario, pero no justifican una diferenciación en los límites salariales deducibles, como ya se ha argumentado. A grandes rasgos, las brechas salariales sectoriales identificadas obedecen tanto a factores



meritocráticos que pueden justificar una diferenciación en los límites establecidos, junto a otros atributos que no lo hacen.

Estos argumentos justifican que se determinen límites a las brechas salariales deducibles diferenciados sectorialmente, pero estos no deben ser estrictamente proporcionales a las diferencias salariales observadas.

Concentración empresarial de las prácticas salariales atípicas

Apenas un 0,1% de los trabajadores reciben remuneraciones atípicas y existe poca heterogeneidad sectorial. Las empresas que pagan estas remuneraciones atípicas representan el 0,4% del total, pero hay más heterogeneidad sectorial. Destaca la elevada proporción de empresas con esta práctica remunerativa en los sectores de minas y canteras y servicios financieros (en torno al 3% del total), la industria farmacéutica y química, bebidas y tabaco y la industria de alimentos en torno a un 2% del total. El resto de sectores se encuentra muy por debajo del 1% del total de empresas. En definitiva, las casi 1.400 remuneraciones atípicas halladas se explican por las prácticas retributivas de apenas unas 500 empresas.

Tabla 7. Número de empresas que pagan y perceptores que reciben remuneraciones atípicas y atípicas extremas, por rama de actividad. 2014

En número de empresas y de asalariados, y en porcentajes respecto al total de empresas y del total de asalariados.						
	Empresas			Perceptores		
	Atípicas	Atípicas extremas	Atípicas / total*	Atípicas	Atípicas extremas	Atípicas / total*
Agricultura y Plantaciones	10	4	0,2%	13	5	0,0%
Producción Pecuaria	7	5	0,5%	39	24	0,2%
Pesca, Acuicultura y Maric.	17	8	0,8%	24	11	0,1%
Minas, Canteras y Yacim.	25	14	3,1%	291	154	0,8%
Transf. de Alimentos	31	20	1,7%	84	35	0,1%
Prod. Farmac. y Químicos	48	29	2,0%	221	141	0,3%
Ind. Bebidas y Tabacos	5	2	2,0%	13	7	0,1%
Metalmecánica	11	7	0,7%	24	14	0,1%
Prod. Textiles, Cuero y Calz.	4	2	0,2%	7	4	0,0%
Vehículos, Carroc. y Partes	14	8	0,4%	26	10	0,1%
Tecnol: Hard y Soft (TIC)	9	4	0,5%	28	14	0,1%
Electricidad, Gas y Agua	4	4	0,7%	11	8	0,1%
Construcción	20	13	0,3%	58	20	0,0%
Comercialización de Prod.	108	49	0,4%	169	62	0,1%
Turismo y Restaurantes	7	4	0,1%	15	6	0,0%

En número de empresas y de asalariados, y en porcentajes respecto al total de empresas y del total de asalariados (Continuación)						
Transp., Almac. y Logística	22	11	0,2%	39	15	0,1%
Servicios Financieros	34	20	2,7%	95	44	0,2%
Actividades Tipo Servicios	83	41	0,3%	143	61	0,0%
Enseñanza	11	8	0,4%	17	12	0,0%
Actividades de Salud	8	3	0,1%	38	25	0,1%
Actividades Comunitarias	6	6	0,3%	9	6	0,0%
Total	484	262	0,4%	1.364	678	0,1%

*Casos atípicos en porcentajes respecto del total de empresas y del total de asalariados.

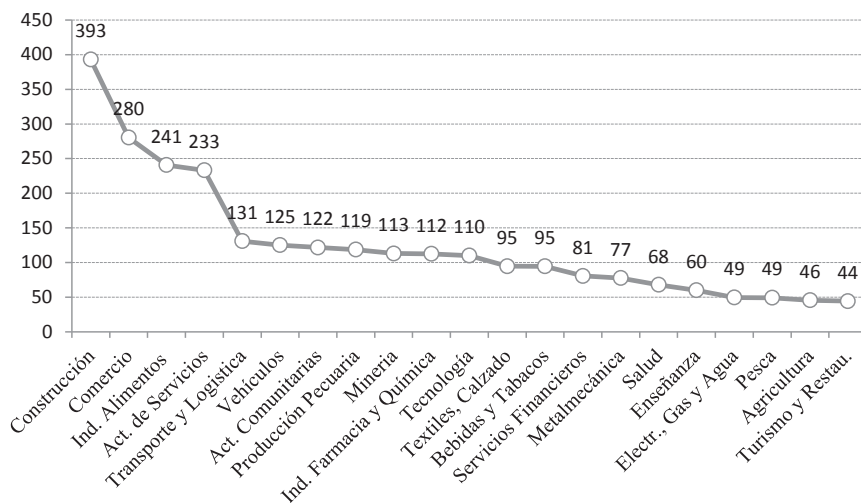
Fuente: Elaboración propia, a partir de la base del decimotercero del Ministerio del Trabajo.

Los casos de máximas remuneraciones por sector

Se observa una gran heterogenidad de remuneraciones máximas por sector. El rango de brechas salariales correspondientes a las máximas remuneraciones fluctúa entre 44 SBU correspondiente al sector Turismo y Restauración, y de casi 400 SBU correspondiente a la construcción.

