

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

“Incongruencias Jurídicas en la Ley de Justicia Laboral en relación a la Normativa Constitucional, respecto a las Garantías del Trabajador y el Límite de sus Beneficios”

Tesis previa a optar por el  
Grado de Licenciado en  
Jurisprudencia y Abogado.

**AUTOR:**

Diego Xavier Rodriguez Peñarreta

**DIRECTOR DE TESIS:**

Dr. Luis Alfredo Mogrovejo Jaramillo PhD.

Loja - Ecuador

2017

## CERTIFICACIÓN

Dr. Luis Alfredo Mogrovejo Jaramillo PhD.

**CATEDRÁTICO DEL ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE  
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

### **CERTIFICO:**

Que en mi calidad de docente, he dirigido la presente investigación de pregrado de Abogado, bajo el tema intitulado: **“Incongruencias Jurídicas en la Ley de Justicia Laboral en relación a la Normativa Constitucional, respecto a las Garantías del Trabajador y el Límite de sus Beneficios”**, desarrollado por el señor Diego Xavier Rodríguez Peñarreta, considerando que reúne los requisitos reglamentarios, por lo que, autorizo su presentación.

Loja, septiembre de 2016.



Dr. Luis Alfredo Mogrovejo Jaramillo PhD.

**DIRECTOR DE TESIS**

## AUTORÍA

Yo, **Diego Xavier Rodríguez Peñarreta**; declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**Autor:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta

**Firma:**  \_\_\_\_\_

**Cédula:** 110467473-2

**Fecha:** Loja, Febrero de 2017

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS, POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE TEXTO COMPLETO.**

Yo, **Diego Xavier Rodríguez Peñarreta**, declaro ser el autor de la tesis intitulada: "Incongruencias jurídicas en la ley de Justicia Laboral en relación a la normativa constitucional, respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus beneficios", como requisito para el optar al grado de Abogado, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los dos días del mes de Febrero de dos mil Diecisiete, firma el autor.

Firma.....

Autora: Diego Xavier Rodríguez Peñarreta

Dirección: Ciudadela Sauces Norte, Parroquia El Valle Cantón Loja.

Cédula de ciudadanía Nro. 110467473-2

Teléfono convencional 2541247      Teléfono celular. 0988807876

DATOS COMPLEMENTARIOS.

Director de tesis: Dr. Luis Alfredo Mogrovejo Jaramillo.

Tribunal de grado. Dra. Rebeca Aguirre Aguirre Mg. Sc

Dr. Galo Bastidas Corrales Mg. Sc

Dr. Jorge E. Agular Arciniegas Mg.Sc

## DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de graduación, **primero a Dios** que es el motor de mi vida, quien guía mis pasos, **a mis queridos abuelitos**, que desde el cielo me protegen y me prodigan sus bendiciones, **a mis progenitores, Zoila de Jesús Peñarreta Jaramillo y José Vicente Rodríguez Méndez**, quienes me brindaron confianza y la educación que requiero para tener mis conocimientos básicos y lograr este anhelado título profesional, **a mis amados hijos** Matías y Diego Rodríguez Conza que son el pilar fundamental en mi vida, **a mis hermanos** Diana Cecilia, José Luis, Yackeline de los Ángeles y Paul Vicente Rodríguez Peñarreta, quienes se constituyeron en el apoyo y aporte durante mi proceso de aprendizaje, como asimismo en mis arduas labores cotidianas. A mis sobrinos, Domenica, Bianca, Mateo, que son lo más lindo que mis hermanos pudieron haberme proporcionado, a mis compañeros, amigos y familiares, por estar siempre cuando más los necesite.

**El Autor**

## **AGRADECIMIENTO**

**Dejo constancia de mi agradecimiento a la** Universidad Nacional de Loja especialmente al Área Jurídica, Social y Administrativa **en la persona de sus dignas autoridades.**

**De igual manera agradezco a todos y cada uno de los** Catedráticos de la Carrera de Derecho, **formadores de personas de bien, que de manera oportuna y desinteresada aportaron con sus vastos conocimientos para mi formación profesional.**

**Con ímpetu dejo expreso mi más sincero agradecimiento al** Dr. Luis Alfredo Mogrovejo Jaramillo PhD, **quien con su gran calidad de amigo y su noble sabiduría de maestro supo dirigirme acertadamente la presente tesis de grado.**

**El Autor**

## **1. TITULO**

“Incongruencias Jurídicas en la Ley de Justicia Laboral en relación a la Normativa Constitucional, respecto a las Garantías del Trabajador y el Límite de sus Beneficios”.

## **2. RESUMEN**

El derecho moderno enfocado al neo constitucionalismo, mantiene un orden, defensa, garantías y aplicación de principios, más aun cuando nos encontramos en un Estado Constitucional de derecho y justicia social, por la importancia y correlación socio jurídica propio del derecho contemporáneo, sintetice mi estudio al límite a la distribución de las utilidades de los trabajadores ecuatorianos, para que se empiece a gozar de las garantías establecidas en la Carta Magna y que en nuestro Código de Trabajo, impere normas claras, para que los empresarios atiendan a sus trabajadores, creen más fuentes de trabajo y garanticen el pago de sus remuneraciones de conformidad a la ley, que el Estado garantice los principio y derechos inherentes e irrenunciables al trabajador para su desarrollo armónico del buen vivir.

Por lo anteriormente expuesto mi trabajo se centra en el estudio a la ley de justicia laboral, que incorpora un marco normativo en materia de trabajo la cual implica una afectación de los derechos y principios laborales del trabajador puntualmente al límite de las utilidades que refiere este cuerpo legal ya que implica una disminución a una prerrogativa históricamente reconocida dentro del ámbito del derecho al trabajo, viabilizando mi propuesta para garantizar los derechos del trabajador, para que producto de este limite a la distribución de las utilidades, no se perjudique la económica del obrero ecuatoriano.



## **2.1. ABSTRACT.**

Modern law focused neo constitutionalism, maintains order, defense, security and application of principles, even more so when we are in a constitutional rule of law and social justice, the importance and socio legal correlation characteristic of contemporary law, synthesize my study to limit the distribution of profits of Ecuadorian workers, so that you begin to enjoy the guarantees established in the Constitution and in our Labour Code prevails clear rules for employers to meet their workers, create more jobs and ensure payment of their remuneration in accordance with the law, the state guarantees the principle inherent and inalienable rights and workers for harmonious development of good living.

For the above my work focuses on the study of the law of labor justice, which incorporates a regulatory framework on labor which implies involvement of labor rights and principles of workers promptly to limit the profits referred to in this body legal as it implies a decline prerogative historically recognized within the scope of the right to work, making possible my proposal to guarantee the rights of workers, for product this limit the distribution of profits, not harm economic Ecuadorian workers .

### **3. INTRODUCCIÓN.**

El presente trabajo de investigación, procura analizar una de las ramas del derecho más importantes para el buen y normal desarrollo orgánico-económico-social del Estado en general, en tanto se pueda garantizar su plena aplicación dentro del marco del respeto y garantía de los derechos constitucionales de los trabajadores que se reviste de importancia y trascendencia, por ser de relevancia nacional en relación al límite de las utilidades del trabajador por parte del Estado ecuatoriano.

En este contexto, trato la situación actual del Derecho Laboral en nuestro país considerado como un derecho social; es por ello que he visto la necesidad de analizar una institución cuya importancia y dimensión no está claramente definida que es la Ley de justicia laboral y el Código del Trabajo. Durante los últimos años, especialmente dentro del régimen del actual gobierno y bajo el lema de la revolución ciudadana, el tema laboral se ha visto abarrotada de consignas a favor de un empleo digno y competitivo, situación que de alguna manera a sufrido cambios importantes tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores en nuestro país, sin embargo, el límite de las utilidades del obrero ecuatoriano se ha visto afectada bajo el principio de igualdad, circunstancias que de manera directa o indirecta afectan al núcleo familiar y por ende a la sociedad en general.

Estos son los antecedentes que originaron la selección de mi problema y de ahí la importancia de mi investigación intitulada: “Incongruencias jurídicas

en la Ley de Justicia Laboral en relación a la normativa Constitucional, respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus beneficios.”, trabajo que lo realizo en forma secuencial de lo general a lo particular, profundizando mi estudio en cada uno de los temas y subtemas para una mejor comprensión.

En el Marco Conceptual, trato aspectos relacionados al derecho laboral, relaciones laborales, el trabajo, el empleador, la remuneración y utilidades, culminando con los principios universales del derecho laboral.

En el Marco Doctrinario, particularizo mi estudio a la historia del derecho del trabajo, el origen y evolución del trabajo en la legislación ecuatoriana, la clase obrera, el sistema laboral en el desarrollo nacional, el origen etimológico del termino utilidades, la situación del derecho a la participación de las utilidades y concluyo con las garantías legales de los trabajadores.

En el Marco Jurídico, trato aspectos relacionados a la perspectiva de la Constitución de la República del Ecuador, la regulación del derecho de las utilidades en el código de trabajo, un enfoque de la ley de justicia laboral respecto a los beneficios del trabajador, por último efectuó un estudio del derecho comparado, con la legislaciones chilena, venezolana y concluyo con la legislación argentina.

En otro ítem, enfoco mi estudio a la investigación de campo, luego del acopio de la información, procesamiento de datos, presento los resultados

de las encuestas, como los resultados de las entrevistas, utilizando cuadros cuantitativos, cualitativos, representaciones gráficas, resultados y análisis.

Seguidamente procedo a la verificación de los objetivos, a la contrastación de la hipótesis, y a la fundamentación jurídica razonada de la propuesta, Por ultimo arribo a la conclusiones, propongo que hacer en la recomendaciones y presento la propuesta de reformas a la Ley de Justicia Laboral.

Espero que el presente trabajo se constituya en un aporte al ordenamiento jurídico estatal y despierte interés en las organizaciones del sector público y privado encargadas de la protección del trabajador, de los señores estudiantes y profesionales del derecho, a fin de discutir y consolidar mi propuesta.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA.

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL.

#### 4.1.1. DERECHO LABORAL.

Al iniciar mi trabajo de investigación, es necesario hacerlo con conceptos que permita ubicar al lector las diversas variables de mi problemática, permitiéndome ofrecer un breve concepto del derecho laboral que se manifiesta en el conjunto de normas y principios jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad dentro de un marco legal, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.

De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, el ameritado maestro de la universidad Nacional Autónoma de México **Trueba Urbina**, nos dice: ***"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana"***<sup>1</sup>.

El derecho al trabajo es un conjunto normas que permite al trabajador establecer un vínculo de servicios libre y remunerada que se ve amparada en la ley.

---

<sup>1</sup> ROBALINO, Bole Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito, Año 1998, Pág. 3.

Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes **Hueck y Nipperdey**, expresan que: "**Derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores dependientes, y comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo**"<sup>2</sup>.

A la vista de lo expuesto, podemos conceptualizar el derecho laboral como aquella disciplina autónoma del ordenamiento jurídico que, de acuerdo con el sustrato social y económico, regula las relaciones que tiene como presupuesto el trabajo humano prestado de manera personal y voluntaria.

El profesor español **Pérez Botija**, define al Derecho del Trabajo como: "**el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela al trabajo**"<sup>3</sup>.

La protección del trabajador mediante las normas que regulan su comportamiento es de vital importancia, ya que permite al obrero verse respaldado por normas que ayudan a su buen funcionamiento laboral

El tratadista mexicano **Néstor del Buen**, en su obra manual del derecho del trabajo mantiene que es: "**un conjunto de normas que directa o indirectamente derivan de la prestación, libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el**

---

<sup>2</sup> ROBALINO, Bole Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito, Año 1998, Pág. 6.

<sup>3</sup> Ibídem, Pág. 6.

***equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social***<sup>4</sup>.

El maestro **Jesús Castorena** lo define como ***“aquel conjunto de normas que rigen las evoluciones de los asalariados con el patrono, con los terceros o con ellos entre sí, siempre que la condición de asalariado sea la que se tome en cuenta para dictarse esas reglas”***<sup>5</sup>.

El derecho al trabajo tomando como referencia su participación individual se trataría de un conjunto de normas encargadas de disciplinar el trabajo voluntario, retribuido, dependiente es decir, el trabajo humano típico de las sociedades desarrolladas

#### **4.1.2. RELACIONES LABORALES.**

Según el tratadista **Rubén D. Vásquez López**, manifiesta que: ***“Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo, por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo, las relaciones laborales en las sociedades modernas, se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipula los derechos y obligaciones de ambas partes. Por otra parte, hay que tener en cuenta que las relaciones laborales pueden ser individuales o colectivas, las individuales son las que un trabajador aislado establece con su empleador o su***

---

<sup>4</sup> ROBALINO Bole Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito, Año 1998. Pág. 7.

<sup>5</sup> CASTORENA Jesús, Tratado del derecho al Obrero, Editorial Jaris, México, Año 2001, pág. 17.

***representante de forma directa, en cambio, las relaciones laborales colectivas son las que establece un sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal, y éstas surgen para minimizar la situación de dependencia y subordinación entre el trabajador y el empleador”<sup>6</sup>.***

Las relaciones laborales son el conjunto social y económico que puede ser individuales y colectivos que abarca las diferentes facetas del trabajador con el empleador y su relación en el medio laboral.

El conocido estudioso tratadista del Derecho **Castro Rubén**, manifiesta ***“La relaciones laborales, vienen a ser el conjunto de relaciones sociales y económicas, que nacen en ocasión de la producción de bienes económicos y que son a la vez individuales y colectivas, tal conjunto de relaciones sociales y económicas, presenta una importancia suficiente en toda sociedad, que abarca todas las facetas del hombre en el trabajo, incluyendo el estudio de individuos, grupos de trabajadores que pueden o no estar organizados, el comportamiento del patrono o de las organizaciones sindicales, la política pública o el marco legal que dictamina las condiciones de empleo, la economía de los problemas laborales e incluso el análisis comparativo de los***

---

<sup>6</sup> VÁSQUEZ, López Rubén Dr., “derecho laboral ecuatoriano”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004., Página. 34.



***distintos sistemas de relaciones industriales en distintos países a lo largo de diferentes períodos de tiempo”<sup>7</sup>.***

A mi discernimiento, las relaciones laborales son un mecanismo de grado esencial, ya que definen la relación entre empleadores y obrero, que es el medio por el cual se fundamenta el desarrollo de la población económicamente activa, mediante los diferentes sistemas de trabajo que cimientan la interacción del estado con los trabajadores permitiendo una correcta y aplicable tecnificación, ya que estas se encuentran reguladas por el código de trabajo a través de sus diferentes tipos de contratos los cuales deben estar regularizados por el ministerio de trabajo.

#### **4.1.3. TRABAJO.**

Desde mi punto de vista, el trabajo comprende la realización de diversas actividades de naturaleza lícita tendientes a la consecución de fines específicos, que por lo general tienen que ver con la obtención de metas económico patrimoniales personales y familiares, que lógicamente se daría como consecuencia derivada de la remuneración percibida. Actualmente se encuentra en pleno auge el denominado talento humano, que ha tomado mayor importancia en la contratación de personal para las diferentes instituciones de la administración pública; que más allá de las destrezas y habilidades de las personas para la ejecución de determinadas tareas el cual va ligado de la mano con la capacitación académica, esfuerzo intelectual,

---

<sup>7</sup> CASTRO, Orbe Rubén, Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

que finalmente daría como resultado una mejor productividad a nivel nacional y por ende mayores ingresos para las familias ecuatorianas.

Según la Dra. **Bertha M. García M**, manifiesta: ***“El concepto del trabajo puede ser abordado desde diversos enfoques, su definición básica indica que es la medida del esfuerzo hecho por los seres humanos, que a lo largo de la historia, la forma predominante del trabajo fue la esclavitud (trabajo forzado, donde un hombre domina a otro y le impide tomar decisiones en libertad). A partir de mediados del siglo XIX, la esclavitud comenzó a disminuir y fue declarada ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma dominante del trabajo”***<sup>8</sup>.

El trabajo es el medio por el cual el obrero brinda su fuerza de trabajo a una empresa o empleador por una remuneración que permita un crecimiento económico de él y su familia.

El Argentino Dr. **Guillermo Cabanellas de Torres**, conceptúa al trabajo como: ***“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad,***

---

<sup>8</sup> VÁSQUEZ, López Dr., derecho laboral ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, Año 2004, Pág. 2.

*inconvenientes, obstáculo, perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras*<sup>9</sup>.

El trabajo proviene del "travail" (francés e italiano) y el "trabalho" (portugués) que son voces latinas, en diferentes lugares tienen otro tipo de derivación que lo vincula con sus inicios y formas de trabajo.

Según la Dra. **María Vásquez Cevallos**, nos manifiesta que: ***“El concepto de trabajo entendido como un hacer remunerado carece de valor y contenido, y de allí que sea algo que solo sirve para algunos, favorece y permite cada vez más la acumulación y la plusvalía así como la explotación e inhumanización de la sociedad; por lo cual, sería conveniente acercarse aunque sea un poco al concepto expuesto en el inicio de esta obra sobre trabajo, lo cual no es utópico, ya que bastaría con que los sistemas de producción respetaran la regla básica de que el producto final es de quien lo realizó, ya que es muy claro que los sistemas de producción respetan la primera parte de la ecuación trabajo pero no respetan la segunda parte de la ecuación del concepto***

---

<sup>9</sup>CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Editorial Heliasta, Argentina, Año 2000, Pág. 501.

***de trabajo, debe advertirse que hay excepciones como son algunos sistemas cooperativos que se dan en algunos países”<sup>10</sup>.***

El Trabajo es el medio por el cual los seres humanos aplican su fuerza laboral, esta puede ser tanto física o intelectual para la obtención de una recompensa económica llamada remuneración, generalmente con ayuda de herramientas, con la finalidad de generar bienes o servicios para el adelanto del estado el cual interviene de forma directa para el crecimiento económico del obrero, ya que es el medio por el cual una persona puede mejorar su calidad de vida y la de su familia y garantizar una vida digna y buen vivir.

#### **4.1.4. EMPLEADOR.**

Considero que empleador es toda persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho, cooperativa de trabajadores, institución privada, entidad del sector público nacional o cualquier otro ente colectivo, que remuneren a cambio de un servicio prestado bajo relación de subordinación.

El conocido estudioso tratadista del Derecho Dr. **López Vásquez**, considera que empleador es: ***“en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término***

---

<sup>10</sup>CEVALLOS, Vásquez María Elena Dra., legislación laboral, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador, Pág. 42.

***empleador está originado en la relación de trabajo, el empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”<sup>11</sup>.***

Empleador es la persona que provee un medio de trabajo a una persona física que presta un servicio profesional mediante un contrato de trabajo para ejecutar una labor física o intelectual, a cambio de una remuneración.

El tratadista Dr. **Guillermo Cabanellas de Torres**, en su diccionario enciclopédico de derecho usual define al término empleador de la siguiente manera: ***“La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere utilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, patrono o empresario, con más familiaridad patrón: y, aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnismo de dador de trabajo”<sup>12</sup>.***

---

<sup>11</sup>VÁSQUEZ, López Dr., derecho laboral ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito, año 2004., Pág. 18.

<sup>12</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 424.

El **Código del Trabajo** en el Artículo 10, define al empleador en los siguientes términos: **“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”**<sup>13</sup>.

En efecto, se denomina, empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte llamado trabajador en sus procesos de producción de bienes o servicios.

#### **4.1.5. REMUNERACIÓN.**

El término remuneración es un concepto genérico, comprensivo de todos ellos, pues la remuneración es la acción y efecto de remunerar, premio o recompensa merecida. En su acepción original más se ajustaría la denominación salario, que es la recompensa que los patronos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo. Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales. Salario en el amplio sentido de la palabra es la remuneración de toda, actividad productiva del hombre, comprende no solamente la remuneración de los obreros sino también del personal técnico y administrativo, aunque a estos últimos casos se les da el nombre de sueldos.

---

<sup>13</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Enero de 2010.pag. 3

El Diccionario *Jurídico Omeba*, nos manifiesta que remuneración es “**La obligación del patrono de retribuir el trabajo del obrero recibe diversas denominaciones Así tenemos que específicamente se denomina doctrina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario por cada día de trabajo**”<sup>14</sup>.

En consecuencia, la principal obligación que impone la constitución y la ley al empleador es la de pagar al trabajador la remuneración en la cantidad pactada o fijada en el contrato de trabajo.

El conocido estudioso Dr. **Galo Espinosa Merino** define el término remuneración como “**El premio, recompensa, galardón, pago de servicios**”<sup>15</sup>.

Para el tratadista **Manuel Ossorio** define al termino remuneración como la: “**Recompensa o premio en general. Todo apoyo de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución**”<sup>16</sup>.

Tomando los conceptos anteriormente anotados, la remuneración viene a constituir en una recompensa por las labores que presta una persona a otra,

---

<sup>14</sup> <http://www.omeba.com/> DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA, Quito- Ecuador, pagina 125.

<sup>15</sup> ESPINOSA, Merino Galo, La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, Año 1987, página 629.

