



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20%”.

AUTORA:

KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA

DIRECTOR DE TESIS:

DR. MGS. FELIPE SOLANO GUTIERREZ

LOJA – ECUADOR

2017

DR. FELIPE SOLANO GUTIERREZ, DOCENTE DE LA CARRERA DERECHO Y DIRECTOR DE TESIS UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA:

CERTIFICO:

Que he revisado la tesis de grado sobre el título “REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CODIGO DE TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 20 %”, elaborado por la estudiante **KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA**. El presente trabajo de Tesis cumple con los requisitos metodológicos, científicos y académicos por lo que autorizo su presentación para la defensa y sustentación.

Loja, junio 2017


DR. MGS Felipe Solano Gutiérrez

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA**, declaro ser autora del presente trabajo de tesis, y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y 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.

AUTORA: KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA

FIRMA: 

CEDULA: 1723231401

FECHA: Loja, junio de 2017

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

Yo, KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA, declaro ser autora del presente trabajo de tesis titulada: "REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20%". como requisitos para obtener el 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 texto 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 01 días del mes de junio del dos mil diez y siete, firma la autora.

FIRMA:.....

AUTORA: KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA

CEDULA: 1723231401

DIRECCIÓN: Stdo. Domingo de Tsachilas, Vía Quevedo Km
2 Calle Arotorsemena S/N

CORREO ELECTRÓNICO: vidanuevamms1988@hotmail.com

TELÉFONO: 0998673133

DIRECTOR DE TESIS: DR. MGS. Felipe Solano Gutiérrez.

DATOS COMPLEMENTARIOS

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Mgs. Marcelo Armando Costa Cevallos

Dr. Mgs. Darwin Romeo Quiroz Castro

Dr. Mgs. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

AGRADECIMIENTO

Dejamos constancia de nuestra eterna gratitud a la Universidad Nacional de Loja a la Carrera de Derecho por permitirnos estudiar y ser parte de la misma.

A todo el personal Docente de esta prestigiosa institución y de manera muy especial al Sr. Dr. Mg. Felipe Solano Gutiérrez Director de Tesis del presente módulo.

También queremos eternizar nuestro profundo agradecimiento a todo el personal que contribuyo con la información requerida para la realización del trabajo de investigación.

DECICATORIA

Todo esfuerzo desplegado en esta investigación lo queremos dedicar de manera súper especial a nuestros padres y demás familiares, quienes son testigos silenciosos de nuestra dedicación y sacrificio.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA

CERTIFICACION

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

AGRADECIMIENTO

DECICATORIA

TABLA DE CONTENIDO

1. TITULO

2. RESUMEN.

2.1. Abstrac

3. INTRODUCCION.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

4.1.2. TRABAJO.

4.1.3. TRABAJADOR.

4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

4.1.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4.1.6. SUELDO.

4.1.7. SALARIO.

4.1.8. REMUNERACIÓN.

4.1.9. UTILIDADES.

4.1.10. UTILIDADES LIQUIDAS.

4.1.11. MEJORES UTILIDADES DE EMPRESAS
ECUATORIANAS.

4.1.12. JORNADA LABORAL.

4.1.13. MERCADO LABORAL DEL ECUADOR.

4.1.14. BENEFICIOS DE PAGAR SALARIO DIGNO.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. TRABAJO.

4.2.2. UTILIDADES.

4.2.3. COMO MEJORAR LAS UTILIDADES EN UNA
EMPRESA.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. CONTITUCIÓN DEL ECUADOR.

- 4.3.2. **CÓDIGO DE TRABAJO.**
 - 4.3.2.1. **Disposiciones fundamentales**
 - 4.3.2.2. **El contrato individual de trabajo**
 - 4.3.2.3. **El contrato colectivo de trabajo.**
 - 4.3.2.4. **De las modalidades del trabajo.**
 - 4.3.2.5. **De los riesgos del trabajo.**
 - 4.3.2.6. **De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.**
 - 4.3.2.7. **Organización, competencia y procedimiento.**
 - 4.3.2.8. **De las sanciones.**
 - 4.3.2.8.1. **Del desistimiento, del abandono y de la prescripción.**
- 4.4. **LEGISLACIÓN COMPARADA.**
 - 4.4.1. **LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA FEDERAL MEXICANA.**
 - 4.4.1.1. **CONSTITUCIÓN MEXICANA.**
 - 4.4.1.2. **LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**
 - 4.4.2. **LEGISLACION DE LA REPUBLICA DE CHILE.**
 - 4.4.2.1. **CONSTITUCIÓN CHILENA.**
 - 4.4.2.2. **CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE.**
 - 4.4.3. **LEGISLACION DE LA REPUBLICA DEL PERU**
 - 4.4.3.1. **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PERU**
- 5. **MATERIALES Y METODOS**
 - 5.1. **MATERIALES UTILIZADOS**
 - 5.2. **MÉTODOS.**
 - 5.2.1. **METODO INDUCTIVO**
 - 5.2.2. **METODO DEDUCTIVO:**
 - 5.2.3. **METODO BIBLIOGRAFICO:**
 - 5.2.4. **UNIVERSO DE ESTUDIO:**
 - 5.3. **PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS.**
 - 5.3.1. **PROCEDIMIENTOS.**
 - 5.3.2. **TECNICAS.**
 - 5.3.2.1. **TECNICAS DE LA ENCUESTA.**
 - 5.3.2.2. **TÉCNICAS DE ENTREVISTA.**
- 6. **RESULTADOS.**
 - 6.1. **Resultados de la aplicación de encuestas.**
 - 6.2. **RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.**

- 6.3. ENTREVISTA A UN ABOGADO PATROCINADOR DE EMPLEADORES.
 - 7. DISCUSION
 - 7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETOS Y CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.
 - 7.1.1. VERIFICACIÓN DE OBJETOS.
 - 7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.
 - 7.3. FUNDAMENTACIÓN DOCTRINARIA, JURÍDICA Y EMPÉRICA QUE SUSTENTA LA PROPUESTA REFORMA.
 - 8. CONCLUSIONES.
 - 9. RECOMENDACIONES.
 - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.
 - 10. BIBLIOGRAFÍA.
 - 11. ANEXOS.
- PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE

1. TITULO

“REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CODIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 20%.

2. RESUMEN.

El presente trabajo de investigación contiene una investigación realizada en el Canto Santo Domingo y que se ha titulado: **“REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CODIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 20%,”** la misma que es fruto de una prolija investigación referente al tema propuesto, en el año 2012, la cual tiene como finalidad presentar un análisis de la realidad que experimentan los trabajadores que viven en este sector de la Patria y que es una muestra significativa de lo que pasa a los trabajadores en general del Ecuador, y que según el presente estudio su situación económico-social se ve restringida por remuneraciones que resultan insuficientes al esfuerzo que despliegan los referidos trabajadores, la falta de estímulos en el trabajo mediante compensaciones económicas adicionales, una participación en utilidades que no compensa de ninguna manera el esfuerzo que realizan. El presente trabajo investigativo pretende motivar al lector e invitarle a reflexionar sobre los cambios de carácter positivo que se podrían dar si se acogen nuestras conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.

Al inicio de la presente investigación se realiza una prolija revisión de literatura en la que se analiza el marco conceptual, el marco doctrinario y el marco jurídico. En el marco conceptual se define, se conceptúa términos como: trabajo, trabajador, contrato, utilidad y términos afines. En el marco doctrinario se realiza un análisis sucinto de las relaciones de los obreros en las diversas culturas existentes en el mundo y las compensaciones

adicionales que reciben por el esfuerzo que realizan en beneficio de sus Industrias. En el marco Jurídico se analiza los diferentes artículos constantes en la Constitución del Ecuador y del Código de Trabajo.

Respecto a los materiales se ha utilizado los siguientes: periódicos, libros, revistas judiciales y policiales, guía de investigación jurídica, cuadernos de apuntes, grabadora, cámara fotográfica, teléfono celular, vehículo, suministros de oficina, bibliografía, ordenador, impresora, scanner, cuestionarios.

En la presente investigación se utilizaron métodos lógicos o científicos, destinados a descubrir la verdad o confirmarla mediante conclusiones ciertas y firmes; esos métodos son: método inductivo, método deductivo.

El fundamento psicológico de los métodos científicos que emplean dos procesos mentales que recorriendo el camino de manera inversa conducen conjuntamente al establecimiento de la verdad, estos son el análisis y la síntesis (método analítico y sintético).

En el medio analítico se descompone en partes lo complejo, se desintegra un hecho o una idea en sus partes, para mostrarlas, describirlas, numerarlas y para explicar las causas de los hechos o fenómenos que constituyen el todo. Un ejemplo: típico de análisis consiste en descubrir un paisaje o cuadro pictórico. Al contrario la síntesis consiste en reconstruir el todo uniendo las partes separadas, por ejemplo: armar un rompecabezas.

Respecto a las técnicas utilizadas, fueron las siguientes: técnicas de la encuesta dirigidas a personas informante clave o llamados también

informantes de calidad que son personas versadas en el tema propuesto, esto en un número de treinta personas.

Se utilizó también la ficha bibliográfica para el trabajo de análisis documental y la consulta en internet con sus respectivos archivos en compact disc.

Los procedimientos lograron tres tipos de información: documental, consulta de internet, e información que brindaron los encuestados. Se utilizaron también fichas bibliográficas y el diario de campo.

La metodología que se empleo tuvo como finalidad armonizar el rigor científico de la investigación, así mismo se consideraron casos concretos que hicieron viable una propuesta jurídica de reforma al Código de Trabajo.

Se presentan los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas; luego las conclusiones, recomendaciones y la propuesta jurídica, motivo de esta investigación.

Esta investigación cumple con los requerimientos académicos de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja más de ser un requisito indispensable para aprobar el presente modulo y de esta manera tener el derecho de continuar al módulo inmediato superior.

El presente trabajo de investigación analiza las causas que impiden que los trabajadores se superen. La investigación confirma la conveniencia de incrementar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

2.1. Abstrac

The present investigation work has as purpose to present the environment in which the workers are developed, especially Sacred Domingo's workers whose socio-economic situation is restricted by insufficient remunerations to the effort that you/they deploy those referred workers, the lack of stimuli in the work by means of additional economic compensations, a participation in utilities that it doesn't compensate the effort that you/they carry out in no way.

This investigation fulfills the academic requirements from the Modality of Studies to Distance of the National University of Loja to more than being an indispensable requirement to approve the present I modulate and this way to be entitled the of continuing to the module immediate superior.

The present investigation work analyzes the causes that prevent the workers that you/they perceive remuneration. The investigation confirms the convenience of increasing the percentage of the worker's participation in the utilities of de companies.

3. INTRODUCCION.

La presente investigación contiene un enfoque referente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas o negocios. Al inicio de esta investigación se realiza una revisión de la literatura y se enfoca principalmente en tres aspectos: El Marco conceptual, el Marco doctrinario y Marco jurídico.

El Marco conceptual se define y conceptúan términos como trabajo, trabajador, contrato, utilidad.

En el Marco doctrinario se analizan las compensaciones que reciben los trabajadores en las diferentes culturas existentes actualmente en el mundo.

En el marco jurídico, se analiza los postulados constitucionales, laborales y de las leyes en general.

La Constitución del Ecuador define el trabajo así: “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 derecho a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones, retribuciones Justas, desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. De lo señalado se colige la importancia que desde la misma Constitución se le da al trabajo y por ende al trabajador ecuatoriano. Sin embargo de lo cual los trabajadores ecuatorianos hasta la presente fecha no han logrado fortalecer ni enaltecer

su dignidad, como tampoco ha logrado llevar una vida decorosa por su esfuerzo dedicado al trabajo.

El presente trabajo de investigación pretende indagar sobre las causas que restringen las posibilidades para que se alcancen un pleno desarrollo y que los trabajadores ecuatorianos consigan consolidar y fortalecer su dignidad como fruto del trabajo que desarrollan. Por parte los habitantes del Ecuador prefieren el sector gubernamental, es decir, trabajar para el Estado. Otro grupo muy importante está dispuesto a ofrecer su fuerza laboral a cambio de una remuneración. Y por último hay quienes deciden trabajar para sí mismos en forma independiente.

Se utilizaron los siguientes materiales: periódicos, libros, revistas judiciales y policiales, guía de investigación jurídica, cuaderno de apuntes, grabadora, cámara fotográfica, teléfono celular, vehículo, suministros de oficina, bibliografía, ordenador, impresora, scanner, cuestionarios.

En la presente investigación se utilizaron métodos lógicos o científicos, destinados a descubrir la verdad o confirmarla mediante conclusiones ciertas y firmes. Estos métodos son inductivo y método deductivo.