Gráfico 3 Máximas brechas remunerativas, por sector. 2014

En brechas respecto al salario básico sectorial.



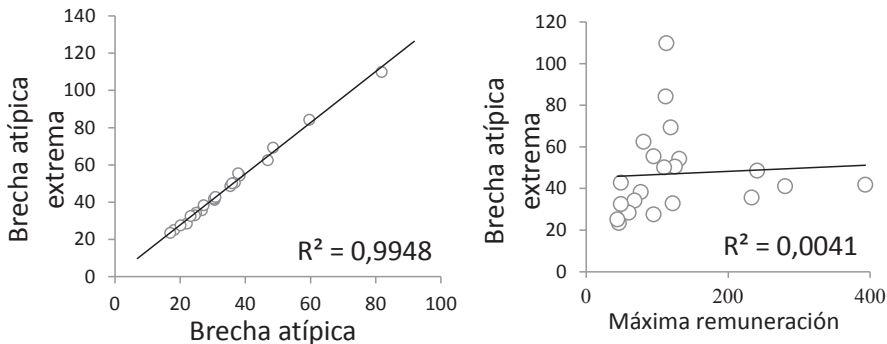
Fuente: Elaboración propia, a partir de la base del decimotercero del Ministerio del Trabajo.



Un principio de la técnica de la administración de negocios recomienda que exista una proporcionalidad de las remuneraciones entre las diferentes jerarquías de ejecutivos. Por ejemplo, una regresión entre los límites atípicos y atípicos extremos por sector muestra una estrecha correlación ($R^2 > 99\%$), manifestando la proporcionalidad señalada entre distintas jerarquías de directivos. Sin embargo, la regresión entre las máximas remuneraciones empresarias por sector y las remuneraciones atípicas muestra que no existe ninguna relación ($R^2 < 0,1\%$). Este resultado sugiere que las políticas de remuneraciones a los ejecutivos son equilibradas y respetan el criterio de proporcionalidad, siempre y cuando no se trate de la remuneración del máximo ejecutivo de la firma. Esta evidencia parece fortalecer la hipótesis de que la remuneración a los altos ejecutivos es en realidad una práctica tributaria elusiva o una distribución encubierta de utilidades.

Gráfico 4. Brechas atípicas extremas y brecha de la remuneración máxima de cada sector. 2014

Cada observación representa la brecha atípica extrema de un sector y la brecha de la máxima remuneración del sector



Fuente: a partir del MdT.

Reflexiones finales

En una época que se caracteriza por aceptar el *status quo* sin grandes remordimientos, aun a pesar de que los indicadores sociales no han dejado de deteriorarse desde el inicio de la globalización neoliberal, Ecuador ha lanzado una innovadora política de carácter laboral y tributario que penaliza una conducta social indeseada, una práctica salarial cortoplacista de las empresas que desliga la retribución de los ejecutivos de las remuneraciones de los trabajadores de base. Los grandes desequilibrios globales y domésticos que se observan en el globo sugieren que deben hacerse más esfuerzos en términos de innovación en diseño institucional. Por eso, este esfuerzo es muy bien valorado, porque pasa al ejercicio un debate que en el resto del



mundo casi ni ha sido tratado por la academia, algo que refleja el espíritu de los tiempos que pretenden cambiarse.

El trabajo se introduce en algunos pormenores de la ley que fija un límite máximo a la brecha salarial deducible, analiza cuál es la base imponible, a quiénes identificar como ejecutivos, cuáles son las retribuciones y las brechas salariales que se observan para los diferentes tamaños y sectores de la economía. Se propone un instrumento de medición de las brechas salariales, que además de ajustarse a la distribución del ingreso permite identificar los casos atípicos con los cuales identificar a los altos ejecutivos. Se argumenta que no deben fijarse límites a las brechas salariales deducibles que distingan entre grandes y pequeñas empresas, porque esto significaría una discriminación negativa en contra de las últimas. Pero se observa una gran heterogeneidad en las prácticas salariales sectoriales, de lo que se desprende que debe hacerse una diferenciación sectorial al establecer el límite, que tenga en cuenta que una parte de las diferencias observadas se explican por motivos meritocráticos que justifican la diferenciación de límites máximos deducibles, y que otra parte se explica por motivos como el tamaño, que no justifican una diferenciación sectorial.

Referencias Bibliográficas

- ANDRIANI, Pierpaolo. (2006) *Beyond Gaussian Averages: Redirecting Management Research Toward Extreme Events and Power Laws*. Los Angeles: WP UCLA Anderson School of Management.
- CLEMENTI, Fabio y GALLEGATI, Mauro. (2008) *Power Law Tails in the Italian Personal Income Distribution*. En: *Physica A*. Amsterdam: Elsevier.
- GABAIX, Xavier. (2009). *Power Laws in Economics and Finance*. The Annual Review of Economics. Massachusetts: National Bureau of Economic Research.
- PARETO, Vilfredo. (1897). *Cours d'économie politique*. Nouvelle édition (1964) Bousquet et Busino, Paris. Genève: Librairie Droz.
- SCHÄFER, Otto y HOPPE, Hella. (2013). "Salaires très élevés: liberté ou provocation? 10 questions – 10 réponses". Berne: Fédération des Églises protestantes de Suisse.
- TUKEY, John Wilder. (1977). *Análisis exploratorio de datos*. Massachusetts: Addison-Wesley.