<sup>16</sup> OSSORIO, Manuel, “Diccionario de Ciencias jurídicas y sociales”, Editorial Heliastas, S.R. L. Buenos Aires Argentina, Año 1974, Pág. 661.

pero esta debe ser pagada de manera completa y oportuna, por ser obligación legal, del empleador frente al trabajador en razón de que permite beneficios personales y de su familia.

Esta retribución económica que se paga al trabajador, tiene que ser en primer término por lo menos equivalente a la fijada por la Ley, ya que si no existieran parámetros mínimos sobre su monto, en muchas ocasiones se pagaría sumas menores a estas regulaciones. Sé comprueba en estos aspectos, como funciona el carácter de protector y tutelar que tiene la legislación laboral.

#### **4.1.6. UTILIDADES.**

El derecho de los trabajadores a la participación de utilidades de la empresa nace en Europa en el Siglo XIX, como parte de la corriente individual y liberal predominante en dicha época.

El tratadista jurídico **Dr. Manuel Alonso García**, define al termino utilidades como: ***“La Ganancia obtenida por una empresa en un periodo determinado después de haber pagado impuestos y otros gastos, el objetivo final de toda empresa comercial es obtener utilidades y como reconocimiento al trabajo desempeñado por sus empleados, se les paga un porcentaje de los beneficios obtenidos, este cálculo se lo***



**realiza una vez terminado el ejercicio contable y antes del cálculo del impuesto a la renta**<sup>17</sup>.

Las utilidades son el provecho, conveniencia, interés o fruto que se saca de una cosa, capacidad de un bien para satisfacer una necesidad que permita desarrollarse en un ambiente económicamente saludable y productivo.

Según el Argentino **Guillermo Cabanellas**, en su compendio de derecho laboral, nos manifiesta que las utilidades se las conoce : **“Con el nombre de participación en los beneficios o participación en las utilidades, con los de accionado obrero, habitación y otros, se conoce al conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el siglo XIX y que les conceden a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establecen**<sup>18</sup>.

Las participaciones de utilidades que tiene el trabajador en los beneficios de la empresa es, junto con los programas de creación de jurados mixtos obrero patronales, uno de los ejes del pensamiento de los armonicistas del siglo XIX.

El autor **Muro de Nadal**, concibe a las utilidades como: **“Todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye, entre todos o una parte de**

---

<sup>17</sup> GARCIA, Manuel Alonso Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006, Pág., 15.

<sup>18</sup> CABANELLAS de Torres, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, Año 2001, página 658.

***los trabajadores de una empresa, un porcentaje de utilidades obtenidas por la misma, en adhesión al trabajo normal, que corresponda a su ocupación y a su especialidad. Son condiciones indispensables, para que un sistema de participación sea considerado como tal, en primer lugar, que la bonificación que recibe el obrero está vinculada a las actividades de la firma y no sea, por tanto, una asignación fija o una prima de producción; y en segundo término, que sea un agregado al salario normal, pero no forme parte de él***<sup>19</sup>.

Los cambios sociopolíticos del siglo XIX, dieron lugar a la realización del primer Congreso Internacional de Participación en los Beneficios en París, en el año 1889, donde se definió a la participación obrera en las utilidades del empleador como la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a principios esenciales del Derecho Positivo

El tratadista Mexicano ***Mario de La Cueva***, al estudiar la relación existente entre la participación laboral de utilidades y la remuneración, agrega que: ***“El modo de remuneración no suprime el régimen del salariado. La participación en las utilidades se añade simplemente al salario como un sobresueldo”***<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> MURO DE NADAL, citado en Joaquín Viteri. El Salario: investigación doctrinal sobre: remuneración, unificación salarial, utilidades, fondo de reserva, jubilación la cesantía, Año 2001, Quito, página 76.

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México, Editorial Porrúa, cuarta edición, Año 1954, página 684.

El derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es la ganancia obtenida por un periodo determinado de un año de una compañía, es decir el ganancial adquirido por la producción líquida después de sus correspondiente pago de impuestos, tomando en consideración que cada empleado le corresponderá un proporcional acorde a su tiempo de trabajo del año anterior trabajado, también es un significativo elemento para ayudar a la redistribución del capital y a la equidad social.

**Juan Manuel Ramírez**, en su obra, el nuevo derecho Mexicano del trabajo manifiesta que : **“El reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un feudo del empresario, sino una participación de dos factores ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”**<sup>21</sup>.

Las utilidades es el reconocimiento al esfuerzo generado del trabajador para la empresa ya que este es el resultado conjunto entre el empleador y el obrero con el fin y la motivación de generar más ingresos a la empresa para tener una mayor beneficio a la participación de las utilidades.

---

<sup>21</sup> RAMIREZ, Juan Manuel citado en Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, Año 1972, página 330.

El estudioso tratadista de derecho laboral **Mario De La Cueva**, uno de los pensadores más influyentes sobre esta tesis, añade: ***“La participación obrera en las utilidades no es la supresión del salariado, como un sistema de producción, ni es tampoco la sustitución del salario. En esa virtud, la participación obrera en utilidades tiene que dejar subsistir, en toda su integridad, los principios del derecho al trabajo acerca del salario. Los salarios tienen que regirse por sus normas y, en consecuencia y de acuerdo con ellas, aumentar o disminuir. La participación en las utilidades tiene un fundamento propio: El salario es la remuneración por el servicio prestado, en tanto que la participación obrera en las utilidades es la distribución equitativa de los resultados que se obtienen en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Trabajo y Capital”***<sup>22</sup>.

Las utilidades es un mecanismo que incita la producción nacional ya que permite al trabajador un mayor consumo y un mejor bienestar social y económico de su familia permitiendo el crecimiento estructural de la economía y una mejora a la producción nacional y creciente del estado.

#### **4.1.6. PRINCIPIOS UNIVERSALES DEL DERECHO LABORAL.**

Estos principios propios de las históricas conquistas laborales de los trabajadores, son un conjunto de prerrogativas determinantes para consolidar el respeto al trabajador y que han continuado evolucionando a

---

<sup>22</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México, Editorial Porrúa, Año 1977, páginas 687.

través del tiempo para convertirse en auténticos valores sociales y sobre estas prerrogativas emerge la obligatoriedad de reconocimiento y tutela del derecho del trabajador que en sí es un derecho fundamental, intangible, innato, universal del trabajador.

***Principio de igualdad de trato.*** El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

***Principio tutelar o protector.*** Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del derecho del trabajo.

***La irrenunciabilidad de derechos.*** En las relaciones laborales están comprometidos los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

Por renuncia de derechos se entiende al acto jurídico en virtud del cual se despojan de algunos derechos que le corresponden en favor o en beneficio

de otra persona, la renuncia de derechos es reconocida jurídicamente cuando versa sobre derechos que atañen al interés particular del renunciante y no se perjudique con ellos a terceros.

La consagración de este principio se ratifica y expresa concretamente cuando la legislación laboral hace referencia a las condiciones del contrato individual, a la duración máxima de la jornada de laboral y otros derechos establecidos en las normas, expresando que los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario.

***Principio de favor o pro-operario.*** Ha sostenido que el derecho del trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

El derecho del trabajo es un estatuto eminentemente protector al trabajador; si en algún caso no fuera posible fijar con certeza el alcance de sus, normas su interpretación será en favor del trabajador.

Este principio trata de escoger entre dos o más interpretaciones posibles que entrañan beneficios cualitativamente diversos, la doctrina se inclina por la interpretación más favorable a los trabajadores y que definitivamente le sea más provechosa.

En caso de duda en cuanto el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos los aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores.

***Principio de la continuidad de la relación laboral.*** Este principio, reconocido a favor del trabajador persigue que las relaciones laborales sean estables. Esto porque se ha concebido al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable y de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador en la empresa, protegiéndola de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del empleador de ponerle término.

Además establece que el empleador no puede extinguir el vínculo discrecionalmente, requiriéndose por el contrario unos requisitos causales, formales o económicos para resolver el contrato. La estabilidad del empleo es el eje axial de las políticas laborales, y en fin, la principal preocupación de los poderes públicos, así lo ha sido en todas las reformas laborales, en definitiva son axiomas latentes en la ley laboral y en nuestro sistema de contratación.

***Principio de no discriminación.*** El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda

diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

***Principio de obligatoriedad del trabajo.*** Este principio está llamado al hombre a trabajar de acuerdo con su capacidad y posibilidades, a fin de realizarse como persona, para proveerse de bienes y servicios que sirvan para satisfacer sus necesidades, la de su familia y la de las comunidades de las que forma parte.

Prescindiendo aun del fundamento religioso, el deber de trabajar es ineludible para el hombre, sea considerado como simple individuo o como miembro de la colectividad.

Como individuo, no dispone de otro medio para el perfeccionamiento personal y para obtener recursos materiales y morales que demandan la conservación t desarrollo de su ser, como miembro social, a la que no puede evadir por su condición debe colaborar para contribuir a su progreso económico y social.

***Principio de libertad de trabajo.*** Es un principio que contribuye al bien de la sociedad ya que el trabajador tendrá la ocupación que libremente escoja, de acuerdo a sus disposiciones y condiciones que le garanticen mayor rendimiento.



En consecuencia toda persona goza de la libertad de trabajo y ninguna persona puede ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzado, salvo las excepciones previstas en la ley

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO.**

### **4.2.1. HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

El estudios en derecho **Elías Vicuña Muñoz**, en su obra proyecciones históricas del trabajo nos manifiesta que la historia de derecho del Trabajo es muy antigua, el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la Biblia específicamente en el libro del Génesis el trabajo era considerado como : ***“castigo, no siendo una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo, no se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no se colocaba en relación a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza, pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus propias necesidades.*”**

***En Roma clásica. Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo. El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo***<sup>23</sup>.

Las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador.

Las leyes de Marcu surgieron posteriormente y de ella concluimos que el hombre hizo una limitación a la jornada de trabajo, no precisamente para que el trabajador descansara sino porque se dio cuenta que hay un tiempo de luz y un tiempo de sombra y en el primero la mayoría de los animales trabajaba para poder descansar en el segundo, así se pensó que el hombre debería hacer lo mismo, trabajar en tiempo de luz y descansar en tiempo de

---

<sup>23</sup> VICUÑA, Muñoz Elías, Proyecciones Históricas del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, Año 1992, pág. 87.

sombra, esto implica de un recuento formal debe empezar de la Roma antigua o Roma Clásica, no hay necesidad de empezar desde Grecia porque toda la concesión de Grecia la vamos a tener en Roma.

En Roma el derecho al trabajo no estaba reglamentado en ningún tipo de cuerpo legal ni era considerada como parte del hacer del estado y carecían de todo derecho y principios laborales que permitían todo tipo de violaciones, si no como un castigo hacia las personas que eran consideradas esclavos, ya que estas carecían de todo derecho y pasaban hacer objeto de compra o trueque, ya que los esclavos satisfacían las necesidades de sus amos considerados parte de la propiedad de sus esclavistas. Los romanos se preocupaban por desarrollar el derecho Civil pero no la de las demás ramas del Derecho, por otra parte los esclavos no eran considerados romanos sino eran utilizados como medio de producción o herramienta de trabajo que se podía reemplazar fácilmente, ya que carecían de una remuneración fruto de su labor.

En la edad media, que ***“comienza con la caída del Imperio Romano con la invasión de los monjes católicos romanos, escondieron toda la información y los conocimientos, por lo tanto eran los únicos que tenían acceso a la cultura; hubo una época en que no pasó nada, el hombre se dedicó a pasar el tiempo, no progresó la ciencia ni la cultura, luego que los monjes comienzan a mostrar la cultura surge una nueva concepción de trabajo, ya no es considerado como denigrante***

*peyorativo para el esclavo, surge una nueva concepción moral de trabajo llegando incluso a la concepción de la cualidad humana, esto gracias a una expresión salida de los monasterios portugueses “El ocio es el enemigo del alma” es muy importante pues esto quiere decir que el hombre tiene necesidad de subsistir, sostener a su familia, perfeccionar el grupo social y dedicarse al cultivo de su alma, surge una idea muy interesante “Todos debemos trabajar en la medida de sus posibilidades “, el fenómeno social que se caracterizó en la edad media es el feudalismo que son mini-estados con grandes extensiones de tierra en manos de un mismo Estado, este fenómeno hace que se muestre el atesoramiento del poder a través de dos formas: El acaparamiento de tierras y propiedades (señor feudal). El poder de la Iglesia Católica. También existían otras personas que realizaban otras actividades artesanales o profesionales, liberales que eran realmente el sustento de esos dos entes de poder porque eran definitivamente los que trabajaban; este sector minoritario que debían crear organismo de defensa contra el poder omnipotente de los señores feudales y de la Iglesia, así surge las corporaciones, que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral lo que hace que los señores feudales le reconozcan su existencia y le den valor”<sup>24</sup>.*

Al final de la edad media un cambio en la concepción económica del hombre, se dejó de pensar que el poder económico se demuestra con el

---

<sup>24</sup> VICUÑA, Muñoz Elías, Proyecciones Históricas del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, Año 1992, pág. 99.

atesoramiento de tierra y surge en Europa una concepción liberal en donde la muestra del poder se da cuando se detectan bienes e inmuebles ya que lo más sencillo de acceder era esto, lo cual trae como consecuencia una clase consumista en el mundo. Hoy en día hay la necesidad de producir más de un mismo bien ya que no es rentable producir artesanalmente a consecuencia se da el hecho socioeconómico llamado la revolución industrial.

En la edad moderna. El descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad, surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia la concepción moral del trabajo.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado, el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que deben asumir el patrono para conducir.

Así en Francia en 1791 se da la llamada "Le Chatelier" que le da carácter delictual a las asociaciones y corporaciones y el trabajador no puede

reunirse ya que pierde exclusividad en el área que maneja, lo cual afecta el poder político.

La edad Contemporánea. Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado, en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios, habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesario crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.

En el período de industrialización y capitalismo. En América, el amparo de la mujer y el menor se concreta también en las leyes dictadas por casi todos los países del continente durante las primeras décadas del presente siglo pudiendo citar a modo de ejemplo la ley argentina del 14 de octubre de 1907, la ley chilena de contrato de trabajo del 8 de septiembre de 1924 estableciendo como edad mínima 14 años; Colombia, Guatemala, Perú y

México regulan las jornadas del menor en un período nunca mayor de las 6 horas interrumpidas por un descanso de duración variable. La prohibición de trabajo nocturno para los menores de 18 años, en Brasil o en Guatemala, cuya Ley de trabajo prohíbe el trabajo de los menores en ocupaciones nocturnas insalubres o peligrosas, son ejemplos de la preocupación del legislador americano por defender la mano de obra infantil de las distintas naciones. Igual podría decirse la legislación protectora de la mujer, que se dicta ordinariamente en los países de América durante el primer cuarto del siglo pasado, la prohibición de despido de la mujer embarazada, los plazos de descanso previo y posterior al alumbramiento, la prohibición de trabajos peligrosos, incómodos o insalubres para la madre o para la vida del feto.

Las leyes de pobres de Inglaterra derivan de las normas y prácticas con las que desde la primera mitad del siglo XVI se había intentado suprimir el vagabundeo. El sistema de caridad institucionalizada que surge en estos momentos proporciona ayudas a los pobres pero les prohíbe mendigar fuera de sus parroquias de origen: los mendigos quedaban confinados dentro de áreas específicas y el salirse de las mismas estaba fuertemente penalizado. Todas estas normas fueron recopiladas en el reinado de Isabel I y dieron origen a la primera ley oficial de pobres conocida como “Ley de Isabel” del año 1601. Esta ley estableció los principios de un sistema nacional de ayuda legal y obligatoria a los pobres y constituyó la base de lo que más tarde se conocería como antigua ley de pobres.

Las sucesivas leyes de pobres que se fueron promulgando a partir de la Ley de Isabel, se complementaron con las llamadas leyes de asentamiento, estas leyes impedían que un recién llegado a una parroquia pudiera establecerse irregularmente en ella y se convirtiera en una carga económica adicional para los habitantes de la misma.

Aunque el principio del asentamiento no era nuevo, fue la Ley de Asentamiento de 1662, la que estableció una definición precisa y uniforme de asentamiento. Las disposiciones sobre el asentamiento fueron a menudo ignoradas, eludidas y modificadas por leyes posteriores, pero los requisitos para el asentamiento y las restricciones a la movilidad de los pobres continuaron existiendo y se convirtieron en una característica esencial de la antigua ley de pobres.

En 1796 fue aprobado el 22 de junio la primera ley destinada a resguardar el patrimonio humano de los nocivos efectos de la Revolución Industrial prescribía disposiciones sanitarias, limitaba a 12 horas máximas la jornada diaria, incluyendo el tiempo de comedor; hacía obligatoria la instrucción del menor y establecía un sistema de inspección periódico del trabajo, no obstante esta ley ni siquiera fue aplicada. El primer ordenamiento de este tipo realmente efectivo fue la llamada Ley de Fábricas de 1833, por otro lado, Prusia en 1839, sanciona legalmente el amparo de la mano de obra infantil y femenina, y Francia asegura el 22 de febrero de 1851 el aprendizaje del menor en condiciones cónsonas con su edad y sus fuerzas.



El derecho del trabajo en América, para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a la europea, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados, las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual, predominante en las grandes industrias de la época, puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América.

El derecho del trabajo en Leyes de Indias, suele afirmarse que las leyes indias son un precedente histórico de la moderna legislación laboral, denominase así la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes ordenadas por Carlos II de España el 18 de Mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia guerra, hacienda y las penas aplicables a los transgresores.

En las leyes de Indias, España creo el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, es un resultado de una pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos.

En las páginas de la recopilación la presencia de numerosas disposiciones, que bien podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indios la percepción efectiva del salario.

Las Leyes de Indias llevan el sello del conquistador orgulloso: de acuerdo con el pensamiento de fray Bartolomé de las Casas, se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales que los vencedores.

En la Nueva España, las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de Gremios, éstas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

#### **4.2.2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Partiendo de elementales normas se fue estructurando el derecho laboral o derecho del trabajo, ha ido evolucionando, generando nuevas respuestas a los cambiantes procesos sociales, alcanzando su cúspide mediante la incorporación de sus axiomas fundamentales o principios en las constituciones de los Estados, dentro del periodo denominado constitucionalismo social; dotándolos de la mayor firmeza y estabilidad, y proyectándolo al más alto abolengo jurídico.

El Tratadista Nicaragüense **Caldera Serrano**, nos manifiesta que: ***“Los problemas sociales originados por la forma de producción mecanizada de la revolución industrial y por los principios económicos del liberalismo, propiciaron la formación y desarrollo del movimiento***

***obrero y la aparición de ciertas leyes laborales como primeras manifestaciones del Derecho de Trabajo***<sup>25</sup>.

A lo largo de nuestra historia han existido muchos acontecimientos que han marcado etapas importantes en la lucha de los trabajadores por obtener mejores días; es así que en nuestro país respecto a los preceptos constitucionales del trabajo, se puede identificar dos periodos. El que se inicia con la fundación de la República en 1830 y termina en 1929, con casi cien años de vida Republicana, que se origina con una convulsionada etapa de consolidación como Estado, podemos mencionar que hubo escasas disposiciones constitucionales referentes al derecho del trabajo, en los primeros años de la República, sin que exista una razón aparente para que tales disposiciones mantengan continuidad en el tiempo.

El segundo periodo inicia con la promulgación de la Constitución de 1929, dando paso al nuevo constitucionalismo social que servirá de base hasta nuestros días. Esta Constitución es la primera en el Ecuador en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones tales como: eliminar el apremio personal a título de servidumbre; disponer la protección al trabajo, en especial de mujeres y menores, regula lo relativo a los salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguros sociales, salubridad y seguros de los establecimientos industriales, indemnizaciones por accidentes de trabajo,

---

<sup>25</sup> SERRANO, Caldera, Alejandro, filosofía del derechos del trabajo, Año 1970, pág. 2

inembargabilidad de la remuneración, imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, prevé la creación de tribunales de conciliación para la solución de conflictos laborales; dispone que la ley regule lo concerniente al paro y a la huelga.

En la Constitución de 1845, se prohíbe la esclavitud, disposición que además fue acogida por las Constituciones ecuatorianas de 1850 y 1852, la abolición de la esclavitud no tuvo éxito por razones económicas, sino años después con las modificaciones en las relaciones de producción, a pesar de ello los negros liberados empezaron a ser sujetos de otra explotación, cuando los antiguos dueños les obligaban a suscribir contratos de trabajo por varios años en condiciones que eran muy desfavorables para los trabajadores.

En la Constitución de 1850, tiene la cualidad de incorporar, aun sin señalarlo en forma expresa, la garantía de la libertad de trabajo, es decir que con esta figura se incorpora el deseo de los trabajadores de ser obligado a prestar los servicios personales en contra de su voluntad; y por otro lado, nace la posibilidad de elegir cualquier trabajo o actividad productiva que no se encuentre impedida por la ley, buenas costumbres y a la seguridad, disposiciones que en la práctica no tuvieron mayor acogida por parte de los ciudadanos.

En la Constitución de 1886, se elimina varios de los requisitos indispensables para ser considerado como un ciudadano, entre ellos el de capacidad económica y el que marginaba a las personas que laboraban en relación de dependencia, se elimina el voto censatario, pero se mantenía el requisito de capacidad económica para ser elegido, requisito que se eliminaría en la Constitución de 1884.