Se utilizaron técnicas como la encuesta y la entrevista dirigidas a personas informantes de calidad. Se utilizaron también la ficha bibliográfica para el trabajo del análisis documental y la consulta en el Internet con sus respectivos archivos en USB.

En los procedimientos se buscaron tres tipos de información: la documental, la consulta en internet, la información brindada por los encuestados.

La metodología empleada tuvo como finalidad armonizar el rigor científico de la investigación, así mismo se consideraron casos concretos que hicieron viable una propuesta jurídica de la reforma al Código de Trabajo.

Se exponen los resultados obtenidos en el trabajo de campo, tanto en las encuestas como en las entrevistas. Se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones, posibles alternativas de solución y finalmente recomendamos el presente trabajo de investigación por las razones jurídicas, sociales y políticas existentes, la propuesta jurídica para solucionar el problema presentado.

El análisis de la presente investigación está centrado en aquellos que prestan sus servicios a cambio de una remuneración en el sector privado.

En el Cantón Santo Domingo, en el ámbito privado se generen diferentes fuentes de trabajo: en la industria, en la agricultura, en la ganadería, en la avicultura, en el turismo, etc., áreas en que los dependientes o trabajadores ofrecen su fuerza laboral a cambio de una remuneración.

Por otra parte las empresas que requieren de la fuerza laboral tienen la firme intención de sacar el mayor provecho a sus inversiones, y esto solo es posible con

la participación, el concurso decidido de sus dependientes o trabajadores, quienes al ofertar su fuerza laboral por una remuneración pierden la posibilidad de ser ellos mismos generadores de productos o servicios que puedan comercializar su propio beneficio. Esta autolimitación solo tendría justificación en el caso que los ingresos económicos que reciban por medio de remuneraciones compensen o satisfaga sus anhelos. Pero este sacrificio debe ser equilibrado mediante una remuneración justa, unas compensaciones extras generosas y la participación justa en las utilidades que obtengan las empresas para los que trabajan o sus empleadores.

Por esta razón el presente trabajo postula la conveniencia que se incremente el porcentaje de los trabajadores en las utilidades que obtengan las empresas en las que trabajan o sus empleadores, porcentaje que debería incrementarse del 15% que reciben actualmente al 20%.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

El trabajo en el Ecuador es regulado por la Constitución y el Código de trabajo, además de una forma conexas existen decretos y resoluciones tendientes a normar la actividad laboral. Si bien existen leyes que lo regulan pero aun hasta la actualidad la situación laboral es un tanto precaria para los trabajadores, en unos casos debido a que afrontan grandes necesidades económicas por la baja remuneración, sumándose a esto las situaciones insalubres del trabajo y los bajos porcentajes que reciben por concepto de participación de utilidades de la empresa.

Al abordar el tema **REFORMAS NECESARIAS AL ART.97 DEL CODIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 20%**, es necesario hacer mención las diferentes temáticas que abarca la presente investigación.

4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

Derecho del Trabajo, es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

“Es el conjunto de normas que amparan a los trabajadores ya sean del sector PUBLICO O PRIVADO”.

4.1.2. TRABAJO.

Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con el fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de un Capital, labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

El termino trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano; también otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre.

4.1.3. TRABAJADOR.

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

4.1.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores, o asociaciones empleadoras y una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

4.1.6. SUELDO.

Es la remuneración regular o la cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena. La palabra tiene su origen en el término latino "solidus" (solido), que era el nombre de una antigua moneda Romana.

Es la remuneración que corresponde al empleado en virtud del contrato de trabajo. "Es la retribución económica que recibe el trabajador en compensación al trabajo prestado, el sueldo se pagará mensualmente".

4.1.7. SALARIO.

Es la suma de Bienes o dinero que paga el patrón por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado de su trabajo que recibe de forma periódica un trabajador.

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

En relación al código de trabajo se podría definir al salario como “El valor en dinero o especies que el trabajador recibe como retribución al trabajo prestado a favor del empleador”.

4.1.8. REMUNERACIÓN.

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

4.1.9. UTILIDADES.

La palabra utilidades tiene varias acepciones, pero tratándose del estudio de la legislación laboral y de los trabajadores, se podría decir que las utilidades es el beneficio que reciben los trabajadores anualmente en relación al tiempo de servicio y a las cargas familiares.

4.1.10. UTILIDADES LIQUIDAS.

Las utilidades liquidas son las que se obtienen luego de establecer la utilidad neta menos los gastos deducibles.

4.1.11. MEJORES UTILIDADES DE EMPRESAS ECUATORIANAS.

Con el objetivo de ilustrar de mejor manera los mejores rubros que se reparten a los trabajadores ecuatorianos por concepto de participación de utilidades, se presenta el siguiente esquema:

AUTOMOTRIZ		7,5 % PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	GENERAL MOTORS DEL ECUADOR S.A.	3 930 089,47
2	NEGOCIOS AUTOMOTRICES NEO HYUNDAI S.A.	2 351 684,99
3	MAQUINARIAS Y VEHICULOS S.A. MAVESA	2 337 999,76
4	IMPORTADORA TOMBAMBA S.A.	1 607 914,38
5	TEOJAMA COMERCIAL S.A.	1 536 883,86

ALIMENTOS		16,4% PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	PROCESADORA NACIONAL DE ALIMENTOS C.A. PRONACA.	5 102 598,24
2	LA FABRIL S.A.	4 617 515,18
3	NESTLE ECUADOR S.A.	3 544 959,65
4	SOCIEDAD AGRICOLA E INDUSTRIAL SAN CARLOSS.A	2 038 055,25
5	TECNICA Y COMERCIO DE LA PESCA C.A. TECOPESCA.	1 807 419,08

BEBIDAS		7,8 % PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	CERVECERIA NACIONAL CN S.A.	16 256 788,35
2	ECUADOR BOTTLING COMPANY CORP.	3 844 053,91
3	ECUAJUGOS S.A.	3 844 053,91

COMERCIO		14,6% PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	UNILIVER ANDINA ECUADOR	7 277 246,96
2	COLGATE PALMOLIVE DEL ECUADOR SOCIEDAD, ANONIMA INDUSTRIAL Y COMERCIAL.	4 175 417,93
3	YAMBAL ECUADOR S.A.	4 070 083,73
4	PROVEEDORA ECUATORIANA S.A. PROESA.	2 958 790,84
5	ALMACENES DE PRATI S.A.	2 919 640,55
TELECOMUNICACIONES		7,5 % PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIONES.	59 629 275,63
2	OTECEL S.A.	14 389 969,87

ENERGETICO		14,4% PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	PETRO ORIENTAL S.A.	6 412 679,18
2	TEIKOKU OIL ECUADOR	5 076 168,60
3	CRS RESOURCES (ECUADOR) LDC.	4 859 319,34
4	HALLIBURTON LATIN AMERICA S.A., LLC.	4 743 478,89
5	ENAP SIPETROL S.A.	4 572 384,75

SERVICIOS		24,1% PIB
POS.	EMPRESA	15% PARTICIPACION TRABAJADORES
1	SCHLUMBERGER	8 213 293,61
2	DINADEC S.A.	3 827 025,85
3	CONTECON GUAYAQUIL S.A.	2 437 589,29
4	INTERNATIONAL WATER SERVICES (GUAYAQUIL), INTERAGUA C. LTDA.	2 278 011,19

Fuente revista Ekos.

4.1.12. JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo es el tiempo del día o la noche, durante el cual el obrero permanece en su fuente de trabajo o proceso de producción, bajo órdenes del patrón.

La jornada laboral es el tiempo empleado en el ejercicio del trabajo por parte del trabajador, esto en función de la clasificación según el horario en el que se desarrolle, según nuestro código de trabajo existen las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas.

4.1.13. MERCADO LABORAL DEL ECUADOR.

Actualmente el mercado laboral del Ecuador en términos de desempleo ocupa los índices más bajos de la región (7.6%), producto de la reactivación del aparato productivo del país junto con el regreso del Estado a la economía mediante el uso de estímulos fiscales.

4.1.14. BENEFICIOS DE PAGAR SALARIO DIGNO.

El empresario se beneficia directamente con la mayor productividad de sus empleados y, por tanto, incidencia positiva en el nivel de ventas, reducción de costos, eliminación de pérdidas, entre otras.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar un análisis doctrinario de la participación de los trabajadores de las utilidades de las empresas en donde prestan sus servicios, debo manifestar que las mismas se encuentran concebidas en los sistemas laborales vigentes actualmente en el mundo. Hay empresas que han logrado un crecimiento importante y acelerado que admiten y reconocen que es debido a la decidida participación de sus trabajadores. Estas empresas han implementado la política de dar estímulos económicos adicionales a sus trabajadores y en reciprocidad reciben su mejor esfuerzo y creatividad.

En la actualidad la implementación de políticas positivas de relaciones laborales se torna indispensable para cumplir con los fines empresariales que es brindar bienes y servicios de calidad a la sociedad. De tal manera que el objetivo de la presente investigación es presentar un soporte jurídico que coadyuve a solucionar la problemática planteada dentro de un marco legal. Es necesario reformar el Código de Trabajo, para regular en mejor forma lo concerniente a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Referente a las relaciones jurídicas que se generan manifestamos que el trabajo es un derecho y un deber social, y la debida compensación por el esfuerzo que realizan los trabajadores crea armonía en las

relaciones laborables, el Estado está en la obligación de regular las distorsiones o posibles distorsiones a fin de mantener la armonía en la sociedad.

4.2.1. TRABAJO.

Guillermo Cabanellas.

Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza.

Sergio Madero.

Es el desarrollo de la fuerza física o intelectual aplicada a la transformación de una materia o a la prestación de un servicio.

A decir de los dos autores el término trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano. Pero hay que tomar en cuenta que también hay otros seres vivos (animales) que actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada. Sin embargo, el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano. Al final del proceso de trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre. Por eso se puede decir que el trabajo es hecho por el hombre para obtener beneficios.

Diccionario Jurídico Espasa.

Es la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servidores laborales por cuenta

ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como el trabajo.

Diccionario Jurídico Bosh.

Es la contraprestación del trabajo en el contrato laboral. Está constituido por la totalidad de las percepciones económicas recibidas por el trabajar, sea en el dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computable como trabajo. Por indicación de los antes citados preceptos, las percepciones económicas por el trabajo realizado pueden ser en dinero (moneda de curso legal o mediante otra modalidad de pago a través de entidades de crédito), o en especie (es decir, en un bien distinto del dinero).

El salario, por tanto, comprende todas las percepciones que el trabajador recibe como contraprestación de su actividad laboral por cuenta ajena, incluyéndose en dicha contraprestación tanto el trabajo efectivo como aquellos periodos de descanso computables, según el ordenamiento laboral, como de trabajo (descanso semanal, festivos oficiales, vacaciones anuales, permisos retribuidos, e interrupciones de la actividad ajenas a la voluntad del trabajador que deban ser retribuidas conforme al precepto legal o pactado).

4.2.2. UTILIDADES.

Guillermo Cabanellas.

Provecho o beneficio económico jurídico para un individuo o para varias o todas personas en la esfera de su patrimonio, intereses y causas.

Carlos Marx.

Utilidad es todo lo que resulta de interés o conveniencia para el bien colectivo, para la masa de individuos que componen el Estado, o con mayor amplitud para la humanidad es su conjunto. La utilidad laboral es la ganancia en dinero que obtienen tanto los trabajadores como los dueños de las empresas como producto del ejercicio económico de una empresa.

Según Carlos Marx la utilidad laboral es la ganancia en dinero que obtienen los empleadores o trabajadores como producto del ejercicio de una empresa, es lo que se conoce como participación en utilidades de la empresa, estas utilidades en nuestro país están normadas en el Código de Trabajo para que sean repartidas a los trabajadores de la empresa como el reconocimiento por la labor realizada.

4.2.3. COMO MEJORAR LAS UTILIDADES EN UNA EMPRESA.

Sergio Madero.

De acuerdo con el experto Sergio Madero, especialista en administración del Talento Humano del Instituto tecnológico de Monterrey, la recompensa monetaria a los trabajadores se mantiene como uno de los aspectos más fuertes para mejorar la productividad de una empresa y con ello las utilidades de la misma. Esto se

puede constatar especialmente con los colaboradores, quienes observan en el salario un incentivo sumamente importante para desarrollar completamente sus habilidades.

En este sentido, la construcción de un sistema de recompensas económicas bien estructurado puede ser la piedra angular para sobresalir en materia de utilidades, ya que puede inducir a los empleados a participar en las actividades que ayuden a mejorar sus propias tareas; además de afectar perceptible y positivamente en la satisfacción profesional y la motivación de cada uno.

Instituto Great Place To Work Ecuador.