En la constitución de 1878, se garantiza de forma expresa, la libertad de industria que será complementada con la Constitución de 1883 en donde se admite al contrato de trabajo como único elemento vinculante para que los trabajadores estén obligados a prestar sus servicios.

La Constitución de 1906, trajo consigo uno de los hechos más destacables de este periodo, el cual fue la eliminación de la prisión por deudas, lo cual en gran medida fueron beneficiados, tanto indígenas como negros en la desmedida explotación que sufrían por parte de los patronos.

A raíz de la expedición de la Constitución de 1929, se llega a dictar el Código de Trabajo en 1938, cuerpo legal que desarrollará las disposiciones constitucionales del trabajo.

La Constitución de 1945, trae consigo nuevos preceptos que son incorporados tales como, especial protección a los contratos colectivos de trabajo, principios de irrenunciabilidad, disminución o alteración de los

derechos de los trabajadores, se desarrolla el concepto del salario familiar mediante el sistema de subsidios infantiles, se establece que el salario es irreducible y que debe ser pagado con moneda de curso legal y por periodos no mayores a un mes, se señala el límite máximo de la jornada ordinaria y de las jornadas reducidas tanto en el subsuelo como la nocturna, se instituye el descanso semanal mínimo e ininterrumpido y pagado de 42 horas; se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse, el despido arbitrario debe ser indemnizado, la privación del huasipungo se interpreta como despido intempestivo, se prevé el aprendizaje, se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa, el salario se considera crédito privilegiado, se establecen las inspectorías del trabajo urbanas y rurales; se establece la absoluta gratuidad para el trabajador en la administración de la justicia del trabajo, se incorporan a la legislación nacional los convenios internacionales legalmente ratificados, se organiza y estructura el sistema de seguridad social, entre otros.

A pesar del poco tiempo transcurrido desde la expedición de la Constitución de 1945, en 1946 se introduce nuevos elementos relativos al Derecho Laboral, tales como: el deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados, el establecimiento de los salarios mínimos por ramas de trabajo, prohibición a los empleados públicos para formar sindicatos; nadie puede ser obligado a sindicalizarse, los trabajadores de empresas e instituciones del servicio público no puede declarar la huelga sino en base a una reglamentación especial, se fija el porcentaje mínimo de 5 por ciento de

utilidades que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas, se consagra el principio de igual trabajo igual remuneración, considerando únicamente la preparación y especialización en el trabajo; el principio de libertad de contratación siempre que no contravenga disposiciones legales.

La Constitución de 1967, incorpora nuevas disposiciones con contenido laboral: punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley, las acciones para reclamaciones derivadas del trabajo prescriben en el plazo fijado por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo; se ratifica que las vacaciones son pagadas; se incrementa al 10 por ciento el porcentaje de pago de utilidades de los trabajadores, los conflictos individuales serán resueltos en juicios orales.

Más adelante en la Constitución de 1978, se introdujo nuevas normas relativas al trabajo, como son: la legislación del trabajo se sujetará a los principios de derecho social, se garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores, solidaridad de la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio, aunque el contrato se realice por intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales; señala cuales son los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores.

Entre 1979 y 1984, se dan algunos cambios laborales, durante estos años, se aprobó la instauración del décimo quinto sueldo, la ley de la semana

laboral de cuarenta horas y, se duplicó el salario mínimo vital, esta mejora de la protección de los derechos de los trabajadores se consiguió gracias a la lucha incansable de movimientos sindicales y sociales en general.

En 1990, se expide la ley de régimen de maquila y de contratación laboral a tiempo parcial que permite relaciones laborales de corta duración que pueden ser renovados pero sin convertirse en contratos indefinidos.

En 1991, entra en vigencia la ley de zonas francas, admitiendo la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales; se expide la ley 133 reformatoria al Código de Trabajo, donde aumenta el número de trabajadores para conformar una organización sindical a treinta personas.

A lo largo de la Constitución de 1995, las reformas que se encuentran incorporadas mediante su codificación en el Registro Oficial publicado en 1996 son: la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se la céelebre ante autoridad competente; establece que en el sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización laboral para todos los efectos de las relaciones laborales; hace la diferenciación de los organismos del sector público que regulan sus relaciones laborales por el Código de Trabajo y cuáles no.

Una nueva reforma se dio a la Constitución de 1978, se introdujo mediante ley No. 38, publicada en Registro Oficial No. 199 de 21 de noviembre de 1997, en la que se prohíbe a cualquier título la paralización los servicios de



energía eléctrica, agua potable, salud, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, educación, transportación pública y telecomunicaciones. Esta reforma se dio para procurar limitar una serie de paralizaciones que se venían dando en los servicios fundamentales y, que a más de convulsionar al país, causando malestar en toda la población e impidiendo a los más pobres acceder a servicios privados. Pero, esta situación sirvió de pantalla para introducir otra reforma constitucional de mayor trascendencia, referente a los sectores de la economía, en la cual se suprimió las denominadas áreas estratégicas de la economía, viabilizando la privatización de las empresa públicas, proceso que junta al de modernización del Estado han ocasionado que miles de empleados públicos queden desempleados; con todas las consecuencias sociales negativas que ello implica.

Por otra parte el Congreso Nacional que estuvo encargado de redactar la Constitución Política de la República de 1998 no introdujo ningún cambio sustancial referente al tema laboral. Con la dolarización en el año 2000 el país pierde competitividad, y para desarrollar esta debilidad se toma como estrategia la inserción en los mercados internacionales. Dos leyes marcan ese momento: La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) que incorpora la contratación por horas.

Siendo remuneradas de igual forma, los demás beneficios y el descanso semanal, así como cualquiera de las parte podían dar por concluido el

contrato de trabajo sin que se tenga que pagar alguna indemnización. La otra norma fue la Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), esta norma fija techos en el reparto de las utilidades; deroga la contratación colectiva celebrada con asociaciones integradas con más de treinta integrantes, regula las huelgas, facilita despidos; ley que por su naturaleza fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional.

Otra componente importante de la regularización laboral fueron las reformas legales que permitieron la intermediación laboral conocida como tercerización, introducida en 1998 y regulada de forma más completa por la reforma al Código de Trabajo. Esta institución fue muy utilizada a nivel nacional, llegando a extenderse a todas las ramas de la actividad económica y a todos los tipos de trabajadores, dejando fuera la protección que daba el Código de Trabajo.

La actual Constitución de la República, vigente desde el 20 de octubre del 2008, contiene normas referentes a los derechos y principios fundamentales reconocidos en la anterior Ley Suprema, pero con un esquema más amplio en materia laboral, por tanto la actual Carta Magna tiene importantes ratificaciones e interesantes cambios constitucionales de instituciones en el ámbito laboral como: abolición del trabajo infantil, el trabajo decente respecto de las normas constitucionales; se reconoce a través de varias normas el principio de la no discriminación, se establece el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, se incluye normas para eliminar la discriminación tanto a jóvenes como a discapacitados y mujeres, respecto a

la tercerización y la intermediación laboral la nueva Constitución da un salto importante declarando que la relación laboral es directa y bilateral a la vez que prohíbe toda forma de precarización que atenten contra los derechos de los trabajadores, etc. permitiendo así su protección constitucional.

Las normas constitucionales proponen un cambio de paradigmas en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir. Con respecto a las constituciones anteriores, el trabajo no solo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía.

#### **4.2.3. LA CLASE OBRERA.**

El tratadista, **Carlos Román Tandazo**, en su obra el derecho al trabajo y practica laboral, dice que: ***“El Derecho del Trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo, no existe un detalle en la historia que nos muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que tenemos son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros la interpretamos de determinadas formas, donde encontramos algunas muestras basadas en hechos naturales y religiosos que posteriormente pasaron a ser limitaciones del derecho del trabajador. Para el principio de los años 1900 la legislación americana se dibuja con mayor avance con respecto a Europa, en cuanto se refiere al trabajo y a los empleados, las leyes europeas estaban dirigidas hasta entonces a la protección del trabajo manual,***

***predominante en las grandes industrias de la época. Puede decirse, que la legislación tutelar del trabajo en América se adelanta a los países de Europa cuando extiende sus reglas a los empleados de las empresas particulares, como en Ecuador, que por ley se reglamenta el trabajo de los empleados de comercio y otras industrias; también reglamentan el Contrato de Trabajo”<sup>26</sup>.***

El derecho laboral ha sufrido muchos cambios desde sus inicios, tanto de los derechos relacionados entre el empleador- trabajador ya que la lucha de las clases sociales han generado puntos positivos hacia el obrero ecuatoriano manifestándose en la creación de nuevas retribuciones y principios, que con el paso del tiempo se han ido plasmando en los múltiples beneficios que en la actualidad se puede exteriorizar, entre ellos los sindicatos han sido un eje muy importante para la lucha de estos derechos, que con el tiempo van mejorando la calidad de vida y reestructurando al estado con relación a los beneficios del trabajador y su familia.

El estudioso y especialista en materia laboral ***Carlos Tandazo Román***, nos manifiesta que : ***“En el Ecuador, el trabajo se determina de conformidad a las necesidades de la población, como del Estado, y bajo los derechos reconocidos en nuestra legislación ecuatoriana, en los que aparecen las normas aplicables a un muchos casos en materia laboral, en que la norma suprema como lo es la Constitución de la República***

---

<sup>26</sup> TANDAZO, Román Carlos Dr., derecho del trabajo y practica laboral”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 24.

***del Ecuador, garantiza el trabajo en la nación, y se regula por leyes y reglamentos del Estado, los contratos colectivos, los principios generales del Derecho Laboral***<sup>27</sup>.

El régimen laboral ecuatoriano, ha establecido un marco mínimo de derecho y obligaciones para los trabajadores mediante la creación de normas y principios que ayudan a mejorar la calidad de vida y el bienestar del obrero ecuatoriano permitiendo garantizar el cumplimiento de la mayoría de los beneficios que debe tener el estado hacia el trabajador siendo este le base estructural para el desarrollo del mismo y el crecimiento económico del país.

El conocido Tratadista ***Rubén Castro Orbe***, en su obra derecho del trabajo y practica laboral dice que: ***“El primer grupo lo conceptúa como el objeto, el trabajo, la cuestión social, y la relación laboral; y, la segunda en cambio define el concepto de persona, el sujeto que trabaja, ya sea el trabajador en general, el obrero y el empleado. Este autor considera a las primeras como definiciones objetivas y las segundas como subjetivas; en el primer grupo define al objeto como medio esencial para resolver la cuestión social, igualmente lo consideran al derecho del trabajo como el conjunto de normas jurídicas orientadas a organizar la estructura económico- social, en lo referente al trabajo para garantizar la plenitud de sus derechos”***<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> TANDAZO, Román Carlos Dr., derecho del trabajo y practica laboral”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009, Pág. 28.

<sup>28</sup> CASTRO, Orbe Rubén Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 58.

Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas *Rerum Novarum*, *Cuadragésimo Anno*, *Mater et Magistra* y *Laborem Exercens*, entre otras, de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas. El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones.

***“El derecho laboral ha tenido variadas derivaciones, muchas de estas con estudios circunstancialmente profundos emparentados estrechamente a su lugar de origen. Lo cierto es que no puede ser de otra manera, considero que la interpretación sobre las relaciones obrero-empleador, y sus consecuencias para el derecho, como sobre el nacimiento y la existencia de los sindicatos y de todos estos actores relacionados con el Estado. De manera que la circunstancia original, y punto comúnmente uniforme en las principales legislaciones laborales, es el momento que separa al trabajo como circunstancia con las***

***peculiaridades de otras actividades distintas, pero consecuentes con el desarrollo de una nación***<sup>29</sup>.

Es así como actualmente, y bajo las regulaciones de la sociedad políticamente organizada a través del Estado, se conoce a este derecho, como un derecho social y laboral, como un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo.

#### **4.2.4. EL SISTEMA LABORAL EN EL DESARROLLO NACIONAL**

El sistema laboral es el medio por el cual el trabajador tiene un desarrollo y un crecimiento que ayude a aportar métodos de trabajos para el progreso de la empresa para la cual labora, siendo este el vínculo para la integración del empleador con el trabajador permitiendo un verdadero proceso de los derechos y principios, que el estado como ente regulador debe garantizar para el desarrollo pleno de estos derechos.

El conocido Tratadista ***Rubén Castro Orbe***, en su obra derecho del trabajo y practica laboral nos manifiesta que: ***“Espacios de crecimiento donde el trabajador se sienta verdaderamente útil y tenga la oportunidad de aportar con autonomía nuevos métodos de trabajo para su labor dentro de la compañía, son algunos de las tácticas utilizadas para motivar al***

---

<sup>29</sup> CASTRO, Orbe Rubén Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 67.

***empleado, tanto así que se han fijado parámetros o criterios que intensifiquen un verdadero sentido de pertenencia en los empleados por su empresa; otros parámetros como el balance entre el trabajo y la vida social que implique integración entre los mismos compañeros y las directivas de la empresa y el trabajador como tal, mejorándole su ambiente laboral y por ende su desempeño***<sup>30</sup>.

El garantizar el cumplimiento de los derechos y principios laborales es la manera más efectiva que el estado tiene para fomentar el sistema laboral, mediante el orden del derecho social permitiendo un verdadero desarrollo colectivo e individual de los trabajadores, para fomentar un verdadero adelanto colectivo e individual del obrero y su familia.

La Dra. ***Isabel Robalino Bolle***, en su obra manual de derecho al trabajo dice que: ***“El punto fundamental para la que opere el garantizar los derechos de los trabajadores, es de orden disciplinario, en el esquema contractual es la constatación de la insuficiencia de los remedios normales de Derecho Social, para hacer frente a los incumplimientos del empleador, en efecto la regla de las relaciones laborales, es que los derechos y responsabilidades de las partes empleador y trabajador se vinculen a los principios laborales, con la exigencia del cumplimiento de éstos, que desde el punto de vista de la protección a la clase obrera,***

---

<sup>30</sup> CASTRO, Orbe Rubén Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 48.



***será del interés social, tomando en consideración que el trabajo es la posibilidad del crecimiento de la sociedad y del Estado***<sup>31</sup>.

En consecuencia el derecho laboral es una rama autónoma de la ciencia jurídica que permite determinar la naturaleza de los derechos y principios del trabajador, sin embargo las particularidades del derecho social se encuentran inmersos en los derechos humanos que reconoce una verdadera relación entre el estado y el trabajador.

***Isabel Robalino Bolle***, en su obra manual de derecho al trabajo nos manifiesta que: ***“El Derecho Laboral, como sistema, constituye una nueva rama no tradicional del derecho positivo, su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente, se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país***<sup>32</sup>.

El sistema laboral, se diferencia de las de más ciencias del derecho por que se refiere a las relaciones jurídicas que posee el empleador con el trabajador

---

<sup>31</sup> ROBALINO, Bolle Isabel Dra., manual de derecho del trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2011, Pág. 67.

<sup>32</sup> ROBALINO, Bolle Isabel Dra., manual de derecho del trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 73.

que presta su fuerza de trabajo e intelectual al servicio de la empresa por una remuneración, los principios doctrinarios independientes del derecho común se manifiestan al régimen de la función social para dividir el ámbito de las relaciones puramente patrimoniales, el derecho ya no considerado un derecho de clases, si no apreciado de orden público que permite garantizar de forma precisa las relaciones individuales y colectivas del trabajador que están reguladas y protegidas en los diferentes cuerpos legales, permitiendo un equilibrio económico social y que permite tutelar el debido cumplimiento que requiere la relación laboral dotada de eficacia, celeridad y tecnicismo.

#### **4.2.5. ORIGEN ETIMOLÓGICO DEL TERMINO UTILIDADES**

Es preciso identificar para efecto de una mejor comprensión y desglose de los contenidos temáticos de la presente investigación jurídica, las distintas concepciones que se han generado a este importante derecho del trabajador, como lo es el derecho a participar de las utilidades de la empresa, sin embargo, antes de analizar la naturaleza del derecho referido, me tengo que referir al origen etimológico del término; de esta forma, se encuentra que el vocablo utilidades tiene la siguiente acepción:

***“Del latín utilitas, la utilidad es el interés, provecho o fruto que se obtiene de algo. El término también permite nombrar a la cualidad de útil (que puede servir o ser aprovechado en algún sentido)”<sup>33</sup>.***

---

<sup>33</sup> GARCIA, Manuel Alonso Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.

En este contexto se debe considerar que el término utilidad tiene cabida y es aplicable en diferentes áreas del conocimiento como por ejemplo en las ciencias económicas, por lo que el enfoque general del término no permite un conocimiento integral del alcance y efecto de las utilidades dentro de las ciencias contables y jurídicas; refieren las fuentes conceptuales consultadas: ***“Es posible distinguir entre la utilidad total la utilidad que brinda la cantidad consumida de un bien y la utilidad marginal el incremento en la utilidad total que produce la última unidad consumida de dicho bien. La utilidad marginal es decreciente: al aumentar el consumo de un bien, la satisfacción que produce cada nueva unidad es menor que la producida por el bien anterior”***<sup>34</sup>.

Considero que las utilidades es el interés, provecho o fruto que se obtiene el trabajador por desempeño efectivo y su esfuerzo que coloca todos los días para obtener una satisfacción de riqueza que ayude a la empresa a mejora y crecer con el paso de los años.

***“El concepto de utilidad es básico en teoría del consumo, una de las tres partes fundamentales de la microeco-nomía (consumo, producción y precios). La utilidad es una magnitud variable que aumenta al aumentar la cantidad consumida del bien hasta alcanzar un máximo, a partir del cual la curva de utilidad se vuelve decreciente”***<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup>GARCIA, Manuel Alonso Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.

<sup>35</sup> DE SANTOS, Víctor, Diccionario de ciencias Jurídicas Políticas y Sociales y de Economía, Segunda Edición, Buenos Aires, Editorial Heliasta, Año 2011.

Las utilidades es la ganancia obtenida por un trabajador por un periodo determinado de un año, como reconocimiento al trabajo desempeñado.

#### **4.2.6. SITUACIÓN DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN DE LAS UTILIDADES**

La participación de utilidades es un derecho de los trabajadores, que se establece en el Código del Trabajo, y que todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las beneficios de las empresas donde laboran; y, son sujetos obligados a repartir utilidades, las personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo o no contribuyentes del impuesto sobre la renta tengan trabajadores a su servicio mediante el pago de un salario.

El tratadista **Pedro Zapata Sánchez**, en su obra garantías sociales a los trabajadores, las utilidades, dice que: ***“El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas tiene como objetivos el ser un instrumento para desarrollar el equilibrio entre el trabajo y el capital, reconociendo la aportación de la fuerza de trabajo, como el contribuir a elevar el nivel económico de los trabajadores y sus familias y a mejorar la distribución de la riqueza, así como el aumentar la productividad con el esfuerzo conjunto de los trabajadores y empresarios para alcanzar una prosperidad común”***<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> ZAPATA, Sánchez Pedro Ab., “garantías sociales a los trabajadores, las utilidades”, Ediciones Legales, Año 2011, Pág. 45.

Considero que, el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es, además de un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados, de ahí la importancia de propiciar su cabal cumplimiento, dentro de los impactos económicos y sociales de las empresas encontramos que cada proceso que realice la empresa generará una reacción, buena o mala en grupo de interés, que este caso es la sociedad, tanto interna, que son sus empleados, como externa que es el entorno que la rodea.

Además, la estrategia que aplique la empresa debe apuntar a controlar los potenciales riesgos que los grupos de interés pudieran implicar para cada actividad de la cadena de valor y a maximizar el aporte de estos a la empresa. Esto en si es una cadena de dar y recibir, algo conocido como método ganar-ganar, la empresa ayuda socialmente a la comunidad y esta le brinda mano de obra, ambas partes ganan tanto económicamente, como socialmente, partiendo de estos acontecimientos podemos determinar que nosotros analizaremos las responsabilidades en las que fueron divididas: económica y social.

A lo largo de la historia, las empresas privadas han apoyado de múltiples formas, desinteresadamente y por razones filantrópicas, a entidades sociales y a determinadas actividades de interés general, como la acción social, la

cultura, las artes, la educación, el medio ambiente o la cooperación internacional, en la actualidad la variedad de modalidades de manifestación del compromiso económico-financiero de las empresas en el ámbito social puede clasificarse en función de cuatro criterios: la naturaleza de la donación o aportación, el grado de estabilidad de la misma, la existencia o no de contraprestación por la aportación, y el modo de operativización de la misma, es decir si se da o una entidad social intermedia o destinataria de la aportación.

**Pedro Zapata Sánchez**, en su obra garantías sociales a los trabajadores, las utilidades, nos manifiesta que: ***“En virtud de la naturaleza económica de la aportación empresarial cabe distinguir las aportaciones dinerarias (o financieras) de las aportaciones en especie, estas últimas se subdividen, a su vez, en aportaciones en forma de bienes materiales o en forma de trabajo voluntario, la razón de ser de una empresa debe extenderse hacia el bien de las personas, el desarrollo humano y el anhelo de la sociedad de un mundo más justo y equitativo, su responsabilidad va más allá de “la maximización de la utilidad”<sup>37</sup>.***

El reparto de utilidades, que es el beneficio mutuo por las relaciones laborales mantenidas entre empleadores y trabajadores durante el lapso de un año de trabajado, es un medio de igualdad y justicia social, libre de presiones indebidas y de litigios, basada en la calidad de dichas relaciones

---

<sup>37</sup> ZAPATA, Sánchez Pedro Ab., “garantías sociales a los trabajadores, las utilidades”, Ediciones Legales, Año 2011, Pág. 52.

laborales, el estado debe garantizar el pago a tiempo y completo de las utilidades del trabajador, ya que son un reflejo del fruto de todo un ciclo de trabajo tanto en el aspecto económico como empresarial, el código de trabajo exteriorizan la forma de partición de las utilidades que deben de dar las empresas a sus trabajadores.

#### **4.2.7. GARANTÍAS LEGALES DE LOS TRABAJADORES**

El Derecho Laboral, al ser el conjunto de normas jurídicas que rigen la vida en una sociedad, y que se dan de trabajador a trabajador, de trabajador a patrón y viceversa, de este conjunto de normas jurídicas que van a regular las relaciones entre los trabajadores y los patrones; buscando siempre el equilibrio entre el trabajo y el capital, éstas leyes son de orden público.

El derecho del trabajo, bajo la normatividad del Código del Trabajo, regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, y busca el equilibrio del trabajador y el patrón, que al ser de orden público como privado, el Estado es el encargado de que se cumplan las normas.

El tratadista **Carlos Vela Monsalve**, en su obra el derecho ecuatoriano del trabajo, dice que: ***“El Derecho del Trabajo, como derecho social, es el que se define como el que sufre transformaciones, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, además nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades; y como garantía social es una necesidad de la comunidad y/o la sociedad, garantía social no es garantía individual, la primera se da como fuente para que pueda nacer***

*la segunda, en este caso la garantía social se dio al ganarse el que se respeten los derechos de los trabajadores, por una necesidad y la garantía individual se da al instaurarse en un artículo constitucional, y laboral; garantías sustanciales como:*

*Jornada de trabajo.- De acuerdo a la ley, es el tiempo durante el cual el trabajador, está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Por acuerdo el trabajador y el empleador fijarán la duración de la jornada del trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el empleador podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo legal, o en cualquier modalidad equivalente.*

*Salario y Remuneración.- Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, se fijará por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de hora, además debe de especificarse la naturaleza de ésta, debiendo constar la cantidad y la calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón en su casa proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los ponga a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación,*



***primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, está de acuerdo a la ley.***

***Días de descanso.- El trabajador disfrutará de los días de descanso con goce de salario integrado, los trabajos que requieren una labor continúa, acordará el día de descanso semanal ante el empleador y el trabajador, los trabajadores no están obligados a prestar servicios el día de descanso, si lo trabajan se les pagará doble independientemente del día de descanso***<sup>38</sup>.

Considero que la participación de los y las ecuatorianas es fundamental para ampliar las garantías y derechos, sin embargo, los trabajadores reclamamos el respeto a nuestras conquistas laborales y el cumplimiento de los derechos conforme lo expresa la Constitución, leyes y convenios internacionales que el Ecuador es signatario, ya que su inobservancia viola elementales derechos de los trabajadores.

El gobierno permanentemente desprestigia y divide a las organizaciones sindicales, profesionales y populares reprime su movilización; persigue y descalifica a sus dirigentes, la característica del gobierno es la prepotencia y

---

<sup>38</sup> VELA, Monsalve Carlos Dr., “derecho ecuatoriano del trabajo”, Editorial Pudelco, Guayaquil-Ecuador, Año 2011, Pág. 53.

el autoritarismo, hace de la criminalización de la organización y la lucha social la norma gubernamental.

El llamado de los trabajadores, consiste en impulsar un proceso de unidad de los trabajadores, sectores populares y pueblos del Ecuador para enfrentar como un solo puño y voluntad la arremetida gubernamental, desarrollar acciones y jornadas que fortalezcan la organización, educación, conciencia y lucha de los y las ecuatorianas, como el fortalecer y ampliar la organización sindical, elevar la unidad, levantar la oposición popular a un gobierno que agrede y conculca cotidianamente los derechos de los pueblos del Ecuador para favorecer a la derecha y a los ricos; se hace necesario profundizar la lucha por el cambio, por la conquista de la nueva sociedad.

### **4.3 MARCO JURIDICO**

#### **4.3.1. PERSPECTIVA DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

En los últimos años se han originado adelantos en el ámbito constitucional, con la aprobación de la nueva Constitución de la República del Ecuador, mediante referéndum de septiembre del 2008, normativa que entró en vigencia a partir del mes de octubre del mismo año, con derechos eminentemente sociales y garantistas que permiten una nueva forma de convivencia ciudadana con relación a la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, accediendo a una efectiva integración de la sociedad que se

manifiestan en gran parte en este cuerpo legal, el código laboral no es la excepción, la creación de derechos y principios garantizan la debida eficacia a favor de las clases trabajadoras, que ha demandado el reconocimiento a sus derechos como medida apremiante a los problemas generados por estados que sumados a la mala administración han sumergido al país en un estado de pobreza y miseria.

Las malas políticas públicas que se han generado han ayudado a crear normas que acrecientan la desigualdad social, particularmente desde la creación de leyes que no han solucionado los problemas económicos y políticos que sumergen al país en un letargo y no permiten un debido crecimiento y desarrollo, aunque incipiente, pero al mismo tiempo dinámico, cambios que se expresan en la atención que brindará el Ministerio de Trabajo, con las relaciones obrero-patronales en el país, indispensables en el futuro del Ecuador, que debe de cumplirse para el anhelo de todos los trabajadores que luchan por una vida mejor y decorosa, en atención a los principios que la organización internacional del trabajo que por innumerables luchas sociales han logrado alcanzar, principios y derechos que benefician al obrero y en general al pueblo ecuatoriano, y en especial de nuestros países en vías de desarrollo, normativa jerárquica, que trae consigo el exponer en forma libre la negociación colectiva, el derecho individual y colectivo, como el de huelga medio por el cual se ha logrado innumerables victorias en el campo laboral que permiten alcanzar una verdadera democracia y dejar atrás esa vida de represión y tiranía ejercida por las grandes minorías.

El conocido tratadista **Byron López**, en su obra, análisis del sistema minero – minería responsable, dice que: ***“La importancia es la exigencia de responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, elaborando para ello una agenda o plan de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, en qué medida se cumplen los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar un trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar”***<sup>39</sup>.

Libremente de las luchas propuestas de los trabajadores debe reconocerse que existe voluntad gubernamental, sobre políticas integrales de recursos humanos en el sector público a través de La Secretaría Nacional de Planificación en la perspectiva de su empoderamiento, y que comprenderá a las empresas públicas y entidades autónomas, dar cumplimiento estricto a las nuevas tendencias del derecho laboral en el Ecuador, en aplicabilidad de la normativa constitucional, la que se encuentra contenida en la Constitución de la República del Ecuador, en su capítulo primero principios de aplicación de los derechos artículo 11, en la sección octava trabajo y seguridad social en el artículo 33 y 325 y 326, en la sección tercera, formas de trabajo y su

---

<sup>39</sup> LÓPEZ, Byron Real Dr., “análisis del sistema minero – minería responsable”, ministerio de minas y petróleos, Quito-Ecuador, Año 2010, Pág. 56.

retribución, articulados que disponen: ***“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:***

***1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades..... 3. 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.***

***Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. 5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia. 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables,***

***indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. 7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento. 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.***<sup>40</sup>.

La actual Constitución de la República del Ecuador, es el fundamento sobre el cual se aplica y efectiviza el pleno goce de los derechos y garantías establecidos por los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianos e incluso extranjeras, que se encuentran de paso o en calidad de residentes permanentes en el territorio nacional; derechos y garantías que se encuentran prescritas en la ley fundamental.

Es así, que, del articulado al que hacemos referencia, podemos desagregar aspectos importantes y básicos como que las personas, pueblos, nacionalidades y colectivos, serán titulares y gozaran de los derechos garantizados en la Carta Magna e incluso se hace un alcance a los instrumentos internacionales que han sido ratificados por el Ecuador; de la misma forma la Constitución Ecuatoriana reconoce y titulariza en el goce de los derechos por ella consagrados a la naturaleza en tanto y en cuanto sean

---

<sup>40</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones, Año 2008, Pág. 22.

relativos a la misma, el pleno goce de estos principios permiten al obrero defender y mantener los derechos ganados por las organizaciones tanto nacionales como internacionales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores ecuatorianos y extranjeros.

El Artículo 33 del cuerpo legal en referencia a la Constitución de la República del Ecuador, declara que: ***“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”***<sup>41</sup>.

La constitución en este articulado establece que el trabajo es un derecho, un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa a una remuneración y retribución justa en un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado permitiendo al trabajador fomentar capacidades que le permitan desempeñarse y desarrollarse para el beneficio del empleador consecutivamente de la empresa.

El Derecho al trabajo desde sus inicios ha adquirido varios cambios emparentados a su lugar de origen, las relaciones obrero patronales que

---

<sup>41</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones, Año 2008, Pág. 29.

garantizan los derechos y principios consagrados en la Constitución de la República, como en acuerdos y tratados internacionales suscritos y el código de trabajo ayuda a tutelar los derechos y garantías constitucionales, la contratación es el menester y la continuidad de las relaciones laborales permitiendo la generación de puestos de trabajo dando como resultado un mayor nivel económico y mejor calidad de vida, promoviendo un trabajo participativo y transparente respecto a la participación de las utilidades.

La reconocida tratadista Dra. **Isabel Robalino Bolle**, en su obra manual de derecho del trabajo, dice que: ***“El reparto de utilidades es un derecho constitucional que tiene el trabajador a participar en las ganancias que obtiene una empresa o patrón, por la actividad productiva o los servicios que ofrece en el mercado de acuerdo con su declaración fiscal; porque todos los trabajadores que presten a una persona física o moral un trabajo personal subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen mediante el pago de un salario, tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas donde laboran”***<sup>42</sup>.

Las empresas después de cada ejercicio fiscal luego de haber pagado sus impuestos, tienen la obligación de fomentar un debido reparto de las utilidades de sus trabajadores, de manera oportuna ayudando al desarrollo económico del obrero y su familia, permitiendo un verdadero desarrollo productivo para el crecimiento estructural del estado.

---

<sup>42</sup> ROBALINO, Bolle Isabel Dra., manual de derecho del trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 60.



***“La legislación ecuatoriana, regula el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, beneficio que se encuentra regulado por la Constitución ecuatoriana, y por el Código del Trabajo, por lo tanto, el Estado favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores, y se instaure en el país, todo un novedoso régimen de participación en la gestión, en la propiedad y en la entrega y distribución de las utilidades de la empresa, cuyas reglas variaban según la actividad económica que desarrolla la empresa, y que es obligación contractual, fiscal, social y de cumplimiento legal y jurídico a favor de los trabajadores”<sup>43</sup>.***

Una de las interminables luchas que tiene el Estado Ecuatoriano , es la de lograr que se respete los derechos y garantías constitucionales, a participar de las utilidades que generan los diferentes tipos de empresas, al crecimiento económico que es el producto del esfuerzo del capital y el resultado de los ingresos financieros generados por sus trabajadores, en consecuencia es justo que los obreros ecuatorianos perciban las utilidades sin ningún tipo de limite ya que es el estímulo más efectivo para incrementar la productividad y calidad de trabajo, que es la mejor manera de llegar a una tutela efectiva de los derechos y principios constitucionales del trabajador y su familia.

El artículo 325 del cuerpo legal en relación a la constitución de la república del Ecuador, establece que: ***“El Estado garantizará el derecho al trabajo.***

---

<sup>43</sup> Ibidem, Pág. 62.

***Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores***<sup>44</sup>.

Las garantías constitucionales respecto del trabajo, en la administración laboral ecuatoriana, se refiere a aquellos derechos fundamentales que le son reconocidos a cualquier persona, que por una u otra razón, justa e injustamente entra en contacto con la rama laboral, hay que recordar que el derecho laboral ecuatoriano básicamente es garantista, o sea es el derecho constitucional reformulado, en tanto reglamenta los principios y garantías constitucionales, reconocidos por la Carta Fundamental.

El artículo 326 del cuerpo legal en relación a la constitución de la república del Ecuador, manifiesta que: ***“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:***

***1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor***

---

<sup>44</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones, Año 2008, Pág. 54.

***corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.***<sup>45</sup>.

El Estado garantiza en su constitución principios en los que se fundamenta el derecho del trabajo, el cual gravita en la función fundamental que abarcan la mayoría de las disciplinas del derecho jurídico, pero que por tratarse de una rama relativa al afianzamiento doctrinario, necesita apoyarse en principios que fomenten una columna vertebral que permita el desarrollo progresivo de los derechos del trabajador

Estos principios tanto en la legislación positivista como en la jurisprudencia, sin embargo poseen sustantividad propia en razón de su intrínseca generalidad. Todos ellos obedecen a la inspiración de la justicia social de la que se nutre desde sus inicios la legislación del trabajo, de ahí que la idea central respecto a su aplicación práctica y vigencia sea en favor del trabajador.

Estos principios son de orden público e irrenunciable para el trabajador, se otorgan como mínimos de garantías, que traduce la inspiración primordial

---

<sup>45</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de estudios y publicaciones, Año 2008, Pág. 54.

del derecho del trabajo, la protección al trabajador., desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral, el trabajador.

Así nació precisamente el derecho del trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido estos principios en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el derecho del trabajo se origina por una necesidad de protección.

#### **4.3.2. REGULACIÓN DEL DERECHO DE LAS UTILIDADES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO.**

Conviene expresar que el pago a las utilidades es un derecho inherente al trabajador y así lo establece la constitución y el código de trabajo esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca, así, la responsabilidad del estado es garantizar el pago efectivo de estas utilidades que por derecho le corresponde al trabajador, por el fruto de su trabajo.

La reconocida tratadista Dra. **Isabel Robalino Bolle**, en su obra manual de derecho del trabajo, nos expresa que: “ **a) El marco jurídico contractual, base de las relaciones entre trabajadores y patronos. b) La concepción de una organización económica de libertad absoluta de mercado. c) El concepto de propiedad privada de los medios de producción. d) La no propiedad del empleo**”<sup>46</sup>.

El código de Trabajo insta un marco jurídico establecido entrega un elemento diferenciador que es el contrato de trabajo, que es el alcance que el obrero tiene para poder establecer la dependencia laboral hacia el empleador entre las cuales se puede diferenciar la colaboración, cooperación, mandato, o venta de servicios para la vigilancia de este.

Dra. **Isabel Robalino Bolle**, en su obra manual de derecho del trabajo, nos manifiesta que: “**Entonces el patrono tiene al respecto estos derechos:**  
**1.- Propiedad del tiempo contratado al trabajador. 2.- Control de la actividad desarrollada por el trabajador. 3.- Facultades disciplinarias, especialmente de orden y seguridad. 4.- Facultad de vigilancia, tanto de la persona como de las funciones**”<sup>47</sup>.

El contrato de trabajo, permite que en la actualidad el empresario fiscalice de manera legal toda la actividad interna del obrero en las áreas laborales, con la restricción de aquellas normas que podrían transgredir los derechos

---

<sup>46</sup> ROBALINO, Bolle Isabel Dra., manual de derecho del trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 67.

<sup>47</sup> ROBALINO, Bolle Isabel Dra., manual de derecho del trabajo, Fundación Antonio Quevedo, Quito-Ecuador, Año 2001, Pág. 69.

esenciales del trabajador, las diferentes metodologías de gestión corporativo manifiestan en delegar funciones a trabajadores designados llamados subcontratistas los cuales permiten al empleador realizar de manera más eficiente el desarrollo de sus labores y contrato.

El conocido Tratadista **Rubén Castro Orbe**, en su obra tendencias actuales del derecho laboral, nos manifiesta que: ***“De conformidad con lo establecido en el Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente las garantías de los trabajadores y se desprende que el hecho de recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia las relaciones contractuales de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos de los implementos jurídicos de conformidad con la Ley y los reglamentos que hagan efectivo una atención preferente de los derechos, obligaciones y responsabilidades de los empleadores y trabajadores; así, son obligaciones del empleador frente a sus trabajadores: 1. Pagar puntualmente las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo. 2. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, y no inferirles maltratos de palabra o de obra. 3. Mantener una adecuada política de seguridad e higiene. 4. Respetar la intimidad del trabajador y***

***tener la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”<sup>48</sup>.***

El dueño de la empresa será solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, en caso de que el obrero trabaje para dos o más empleadores en la misma compañía como copartícipe, condueño o socio, ellos serán comprometidos de toda obligación con el trabajador, así mismo las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, o el suministro de trabajadores, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por contratistas y proveedores con los trabajadores.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 97 del código de trabajo nos establece que: ***“Participación de trabajadores en utilidades de la empresa. El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades liquidas. Este porcentaje se distribuirá así:***

***El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.***

---

<sup>48</sup> CASTRO, Orbe Rubén Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45.

***El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por estas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.***

***El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.***

***Quienes no hubieran trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.***

***En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participaciones mayoritarias de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicios Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público***<sup>49</sup>.

Como primer punto tenemos el diez por ciento que para el cálculo del mismo se considerará el tiempo de trabajo del empleado, sin realizar diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por

---

<sup>49</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012. Pág. 19



el tiempo en días que éste ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajado de todos los trabajadores.

Para lo correspondiente al cinco por ciento, éste será entregado directamente a los trabajadores de la Empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, los hijos menores de 18 años y los hijos discapacitados de cualquier edad.

Algo que debemos tomar muy en cuenta es en el caso de trabajar en la misma empresa los cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, éstos deberán ser considerados de manera individual para el pago de participación de utilidades.

Para que sea efectivo el pago a recibir del porcentaje de participación de utilidades, las cargas del trabajador que existan como tales durante el período fiscal hasta el treinta y uno de diciembre de cada año.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador de no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

El Capítulo IV, artículo 42, respecto de las obligaciones del empleador y del trabajador, nos manifiesta que: “**Son obligaciones del empleador:**

**1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para**

***su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente.***

***El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.***

***Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación; 7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan; 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.<sup>50</sup>***

Considero, que los derechos del empleador no se han agotado, al contrario, dan un paso adelante en nuestras normas que son abundantes en derechos para el empleador, pero que hay que asociarlas con el derecho de oportunidades frente a una flexibilidad laboral en desarrollo, porque es

---

<sup>50</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, Año 2008, Pág. 18.

necesario reflexionar, sobre los elementos de las relaciones contractuales, y de los elementos legales para conducir las mismas, bajo la existencia del derecho a las partes, es decir de los empleadores y trabajadores, como derechos indiscutibles y formalistas, pero haciendo hincapié sobre la autonomía de los empleadores, en el marco jurídico económico donde las relaciones laborales se desarrollan de manera progresiva dando una estabilidad laboral y generando riqueza para las empresas y dando una mejor calidad de vida al trabajador y su familia tanto en lo espiritual como en lo económico.

#### **4.3.3 ENFOQUE DE LA LEY DE JUSTICIA LABORAL RESPECTO A LOS BENEFICIOS DEL TRABAJADOR.**

La Ley de Justicia Laboral publicada en el tercer suplemento del Registro Oficial de fecha lunes 20 de abril de 2015 instaura un techo para las utilidades de los trabajadores en su artículo 15 de la norma establece que el límite es de 24 salarios básicos unificados que llegaría hacer 8.496 dólares y en caso que este monto supere al señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la seguridad social violentando los principios y derechos establecidos en la constitución y perjudicando a un sin números de trabajadores que dependen de estas utilidades desmejorando su calidad de vida y perjudicando sus intereses y derechos económicos ganados con las innumerables luchas sociales que se han plasmado en la historia del derecho laboral.

El capítulo I, de las reformas al código de trabajo, artículo 15 nos establece que: ***“Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo”***<sup>51</sup>.

Considero que colocando un límite en la distribución de las utilidades, el estado no está garantizando los principios en los que se fundamenta el Derecho del Trabajo, el cual gravita en la función fundamental que abarcan la mayoría de las disciplinas del Derecho jurídico, y no permite un desarrollo de los derechos del trabajador al contrario se plasma un retroceso a estos derechos que están tipificados en la constitución.