El Instituto Great Place luego de realizar un estudio de ambiente laboral en 120 empresas y más de 40000 colaboradores en el país concluyo que las empresas catalogadas como “excelentes” en ambiente laboral tienen un 25% más de satisfacción salarial que las empresas comunes; al haber satisfacción laboral existe mejor productividad y con ello aumenta la rentabilidad.

En referencia a los párrafos precedentes se concluye que según Sergio Madero y el Instituto Great Place para aumentar la rentabilidad en una empresa se debe tener un buen sistema de recompensas económicas a los trabajadores con buenos sueldos, lo que conlleva a la satisfacción personal de los trabajadores generando una buena motivación para el desarrollo de su trabajo.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. CONTITUCIÓN DEL ECUADOR.

Art. 33.- El trabajo es un derecho, 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, retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 325.- El Estado garantiza el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con conclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

El derecho al trabajo está amparado en la Constitución, y el Estado como ente rector de las políticas del país, debe velar por garantizar a los trabajadores los derechos establecidos en la Constitución, por tal razón con el objetivo de cumplir los principios constitucionales del derecho al trabajo, a través de sus órganos de control administrativo como el Ministerio de Relaciones Laborales, está constantemente monitoreando que no se vulneren los derechos del trabajador puesto que el trabajo es fuente de realización personal y base de la economía familiar. Entendiéndose con esto que una familia en el cual ninguno de su núcleo tenga trabajo no podría subsistir.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1.- El Estado impulsara 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, esta se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4.- A trabajo de igual valor 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.

7.- Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente.

De igual forma, se garantizara la organización de los empleadores.

8.- El Estado estimulara la creación de organizaciones y de las trabajadoras y trabajadores, empleadoras y empleadores; de acuerdo con la ley, promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9.- Para todos los efectos de la relación laboral en las Instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10.- Se adoptara el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11.- Sera valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o Juez competente.

12.- Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13.- Se garantizara la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14.- Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias en estos casos.

15.- Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones.

La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16.- En las Instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetaran a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código de Trabajo.

Los principios constitucionales del derecho al trabajo son extensos pero indispensables para que pueda existir una armonía en la sociedad, de no existir se estaría viviendo un completo caos lleno de inequidades y abusos que a pesar de existir muchas regulaciones jurídicas al respecto no se ha logrado una erradicación masiva de tales abusos y desigualdades laborales, es importante el avance que el Estado ha hecho únicamente en materia de derechos laborales con la eliminación del subempleo que era una de las formas más comunes de explotar a la fuerza laboral, con la escala salarial existe un mejor control de los sueldos

que perciben los trabajadores, la inclusión de las personas con discapacidad al trabajo ha permitido mejorar las condiciones de vida de estas personas que no eran tomadas en cuenta adecuadamente a la contratación laboral.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo a la ley.

Art. 328.- LA remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras, así como las de sus familias; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado,

salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo a la ley.

Lo que le empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuaran el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de la empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijara los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho será sancionado por la ley.

Si bien se contempla el salario justo pero este término resulta demasiado amplio ya que una persona considera justo para la otra no lo es, de esto existe diversidad de criterios, por tal razón aún no se ha establecido el verdadero alcance del significado del

salario justo estipulado en la Constitución. A lo que se pueda evidenciar que el salario justo está concebido por la sociedad como el sueldo elevado que reciben los trabajadores, además de la provisión de vacaciones pagadas y pago del seguro social, permitiendo ajustes salariales adecuados y conduciendo a desarrollos balanceados de salarios en las empresas.

Art.329.- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsaran condiciones y oportunidades con este fin.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptara medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyara sus formas de organización de trabajo, y garantizara el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo, y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones.

Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

El precedente párrafo dista mucho de ajustarse a la realidad actual debido a que aún existen en el país trabajadores informales que constantemente son amonestados por la Policía Municipal de cada Cantón.

Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basaran en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsara la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo también las iniciativas del trabajo autónomo.

El Estado velara por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regulación de tales trabajadores.

Art.330.- Se garantizara la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementaran servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Art.331.- El Estado garantizara a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación, promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa del trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

Art.332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Art.333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tenga a su cargo

el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Con el fin de brindar las mismas oportunidades a todas las personas el Estado ha impulsado el proceso de contratación para los trabajadores públicos mediante la red socio empleo, los concursos de méritos y oposición, lo que no se da en sector privado, debido a que este sector en un tanto informal se maneja de acuerdo a los criterios de cada empresa sin contravenir las disposiciones legales como el porcentaje que debe haber de personas discapacitadas, quedando al criterio de los empleadores la forma y selección de su personal.

4.3.2. CÓDIGO DE TRABAJO.

4.3.2.1. Disposiciones fundamentales.-

Tienen que ver con los siguientes subtemas:

- El ámbito de Código de Trabajo.
- Obligatoriedad del trabajo.
- Libertad de trabajo y contratación.
- Irrenunciabilidad de derechos.
- Protección judicial y administrativa.
- Leyes supletorias.
- Aplicación favorable al trabajador.

4.3.2.2. **El contrato individual de trabajo.-** Es necesario en primer lugar definir términos: así, contrato individual, concepto de trabajador, concepto de empleador.

Contrato individual.- Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales bajo su dependencia, por una remuneración.

Trabajador.- Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra. Puede ser empleado u obrero.

Empleador.- Persona o entidad a quien se ejecuta una obra o se presta el servicio.

Clases.- Pueden ser:

- Expreso (escrito o verbal) o tácito.
- A sueldo, a jornal, en participación o mixto.
- Por tiempo fijo, indefinido, temporada, eventual y ocasional.
- A prueba.
- Por obra cierta, por tarea y a destajo.
- Por enganche.
- Individual, de grupo o por equipo.

4.3.2.3. **El contrato colectivo de trabajo.**

Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones conforme a las cuales

han de celebrarse en lo sucesivo, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

4.3.2.4. De las modalidades del trabajo.

- Servicio doméstico.
- Trabajo a domicilio.
- Artesanos.
- Empleados privados.
- Agentes de comercio.
- En empresas de transporte.
- Trabajo agrícola.

4.3.2.5. De los riesgos del trabajo.

- Determinación del riesgo y la responsabilidad del empleador.
- De los accidentes.
- De las enfermedades profesionales.
- De las indemnizaciones.
- De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y disminución de la capacidad para el trabajo.

4.3.2.6. De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.

- Asociaciones de trabajadores.

- Conflictos colectivos:

*Huelgas.

*Paros.

4.3.2.7. Organización, competencia y procedimiento.

- Organismos y autoridades:

* Ministerios de Relaciones Laborales.

* Direcciones Regionales del trabajo.

* Inspección de trabajo.

- Administración de justicia.

- Competencia y procedimiento.

4.3.2.8. De las sanciones.

4.3.2.8.1. Del desistimiento, del abandono y de la prescripción.

El derecho a participar los trabajadores de las utilidades de la empresa, constan en el Código del Trabajo desde los artículos 97 al 110.

Art. 97.- 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 años 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 estas al cónyuge, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Respecto al porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa es el punto que motivo esta investigación, debido a que no están siendo compensados adecuadamente los trabajadores por su esfuerzo laboral.

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 sus servicios.

Ningún trabajador podrá percibir por concepto de participación en las utilidades anuales. Conforme a lo establecido en este artículo, una suma superior a cuatro mil dólares de los Estados Unidos de América.

El excedente de utilidades que quedare luego de realizar el reparto hasta la cuantía y forma establecida en este artículo, será pagado por el empleador a favor del Estado en concepto de impuesto a la renta adicional.

Las recaudaciones por este concepto deberán destinarse a los presupuestos del Ministerio de Salud, y de Educación y Cultura.

Art.-98.- No tendrán derecho a utilidades.- Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrá derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

Si fueren menores, tendrán derecho de diferencia.

Art.99.- Deducción previa del quince por ciento.- Los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a la participación especial sobre utilidades liquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, a retenciones anticipadas por concepto del impuesto a la renta sobre dividendos que se paguen o acrediten a los socios propietarios de la misma y a otras participaciones similares que deben hacer sobre las utilidades liquidas anuales, se aplicaran luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.

Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participaran en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá estas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndose las entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicara lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre si por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en las

utilidades de los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Art. 102.- Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades liquidadas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se consideraran como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Art. 103.- Se considerarán como una sola empresa.- Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de artículos producidos por las primeras, el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la Renta.- Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomara como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto de pago del impuesto a la renta. El Ministerio de Finanzas, a petición del Director o Subdirectores del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegara un representante para el examen de contabilidad.

El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores, y se contará con ellos en cuales quiera de las instancias de la reclamación.

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagara dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección General o Subdirección del trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección General del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 626 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director General o Subdirector del Trabajo.

Art. 106.- Saldo de Utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositara en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director General o Subdirector del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si

transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementara automáticamente los fondos a que se refiere el artículo 631 de este Código.

El empleador o empresario será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada.

Art. 107.- Sanción por declaración falsa de utilidades.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, sancionará con una multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Ministerio de Finanzas y Crédito Público, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

El producto de esas multas se acumulara al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97.

Art. 108.- Anticipo de utilidades o impuesto a la renta.- Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades liquidadas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase, para los trabajadores que reciban hasta

cinco mil dólares americanos por concepto de esa participación. Cuando ésta exceda de la cantidad indicada, la diferencia será el monto imponible sobre el que deberá pagarse el impuesto a la renta.

Art. 109.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.

Art. 110.- Facultad del Ministerio relativa al pago de utilidades.- El Ministerio de Trabajo y Recurso Humanos resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativa al pago de utilidades.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA FEDERAL MEXICANA.

4.4.1.1. CONSTITUCIÓN MEXICANA.

Este cuerpo legal en el título sexto dispone:

Art. 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (...).

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar en desarrollo Industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.

- d) **La Ley** podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nuevo a creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de explotación y a otras actividades cuando lo justifiquen su naturaleza y condiciones particulares.
- e) **Para determinar el monto de utilidades de cada empresa** se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la secretaria de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
- f) **El derecho de los trabajadores** a participar en las utilidades no implica la facultad de invertir en la dirección o administración de las empresas.

La constitución Mexicana es un tanto específica para determinar las utilidades a las que tiene derecho el trabajador dado que dispone que una comisión Nacional, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores, mientras que en la nuestra se explica que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley. Con esto se entiende que el porcentaje que un trabajador perciba por utilidades será variable no por el monto de las rentas de la empresa sino por las condiciones generales de la economía nacional

mexicana, mientras que el Ecuador no se analiza la economía nacional para el reparto de utilidades a los trabajadores.

4.4.1.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En su capítulo VIII de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa dice:

Art. 117.- Los trabajadores participan en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores de las utilidades de las Empresas.

Art. 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones, realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional; tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Art. 119.- La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Art. 120.- El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

La Ley Federal Mexicana, a diferencia de la nuestra no especifica el porcentaje que le correspondería a la participación de los trabajadores en la utilidad de la empresa, únicamente dispone que una comisión nacional practicará las investigaciones y realizara los estudios necesarios, apropiados para conocer las condiciones generales de la economía Nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, a diferencia nuestro Código de Trabajo establece claramente que el porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas es del 15%.

4.4.2. LEGISLACION DE LA REPUBLICA DE CHILE.

4.4.2.1. CONSTITUCIÓN CHILENA.

En el Capítulo III de los derechos y deberes constitucionales dice:

Art. 16°.- Libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la Ley pueda exigir la nacionalidad Chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés Nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos. La ley determinara las profesiones que requieran grado o título Universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.

Se evidencia que la Constitución Chilena respecto al trabajo igual que la ecuatoriana garantiza el Derecho al trabajo libremente escogido y aceptado siempre que sea lícito con una justa retribución igualmente nuestra constitución trata de que los trabajadores reciban retribuciones justas. Respecto a la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa nada se dice, en tal virtud existe una marcada diferencia con la Constitución ecuatoriana debido a que en esta última otorgada la potestad a la ley para que regule los límites de participación en las utilidades de la empresa.

4.4.2.2. CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE.

En su capítulo V de las remuneraciones dice:

Art. 42.- Constituye remuneración, entre otras, las siguientes:

a) Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma.

Art. 46.- Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, estas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.

Art. 47.- Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de Contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo periodo anual, incluidos los que no tengan derecho.

Art. 48.- Para estos efectos se considerara utilidad la que resuelve de la liquidación que practique el servicio de impuestos internos para la determinación del impuesto a la renta, sin deducir las pérdidas de ejercicios anteriores; y por utilidad liquida se entenderá la que arroje dicha liquidación deducido el diez por ciento del valor del capital propio del empleador, por interés de dicho capital.