Es de importancia que la exigencia sea responsabilidad de todos, del Estado, la Asamblea Nacional como de la sociedad en su capacidad de fiscalizar las acciones provenientes del sector público como privado frente a la política salarial o el reconocimiento al trabajo autónomo con el respaldo y apoyo a su estabilidad en los puestos de trabajo, específicamente en el área laboral para saber en qué medida se van produciendo los cambios, y en qué

---

<sup>51</sup> <http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL>.

orden se cumplen los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo para alcanzar un trabajo digno, como en qué medida el Ministerio de Relaciones Laborales desarrolla un nuevo rol tutelar, por tal motivo la aplicación de los derechos del trabajador deben aplicarse a favor del obrero y no perjudicar en su economía ni la de su familia.Ç

#### **4.4. DERECHO COMPARADO.**

Para una mejor apreciación de los derechos de los trabajadores en el ámbito internacional, y tomando en consideración sus derechos y garantías en otras legislaciones, referente a la participación de las utilidades a los trabajadores por parte de sus empleadores, me referiré y detallare algunas legislaciones de otros países, y hacer un análisis de las mismas respecto al reparto de utilidades de los trabajadores a cargo de sus empleadores y/o patronos, con la legislación de nuestro país:

##### **4.4.1. SEGÚN LA LEGISLACIÓN CHILENA.**

En ley del trabajo de la república de Chile en su artículo 5 nos establece que:

***“Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido las jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades de trabajo, los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. La participación que corresponde a todos los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días***

***naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, no habrá excepción alguna para el reparto de utilidades***<sup>52</sup>.

La ley de trabajo de la República de Chile en su artículo cinco nos tipifica el reparto a las utilidades del trabajador y nos manifiesta que la disposición en garantía de los trabajadores es sustancial para ejercer los derechos de quienes tienen derecho al reparto de utilidades, y que corresponde a todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo sea a plazo indefinido o sujeto a cualquiera de las modalidades, los trabajadores que tengan jornada inferior a la establecida percibirán en forma proporcional a las utilidades de la empresa y estas tendrán que ser distribuidas dentro de los treinta días posteriores que señalado por las disposiciones legales, y será el poder Ejecutivo quien ejerza las acciones a tomarse para garantizar este derecho para con los trabajadores, por lo tanto es responsabilidad del empleador o la empresa de reconocer, en favor del trabajador, el porcentaje de las utilidades líquidas, en el caso de este país, se considera a todos y cada uno de los trabajadores, es decir no se hace excepción alguna, por lo tanto son todos los obreros de las empresas que tienen este beneficio y garantía.

#### **4.4.2. SEGÚN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA.**

En la ley orgánica del trabajo Venezolana en su artículo 131 nos establece que:

---

<sup>52</sup> [www.legislacionchilena.com.chl](http://www.legislacionchilena.com.chl)

***“Beneficios anuales o utilidades. Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual, a este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio”<sup>53</sup>.***

La ley Orgánica de Trabajo Venezolana nos manifiesta que las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual, a este fin, se entenderá la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta, como límite mínimo el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador no hubiese

---

<sup>53</sup> [www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve](http://www.legislaciondeltrabajo/leyvenezuela.com.ve)



laborado todo el año, se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio. El empleador tiene derecho y obligación en repartir las utilidades a sus trabajadores, es decir que la iniciativa no es nueva, es más, la participación es técnicamente justificable, y va en la dirección de la distribución más equitativa de la riqueza, además, es un derecho constitucional, su principal característica sería que el empleador pague las utilidades, y distribuya e importe de sus ganancias, y ahí comienza el círculo virtuoso, donde hay mayor consumo, más ventas, más producción y, por ende, más empleo, es decir, aumentará la tasa de actividad cuando se produce el ejercicio del pago de utilidades permitiendo una mejor vida al obrero y su familia.

#### **4.4.3. SEGÚN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA.**

La ley general del trabajo de la legislación Argentina en su artículo 127 nos establece que: ***“El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades de la empresa, se considerará a todos los trabajadores, y el monto de la participación de los trabajadores en las utilidades; deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores”***<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> [www.legislacionminera.com.ar](http://www.legislacionminera.com.ar)

La Ley General de Trabajo Argentina expresa que el derecho al reparto de utilidades se considera a todos los trabajadores y que la participación deberá efectuarse dentro de los sesenta días posteriores a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, los sujetos a modalidad o a tiempo parcial, la participación en las utilidades se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulte después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta.

De lo hasta aquí expresado, se puede inferir que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o empleadores puede ser analizado desde una dualidad: por una parte, como una institución jurídica sui generis que forma parte del derecho del trabajo; y, por otro lado, como un método de retribución social por el desempeño del factor trabajo en el proceso productivo fuente de progreso y satisfacción personal que permite el cumplimiento de principio y derechos contemplados en la constitución dando un respaldo jurídico a la distribución de la utilidades que por ley le corresponden para el bienestar del trabajador y de su familia .

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1. MÉTODOS**

Uno de los componentes importantes del trabajo de investigación es la metodología aplicada, parte importante y fundamental de mi trabajo socio-jurídico, siendo conveniente precisar que en el proceso aplique, tanto el método como la metodología adecuada a fin de obtener resultados cien por ciento seguros, precisos y confiables, para esto seleccioné y apliqué el método científico, entendido como el camino a seguir para encontrar la verdad acerca de los múltiples problemas respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus utilidades, que implica una disminución sustancial en una prerrogativa históricamente reconocida dentro del ámbito del derecho del trabajador pues el limitar el porcentaje de utilidades que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales, al contrario, se perjudica considerablemente ya que, menoscaba un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición al régimen constitucional que norma los principios del régimen laboral.

Siendo válido la concreción del método científico hipotético deductivo, originándose en hechos teóricos, prácticos, sociales y legales, referente a la garantías del trabajador y el límite de sus utilidades en relación a sus derechos internacionales, constitucionales y especiales de carácter

subjetivos, pues partiendo de la hipótesis y con el auxilio de ciertas condiciones procedimentales, ejecuté la investigación fijada en la problemática, para luego verificar si se cumple las conjeturas que subyacen en el contexto de la hipótesis, mediante la argumentación, la reflexión y la demostración de hechos laborales actuales.

Este método científico aplicado a las ciencias jurídicas ha permitido realizar una investigación “socio-jurídica”, que se concreta en una investigación del derecho, tanto en sus caracteres sociológicos laborales como dentro del sistema jurídico del trabajador, esto es, el efecto social que cumple la normatividad en determinadas relaciones sociales laborales e interindividuales, de modo concreto procuré establecer el nexo existente entre trabajadores, el Estado con las entidades comerciales, respecto a sus utilidades, los vacíos jurídicos y por ende los efectos producto de la falta de preocupación y desprotección económico de las utilidades en el ordenamiento jurídico estatal.

Además se ha utilizado los métodos inductivo, deductivo, que permitieron investigar y profundizar los conocimientos, partiendo de aspectos generales a particulares como las generalidades de la temática, características, derecho laboral, relaciones laborales, trabajo, empleador, remuneración, utilidades, principios universales del derecho laboral, historia del derecho del trabajo, origen y evolución del trabajo en la legislación ecuatoriana, la clase obrera, el sistema laboral en el desarrollo nacional,

origen etimológico del termino utilidades, situación del derecho a la participación de las utilidades, garantías legales de los trabajadores para culminar en la particularidad de la Ley de justicia laboral, respectos a las utilidades del trabajador, perspectiva de la constitución de la república del Ecuador, regulación del derecho de las utilidades en el código de trabajo, enfoque de la ley de justicia laboral respecto a los beneficios del trabajador, parte central de la temática planteada, de igual manera del método analítico para poder simplificar utilizando el razonamiento socio jurídico, el histórico y comparativo para comprobar el origen y avance en nuestro país en el campo de las utilidades del trabajador.

## **5.2. TÉCNICAS.**

Utilicé varias técnicas y procedimientos, iniciando con la observación, luego el análisis y la síntesis en la investigación jurídica propuesta, auxiliándome de técnicas de acopio teórico como el fichaje bibliográfico o documental, y, de técnicas de acopio empírico como la encuesta y la entrevista.

La investigación de campo la concreté bajo consultas de opinión a personas conocedoras de la problemática, previo un muestreo poblacional de treinta personas para las encuestas y cinco personas para las entrevistas. En las dos técnicas se plantearon cuestionarios derivados de la problemática, la hipótesis, y los objetivos, cuya operativización partió de la determinación de variables e indicadores.

Los resultados de la investigación empírica los presento en centro gramas y en forma discursiva con deducciones derivadas del análisis de los criterios y datos concretos, que sirvieron de base para la verificación de los objetivos, y contrastación de la hipótesis, como así mismo para determinar y arribar a las conclusiones y recomendaciones.

Es decir la presente investigación fue bibliográfica, documental, de campo y comparativa a fin de encontrar la normativa adecuada en el campo de las utilidades del trabajador y por tratarse de una investigación analítica empleé también la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que fueron necesarios.

## **6. RESULTADOS**

La investigación de campo como uno de los elementos fundamentales de la investigación, se convierte en un soporte técnico jurídico para orientar con claridad los elementales fundamentos jurídicos y los argumentos sociales respecto a las incongruencias jurídicas en la ley de justicia laboral en relación a la normativa constitucional, respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus beneficios.

Es por ello, a fin de obtener resultados que orienten y aporten a arribar a conclusiones y recomendaciones valederas durante el desarrollo de mi trabajo de investigación aplique 30 encuestas con seis interrogantes cada una, preguntas que guardan estrecha relación con el problema, los objetivos, hipótesis y temática en general planteada, las mismas que fueron aplicadas a funcionarios de Corte Provincial de Justicia de Loja, a determinados Docentes de la Carrera de Derecho del Área Jurídica Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja a Abogados en libre ejercicio de la profesión; y. a trabajadores, el acopio de la información, procesamiento y resultados de la misma los dejo a vuestro conocimiento y consideración.

## 6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

### Primera pregunta:

¿Considera usted que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador que tiene que ser justo y pagado oportunamente?

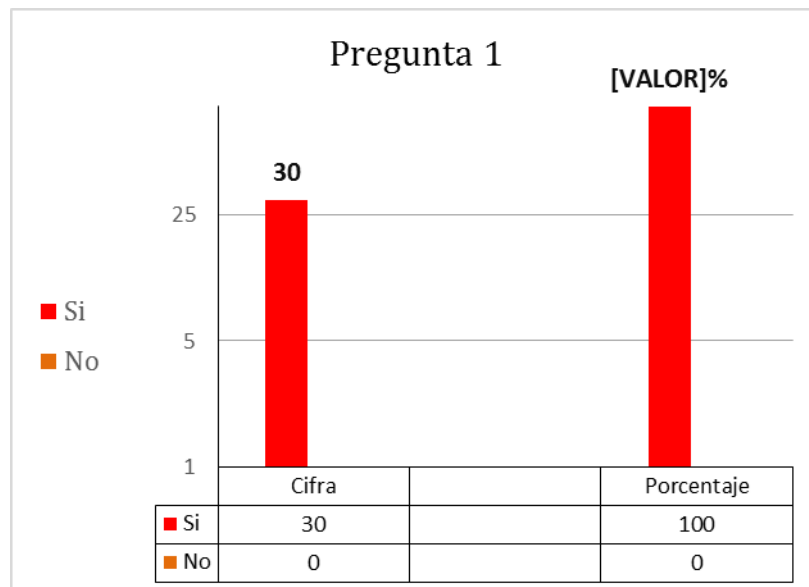
**CUADRO NRO. 1.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

### REPRESENTACION GRAFICA.





## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **30 que corresponde al 100%**, consideran que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador y que este tiene que ser justo y pagado oportunamente

## **ANALISIS:**

De los encuestados la totalidad que es el cien por ciento, manifiestan que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador, ya que el derecho laboral rama del derecho social va ligado a la protección del trabajador y procura lograr una verdadera equidad social, por lo tanto las participaciones en las utilidades tiene por fin el desarrollo que es fuente de superación materia y espiritual permitiendo a la empresa mantenerse en una ambiente de progreso y desarrollo del el pleno derecho y garantías constitucionales como base del principio de Irrenunciabilidad de los derechos, las garantías a los derechos humanos y el trabajo resguardados en la constitución y tratados internacionales que permiten mejorar el ambiente laboral en todas sus actividades, para así poder tutelar los objetivos del estado como es velar por el desarrollo de la clase obrera y mejorar de manera positiva la economía del trabajador y su familia para que a mediad que la empresa crezca ayude a fomentar más fuentes de trabajo y permita un verdadero crecimiento económico para el país.

**Segunda pregunta:**

¿Considera usted justo, que se establezca un límite al beneficio y pago de utilidades que por derecho le corresponden al trabajador?

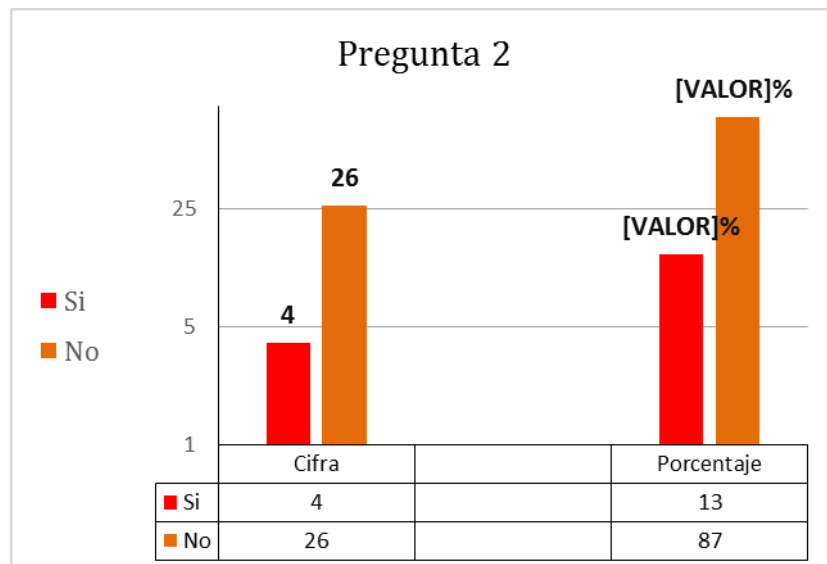
**CUADRO NRO. 2.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100 %

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

**REPRESENTACION GRAFICA.**



## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **4 que corresponde al 13%**, consideran, que es justo, que se establezca un límite al pago de utilidades, en cambio **26 personas que equivale al 87%**, manifiestan que es injusto, que se establezcan un límite al beneficio y pago de utilidades que por derecho le corresponde al trabajador.

## **ANALISIS:**

De los encuestados un gran porcentaje que es el ochenta y siete por ciento, mantienen en sus respuestas, que no debe establecerse un límite al pago de utilidades ya que los derechos del trabajador son por principio constitucionalmente intangibles e irrenunciables por lo tanto una limitación a las utilidades del obrero afecta a la economía de él y la de su familia y atenta contra todo principio laboral, y carece de eficacia jurídica, ya que el neo constitucionalismo establece que las normas jurídicas se adecuan a la constitución tanto en aspecto formal como material (fondo y contenido sustancia), ya que esta corriente doctrinaria supera el positivismo y a la teoría de eficacia jurídica de Kelsen que solo establece como presupuesto de valides la normativa el aspecto formal.

### Tercera pregunta:

¿Considera usted que la Ley de Justicia Laboral, violenta el derecho a los trabajadores estableciendo un límite máximo de la distribución de las utilidades?

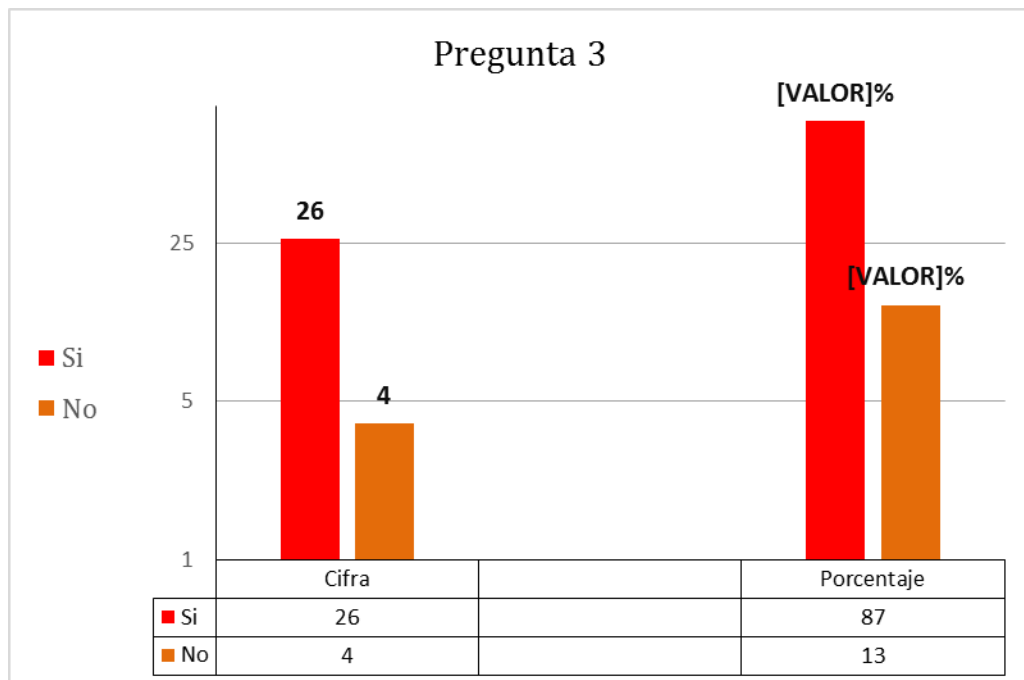
**CUADRO NRO. 3.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

### REPRESENTACION GRAFICA.



## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **26 que corresponde al 87%**, consideran, que la Ley de Justicia Laboral, violenta el derecho a los trabajadores estableciendo un límite máximo de la distribución de las utilidades, en cambio **4 personas que equivale al 13%**, manifiestan que, la Ley de Justicia Laboral no violenta el derecho a los trabajadores.

## **ANALISIS:**

En esta interrogante, de las treinta personas encuestadas, veinte y seis que corresponde al ochenta y siete por ciento, mantienen en sus respuestas, que la Ley de Justicia Laboral violenta el derecho a los trabajadores ya que estableciendo un límite máximo a la distribución de las utilidades se menoscaba los derechos y principio constitucionalmente intangibles e irrenunciables que por años el obrero ecuatoriano ha ganado con las diferentes luchas sociales las cuales han servido de ejemplo para la superación y progreso del estado ecuatoriano y se tiene que tener en cuenta que las utilidades es la ganancia líquida de las empresas de la cual se tributa impuestos y posteriormente luego se deduce el 15% que pasa al trabajador y que por ley le corresponde por tanto las participaciones debe por disposición constitucional ser pagada al obrero en forma íntegra y a tiempo.

#### Cuarta pregunta:

¿Considera que el límite de utilidades que se reconoce al trabajador conforme lo establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos?

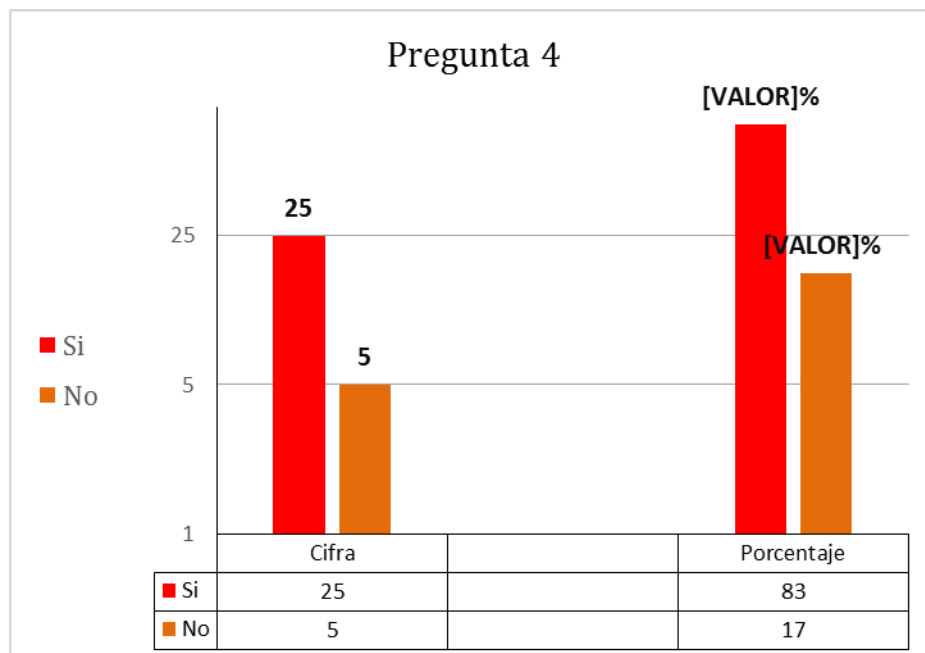
**CUADRO NRO. 4.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

#### REPRESENTACION GRAFICA.



## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **25 que corresponde al 83%**, consideran que el límite de las utilidades que se reconoce al trabajador conforme lo establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos, en cambio **5 personas que equivale al 17%**, manifiestan que el límite de utilidades no es perjudicial a los intereses y derechos económicos del trabajador.

## **ANALISIS:**

De los encuestados un gran porcentaje que es el ochenta y tres por ciento, manifiestan que el límite de utilidades es perjudicial a la economía del trabajador y de su familia, ya que un gran número de obreros ecuatorianos depende de los ingresos que obtiene cada año por parte de las utilidades de las empresas en las que laboran, ya que el sueldo mensual que ellos perciben son insuficiente y no cubre toda la canasta básica familiar, peor aún el costo de la educación y vestimenta de sus hijos que son necesarios para llegar al buen vivir que la Constitución de la república nos manifiesta, ya que la remuneración que obtienen por fruto de su trabajo es insuficiente, dando como resultado una verdadera desigualdad de clases y aumentando la pobreza de la población ecuatoriana.

**Quinta pregunta:**

¿Considera usted que el trabajador que supere los veinticuatro salarios básicos unificados en concepto de utilidades que es el monto señalado por la ley de justicia Laboral, el exceso se entregue al régimen de prestaciones solidarias de Seguridad Social?

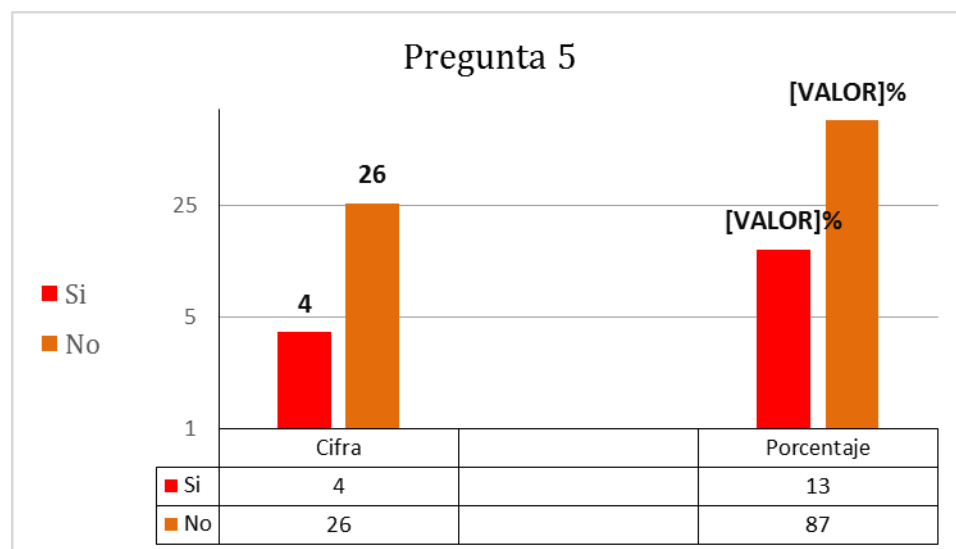
**CUADRO NRO. 5.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	4	13%
NO	26	87%
TOTAL	30	100%

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

**REPRESENTACION GRAFICA.**





## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **26 que corresponde al 87%**, consideran que el trabajador que supere los veinticuatro salarios básicos unificados que es el monto señalado por la Ley de Justicia Laboral, su exceso no debe ser entregado al régimen de prestaciones solidarias de la seguridad social, en cambio **4 personas que equivale al 13%**, manifiestan que el exceso de las utilidades debe ser entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social.

## **ANALISIS:**

La gran mayoría de los encuestados es decir el veintiséis que representa el ochenta y siete por ciento, consideran que el trabajador que supere los veinticuatro salarios básicos unificados que es el monto señalado por la Ley de Justicia Laboral, su exceso no debe ser entregado al régimen de prestaciones solidarias de la seguridad social ya que los derechos del trabajador son intangible e irrenunciable, y perjudican a la economía del trabajador y la de su familia, y que el estado como organismo social, económico y política debe garantizar el buen manejo y pago de las prestaciones solidarias que por ley le corresponde a los jubilados que por años han aportado a la seguridad social.

**Sexta pregunta:**

¿Considera usted necesario que se introduzca reformas a la Ley de Justicia Laboral respecto al límite del porcentaje de distribución de utilidades al trabajador?

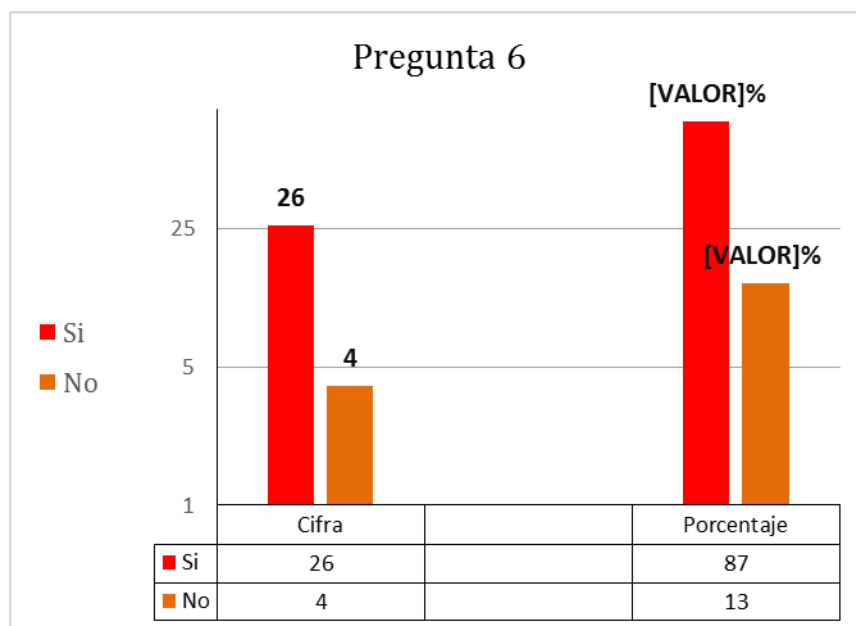
**CUADRO NRO. 6.**

VARIABLE	FRECUENCIA	PROCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
TOTAL	30	100%

**Fuente:** Encuestas dirigidas a Abogados y Operadores de Justicia.

**Elaboración:** Diego Xavier Rodríguez Peñarreta.

**REPRESENTACION GRAFICA**



## **RESULTADOS:**

De las 30 personas encuestadas, **26 que corresponde al 87%**, consideran que es necesario que se introduzcan reformas a la ley de Justicia Laboral, respecto al límite del porcentaje de la distribución de utilidades al trabajador, **en cambio 4 personas que equivale al 13%**, manifiestan que la ley es clara y que no es necesario reformas a la ley de Justicia Laboral respecto al límite de las utilidades del trabajador.

## **ANALISIS:**

Al igual que la interrogante anterior un gran porcentaje que son veintiséis encuestados que equivale al ochenta y siete por ciento, están seguros que es necesario se introduzcan reformas a la ley de Justicia Laboral, respecto al límite del porcentaje de la distribución de utilidades al trabajador, ya que esta norma es atentatoria a los derechos constitucionales y se ve afectado el principio de igualdad, circunstancias que de manera directa o indirecta afectan al núcleo familiar y por ende a la sociedad en general, el estado de forma prioritaria tiene que garantizar que los empresarios ecuatorianos tengan un buen trato a sus obreros y que fomenten más fuentes de trabajo y garanticen el pago de sus remuneraciones de conformidad a la ley y que los principios y derechos inherentes e irrenunciables al trabajador se han un eje principal para un desarrollo armónico del buen vivir.

## **6.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS.**

A fin de auxiliarme y cumplir con los objetivos propuestos en mi plan de investigación he considerado necesario e indispensable aplicar cinco entrevistas, dirigidas a un Juez de lo Laboral, a un Secretario, a un Docente y dos Abogados en libre ejercicio de la profesión.

Cada entrevista consta de cinco preguntas, relacionadas con la temática, problemática, hipótesis y objetivos, siendo aplicadas y procesadas, los resultados obtenidos son los siguientes:

### **Primera pregunta:**

¿Considera usted que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador que tiene que ser justo y pagado oportunamente?

### **Respuestas:**

La mayor parte de entrevistados, manifiestan que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador y que tiene que ser justo y pagado oportunamente ya que las participaciones tiene por fin el desarrollo de las empresas que tiene que mantener un ambiente de progreso y desarrollo permitiendo el pleno derecho y garantías, tomando como base el principio de Irrenunciabilidad de Derechos, el cual debe estar fomentado por el bienestar laboral de los trabajadores en sus actividades, con miras a cumplir con los objetivos propuestos por el Estado como es el velar por el desarrollo y las garantías ciudadanas para el buen desarrollo y progreso de los

trabajadores y las de su familia logrando una verdadera justicia social y un adelanto armónico entre trabajador y empresario.

**Segunda pregunta:**

¿Considera usted justo, que se establezca un límite al beneficio y pago de utilidades que por derecho le corresponden al trabajador?

**Respuestas:**

La mayor parte de entrevistados, manifiestan, que no debe establecerse un límite al pago de utilidades ya que los derechos del trabajador son constitucionalmente intangibles e irrenunciables y por lo tanto esto afectaría al desarrollo y convivencia entre el trabajador y empresario que por años han servido para un buen desenvolvimiento, con miras a lograr los objetivos que se plantea cada año por parte de las empresas que es adelanto y crecimiento, por lo tanto una limite a las utilidades del obrero afecta a la economía de él y la de su familia y atenta contra todo principio laboral, y carece de eficacia jurídica.

**Tercera pregunta:**

¿Considera usted que la Ley de Justicia Laboral, violenta el derecho a los trabajadores estableciendo un límite máximo de la distribución de las utilidades?

**Respuestas:**

Todos los entrevistados coinciden, que la Ley de Justicia Laboral, violenta los derechos a los trabajadores estableciendo un límite máximo a la distribución de las utilidades se perjudica los derechos y principio constitucionalmente intangibles e irrenunciables que por años el obrero ecuatoriano ha ganado con las diferentes luchas sociales ya que las garantías constitucionales hacen prever tanto las instituciones, entidades y organismos públicos están bajo el imperio del orden normativo supremo, y que es necesario se establezcan mecanismos para garantizar el principio de igualdad de derechos de la clase obrera ecuatoriana y consideran la obligación de los empleadores y el estado el garantizar el reparto de las utilidades liquidadas de todos los trabajadores en el Ecuador.

**Cuarta pregunta:**

¿Considera que el límite de utilidades que se reconoce al trabajador conforme lo establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos?

**Respuestas:**

Todos los entrevistados coinciden, que el límite de utilidades que establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos ya que una gran mayoría de trabajadores depende de los ingresos que obtiene cada año por parte de las utilidades de las empresas en las cual laboran, ya que la remuneración mensual es escasa y no

permite llegar a cubrir toda la canasta básica familiar y no permite un verdadero crecimiento y desarrollo armónico del trabajador, peor aún llegar a resguardar el costo de la educación y vestimenta de su hogar que son necesarios para llegar al buen vivir que la constitución de la republica nos manifiesta .

**Quinta pregunta:**

¿Considera usted necesario que se introduzca reformas a la Ley de Justicia Laboral respecto al límite del porcentaje de distribución de utilidades al trabajador?

**Respuestas:**

Al igual que la interrogante anterior todos los entrevistados coinciden que es necesario se introduzcan reformas a la ley de Justicia Laboral, respecto al límite del porcentaje de la distribución de utilidades al trabajador, ya que esta norma es atentatoria a los derechos constitucionales y se ve mermada el principio de igualdad, circunstancias que de manera directa o indirecta afectan a la sociedad en general, y que la participación de las utilidades de los empleadores a los trabajadores, se rige por el sistema laboral, por el derecho al trabajo como un deber social y económico, por ello contribuye igualmente a la buena marcha de las empresas, estimula la producción y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios por alcanzar una prosperidad común; y que los derechos inherentes e irrenunciables al trabajador se violentan con esta norma jurídica.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

Con el propósito de verificar si se han cumplido las metas propuestas en la presente investigación jurídica, sobre la temática: “incongruencias jurídicas en la Ley de Justicia Laboral en relación a la normativa constitucional, respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus beneficios”, previa comprobación y demostración es necesario indicar que me propuse en el plan varios objetivos; es decir **uno de carácter general y tres específicos**, los mismos que a continuación me permito enunciarlos.

#### **Objetivo General.**

**“Efectuar un estudio teórico, doctrinario, jurídico analítico, de los derechos del trabajador y el límite en la distribución de sus utilidades en el Estado Ecuatoriano conforme la Ley de Justicia Laboral”**

Este objetivo lo he cumplido toda vez que he procedido al estudio y análisis socio- jurídico de los diferentes cuerpos legales en la legislación ecuatoriana como es: la Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral, la Ley de Justicia Laboral y otros cuerpos legales afines al problema.

De igual manera he tomado criterios de valiosos tratadistas, jurisconsultos, profesores y ex profesor de Derecho Laboral de Universidades Nacionales e Internacionales, como es el caso de: Pérez Botiga, Trueba Urbina, Néstor



del Buen, Jesús Castorena, Rubén Vásquez, Bertha M. García, Guillermo Cabanellas, María Vásquez Cevallos, López Vásquez Galo Espinosa Merino, Manuel Ossorio, Manuel Alonso García, Víctor de Santos, Alfredo Montoya, Muro de Nadal, Mario de la Cueva, Juan Manuel Ramírez, Albán, Héctor Orbe, Miguel Feneca, Felipe Goyena, Arturo Alessandri, Jorge Zabala Vaquerizo, así mismo he acopiado información de Diccionarios Jurídicos, de Diccionarios Jurídicos de Derecho Usual y de Diccionarios de Jurisprudencia, estos cuerpos legales y criterios de estudiosos del Derecho, me permitió analizar, sintetizar y orientar mi trabajo con ideas claras, las misma que me permitieron arribar a conclusiones valederas, pudiéndose comprobar el cumplimiento de este objetivo en la ejecución de mi trabajo investigativo.

#### **Objetivos Específicos:**

**1. “Demostrar que en nuestra legislación ecuatoriana, existe una transgresión al derecho al trabajador, en los límites de sus utilidades”.**

Este objetivo igualmente lo he cumplido, con el estudio, de los diferentes cuerpos legales como es la, Constitución de la República del Ecuador, el Código Laboral y La Ley de Justicia Laboral, donde existen disposiciones en los referidos cuerpos legales de nuestra legislación que me permiten demostrar que existe una trasgresión al derecho del trabajador, en los límites de las utilidades líquidas o netas al reparto de las mismas a los trabajadores, sin excepción alguna con lo cual debe aplicarse el principio de igualdad de

derechos; por lo tanto todo empleador que obtenga renta, están obligadas a destinar parte de las utilidades generadas a sus trabajadores, independientemente de la modalidad contractual, y para el reparto, las empresas deberán destinar un porcentaje de la renta anual, estableciendo que los derechos son irrenunciables e intangibles, en los que debe aplicarse de forma sustancial el principio de igualdad de derechos.Ç

**2. “Determinar que existe una desarmonía en la Ley de Justicia Laboral con respecto a la Constitución sobre el límite de sus utilidades del trabajador”.**

De igual manera cumplí este objetivo el cien por ciento, luego de analizar algunas disposiciones de la Constitución de la República del Ecuador y del Código Laboral y Ley de Justicia Laboral, y con los criterios de varios juristas, tratadistas y estudiosos del Derecho y particularmente de los derechos, garantías y principios de los trabajadores, que enfocan sus estudios a las utilidades del trabajador, asimismo se reafirma con los resultados y análisis de las encuestas y entrevistas, que se puede apreciar que existe una desarmonía en la Ley de Justicia Laboral con respecto a la Constitución sobre el límite de sus utilidades del trabajador disminución sustancial en una prerrogativa históricamente reconocida dentro del ámbito del derecho del trabajador pues el limitar el porcentaje de utilidades que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales, al contrario, se perjudica considerablemente ya que, menoscaba

un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición al régimen constitucional que norma los principios del régimen laboral.

**3. “Proponer en base al estudio teórico, doctrinario, normativo y de campo, un proyecto de reformas a la ley de justicia laboral, respecto al límite en la distribución de las utilidades del trabajador”.**

Este último objetivo también lo he cumplido, ya que no únicamente me he centrado en la investigación normativa, bibliográfica, si no que luego de analizar la problemática con la asistencia de varios argumentos, ejecuto mi trabajo de investigación ampliando el conocimiento con auxilio de la investigación de campo y muy particularmente con la ayuda de criterios de varios funcionarios de la Corte Provincial de Justicia, Abogados en libre ejercicio, lo cual me sirvió de base para conocer la verdad y proponer las reformas necesarias a la Ley de Justicia Laboral , que a mi criterio como el de muchos es la solución a la problemática planteada.

## **7.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.**

La hipótesis planteada en mi plan de investigación propuesto y aprobado fue formulada de la siguiente manera:

**“El límite de utilidades que se aplica al trabajador conforme lo establece la ley de Justicia Laboral, es perjudicial a sus intereses y derechos económicos”.**

Con la ejecución de la investigación documental, bibliográfica y de campo, en la cual utilice varios métodos, como el inductivo, deductivo, comparativo, histórico, analítico, dialéctico y la utilización de varias técnicas adecuadas en la recolección y procesamiento de la información, he llegado a establecer que el límite de las utilidades del trabajador, ante los operadores de justicia competentes, por la falta de disposiciones existentes en el La Ley de Justicia Laboral del Estado Ecuatoriano es una disminución sustancial en una prerrogativa históricamente reconocida dentro del ámbito del derecho del trabajador pues el limitar el porcentaje de utilidades que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales, al contrario, se perjudica considerablemente ya que, menoscaba un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición al régimen constitucional que norma los principios del régimen laboral y que es perjudicial a sus intereses y derechos económicos del trabajador y de su familia..

### **7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA.**

Frente a la problemática respecto a los trabajadores, que tienen derecho al reparto de utilidades son aquellos que hayan laborado durante el año en un mismo ejercicio fiscal, ya sea en forma continua o discontinuo, en cuanto a los ex trabajadores estos también tienen utilidades, solamente si trabajaron durante los días y en la forma antes mencionada, si la empresa generó utilidades, los patrones tienen la obligación de entregar a los trabajadores el

monto total de las utilidades fiscales y las destinadas a la repartición de utilidades.

La Constitución de la República del Ecuador, manifiesta las garantías de las personas en la sociedad, que el ejercicio de los derechos ciudadanos se regirá por el artículo 11 respecto al ejercicio de los derechos por los siguientes principios: **1.** Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento. **2.** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.**4.** Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.**6.** Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. **8.** El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de

las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. **9.** El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Considero que, el Estado Ecuatoriano, está obligado a reparar los derechos de los ciudadanos, en especial a la clase obrera, por la falta o deficiencia en la aplicación de las normas laborales, o por acciones u omisiones de sus Empleadores, en especial del derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios; fundado en los principios de justicia social contenidos en la Constitución, la participación en las utilidades contribuye al mejoramiento del nivel económico de los trabajadores y sus familias y a una mejor distribución de la riqueza.

Nuestra Constitución en la Sección Octava, Trabajo y Seguridad Social en su artículo 33 establece como derecho del buen vivir, lo siguiente 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

La constitución de la República del Ecuador en su Sección tercera formas de trabajo y su retribución manifiesta lo siguiente en su artículo 326, el derecho

al trabajo se sustenta en los siguientes principios: **2.** Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

La participación de las utilidades de los empleadores a los trabajadores, se regirá por el sistema laboral, por el derecho el trabajo como un deber social y económico, por ello contribuye igualmente a la buena marcha de las empresas, estimula la producción y el esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios por alcanzar una prosperidad común, la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, es el órgano competente para fijar y revisar el porcentaje que de las utilidades corresponde a los trabajadores, observándose rigurosamente en su integración, procedimientos y funcionamiento, las normas contenidas en la Constitución y que su cumplimiento concede a los trabajadores las atribuciones señaladas en el Código del Trabajo.

## 8. CONCLUSIONES

Una vez que he concluido mi trabajo de investigación doctoral intitulado: “Incongruencias jurídicas en la Ley de Justicia Laboral en relación a la normativa constitucional, respecto a las garantías del trabajador y el límite de sus beneficios”, he llegado a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía de los ecuatorianos, por lo tanto el Estado al establecer un límite a las utilidades del trabajador no garantiza una remuneración y una retribución justa al obrero ecuatoriano.

**SEGUNDA:** Que los trabajadores, al igual que los empleadores y empresarios tienen derecho a recibir las utilidades sin ningún tipo de límite, las cuales son las ganancias líquidas de las compañías, como esfuerzo desempeñado en beneficio de la empresa, reconocimiento que no debe verse limitado por una norma que perjudica al trabajador ecuatoriano.

**TERCERA:** Constitucionalmente los principios del trabajador nos manifiesta que todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos y deberes y oportunidades, corresponde al Estado hacer cumplir en igualdad de condiciones estos mismos derechos que son afectados con la ley de justicia laboral.



**CUARTA:** El trabajo es una actividad que implica el desarrollo de procesos cognitivos y motrices, que a lo largo del tiempo ha sido un aspecto fundamental en la evolución del ser humano, ya que la actividad que realiza el hombre para producir bienes o servicios, está dirigida a un beneficio común o sus semejantes, permitiéndole obtener una remuneración económica que a su vez le posibilite la satisfacción de sus necesidades y las de su familia.

**QUINTA:** La sociedad reconoce las normas y prácticas jurídicas que se desarrollado en la administración de la comunidad y la justicia, en armonía con las normas del derecho ecuatoriano y universal, tanto en sus disposiciones sustantivas como positivas del Derecho.

**SEXTA:** Que la Constitución en su Art. 326 numerales 1 y 2 establecen dos principios fundamentales para el Derecho Laboral que tiene por finalidad esencial proteger los derechos e intereses de la clase obrera.