El código del trabajo chileno al igual que el código del trabajo Ecuatoriano si contempla los porcentajes que deberán obtener los trabajadores por concepto de participación de utilidades de la empresa, la diferencia radica en que el código ecuatoriano establece 15% mientras que el chileno establece que tendrá la obligación de graficar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de las utilidades o excedentes lo que evidencia que en comparación con el porcentaje de nuestro país es el doble es decir el 30% de las utilidades, claro que en realidad resulta casi imposible creer que algún empleador por un espíritu gratificador pueda contemplar más del 30% de las utilidades de la empresa para repartir a sus trabajadores, no obstante de ello queda esa posibilidad creada en la citada ley.

4.4.3. LEGISLACION DE LA REPUBLICA DEL PERU

4.4.3.1. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PERU

Artículo 22°.-El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23°.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de

fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27°.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29°.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

5. MATERIALES Y METODOS

5.1. MATERIALES UTILIZADOS

Documentos bibliográficos de consulta	30\$
Material de escritorio	20\$
Servicio de internet	50\$
Transporte y movilización	100\$
Imprevistos	20\$
Total	220\$

La suma de doscientos veinte dólares norteamericanos (220\$) que serán financiados con recursos propios, lícitos y persona

5.2. MÉTODOS.

Para poder desarrollar nuestra investigación en cuanto al tema TITULO: "REFORMASS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CODIGO DE TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 23%.

Se utilizaron los siguientes métodos.

5.2.1. METODO INDUCTIVO

Es un proceso analítico, sistemático que se siguió en la recolección de la información sobre hechos, cosas particulares para llegar al descubrimiento de principios y leyes generales, a fin de abordar y explicar adecuadamente el objeto de estudio .

5.2.2. METODO DEDUCTIVO:

Se aplicó siguiendo un razonamiento de lo general a lo particular, lo que permitió llegar a las conclusiones de carácter particular siguiendo las reglas de lo empírico.

5.2.3. METODO BIBLIOGRAFICO:

Este método se lo aplico mediante la recolección y adaptación de bibliografía y textos de autores en relación directa de las variables de nuestro objeto de transformación.

5.2.4. UNIVERSO DE ESTUDIO:

El universo de estudio de nuestra tesis lo constituyo 40 abogados en libre ejercicio de LA PROVINCIA DE SANTO DOMINGO.

5.3. PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS.

5.3.1. PROCEDIMIENTOS.

En la investigación se buscaron tres tipos de información:

- 1) La Documental.-** Que está registrada en libros, revistas, periódicos, informativos, documentos que se obtendrán en el Ministerio de Relaciones Laborales.
- 2) La consulta de Internet.-** Que demanda la respectiva USB y su posterior reproducción.
- 3) La información que brindaron los encuestados.-** La misma que realizada la respectiva tabulación nos permitió obtener los resultados adecuados y pertinentes a nuestros objetivos planteados.

La metodología que se empleo tuvo como finalidad armonizar el rigor científico de la investigación; así mismo se consideraron casos concretos para hacer viable una propuesta jurídica de reforma al Art.97 del Código de trabajo.

5.3.2. TECNICAS.

Las técnicas de investigación son los diferentes instrumentos que sirven para obtener información primaria y secundaria del sector universo.

La investigación es de tipo teórica-descriptiva-histórica, bibliográfica, documental y de campo.

En esta investigación se utilizaron las técnicas de la encuesta y la entrevista.

5.3.2.1. TECNICAS DE LA ENCUESTA.

Esta técnica nos permitió obtener datos reales mediante encuestas realizadas a 40 abogados en libre ejercicio del Cantón Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Para realizar la presente encuesta, mi persona Karem Zambrano realice en diferentes puntos estratégicos de la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas, y seleccionando al azar a 40 profesionales del Derecho, realizando la visita a sus oficinas se les realizo las encuestas en forma individual.

5.3.2.2. TÉCNICAS DE ENTREVISTA.

Esta técnica se lo realizo mediante cinco entrevistas a personas especializadas e involucradas en la

problemática. Se utilizó también la ficha bibliográfica para el trabajo del análisis documental y la consulta en el internet con sus respectivos archivos en USB.

6. RESULTADOS.

6.1. Resultados de la aplicación de encuestas.

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS ENCUESTAS.

Conforme se indicó en la metodología del proyecto de investigación aprobado para la ejecución de la presente investigación aplique con éxito pero con gran sacrificio ya que la encuesta a 40 abogados en libre ejercicio, quienes supieron contestar al interrogatorio en base a los objetivos, hipótesis y obviamente en el problema que motiva esta indagación.

El cuestionario elaborado mediante la técnica de la encuesta será anexado en la parte final de esta investigación; pese a lo cual a continuación es preciso en la presentación de los resultados señalar todos y cada una de las preguntas que fueron presentadas ante la población investigada.

Debemos señalar también que aunque no compartimos con el criterio de algunas personas que componen la población investigada el más amplio sentido de la democracia presentamos todos los resultados.

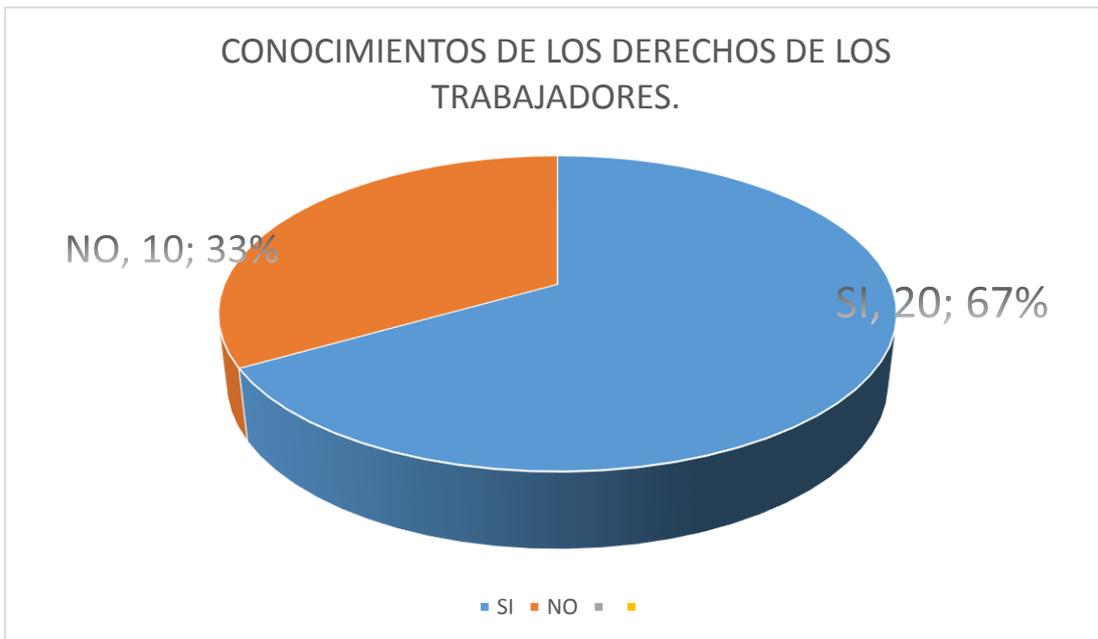
ENCUESTA A CUARENTA PROFESIONALES DEL DERECHO.

Primera pregunta: ¿Conoce Ud. Sobre el Derecho del Trabajador con respecto a los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales establecidos en el Código de Trabajo?.

Cuadro N.-1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	67%
No	10	33%
Total	30	100%

Gráfico N.-1



Conforme se puede observar en el cuadro que antecede veinte de las treinta personas encuestadas, que representan el 67% contestaron afirmativamente indicando que si conocen los derechos de los trabajadores respecto de los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales mientras que la minoría, esto es diez

personas que representan el 33% contestaron negativamente, es decir, no conocen.

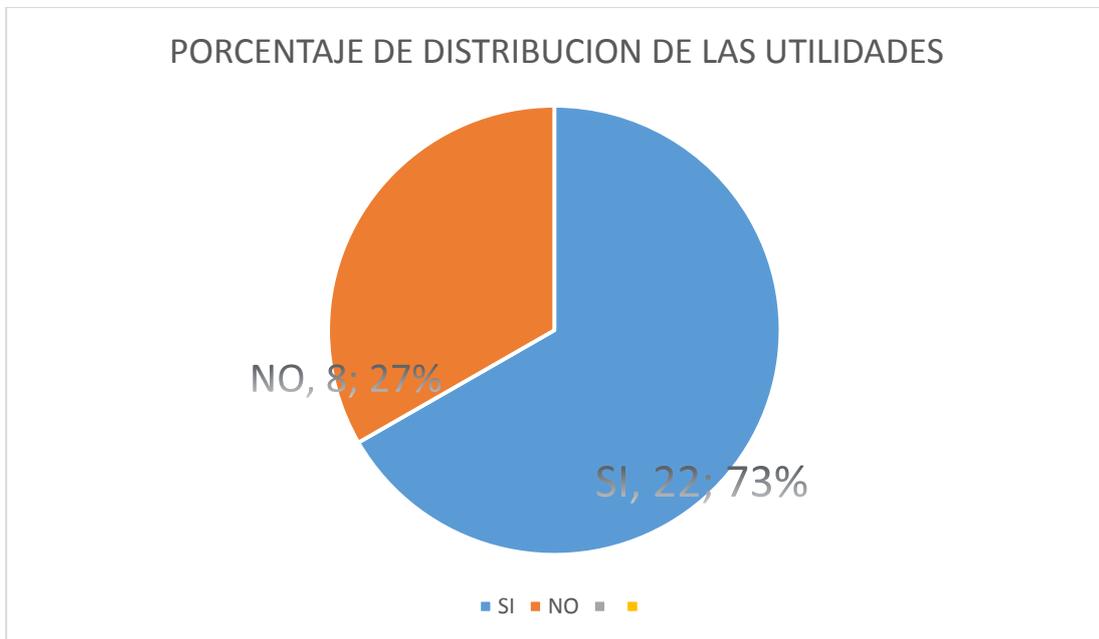
Referente a lo contestado por quienes afirman que no conocerlos derechos de los trabajadores respecto de los salarios, sueldos, utilidades, bonificaciones y remuneraciones adicionales opinamos que no se justifica puestos que al estar inmersos en alguna actividad laboral de carácter jurídica es su obligación conocer la normativa pertinente, como si lo hace la mayoría que si conoce.

SEGUNDA PREGUNTA: ¿Ud. Conoce sobre el derecho de los trabajadores a percibir las utilidades, los cuales el empleador reconocerá el 15% de las utilidades líquidas, distribuidas el 10% se dividirá para los trabajadores, y el 5% será entregado directamente a los trabajadores de la empresa en proporción a sus cargas familiares?

Cuadro N.-2.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73%
No	8	27%
Total	30	100%

Gráfico N.-2.



Conforme se puede observar en el cuadro que antecede ocho de las treinta personas encuestadas, que representan el 27% contestaron negativamente indicando que no conocen que el 10% se reparte a todos por igual y el 15% en proporción a las cargas familiares mientras que la mayoría, esto veinte y dos personas que representan el 73% contestaron afirmativamente, es decir, si conocen de este particular.

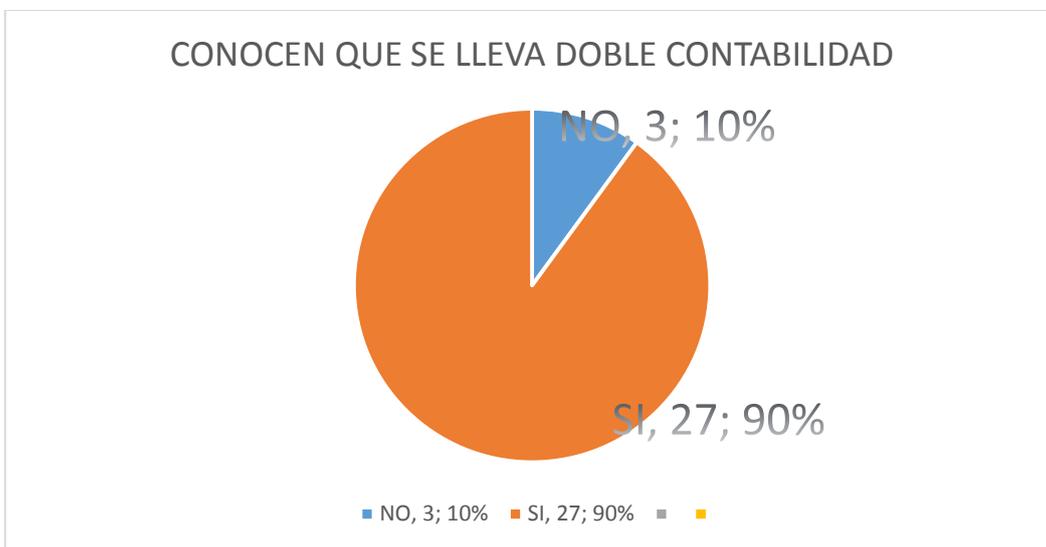
Referente a la pregunta planteada opinamos que la mayoría de los encuestados conocen como se distribuye el 15% de utilidades.