**SEPTIMA:** El Estado, a través del gobierno, como de las instituciones jurídicas, sociales, económicas y de bienestar social, tanto a nivel público, como privado, están en la obligación de proteger a la sociedad ecuatoriana, mediante un marco normativo y jurídico, que priorice las necesidades de la población, en especial de la clase trabajadora.

**OCTAVA:** De la investigación de campo se determina que un gran porcentaje, consideran que se debería introducir reformas a la Ley de Justicia Laboral ya que piensan que esta ley violenta derechos constitucionales establecidos en la carta magna del 2008.

**NOVENA:** Que el trabajo es uno de los principales derechos económicos y sociales, que permite obtener a los trabajadores y a sus familias los medios de subsistencia digna y decorosa que garanticen el buen vivir.

**DECIMA:** La legislación ecuatoriana, regula el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, beneficio que se encuentra regulado por la Constitución Ecuatoriana, y por el Código del Trabajo.

**DECIMA PRIMERA:** Las leyes ecuatorianas con las normas y prácticas que ya existen en la sociedad, siendo articuladas de manera tal que no se produzcan conflictos o que no se perjudique a la justicia, este es el gran esfuerzo del hacer jurídico en el Ecuador, en manteniendo las mejores relaciones con la sociedad en especial con el trabajador.

**DECIMA SEGUNDA:** Las malas políticas públicas que se han generado han ayudado a crear leyes que acrecientan la desigualdad social, particularmente desde la presencia de políticas neoliberales que han modificado el escenario económico especialmente en el campo laboral.

**DECIMO TERCERO:** Concluyo que colocando un límite en la distribución de las utilidades, el estado no está garantizando los principios en los que se fundamenta el derecho del trabajo, el cual gravita en la función fundamental que abarcan la mayoría de las disciplinas del derecho jurídico, y no permite reconocimientos de los derechos del trabajador al contrario plasma un retroceso a estos derechos que están tipificados en la constitución.

**DECIMO CUARTO:** De acuerdo al estudio realizado con el derecho comparado con los diferentes países he llegado a la conclusión de que las legislaciones en su código laboral incluyen mayores beneficios para los trabajadores como es el del 20% del reparto a las utilidades, y de ninguna forma se incluyen algún tipo de limite a las utilidades del trabajador, por lo tanto la ley de justicia laboral violenta los derechos y garantías del obrero ecuatoriano.

## 9. RECOMENDACIONES

Una vez que he orientado con varios elementos mi investigación jurídica, documental, bibliográfica y de campo, la misma que me permitió acercarme al conocimiento del problema, me permito sugerir las siguientes recomendaciones:

**PRIMERA:** Sugiero que las Autoridades del Área Jurídica Social y Administrativa, de la Universidad Nacional de Loja, realicen eventos como: mesas redondas, simposios, debates y otros actos, en los que participen, profesores Universitarios especialmente de la Carrera de Derecho, Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia, Colegios de Abogados; y, Abogados en libre ejercicio de la profesión, a fin de discutir la problemática sobre el límite de las utilidades del trabajador y encontrar la solución más viable.

**SEGUNDA:** Al Colegio de Abogados de Loja, efectué un conversatorio, dirigido por el Presidente de esta Institución gremial, con la participación en calidad de ponentes: jueces vinculados al derecho Laboral, jueces en materia Laboral, se debata, se abra un foro; y, se defina la posición en torno al límite de las utilidades del trabajador.

**TERCERA:** Al gobierno Ecuatoriano, a quien le corresponde tutelar en forma eficiente los derechos del trabajador, a través de los Ministerios correspondientes ejecute planes y programas de: a). De difusión de los derechos del Trabajador;

b). Políticas y planes de prevención y protección integral de violación de los derechos Laborales; y, c). Las sanciones aplicables por trasgresión a la ley.

**CUARTA:** Se recomienda a las empresas que se establezcan porcentajes adecuados en las utilidades para los trabajadores, en sentido que exista igual trabajo igual remuneración, para que no vaya contra del principio de igualdad ante la ley.

**QUINTA:** A las Direcciones de Trabajo e Inspectorías, que deben fortalecer sus competencias y atribuciones para controlar con mayor eficiencia el cumplimiento de las obligaciones patronales dentro de las empresas y al mismo tiempo garantizar los derechos de los trabajadores.

**SEXTA:** Al Estado que debe comprometerse como organización social, económica, política y coercitiva a garantizar las prestaciones solidarias de seguridad social, deslindando responsabilidades a las empresas y demás empleadores, quienes de acuerdo a la norma vigencia, deben adjudicarse a través de sus excedentes de utilidades, el pago de las pensiones jubilares.

**SEPTIMA:** A las organizaciones sociales de trabajo, que planifiquen y ejecuten proyectos de protección integral que ayuden a fortalecer y mejorar la calidad de vida del trabajador y proponga defender los derechos y principios constitucionales del obrero Ecuatoriano.

**OCTAVA:** A la Asamblea Nacional, que tome en cuenta la necesidad de introducir urgentes reformas a la Ley de Justicia laboral, en relación al límite de utilidades del trabajador, que violenta los derechos y principios laborales del obrero ecuatoriano.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA**

### **PROYECTO DE REFORMAS A LA LEY DE JUSTICIA LABORAL.**

#### **LA ASAMBLEA NACIONAL**

##### **CONSIDERANDO**

Que es deber y obligación del Estado Ecuatoriano, velar por el establecimiento de políticas tendientes al cumplimiento y control de los derechos fundamentales del trabajador

Que igualmente es obligación del Estado tutelar que se cumplan todos los derechos de los trabajadores, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

Que es necesario se apliquen los derechos constitucionales de los trabajadores conforme las garantías constitucionales, en concordancia con el principio de igual de derechos, orientado a satisfacer el ejercicio efectivo del conjunto de los derechos.

Que es necesario e imperioso reformar las disposiciones existentes en la Ley de Justicia Laboral, en el Capítulo I, respecto al límite en la distribución de las utilidades.

Que es obligación de la Asamblea Nacional crear, modificar o derogar disposiciones normativas que sean adecuadas y no atentatorias a la paz, la justicia y buenas costumbres de los trabajadores.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en uso de las facultades consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 120, numeral 6; expide la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA AL CODIGO DE TRABAJO.**

**Art.1.** Modifíquese el Artículo 97.1 por lo siguiente:

Limite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a los trabajadores no tendrán limite en concordancia con lo que establece la constitución, principio de igual, no discriminación y los derechos intangibilidad e irrenunciabilidad del trabajador.

Las utilidades serán distribuidas en proporción igual a todos y cada uno de los trabajadores de le empresa. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.

### **DISPOSICIÓN FINAL.**

La presente disposición reformativa entrara en vigencia, desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la República del Ecuador, Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional a los dos días del mes de septiembre del dos mil dieciséis

**Presidenta de la Asamblea Nacional**

**Secretario General**



## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ CAVERO, Ricardo, Derecho Colectivo de Trabajo, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2002.
- ❖ CASTORENA Jesús, Tratado del derecho al Obrero, Editorial Jaris, México, Año 2001.
- ❖ CASTRO, Orbe Rubén, Dr., “tendencias actuales en derecho laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005.
- ❖ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, II, III, Buenos Aires, Editorial Heliasta, Año 2001.
- ❖ CEVALLOS, Vásquez María Elena Dra., legislación laboral, Vol. 1 y 2, Universidad Técnica Particular de Loja, Año 2007, Loja-Ecuador.
- ❖ CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Enero de 2010.
- ❖ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, Año 2012.
- ❖ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Edit. Universidad Central del Ecuador, Quito, Agosto del 2002.
- ❖ DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006.

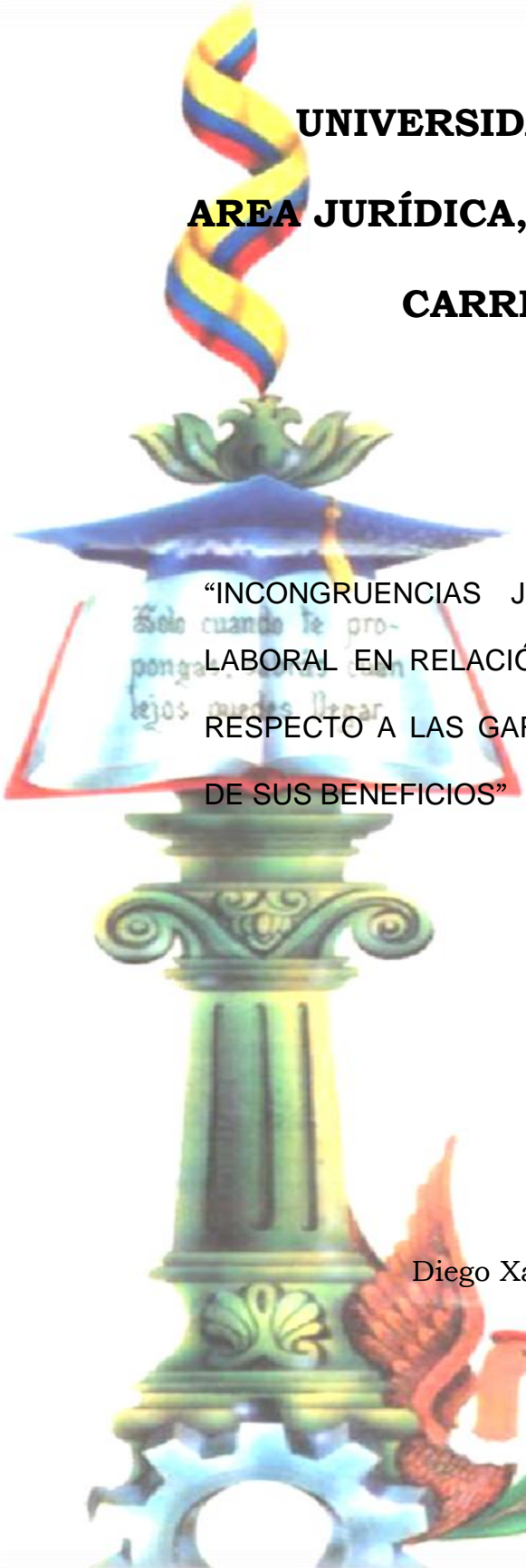
- ❖ DE SANTO, Víctor, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas, Sociales y de Economía, Segunda edición, Buenos Aires – Argentina, Año 1999.
- ❖ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México, Editorial Porrúa, cuarta edición, Año 1954.
- ❖ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de Diciembre de 1948.
- ❖ ESPINOSA, Merino Galo, La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, Año 1987.
- ❖ El Derecho del Trabajo; Su evolución en América, orígenes, colonia, independencia, organización. Buenos Aires. Editorial: bibliográfica argentina año: 1947.
- ❖ EGAS PEÑA. Jorge, Temas de Derecho Laboral, Edit., Edino, Guayaquil, 1998.
- ❖ GARCIA, Manuel Alonso Dr., “Curso de Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006.
- ❖ GUILLÉN M., Luis Eduardo, El Derecho de Asociación en el Ecuador, Folleto, Edit., Universidad Central del Ecuador, Quito, 2006.

- ❖ GUZMÁN LARA, Aníbal, 1979, Jurisprudencia comentada en materia laboral, Edit. Gallo Capitán, Otavalo-Imbabura.
- ❖ LÓPEZ, Byron Real Dr., “análisis del sistema minero – minería responsable”, ministerio de minas y petróleos, Quito-Ecuador, Año 2010.
- ❖ MONTOYA, Melgar Alfredo, Derecho del Trabajo, Madrid, Editorial Tecnos, Año 2003.
- ❖ MURO DE NADAL, citado en Joaquín Viteri. El Salario: investigación doctrinal sobre: remuneración, unificación salarial, utilidades, fondo de reserva, jubilación la cesantía, Año 2001, Quito.
- ❖ OSSORIO, Manuel, “Diccionario de Ciencias jurídicas y sociales”, Editorial Heliastas, S.R. L. Buenos Aires Argentina, Año 1974.
- ❖ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio, Colección Educación Obrera, No. 114-115, Ginebra, 1999.
- ❖ PÉREZ BOTIJA, Rafael, Derecho del Trabajo, Edit., Tecnos, Madrid, 1960.
- ❖ ROBALINO, Bole Isabel, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Fundación Antonio Quevedo, Quito, Año 1998.
- ❖ RAMIREZ, Juan Manuel citado en Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, Año 1972.

- ❖ RAMÍREZ Martínez, Juan et al. Curso de Derecho del Trabajo. 13era. ed. Valencia: Tirantlo Blanch, 2004.
- ❖ REVISTA EDUCACIÓN OBRERA, Oficina Internacional del Trabajo, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 2005.
- ❖ Real Academia de la Lengua Española. Diccionario. 22 ed. Madrid: Espasa, 2001.
- ❖ SERRANO, Caldera, Alejandro, filosofía de los derechos del trabajo, Año 1970.
- ❖ TANDAZO, Román Carlos Dr., derecho del trabajo y practica laboral”, Editorial de la Universidad Nacional de Loja, UNL, Loja-Ecuador, Año 2009.
- ❖ TRUJILLO, Julio César. Derecho del Trabajo. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008.
- ❖ VÁSQUEZ, López Rubén Dr., “derecho laboral ecuatoriano”, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004.
- ❖ VICUÑA, Muñoz Elías, Proyecciones Históricas del Trabajo, Departamento de Publicaciones de la Facultad de Jurisprudencia, Universidad de Guayaquil, Año 1992.
- ❖ VELA, Monsalve Carlos Dr., “derecho ecuatoriano del trabajo”, Editorial Pudelco, Guayaquil-Ecuador, Año 2011.

- ❖ ZAPATA, Sánchez Pedro Ab., “garantías sociales a los trabajadores, las utilidades”, Ediciones Legales, Año 2011.
- ❖ <http://www.omeba.com/> DICCIONARIO JURÍDICO OMEBA
- ❖ <http://definicion.de/utilidad/#ixzz3YYvrQDyV>
- ❖ <http://www.economia48.com/spa/d/utilidad/utilidad.htm>
- ❖ h  
[ttp://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL](http://www.eltelegrafo.com.ec/images/eltelegrafo/Economia/2015/LEYJUSTICIALABORAL).

## 11. ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**AREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

“INCONGRUENCIAS JURÍDICAS EN LA LEY DE JUSTICIA LABORAL EN RELACIÓN A LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL, RESPECTO A LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR Y EL LÍMITE DE SUS BENEFICIOS”

Proyecto de Tesis previa a  
optar por el Grado de  
Licenciado en  
Jurisprudencia y Abogado.

**AUTOR:**

Diego Xavier Rodriguez Peñarreta

Loja – Ecuador

2016

## **ANEXO1. FORMATO DE PROYECTO.**

### **1. TEMA.**

**“INCONGRUENCIAS JURÍDICAS EN LA LEY DE JUSTICIA LABORAL EN RELACIÓN A LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL, RESPECTO A LAS GARANTÍAS DEL TRABAJADOR Y EL LÍMITE DE SUS BENEFICIOS”**

### **2. PROBLEMÁTICA.**

El trabajo es una de las actividades humanas de primordial importancia para la realización personal, así como para la procuración de la satisfacción de las necesidades materiales del trabajador y de su familia, por ello, esta actividad es plenamente garantizada como un derecho humano, constitucional, civil y laboral de la persona, procurando brindarle las mejores condiciones a fin de que la relación obrero-patronal se desarrolle en términos de absoluta armonía y productividad, de manera que las dos partes resulten beneficiadas y con sus derechos inmanentes. El Estado como órgano rector y mediante políticas públicas ha efectuado el 20 de abril de 2015 al Código Laboral en el cual se incorporó la ley de justicia laboral, constituyendo un insumo jurídico de gran relevancia.

La normativa ha introducido cambios sustanciales al Código de Trabajo, luego de un análisis, puntual a estas reformas a este cuerpo Legal he llegado a determinar que se origina un problema que a mi parecer implica una afectación de los derechos laborales del trabajador dentro de la empresa privada, puntualmente me refiero al derecho a las utilidades, que en los términos que refiere el art. 15 mantiene que: "Art. 97.1.-Límite en la distribución de las utilidades.-Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social, la autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos

ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo”.

Esto implica una disminución sustancial en una prerrogativa históricamente reconocida dentro del ámbito del derecho del trabajador pues el limitar el porcentaje de utilidades que perciben los trabajadores dentro del sector privado no produce beneficios laborales, al contrario, se perjudica considerablemente ya que, menoscaba un derecho históricamente reconocido, lo cual representa un retroceso en materia de reconocimiento de derechos laborales y una evidente contraposición al régimen constitucional que norma los principios del régimen laboral.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

Para obtener mi título profesional de Abogado de la República, es requisito indispensable efectuar mi estudio investigativo, pero no creo que mi inclinación sea únicamente el cumplir con esta norma de graduación, sino más bien como ente amante al derecho, a la justicia y al bien común de los seres humanos, aportar al ordenamiento jurídico social con elementos normativos suficientes que permitan garantizar y proteger al trabajador respecto al beneficio de su trabajo y sus utilidades, para que se apliquen los principios constitucionales y específicos en los cuerpos normativos de la legislación ecuatoriana, como asimismo se pueda acceder por medios inmediatos, idóneos y eficaces a esta reclamación a fin de que no se vulnere el elemental derecho del trabajador en el límite de sus utilidades, como un derecho subjetivo de subsistencia del buen vivir. Considero que el problema a investigarse constituye uno de los aspectos más importantes del Derecho Laboral, ya que el mismo es inédito, además con el mismo trato de probar que existen hechos o actos, que perjudican y desprotegen al trabajador cuando se plantea un límite en la distribución de las utilidades al poner un tope de las mismas.



Igualmente considero que tiene importancia científica, jurídica y académica, por cuanto la reforma que propondré, servirán de base y fundamento sobre la cual le permitan al trabajador garantizar el acceso al elemental derecho al beneficio de su trabajo, sin restricción alguna generada por lagunas jurídicas existentes, a fin de alcanzar el máximo ideal de la justicia como suprema categoría axiológica para obtener el fiel cumplimiento de los derechos del Trabajador, como son los beneficios requeridos para satisfacer sus necesidades materiales y psicológicos, con respecto y dignidad.

Mi investigación socio jurídica, por la importancia legal y social, aspiro que sirva de fuente de consulta para los estudiantes y profesionales del Derecho, que estén interesados en conocer todo lo referente a derechos de los trabajadores y su capacidad legal de reclamaciones, los argumentos teóricos, doctrinarios y la sustentabilidad normativa existente en materia constitucional y específica en leyes ordinarias que por falta de disposiciones claras perjudican al trabajador en la distribución y límite de sus utilidades.

El desarrollo de mi trabajo es factible por su importancia e interés social ya que es un problema actual y asimismo pertinente porque la contrariedad es latente y real, constituyéndose el mismo en un aporte al ordenamiento jurídico Estatal que permita con las disposiciones claras que propondré, aplicar soluciones al vacío jurídico.

#### **4. OBJETIVOS.**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL:**

Efectuar un estudio teórico, doctrinario, jurídico analítico, de los derechos del trabajador y el límite en la distribución de sus utilidades en el Estado Ecuatoriano conforme la Ley de Justicia Laboral.

## **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**4.2.1.** Demostrar que en nuestra legislación ecuatoriana, existe una transgresión al derecho al trabajador, en los límites de sus utilidades.

**4.2.2.** Determinar que existe una desarmonía en la Ley de Justicia Laboral con respecto a la Constitución sobre el límite de sus utilidades del trabajador.

**4.2.3.** Proponer en base al estudio teórico, doctrinario, normativo y de campo, un proyecto de reformas a la ley de justicia laboral, respecto al límite en la distribución de las utilidades del trabajador

## **5. HIPOTESIS.**

El límite de utilidades que se aplica al trabajador conforme lo establece la ley de Justicia Laboral, es perjudicial a sus intereses y derechos económicos.

## **6. MARCO TEÓRICO:**

El trabajo es una de las actividades humanas de mayor importancia que durante tiempos, constituye un factor decisivo en el proceso evolutivo del ser humano, así como en la transformación y desarrollo de todas las sociedades, pues la forma de relación de trabajo resulta determinante en el grado de contradicción de la lucha de clases, además es la actividad que ha dado lugar a la existencia y provisión de bienes y servicios, que han permitido el desarrollo y esplendor de las diferentes civilizaciones. En el plano individual, el trabajo constituye también la actividad primordial de la persona, pues a través de él, se logran los recursos necesarios para el sustento del trabajador y su familia, para la satisfacción de las necesidades primarias de alimentación, vivienda, vestuario, salud, educación, acceso a los servicios básicos, principalmente.

Es por esto, que desde los primeros tiempos de la existencia del Estado, este se preocupó de regular las relaciones de trabajo, aunque con ventajas

que solamente se reflejaban con la clase esclavistas, cuestión que sin embargo ha evolucionado sustancialmente hasta llegar a las modernas relaciones de trabajo que se observan en la actualidad, donde se busca lograr los máximos niveles de conciliación entre los intereses de trabajadores y patronos, a través de una normatividad jurídica, que aunque sea en la forma se declara protectora de los derechos de los trabajadores, aunque en el fondo, es eminentemente favorable a los intereses de los empleadores, que como es fácil suponer, son elementos de la clase dominante que ejerce tradicionalmente el poder político del Estado. Entonces, se llama "Código del Trabajo" a todo el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular la relación laboral y proteger los derechos de los trabajadores.