Tercera pregunta: ¿Considera usted que muchos empleadores llevan doble contabilidad y dejan de pagar las utilidades a los trabajadores?

Cuadro N.-3.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Gráfico N.-3.



Conforme se puede observar en el cuadro de antecedentes veinte y siete de las treinta personas encuestadas, que representan el 90% contestaron afirmativamente, conocen que los empleadores llevan doble contabilidad mientras que la minoría, esto es tres personas que representan el 10% contestaron negativamente, es decir, no conocen que los empleadores lleven doble contabilidad.

Las personas que indicaron que si conocen que los empleadores llevan doble contabilidad, señalaron que de esta manera se afecta a los trabajadores en el porcentaje de utilidades.

Las personas que indicaron que no conocen que los empleadores lleven doble contabilidad es debido a que tiene que justificar sus transacciones ante el Servicio de Rentas Internas.

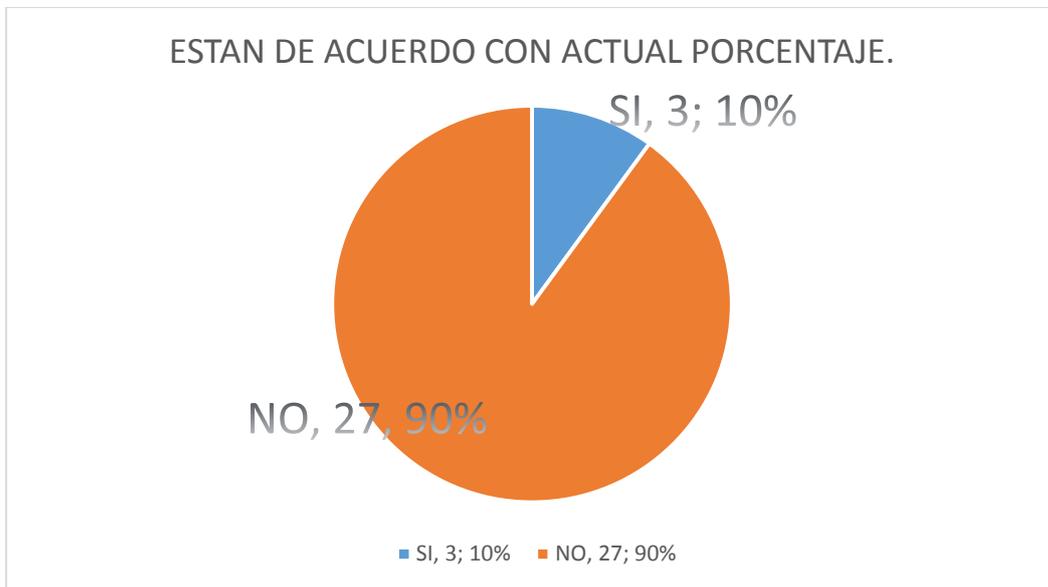
Referente a la pregunta planteada opinamos que los empleadores se las ingenian de alguna manera para incumplir lo dispuesto en la Ley.

Cuarta Pregunta: ¿Ud. Cree que el actual porcentaje de participación de utilidades para los trabajadores justifica el esfuerzo que hacen en beneficio de sus empresas?

Cuadro N.-4.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	10%
No	27	90%
Total	30	100%

Gráfico N.-4.



Conforme se puede observar en el cuadro que antecede tres de las treinta personas encuestadas, que representan el 10% contestaron afirmativamente, creen que el actual porcentaje es correcto mientras que la mayoría, esto es veinte y siete personas que representan el 90% contestaron negativamente, es decir, no creen que el actual porcentaje justifique el esfuerzo que realizan los trabajadores.

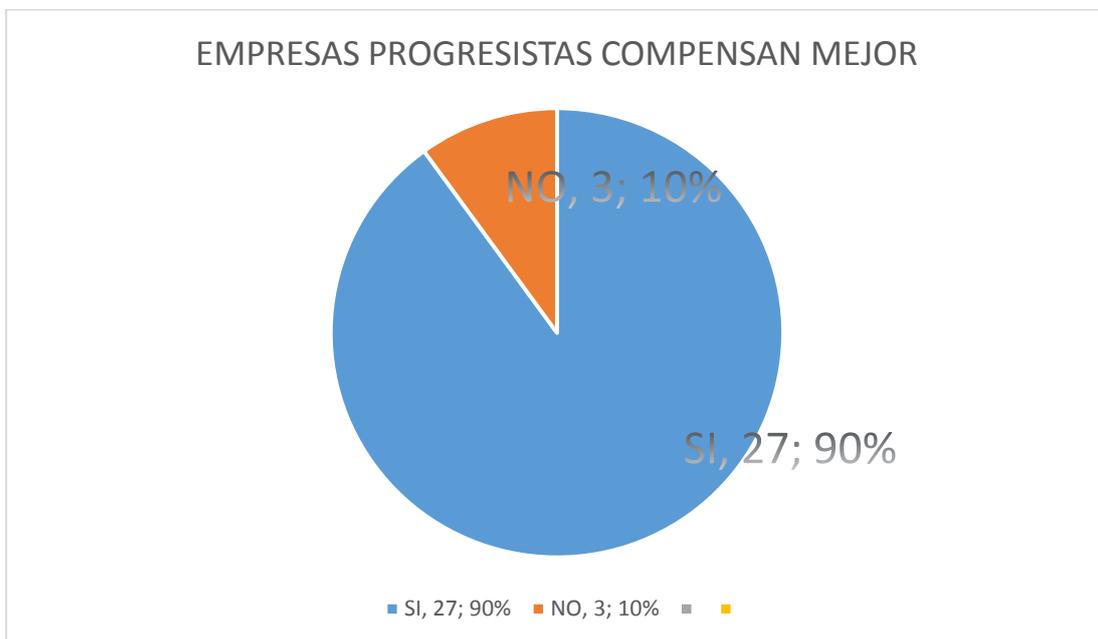
Referente a la pregunta planteada opinamos que las condiciones sociales han cambiado y para los trabajadores puedan llevar un vida digna es necesario que tenga derecho a participar en un porcentaje mayor de las utilidades de los empleadores.

Quinta Pregunta: ¿Sabía Ud. Que el sistema de compensación económica a los trabajadores es muy importante para ellos?

Cuadro N.-5.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Gráfico N.-5.



Conforme se puede observar en el cuadro que antecede veinte y siete de las treinta personas encuestadas, que representan el 90% contestaron afirmativamente, es decir que los trabajadores que reciben mejores

compensaciones económicas están motivados para desarrollar las labores de mejor manera, mientras que la minoría, esto es tres personas que representa el 10% contestaron negativamente, es decir, no conocen que las mejores compensaciones económicas sean causa para que mejoren el desarrollo del trabajo los empleados.

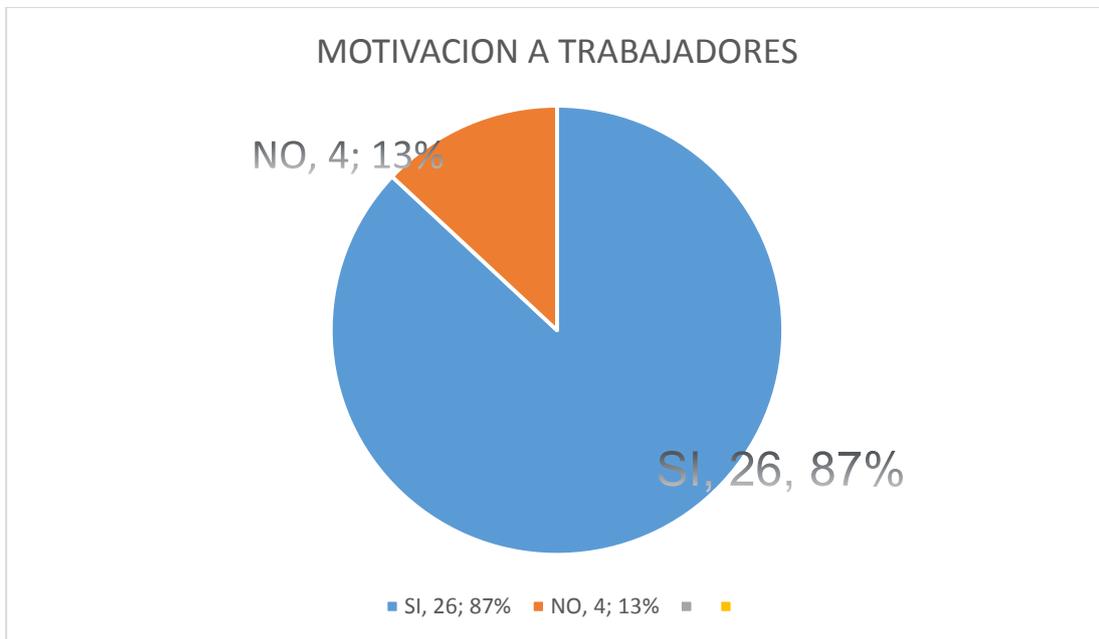
Referente a la pregunta planteada opinamos que las condiciones sociales han cambiado y para que los trabajadores den su mejor esfuerzo tienen que ser motivados mediante compensaciones adicionales.

Sexta Pregunta: ¿Considera Ud. Que el porcentaje del 15% de utilidades para los trabajadores no motiva realmente a los empleados o empleadores a producir más?

Cuadro N.- 6.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	26	87%
No	4	13%
Total	30	100%

Gráfico N.-6.



Con esta pregunta se pudo apreciar que el 87% consideran que el 15% de las utilidades no motiva a los trabajadores a producir más; mientras que el 13% considera que el actual porcentaje si motiva a los trabajadores a producir más.

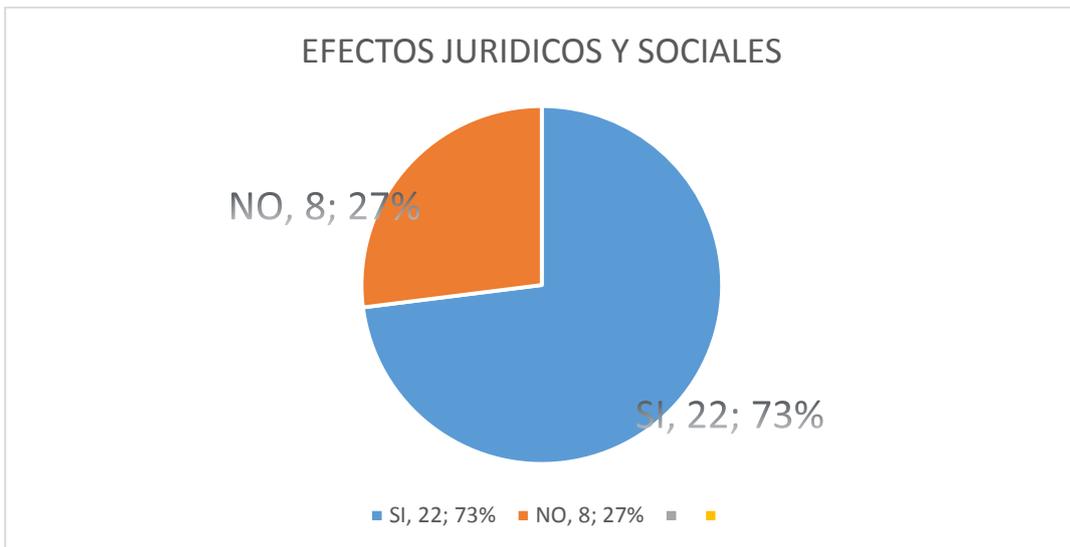
Por lo que se considera que es necesario incrementar el porcentaje de utilidades que deben percibir los trabajadores.

Séptima Pregunta: ¿Ud. Cree que causa efectos jurídicos y sociales no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores de la empresa de los empleadores?

Cuadro N.-7.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	73%
No	8	27%
Total	30	100%

Gráfico N.-7.



Esta pregunta nos permitió determinar que el no, establece porcentajes adecuados en las utilidades para los trabajadores ocasiona efectos jurídicos y sociales como problemas económicos, desmotivación, dado que el 73% contestó afirmativamente, mientras que el 27% de la población encuestada contestó negativamente lo que da a entender que consideran que el no establecer porcentajes adecuados para las utilidades de los

trabajadores es un problema irrelevante en cuanto a efectos jurídicos y sociales.

Por lo que se considera que se debe establecer porcentajes adecuados para las utilidades de los trabajadores y de esta manera evitar efectos jurídicos y sociales que van en detrimento de la misma sociedad.

Octava Pregunta: ¿Considera Ud. Que el Art. 97 del Código de Trabajo no establece porcentajes adecuados en las utilidades para los trabajadores de la empresa de empleadores?

Cuadro N.-8.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	28	93%
No	2	7%
Total	30	100%

Gráfico N.-8.



Según los resultados de esta pregunta se concluye que el 93% de los encuestados no está de acuerdo con los porcentajes determinados en el Art. 97 del Código del Trabajo; por otro lado el 7% manifiesta que el prenombrado artículo si establece porcentajes adecuados en las utilidades de los trabajadores.

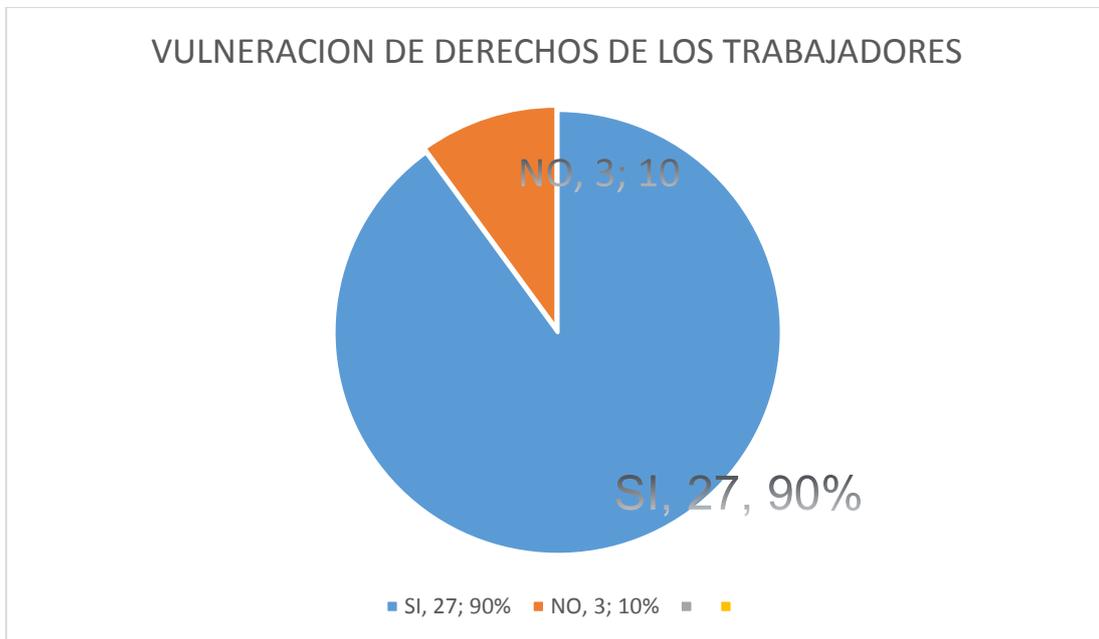
De lo que oportuno deducir que el Art. 97 del Código de Trabajo establece un íntimo porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Novena Pregunta: ¿Ud. Cree que por falta de la reforma al Art. 97 del Código de Trabajo respecto a incrementar el porcentaje en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores en las de la empresa de los empleadores genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador lo cual vulnera los derechos de los trabajadores en general?

Cuadro N.-9.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Gráfico N.-9.



Conforme se observa en esta pregunta el 90% de los encuestados consideran que la falta de aumento al porcentaje de participación de utilidades de los trabajadores genera una inseguridad jurídica y contradicción con la Constitución ya que no se está velando por el bienestar y el buen vivir de los trabajadores.

Es importante indicar que con ello se corrobora una vez más la necesidad de plantear una reforma al Art. 97 del Código de Trabajo con el fin de aumentar el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa del 15% al 20%.

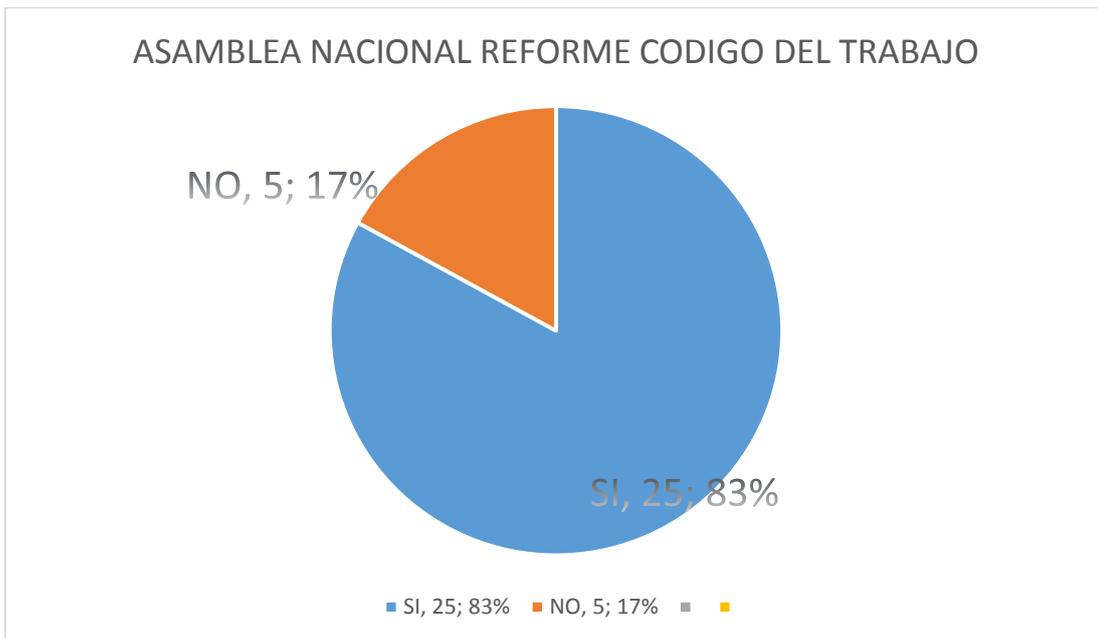
Décima Pregunta: ¿Cree Ud. Que se debe reformar el Art. 97 del Código del Trabajo respecto a incrementar porcentajes adecuados en las utilidades del 15% al

20% para los trabajadores en las empresas de los empleadores?

Cuadro N.-10.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83%
No	5	17%
Total	30	100%

Gráfico N.-10.



Conforme se puede observar en el cuadro de acontecimiento veinte cinco de los treinta personas encuestadas, que representan el 83% contestaron afirmativamente, es decir desean que la Asamblea Nacional reforme el Código del Trabajo para permitir

que los trabajadores participen en el 20% de las utilidades de las empresas en que prestan sus servicios, mientras que la minoría, esto es cinco personas que representan el 17% contestaron negativamente, es decir, no creen necesario que se reforme el Código de Trabajo.

Referente a la pregunta planteada opinamos que la Asamblea Nacional si debe reformar el Código de Trabajo para permitir que los trabajadores participen del 20% de las utilidades de las empresas en las que prestan sus servicios.

A pesar que opinamos diferente, sin embargo hemos expuesto en forma fidedigna la opinión de los encuestados. Nuestro criterio es que se debe replicar las buenas prácticas de otras empresas que han alcanzado éxito debido a las compensaciones adicionales que dan a sus trabajadores.

6.2. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.

A continuación transcribimos textualmente lo manifestado por diferentes personas que entrevistamos, profesionales que están directamente vinculados o tienen un conocimiento amplio del asunto que tratamos. Las personas entrevistadas son especialista en asuntos laborales. En la ciudad de Santo Domingo; y a un Abogado patrocinador de empleadores.

Entrevista a un especialista en asuntos laborales en Santo Domingo.

Primera pregunta: ¿Conoce usted cual es el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas?

Efectivamente si conozco. Los trabajadores participan del 15% de las utilidades que obtengan las empresas.

Segunda pregunta: ¿Sabía usted que del 15% de las utilidades el 10% se reparte a todos los trabajadores por igual y el 5% para quienes tengan cargas familiares?

Tercera pregunta: ¿Sabía usted que muchos empleadores llevan doble contabilidad para evitar pagar mejores utilidades a los trabajadores?

Personalmente creo que sí la gran mayoría de empleadores lo hacen con regularidad. Inflan gastos para demostrar que no han obtenido buenas utilidades.

Cuarta pregunta: ¿Cree usted que el actual porcentaje de participación de utilidades justifica el esfuerzo que hacen los trabajadores?

Lo importante sería que tanto trabajadores como empleadores procedan correctamente. La crisis actual amenaza con quebrar empresas y muchos trabajadores podrían quedarse en la calle. Pero el actual porcentaje es insuficiente por el esfuerzo que realizan los trabajadores.

Quinta Pregunta: ¿Sabía usted que las empresas que han obtenido mejores resultados son las que mejor compensan a sus trabajadores?

Las empresas que realmente han salido adelante lo han hecho gracias a la colaboración de sus trabajadores. Es asunto de buenas prácticas empresariales. Hay empresas que por dentro de sus políticas está incluir a sus trabajadores como accionistas de las mismas empresas, claro con una participación menor. Y esto les ha dado buenos resultados, porque tienen trabajadores legales, la economía se desenvuelven en un ambiente de transparencia y todo funciona mejor. De esta forma pueden incluso compensar en mejor forma a sus trabajadores.

Sexta Pregunta: ¿Estaría usted de acuerdo que la Asamblea Nacional reforme el Código de Trabajo e incremente al 20% el porcentaje de participación de utilidades a los trabajadores?

Yo estoy totalmente de acuerdo que la Asamblea Nacional reforme el Código del Trabajo, el artículo pertinente para que los trabajadores puedan participar del 20% de las utilidades de la empresa.

6.3. ENTREVISTA A UN ABOGADO PATROCINADOR DE EMPLEADORES.

Primera Pregunta: ¿Conoce usted cual es el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas?

Si las conozco. Los trabajadores participan del 15% de las utilidades que obtengan las empresas.

Segunda Pregunta: ¿Sabía usted que el 15% de utilidades el 10% se reparte a todos los trabajadores por igual y el 5% para quienes tengan cargas familiares?

Si, así es. Todos los trabajadores participan del 10% de las utilidades existentes. El restante 5% se reparte solo entre aquellos que tienen cargas familiares.

Tercera Pregunta: ¿Sabía usted que muchos empleadores llevan doble contabilidad para evitar para mejores utilidades a los trabajadores?

No porque existe un control riguroso de parte del Servicio de Rentas Internas y no se podría llevar doble contabilidad. Incluso se correría un riesgo grande ante el fisco.

Cuarta Pregunta: ¿Cree usted que el actual porcentaje de participación de las utilidades justifica el esfuerzo que hacen los trabajadores?

Los legisladores lo establecieron y hasta la presente fecha ha funcionado bastante bien. No creo que se debería cambiar este porcentaje porque desincentivaría la inversión. Muchas empresas han quebrado por malas políticas implementadas. Incrementar el porcentaje ahuyentaría la inversión, más personas se quedarían sin trabajo.

Quinta Pregunta: ¿Sabía usted que las empresas que han obtenido mejores resultados son las que mejor compensan a sus trabajadores?

Si efectivamente las empresas tienen mecanismos de motivación hacia sus dependientes. Se crean bonificaciones por lograr objetivos, por alcanzar metas. El trabajo es dinámico en cada empresa. Es asunto de buenas prácticas empresariales. También depende de si los trabajadores que tienen son personas capacitadas, competentes, hay un sinfín de circunstancias. Cada empresa tiene que ver lo que mejor resultados le he dado y persistir por ello.

Sexta Pregunta: ¿Estaría usted de acuerdo que la Asamblea Nacional reforme el Código de Trabajo e incremente al 20% el porcentaje de participación de utilidades a los trabajadores?

Personalmente creo que no sería conveniente. En las actuales circunstancias lo que se necesita es que haya seguridad jurídica y tanto empleadores como trabajadores armonicen sus actuaciones. Lo contrario llevará a muchas empresas a la quiebra y también los trabajadores pierden con esto. El 15% de participación de utilidades que tienen actualmente los trabajadores es correcto. No se lo debería incrementar. Lo que sí creo es que los trabajadores puedan ganar por producción así como es en otros países. El que más produce más gana. Eso sería justo.