### **Concepto de trabajo**

Según el Dr. **Guillermo Cabanellas de Torres**, conceptúa al trabajo como: "El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. Obra. Labor. Tarea. Faena. Empleo, puesto, destino. Cargo, oficio, profesión. Solicitud, intento, propósito. Desvelo, cuidado. Dificultad, inconvenientes, obstáculo. Perjuicio, molestia. Penalidad, hecho desfavorable o desgraciado. Operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicada a un fin. Resultado contrario a su eficacia o solidez, proveniente del esfuerzo o de la acción de un vehículo, mecanismo u otro cuerpo sujeto a iguales efectos físicos. En la jerga, prisión o cárcel; y antaño, galeras." <sup>55</sup>

El **Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española**, con respecto al trabajo, anota lo siguiente: "sin discrepancias importantes el "travail" (francés e italiano) y el "trabalho" (portugués) deriva de indudables voces

---

<sup>55</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Decimocuarta Edición, Edit. Heliasta, Argentina, 2000, Pág. 501.

latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Para unos proviene de trabs, trabis = traba; por el trabajo es la traba o sujeción del hombre. Para la Academia Española, el origen es también latino: detripalium, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de tripalis, algo de tres palos."<sup>56</sup>

De acuerdo a los fines del Derecho del Trabajo, **Trueba Urbina** nos dice: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".<sup>57</sup>

Desde el punto de vista del sujeto, los profesores alemanes **Hueck y Nipperdey** expresan que el derecho del trabajo es el "derecho especial de los trabajadores dependientes", y en la misma línea, un manual reciente, publicado por el Ministerio del Trabajo de la República Federal Alemana, "el derecho del trabajo comprende las normas estatales y autónomas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores", como también el marco legal de las condiciones dentro de las cuales se ha de realizar el trabajo".

### **Concepto de trabajador**

Para el tratadista Dr. **Guillermo Cabanellas de Torres**, "Partiendo de la definición Tautológica de la Academia: "trabajador es el que trabaja", cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono por sus iniciativas o directivas que

---

<sup>56</sup> DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Tomo IV, Madrid, España, Edición 2006, Pág. 2101.

<sup>57</sup> ROBALINO BOLE, Isabel, Ob.Cit., Pág. 6.

implanta; por supuesto todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución.”<sup>58</sup>

El **Código del Trabajo**, en el Art. 9, señala que trabajador o trabajadora es “La persona que se obliga a la prestación del servicio a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”<sup>59</sup>

### **Concepto de empleador**

El Dr. **Guillermo Cabanellas de Torres**, define al término empleador de la siguiente manera: “La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés “employeur” y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales. Si se quiere utilizar entre la sinonimia puede decirse, con la mayor corrección, patrono o empresario, con más familiaridad patrón: y, aun siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador de trabajo.”<sup>60</sup>

El **Código del Trabajo** en el Art. 10 define al empleador en los siguientes términos: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”.<sup>61</sup>

### **Concepto de utilidades**

El derecho de los trabajadores a la participación de utilidades de la empresa nace en Europa (Siglo XIX) como parte de la corriente individual y liberal predominante en dicha época.

---

<sup>58</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario de Derecho Laboral, Edit. Heliasta SRL, Argentina, 1999, Pág. 302.

<sup>59</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Enero de 2010, Pág. 11.

<sup>60</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Pág. 424.

<sup>61</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Actualizado a Enero de 2010

Según **Guillermo Cabanellas**: “Con el nombre de participación en los beneficios o participación en las utilidades, con los de accionado obrero, habitación y otros, se conoce al conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el siglo XIX y que les conceden a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establecen”.<sup>62</sup>

**Alfredo Montoya** añade que “la idea de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa es, junto con los programas de creación de jurados mixtos obrero patronales, uno de los ejes del pensamiento de los armonicistas del siglo XIX”.<sup>63</sup>

Los cambios sociopolíticos del Siglo XIX dieron lugar a la realización del primer Congreso Internacional de Participación en los Beneficios (París, 1889), en donde se definió a la participación obrera en las utilidades del empleador como “la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a principios esenciales del Derecho Positivo”<sup>64</sup>

De este pensamiento es el autor **Muro de Nadal**, quien concibe a las utilidades como: “Todo sistema de remuneración mediante el cual se distribuye, entre todos o una parte de los trabajadores de una empresa, un porcentaje de utilidades obtenidas por la misma, en adhesión al trabajo normal, que corresponda a su ocupación y a su especialidad. Son condiciones indispensables, para que un sistema de participación sea considerado como tal, en primer lugar, que la bonificación que recibe el

---

<sup>62</sup>GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2001, página 658.

<sup>63</sup>ALFREDO MONTOYA MELGAR. Derecho del Trabajo. Madrid, Editorial Tecnos, 2003, página 384.

<sup>64</sup>GUILLERMO CABANELLAS DE TORRES citado en Joaquín Viteri. El Salario: investigación doctrinal sobre: remuneración, unificación salarial, utilidades, fondo de reserva, jubilación la cesantía. Quito, página 76

obrero está vinculada a las actividades de la firma y no sea, por tanto, una asignación fija o una prima de producción; y en segundo término, que sea un agregado al salario normal, pero no forme parte de él”.<sup>65</sup>

**Mario de La Cueva**, al estudiar la relación existente entre la participación laboral de utilidades y la remuneración, agrega que “el modo de remuneración no suprime el régimen del salariado. La participación en las utilidades se añade simplemente al salario como un sobresueldo”.<sup>66</sup>

**Juan Manuel Ramírez**, subraya: El reconocimiento constitucional del factor trabajo como uno de los integrantes de la realidad económica, de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico; un derecho del que a su vez se infiere que la empresa no es más un feudo del empresario, sino una participación de dos factores ciertamente distintos y con intereses opuestos, pero dos factores que por concurrir como elementos igualmente indispensables, tienen el derecho a compartir los beneficios de la actividad conjunta”<sup>67</sup>

**Mario De La Cueva**, uno de los pensadores más influyentes sobre esta tesis, añade: “La participación obrera en las utilidades no es la supresión del salariado, como un sistema de producción, ni es tampoco la sustitución del salario. En esa virtud, la participación obrera en utilidades tiene que dejar subsistir, en toda su integridad, los principios del derecho al trabajo acerca del salario. Los salarios tienen que regirse por sus normas y, en consecuencia y de acuerdo con ellas, aumentar o disminuir (...) La participación en las utilidades tiene un fundamento propio: El salario es la remuneración por el servicio prestado, en tanto que la participación obrera en las utilidades es la distribución equitativa de los resultados que se

---

<sup>65</sup> Muro de Nadal citado en Joaquín Viteri. El Salario: investigación doctrinal sobre: remuneración, unificación salarial, utilidades, fondo de reserva, jubilación la cesantía. Quito, página 76.

<sup>66</sup> MARIO DE LA CUEVA. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México, Editorial Porrúa, cuarta edición, 1954, página 684.

<sup>67</sup> Juan Manuel Ramírez citado en Mario De la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México, Editorial Porrúa, 1972, página 330.

obtienen en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Trabajo y Capital”.<sup>68</sup>

### **Corrientes doctrinarias**

Existen varias doctrinas que buscan explicar el fundamento y naturaleza jurídica del derecho a las utilidades. Si bien ya analizamos algunas definiciones, en este apartado nos ocuparemos de pasar revista a las corrientes doctrinarias más representativas, así como sus aspectos jurídicos más sobresalientes.

#### **Doctrina civilista**

Un sector de la doctrina afirma que la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa puede ser asimilada con una nueva modalidad del contrato de sociedad. A primera vista, parece ser que el trabajador podría acercarse a la posición del socio o accionista, dado que se constituye como un beneficiario directo de la renta de la empresa.

#### **Doctrina laboralista**

La corriente laboralista atribuye a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa un carácter eminentemente retributivo. Conceptúa a las utilidades como un elemento de la relación laboral cuya función es retribuir, es decir, pagar en todo o en parte, la prestación de servicios personales. Esta precisión nos lleva a concebir a las utilidades con sujeción estrictamente conmutativa proveniente de una relación de trabajo, de la cual se genera una contraprestación o pago proporcionado o adecuado a la misma.

#### **Doctrina socioeconómica**

La doctrina socioeconómica ha encontrado como su precursor más representativo al pensamiento jurídico mexicano. Sin embargo, es

---

<sup>68</sup> Mario De la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, México, Editorial Porrúa, 1977, páginas 687 – 688.



importante desarrollar los fundamentos jurídicos de esta corriente, mismos que se encuentran en la Doctrina Social de la Iglesia Católica a través de las Encíclicas de los Pontífices.

### **Doctrina Mexicana**

La doctrina desarrollada por los juristas mexicanos en cuanto a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, también conocida como doctrina socioeconómica, como vimos antes, se aleja de las posturas laboristas que asimilan a esta institución con el salario, y busca más bien explicarla como una forma de hacer partícipe al trabajador en los resultados del proceso productivo.

### **Principios universales del derecho laboral**

El Derecho del Trabajo se inspira en principios propios inspirados en las históricas conquistas laborales de los trabajadores, un conjunto de prerrogativas determinantes para consolidar el respeto al trabajador y que han continuado evolucionando a través del tiempo para convertirse en auténticos valores sociales y sobre la base de éstos recordemos emerge la obligatoriedad de reconocimiento y tutela del derecho del trabajador que en sí es un derecho fundamental, intangible, innato, universal; para sustentar esta tesis del derecho fundamental

### **Principio de favor o pro-operario**

En varias oportunidades hemos sostenido que el Derecho del Trabajo es un estatuto eminentemente protector del trabajador, ahora bien, si en algún caso no fuera posible fijar con toda certeza el alcance de sus normas, no puede menos que interpretárselas en sentido que favorezca al trabajador, cuya protección de preferencia persigue.

Este criterio que se desprende de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo es conocido con el nombre de “principio de favor” o “pro-operario”.

### **La irrenunciabilidad de derechos**

En las relaciones laborales la irrenunciabilidad de los derechos están basados en una base fundamental contemplados en la Constitución y tales defienden los intereses individuales del trabajador, pero están igualmente los de las personas que de él dependen económicamente, los de los demás trabajadores y los de la sociedad en general.

### **Principio tutelar o protector**

Este principio alude a la función esencial que cumple el ordenamiento jurídico laboral, esto es, el establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación de trabajo asalariado que regula, a favor o en beneficio del trabajador. Este es un principio general que inspira numerosas normas del Derecho del Trabajo (no y que debe ser tenido en cuenta en su aplicación

### **Principio de igualdad de trato**

El principio de igualdad ante la ley puede formularse como el sometimiento de todas las personas a un mismo estatuto jurídico fundamental para el ejercicio de sus derechos y para el cumplimiento de sus deberes.

### **Principio de no discriminación**

El principio de no discriminación está estrechamente vinculado al principio de igualdad, toda vez que él asegura la plena vigencia del principio de la igualdad al excluir o prohibir toda diferenciación, preferencia o exclusión que se fundamente en criterios objetivos y razonables.

### **Normas Constitucionales**

La Constitución plantea en su Capítulo Primero los principios de aplicación de los derechos el cual establece el Artículo 11 numeral 8 lo siguiente.- “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y

garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos”<sup>69</sup>.

De igual forma nos establece que la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es un derecho reconocido en el Artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador.- “Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas”.<sup>70</sup>

### **Normas del código del trabajo**

El régimen general de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa está recogido en el Capítulo VI del Código del Trabajo, denominado: “De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales”.

Tal como lo determina el Artículo 97 del Código del Trabajo vigente, establece- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

---

<sup>69</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 11, numeral 8, publicada en el 2008.

<sup>70</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 328, inciso 5, publicada en el R.O. 449, 20- X- 2008.

## **Ley de justicia laboral**

La ley de justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar publicada en el tercer suplemento del Registro Oficial de fecha lunes 20 de abril de 2015 se incorporó al marco normativo en materia laboral; La normativa en referencia ha introducido cambios sustanciales en el código del trabajo, y principalmente en lo referente a nuestra investigación alrededor del derecho del trabajador a participar de las utilidades de la empresa;

"Art. 97.1.-Límite en la distribución de las utilidades.-Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo".

## **7. METODOLOGÍA.**

Por la importancia que encierra la presente investigación, se vuelve necesario auxiliarme del método científico el mismo que me permitirá acercarme al conocimiento de los fenómenos que suceden en la sociedad y los efectos que produce la deficiente práctica del derecho laboral, especialmente en lo relacionado con la tutela del derecho a la participación de utilidades del trabajador, esto a través de la armonía entre la reflexión comprensiva y la fusión intrínseca con la realidad objetiva de los actos directos ocasionados al trabajador que perjudica su desarrollo armónico y su estabilidad económica, en tal virtud; esta investigación se basará en el método científico, así como en el método general del conocimiento. De igual manera me serviré del método inductivo y deductivo, los mismos que me permitirán enfocar asuntos doctrinarios, de juristas, de estudiosos del derecho, como de aspectos históricos, partiendo de lo general a lo particular y de lo específico a lo general para un mayor entendimiento de la temática,

utilizaré el método comparativo ya que me permitirá comparar hechos históricos internos de nuestro país e internacionales con otras legislaciones en materia Laboral. Y por obedecer a una investigación analítica utilizaré además la hermenéutica dialéctica en la interpretación de los textos que sean necesarios.

Asimismo me será de gran ayuda, las técnicas adecuadas para la recolección de la información tales como las fichas bibliográficas y nemotécnicas, realizaré 30 encuestas las mismas que irán dirigidas especialmente a Magistrados, Jueces y Funcionarios de la Corte Provincial de Justicia de Loja, a varios profesores del Área Jurídica Social y Administrativa de la Carrera de Derecho, afines a la materia y problemática; y, Abogados en libre ejercicio de la profesión, que tengan conocimiento del problema, asimismo aplicaré 5 entrevistas a jueces en materia Laboral, este trabajo de campo, me permitirá acopiar información, auscultar y conocer sus criterios, para luego procesarlos, y presentarlos en cuadros, gráficos, resultados y análisis, siéndome de gran ayuda para mis objetivos y propuesta.

Los resultados de la investigación recopilada durante la investigación serán expresados en el informe final que contendrá los diversos aspectos en una tabla de contenidos, bien estructurada conforme la normativa de graduación del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

Para una mejor comprensión, procederé a la verificación de los objetivos propuestos, asimismo cimentare mi estudio con argumentación teórica, doctrinaria, normativa y de campo, las mismos que me permitirán probar argumentadamente la fundamentación de mi propuesta de reforma.

Para culminar mi estudio, me permitiré efectuar la contrastación de la hipótesis planteada, y por último arribaré a las conclusiones,

recomendaciones y propuesta de proyecto de reformas encaminado a la solución del problema socio jurídico planteado.

## 8. CRONOGRAMA.

### 8.1. Cronograma de Actividades.

#### AÑO 2016

Nro. Orden	Actividades	Abril	Mayo	Julio	Agosto	Septiembre
		Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre
		2016	2016	2016	2016	2016
01	Selección del y problema	X				
02	Elaboración del Marco Referencial, Justificación y Objetivos	XX				
03	Diseño del Proyecto de tesis	XXX				
04	Trámite de Aprobación del Proyecto de tesis	XXXX				
05	Acopio de información Bibliográfica		XXXXXX			
06	Investigación de Campo		XXXXXX			
07	Presentación y análisis de los resultados de la Investigación			XXXXXX	XXXXXX	
08	Redacción del borrador de tesis				XXXXXX	XXXX
09	Redacción del informe Final					XXXX

## 8.2. Presupuesto y financiamiento.

### Recursos humanos.

<b>Postulante:</b>	Diego Xavier Rodríguez Peñarreta
<b>Director de tesis:</b>	Por designarse
<b>Encuestados:</b>	30 personas seleccionadas por muestreo
<b>Entrevistados:</b>	5 Funcionarios Judiciales.

### 8.3. Recursos materiales.

<b>Recursos</b>	<b>Costos en \$</b>
Material bibliográfico	300,00
Útiles de escritorio	200,00
Fotocopias	100,00
Impresión de texto	150,00
Movilización	250,00
Imprevistos	100,00
<b>Total.</b>	<b>\$ 1.100,00</b>

### 8.4. Financiamiento.

Los gastos que se constituyen en inversión económica, desde la planificación, ejecución y graduación en sus diferentes fases y costos, se financiará con recursos propios del proponente.

## 9. BIBLIOGRAFÍA.

- ❖ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Edit. Heliasta, S.R.L. 8 tomos, 27ava Edición, Buenos Aires, 2002.

- ❖ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo y ZAMORA Y CASTILLO, Luis Alcalá, Tratado de Política Laboral y Social, Edit., Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001.
- ❖ CAVERO, Ricardo, Derecho Colectivo de Trabajo, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, 2002.
- ❖ CEVALLOS, María Elena, Legislación Laboral, Edit. Gráficas Hernández Cía. Ltda., Cuenca, 1998.
- ❖ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Edit. Universidad Central del Ecuador, Quito, Agosto del 2002.
- ❖ CÓDIGO DEL TRABAJO, Actualizado a enero de 2010, Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones.
- ❖ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Actualizada a octubre de 2008, Gaceta Constitucional.
- ❖ DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, Asamblea General de las Naciones Unidas, París, 10 de Diciembre de 1948.
- ❖ EGAS PEÑA. Jorge, Temas de Derecho Laboral, Edit., Edino, Guayaquil, 1998.
- ❖ GUILLÉN M., Luis Eduardo, El Derecho de Asociación en el Ecuador, Folleto, Edit., Universidad Central del Ecuador, Quito, 2006.
- ❖ GUZMÁN LARA, Aníbal, 1979, Jurisprudencia comentada en materia laboral, Edit. Gallo Capitán, Otavalo-Imbabura.
- ❖ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio, Colección Educación Obrera, No. 114-115, Ginebra, 1999.
- ❖ PÉREZ BOTIJA, Rafael, Derecho del Trabajo, Edit., Tecnos, Madrid, 1960.
- ❖ REVISTA EDUCACIÓN OBRERA, Oficina Internacional del Trabajo, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, 2005.
- ❖ Omeba. Tomo VIII. Buenos Aires: 1986, pp. 642 y 643.
- ❖ RAMÍREZ Martínez, Juan et al. Curso de Derecho del Trabajo. 13era. ed. Valencia: Tirantlo Blanch, 2004.



- ❖ Real Academia de la Lengua Española. Diccionario. 22 ed. Madrid: Espasa, 2001.
- ❖ ROBALINO, Isabel. Manual de Derecho del Trabajo. Quito: Fundación Antonio Quevedo, 1998
- ❖ TRUJILLO, Julio César. Derecho del Trabajo. Quito: Centro de Publicaciones PUCE, 2008.
- ❖ El Derecho del Trabajo; Su evolución en América. orígenes, colonia, independencia, organización. Buenos Aires. editorial: bibliográfica argentina año: 1947 páginas: 429

Diego Xavier Rodríguez Peñarreta

**Postulante**



4. ¿Considera que el límite de utilidades que se reconoce al trabajador conforme lo establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos?

SI (    )                                  NO (    )

¿Por qué.....

- 5 ¿Considera usted que el trabajador que supere los veinticuatro salarios básicos unificados en concepto de utilidades que es el monto señalado por la ley de justicia Laboral, el exceso se entregue al régimen de prestaciones solidarias de Seguridad Social?

SI (    )                                  NO (    )

¿Por qué.....

6. ¿Considera usted necesario que se introduzca reformas a la Ley de Justicia Laboral respecto al límite del porcentaje de distribución de utilidades al trabajador?

SI (    )                                  NO (    )

¿Por qué.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**DIEGO XAVIER RODRIGUEZ PEÑARRETA**

### **ANEXO 3. FORMATO DE ENTREVISTA.**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE DERECHO.**

**ENTREVISTA.**

**CUESTIONARIO:**

1. ¿Considera usted que el pago de utilidades es un derecho inherente al trabajador que tiene que ser justo y pagado oportunamente
2. ¿Considera usted justo, que se establezca un límite al beneficio y pago de utilidades que por derecho le corresponden al trabajador?
3. ¿Considera usted que la Ley de Justicia Laboral, violenta el derecho a los trabajadores estableciendo un límite máximo de la distribución de las utilidades?
4. ¿Considera que el límite de utilidades que se reconoce al trabajador conforme lo establece la Ley de Justicia Laboral, es perjudicial a los intereses y derechos económicos?
5. ¿Considera usted necesario que se introduzca reformas a la Ley de Justicia Laboral respecto al límite del porcentaje de distribución de utilidades al trabajador?

## ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN .....	2
ABSTRACT.....	3
3. INTRODUCCIÓN .....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	7
5. MATERIALES Y MÉTODOS.....	85
6. RESULTADOS.....	89
7. DISCUSIÓN .....	106

8. CONCLUSIONES .....	114
9. RECOMENDACIONES .....	118
9.1 PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.....	121
10. BIBLIOGRAFÍA .....	123
11. ANEXOS .....	128
INDICE.....	151