7. DISCUSION

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETOS Y CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

7.1.1. VERIFICACIÓN DE OBJETOS.

Es necesario que la presente investigación contenga los objetivos que nos formulamos al iniciar la investigación, y precisamente en este acápite se debe puntualizar que mediante un adecuado proceso metodológico se llegaron a verificar positivamente.

Así tenemos que los objetivos se clasifican en un general y cuatro específicos, considero conveniente transcribir los mismos para permitir una mejor ilustración de dicha investigación. El objetivo general estaba redactado de la siguiente forma: “Realizar un estudio crítico, reflexivo, doctrinario y jurídico del Código de Trabajo respecto de los salarios, de los sueldos, de las utilidades, de las bonificaciones y remuneraciones adicionales”.

En el presente informe final en la revisión de literatura me permito asimilar el marco conceptual, marco doctrinario y marco jurídico, de modo que la investigación se encuentra fundamentada teórica y doctrinariamente recogiendo en el más amplio sentido democrático todas las corrientes de pensamiento para dar mayor transcendencia a este trabajo elaborado.

En este punto desarrolle las categorías jurídicas que presentaban las distintas normas legales que el Ecuador ha expedido, así como las normas

constitucionales que permiten identificar e investigar de mejor forma la problemática enunciada.

Con la colaboración de la población que seleccione para investigar de mejor forma la problemática enunciada.

Con la colaboración de la población que seleccione para investigar pude cumplir mi objetivo de estudiar empíricamente la problemática.

El primer objetivo específico estuvo redactado de la siguiente forma: “Efectuar un análisis sobre el Art. 97 del Código de Trabajo en relación a la participación de trabajadores en las utilidades de la empresa”

Este objetivo lo cumplí al desarrollar el numeral sexto que se refiere a: Resultados der la aplicación de entrevistas; y, estudio de casos, en donde los entrevistados expertos en el tema manifestaron que el porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa no se encuentran debidamente preceptuada, lo cual permite a las empresas aprovecharse del esfuerzo que realizan los trabajadores en su provecho.

El segundo objetivo específico estuvo redactado de la siguiente forma: “Determinar que en el Art. 97 del Código de Trabajo no establece porcentajes adecuados en las utilidades para los trabajadores de la empresa de los empleadores.”

El objetivo mencionado anteriormente se cumplió al desarrollar los resultados de la aplicación de las encuestas y los resultados de la aplicación de Entrevistas, cuyos resultados muestra efectividad que es necesaria la reforma de la Ley en estudio para que en ellas establezcan las figuras jurídicas que a su vez se constituirán herramientas esenciales para regular el cobro de tarifas que vayan en beneficios de los usuarios y consumidores.

El tercer objetivo específico estuvo redactado de la siguiente forma: “Comprobar los efectos jurídicos que causa al no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores de la empresa de los empleadores”.

Este objetivo cumple en el Capítulo nueve, que se refiere a la propuesta de reforma jurídica, en el que se presenta la propuesta de reforma del Art. 97 del Código de Trabajo para que sea la Asamblea Nacional para que la Asamblea Nacional la que pueda modificar el referido artículo para adecuar el porcentaje de participación de los trabajadores ecuatorianos a la realidad existente en la actualidad y que le estimule a mejorar su trabajo y por ende a mejorar sus condiciones económicas.

El cuarto objetivo específico estuvo redactado de la siguiente forma: “Proponer un proyecto de reforma al Art. 97 del Código de Trabajo respecto a incrementar porcentajes adecuados en las utilidades del 15% al

20% para los trabajadores en las empresas de los empleadores.

Este objetivo se cumple en el Capítulo nueve, que se refiere a la propuesta jurídica, en el que se presenta la propuesta de reforma del Art. 97 del Código de Trabajo para que sea solo la Asamblea Nacional la que puede modificar el porcentaje de participación de los trabajadores ecuatorianos del quince al veinte por ciento.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

“La falta de reforma al Art. 97 del Código de Trabajo respecto a incrementar el porcentaje en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores en las de la empresa de los empleadores genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador lo cual vulnera los derechos de los trabajadores en general”.

La deducción que hipotéticamente presenté al iniciar esta mi investigación tuvo como resultado final un alto porcentaje de veracidad lo que fue demostrado a lo largo de este trabajo cuando se analizó doctrinariamente la figura jurídica que motivó esta indagación, de modo que pudieron establecerse etimologías, definiciones, clasificaciones y otros elementos más que se encuentran desarrolladas en esta investigación, en la hipótesis que a continuación redacto se podrá establecer que anticipadamente había identificado cierta problemática que se ha fundamentado:

Cabe señalar que la investigación de campo permitió que la población entrevistada y encuestada tome factible que en este momento realice esta contrastación por cuanto cuantitativamente y cualitativamente se demostró la certeza de mi deducción hipotética.

7.3. FUNDAMENTACIÓN DOCTRINARIA, JURÍDICA Y EMPÉRICA QUE SUSTENTA LA PROPUESTA REFORMA.

En el presente trabajo de investigación jurídica, al realizar un análisis doctrinario del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, debo manifestar que las mismas se encuentran concebidas en los sistemas laborales vigentes actualmente en el mundo.

En la actualidad la imposición de un porcentaje adecuado de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa se toma indispensable para cumplir con los fines estatales que es lograr que los trabajadores ecuatorianos logren una vida decorosa.

Los porcentajes de participación de los trabajadores que laboran en el sector privado, en las utilidades de las empresas, es insignificante en relación al esfuerzo que realizan; la entrega segura de cinco remuneraciones básicas, por cada año de servicio a los servidores públicos; y la ocultación de los verdaderos resultados económicos por parte de los empresarios, crea la desconfianza, malestar e impotencia a los trabajadores privados.

De tal manera que el objetivo de la presente investigación es presentar un soporte jurídico que coadyuve a solucionar la problemática planteada dentro de un marco legal. Es necesario reformar el Código de Trabajo, para regular en mejor forma lo concerniente a los porcentaje de participación en las utilidades de las empresas, y que al mismo tiempo armonicen con las leyes laborales y se propenda al desarrollo económico de la sociedad.

Referente a las relaciones jurídicas que se generan manifestamos que el derecho a participar de las utilidades de las empresas, es un derecho justo y conveniente.

Era necesario realizar la presente investigación para darnos cuenta de la problemática existente y las posibles soluciones que planteamos para solucionarla.

En cuanto a la Fundamentación empírica de mi propuesta en la presentación de los resultados de la investigación de campo se determinó que la mayoría de los encuestados y entrevistados sostienen que es necesario reformar el Código del Trabajo, porque es necesario adecuar la normativa ecuatoriana y que pueda lograrse que esta investigación tenga el fruto esperado y que pueda convertirse en un trabajo válido para sustentar una reforma legal.

8. CONCLUSIONES.

Las conclusiones a las que he llegado son el resultado de un trabajo arduo y sobre todo la realización de un análisis crítico de las encuestas obtenidas, las entrevistas, entre otros elementos que me han permitido tener una visión más amplia de la problemática existente en relación al tema propuesto.

- Las utilidades que proporcionan las empresas a sus trabajadores son ínfimas porque no sustentan las más elementales necesidades de sus hogares.
- De fuentes fidedignas se conoce que muchas empresas que realizan doble contabilidad y de esta manera no pagan utilidades a sus trabajadores.
- El actual porcentaje de participación de utilidades no justifica el esfuerzo que hacen los trabajadores.
- La Asamblea Nacional debe reformar el Art. 97 del Código de Trabajo para que los trabajadores reciban el 20% de las utilidades que obtengan sus empleadores.
- Debería tomarse en cuenta la opinión experta de profesores universitarios.

9. RECOMENDACIONES.

- Las utilidades que proporcionan las empresas a sus trabajadores deben ser las correctas y que sustenten sus reales necesidades.
- Se debe alentar a las empresas a que cumplan a cabalidad sus obligaciones de utilidades a sus trabajadores y se sancionen cuando lleven doble contabilidad.
- El Art. 97 del Código de Trabajo para que se armonice con las aspiraciones y derechos de los trabajadores ecuatorianos.
- Que las reformas sugeridas provengan de representantes de las universidades.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.

Que en la investigación debe establecer la tesis, la antítesis y la síntesis de distintas teorías, es este acápite presento como resultado final y como producto elaborado y consensuado la siguiente propuesta de reforma a la Constitución de la República del Ecuador.

Proyecto de Reforma al Art. 97 del Código de Trabajo.

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.

PROPUESTA JURÍDICA.

LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR.

Que, la comisión de lo civil y penal ha emitido informe favorable respecto a la Reforma al Código del Trabajo en lo relacionado a reformar el Art. 97.

CONSIDERANDO.

Que uno de los fines fundamentales del Estado es el de proteger y garantizar, de manera real e efectiva los derechos de las personas en general.

Que en los últimos años se ha desmejorado considerablemente la situación de los trabajadores ecuatorianos debido a que los ingresos que perciben resultan insuficientes para enfrentar la crisis económica existente.

Que los trabajadores tienen derecho a llevar una vida digna y decorosa conforme lo garantiza la Constitución del Ecuador.

Que la Constitución de la República del Ecuador establece que el Estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas.

Que la Sociedad ecuatoriana requiere de normas legales actuales y modernas que recogen las experiencias contemporáneas para regular de mejor modo el comportamiento de las personas.

Que el Código de Trabajo vigente necesita de reformas a fin de regular en debida forma la participación de los trabajadores en las utilidades que obtengan las empresas o empleadores en donde prestan sus servicios.

Que el Código del Trabajo debe adecuarse a disposiciones constitucionales a fin de no contradecirla.

Por lo que EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONCEDE EL NUMERAL 6 DEL ART. 120 DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. EXPIDE LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA AL ART. 97 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

Art. 1 “Refórmese los tres primeros incisos del artículo 97 por los siguiente:

“El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el veinte por ciento (20%) de las utilidades liquidadas. Este porcentaje se distribuirá así:

El trece por ciento (13%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideraciones a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El siete por ciento (7%) 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 del hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

Artículo final.- La presente Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano en la Sala de Sesiones del H. Asamblea Nacional, a los veintiocho días del mes de mayo del año 2015.

f) Presidente de la Asamblea Nacional.

f) Secretario General.

10. BIBLIOGRAFÍA.

- 1. CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Dr.,** Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L., edición 1988, Buenos Aires, Argentina.
- 2. CÓDIGO DEL TRABAJO,** Corporación de Estudios y Publicaciones, quinta edición, 2010 Quito, Ecuador.
- 3. CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR,** Corporación de Estudios y publicaciones, quinta edición, 1999. Quito, Ecuador.
- 4. ENCICLOPEDIA DIGITAL ENCARTA,** Microsoft Corporation, edición 2014.
- 5. ENCICLOPEDIA ILUSTRADA DE LA LENGUA CATELLANA SAPIENS,** Tomo 5, Editorial Sopena Argentina, editada el 31 de agosto de 1976.
- 6. MÓDULO X DE LA CARRERA DE DERECHO,** Modalidad de Estudios a Distancia, Universidad Nacional de Loja, edición 2016.

11. ANEXOS.

PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACION A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TEMA

“REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20%”.

ESTUDIANTE: KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA

LOJA – ECUADOR

2017

1. TEMA.

“REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20%”.

2. PROBLEMÁTICA.

Las principales fuentes de trabajo en la Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas, están dadas por la Industria, la agricultura, la ganadería, la avicultura, etc.

En el sector Industrial se han desarrollado muchas Empresas especialmente las dedicadas a la extracción de la palma Africana, esto es, las extractoras de palma Africana. Las cuales producen el aceite rojo con que elaboran los aceites comestibles y afines. El trabajo en estas Industrias es de lo más pesado, requiere esfuerzo constante y dedicación exclusiva, las personas que trabajan en estas fábricas lo hacen en horarios rotativos, con regularidad trabajan más de las ocho horas establecidas. En los últimos años si bien se ha especializado el trabajo en estas fábricas, también han generado una serie de problemas a la salud de las personas.

Las enfermedades del trabajo no se dan por los insumos que tienen que manipular, sino por los frecuentes accidentes que dejan a los obreros con algún grado de discapacidad y en algunos casos lamentables debido al cansancio no han podido manipular adecuadamente las maquinas que han explotado causando pérdida de vidas humanas.

La Agricultura que es una fuente importante de producción e ingresos económicos de esta Provincia pujante, es una fuente de ingresos importante a nivel Nacional, este sector de la Economía no está

desprovisto de dificultades. Los agricultores y campesinos tienen que vérselas no solo con las enfermedades sino también con los cuatros y delincuentes comunes, que roban los animales de producción, de trabajo y los frutos de las plantaciones. Los trabajadores agrícolas no cuentan con todos los servicios que se tienen en la Provincia, las enfermedades tropicales, las serpientes asechan con regularidad.

En la Ganadería sucede algo similar, los trabajadores tienen que lidiar con los animales semisalvajes, en invierno con regularidad tienen que andar mojados, con posibilidad de enfermarse; su familia corre el mismo riesgo por las enfermedades, por la carencia de medicinas, y el aislamiento de Centros médicos, todo esto configura que los trabajadores del sector ganadero les resulte dificultoso y difícil el trabajo que realizan.

La avicultura que es uno de los sectores que más impulso productivo ha tenido en la Provincia de Santo Domingo de los Tsachilas, ha significado una importante fuente de ingresos y desarrollo. Pero como las otras actividades mencionadas no están exenta de riesgos. Los trabajadores avícolas deben acostumbrarse a utilizar ciertas protecciones y el descuido puede ocasionarles enfermedades. La avicultura es un trabajo arduo, dedicado y duro.

En las diversas actividades que se han descrito los patronos o empleadores no cumplen a cabalidad con

las disposiciones del Código del Trabajo a fin de dotar de equipos para protección de sus trabajadores, lo que por regular les ocasiona enfermedades o accidentes de trabajo que podrían evitarse.

La Constitución del Ecuador dispone en lo referente al trabajo.

Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Los trabajadores de la Provincia Santo Domingo de los Tsáchilas, en la actualidad no logran mejorar sus condiciones socioeconómicas, ya que el esfuerzo y empeño que ponen en el trabajo de sus respectivas empresas no es justamente retribuida, debido a que el 15% que es el porcentaje de utilidades en que participan, no justifica el esfuerzo real de los trabajadores.

Esto ha traído consigo que un gran porcentaje de los trabajadores se encuentren desmotivados y trabajen con un mínimo esfuerzo, lo cual afecta al crecimiento de las empresas e impide que los trabajadores mejoren sus condiciones socioeconómicas.

Lo anterior es un indicador que los trabajadores no están desarrollando a plenitud el respeto a su dignidad,

que les conlleve a tener una vida decorosa, remuneración y retribuciones justas y el desempeño de un trabajador saludable, todo lo cual tiene afectaciones en sus relaciones sociales y además plantea un problema a la ciencia jurídica.

Por lo tanto es necesario realizar Reformas al Art.-97 del Código del Trabajo relacionado a regular el porcentaje de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa del 15% al 20%.

3. JUSTIFICACIÓN

La Universidad Nacional de Loja como modelo pedagógico el Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación en virtud de lo cual se han hechos los esfuerzos institucionales para el fiel cumplimiento de las funciones de la Universidad, así tenemos, docencia, investigación, desarrollo, y vinculación con la sociedad.

Bajo estas consideraciones para fortalecer la investigación es necesario que se planifiquen y ejecuten investigaciones en el ámbito jurídico por lo que se justifica institucional y académicamente la investigación que nos comprometemos a ejecutar y cuya planificación se presenta en este proyecto. Además es necesario para justificar la aprobación del presente modulo y poder continuar al siguiente modulo académico.

La Universidad Nacional de Loja ha creado el sistema modular académico por Objeto de Transformación, lo que significa que se estudia minuciosamente una problemática existente y a partir de ello se realizan Análisis de todo género, los parámetros de evaluación son muy eficaces para lograr la acreditación y aprobación de un determinado modulo académico. Los problemas que se analizan deben tener relevancia y repercusión en lo social, político, jurídico y económico.

En lo social es importante debido que pretende mejorar las condiciones de la vida de los trabajadores de sector privado en la Provincia de Santo Domingo y por ende

del País, así mismo es pertinente en el campo político debido a que incluye la participación de ciertos sectores políticos con el fin de aprobar una fuerza de impulso para lograr las reformas jurídicas planteadas, jurídicamente la investigación es de suma importancia pues que pretende lograr una reforma al Art.- 97 del Código del Trabajo de igual manera en lo económico es de trascendental importancia ya que con el aumento del porcentaje de participación de las utilidades de la empresa se lograra mejorar la situación de los trabajadores.

Luego de haber socializado una serie de problemas jurídicos y haber construido la correspondiente matriz y por la trascendencia que tiene investigar sobre las REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CODIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA DEL 15% AL 20%, lo cual redundaría en un cambio de actitud de los trabajadores en general, y mejoramiento de sus condiciones de vida.

De igual modo esta Instituciones Jurídica mantiene su importancia desde el origen del Derecho y se ha ido desarrollando dialécticamente y que lastimosamente en la actualidad presentan graves vacíos que deben cumplirse con la única finalidad de organizar la legislación vigente para garantizar el fiel cumplimiento de los derechos de los trabajadores y generar seguridad jurídica en la sociedad.

La investigación que nos proponemos realizar por ser parte de la matriz problemática es original en toda su extensión, así mismo es novedosa la institución jurídica sobre la que versa ya que se presenta en la actualidad como una necesidad para poder aplicar en el Ecuador y resolver el problema planteado.

El trabajo a desarrollar es factible por ser motivo de estudio en el régimen laboral.

Es importante destacar que contaremos con el apoyo y asesoramiento de los Docentes de la Carrera de Derecho y de las distintas autoridades Públicas, Judiciales, Administrativas, etc.

En relación a la factibilidad de la investigación, se concretara los indicadores favorables para la ejecución de la misma en cuanto a: disponibilidad de tiempo, acceso a las fuentes bibliográficas, documentales y empíricas del problema.

La participación individual y grupal en el proceso de investigación (trabajo compartido en los grupos operativos) la disponibilidad de asesoría por los docentes de la propia carrera; los recursos materiales, técnicos y financieros con que se cuenta para ejecutar la investigación.

4. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES.

Realizas un estudio crítico, reflexivo, doctrinario y jurídico del Código del Trabajo respecto de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar un análisis sobre el Art.97 Del Código del Trabajo en la relación a la participación de trabajadores en las utilidades de la empresa.
- Determinar que en el Art. 97 del Código del Trabajo no establece porcentaje adecuados en las utilidades para los trabajadores de la empresa de los empleadores.
- Comprobar los efectos jurídicos que causa el no establecer porcentajes adecuados o acordes a la realidad a las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores de la empresa de los empleadores.
- Proponer un proyecto de reforma al Art. 97 del Código del Trabajo respecto a incrementar porcentajes adecuados en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores de la empresa.

HIPOTESIS.

La falta de reforma al Art. 97 del Código del Trabajo respecto a incrementar el porcentaje en las utilidades del 15% al 20% para los trabajadores en las de la empresa privada de los empleadores genera inseguridad jurídica y contradicción con la norma suprema de la Constitución de la República del Ecuador lo cual vulnera los derechos de los trabajadores en general.

5. MARCO TEORICO.

El trabajo en el Ecuador es regulado por la Constitución y del Código del Trabajo, además en una forma conexas existen decretos y resoluciones tendientes a normar la actividad laboral. Si bien existe leyes que lo regulan pero aun hasta la actualidad la situación laboral es un tanto precaria para los trabajadores, en unos casos debido a que afronta grandes necesidades económicas por la baja remuneración, sumándose a esto la situación insalubres de trabajo y los bajos porcentajes que reciben por concepto de participación de utilidades de la empresa.

Al abordar el Tema: REFORMAS NECESARIAS AL ART.97 DEL CODIGO DEL TRABAJO RELACIONADO AL REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20% .es necesario hacer mención las diferentes temáticas que abarca la presente investigación:

-DERECHO DEL TRABAJO.

Derecho del trabajo es un conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales.

Es el conjunto de normas que ampara a los trabajadores ya sean trabajadores del sector público o privado.

-TRABAJO.

Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital.

Laboral, deber, relación, y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración.

El termino trabajo se refiere a una actividad propia del ser humano, también otros seres actúan dirigiendo sus energías coordinadamente y con una finalidad determinada , sin embargo el trabajo propiamente dicho, entendido como proceso entre la naturaleza y el hombre, es exclusivamente humano.

Al fin del proceso del trabajo humano surge un resultado que antes de comenzar este proceso ya existía la mente del hombre.

-TRABAJADOR.

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

-CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otras u otras personas, bajo su

dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y unas más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo.

Entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

-SUELDO.

Es la remuneración o cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena.

La palabra tiene su origen en el término latino solidus (solido) que era en nombre de una antigua moneda romana. Es la remuneración que corresponde al empleado en virtud del contrato de trabajo.

Es la retribución económica que recibe el trabajador en compensación al trabajo prestado, el sueldo se pagara mensualmente.

-SALARIO.

Es la suma de bienes o dinero que paga el patrón por un cierto periodo de trabajo o un producto determinado

de su trabajo que recibe de forma periódica un trabajador.

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo.

Se podría el salario como el valor en dinero o especies que el trabajador recibe como retribución al trabajo prestado a favor del empleador.

-REMUNERACION.

La remuneración es la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

-UTILIDADES.

La palabra utilidades tiene varias acepciones, pero tratándose del estudio de la legislación laboral y de los trabajadores, se podría decir que utilidades es el beneficio que reciben los trabajadores de las empresas privadas anualmente en relación al tiempo de servicio y las cargas familiares.

-JORNADA LABORAL.

La jornada de trabajo es el tiempo del día a la noche, durante el cual el obrero permanece en su fuente de trabajo o proceso de producción, bajo órdenes del patrón.

La jornada laboral es el tiempo empleado en el ejercicio de trabajo por parte del trabajador, esto en función de la clasificación según el horario en el que

se desarrolle, según nuestro Código del Trabajo existen las jornadas diurnas, nocturnas y mixtas.

MERCADO LABORAL EN EL ECUADOR.

Actualmente el mercado laboral del Ecuador en términos de desempleo ocupa los índices más bajos de la región (7.6%) producto de la reactivación del aparato productivo del País junto con el regreso del Estado a la economía.

6. METODOLOGÍA

Para poder desarrollar nuestra investigación en cuanto a los temas “REFORMAS NECESARIAS AL ART. 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA PRIVADA DEL 15% AL 20%, se utilizaron los siguientes métodos.

METODO INDUCTIVO:

Es un proceso analítico, sistemático que se siguió en la recolección de la información sobre los hechos, casos particulares para llegar al descubrimiento de principios y leyes generales, a fin de abordar y explicar adecuadamente el objeto de estudio.

METODO DEDUCTIVO:

Se aplicó siguiendo un razonamiento de lo general a lo particular, lo que permitió llegar a conclusiones de carácter particular siguiendo las reglas de lo empírico.

METODO BIBLIOGRAFICO:

Este método se lo aplico mediante la recolección y adaptación de bibliografía y textos de autores en relación directa de las variables de nuestro objeto de Transformación.

UNIVERSO DE ESTUDIO:

El Universo de estudio de nuestra investigación lo constituyó 30 Abogados en libre ejercicio de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

MUESTRA:

Está constituida por la selección al azar de cuarenta personas.

TECNICAS:

Las Técnicas de la investigación son los diferentes instrumentos que sirven para obtener la información primaria y secundaria del sector Universo.

La investigación es de tipo teórica - histórica, bibliográfica, documental y de campo.

TECNICAS DE ENCUESTA:

Esta técnica nos permitió obtener datos reales mediante encuestas realizadas a 30 Abogados en libre ejercicio de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

Para realizar la presente encuesta, nuestro grupo integrado por dos personas, nos dividimos en

diferentes puntos estratégicos de la Ciudad de Santo Domingo, y seleccionando al azar a 30 profesionales del Derecho, realizando la visita a sus oficinas se les realizó la encuesta en forma individual.

TECNICAS DE ENTREVISTA:

Esta Técnica se lo realizó mediante cinco entrevistas a personas especializadas e involucradas en la problemática. Se utilizó también la ficha bibliográfica para el trabajo de análisis documental y la consulta en Internet con sus respectivos archivos en disquete.

3. Procedimientos.

En la investigación se buscaron tres tipos de información:

- 1) La Documental.-** Que está registrada en libros, revistas, periódicos, informativos, documentos que se obtendrán en el Ministerio de Relaciones Laborables.

- 2) La consulta de Internet.-** Que demanda la respectiva copia en disquete y posterior reproducción.

- 3) La información que brindaron los encuestados.-** La misma que realizada la respectiva tabulación nos permitió obtener los resultados adecuados y pertinentes a nuestro objetivos planteados.

La metodología que se empleo tuvo como finalidad armonizar el rigor científico de la investigación; así mismo se consideraron casos concretos para hacer viable una propuesta Jurídica de reforma al Art.97 del Código de Trabajo.

7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	MESES																				
	MARZO			ABRIL			MAYO			JUNIO			JULIO								
1. Tutoría: Explicación y orientación del Proyecto.																					
2.- Elaboración de la matriz problemática.																					
3.- Selección y formulación del problema; indagación científica, problematización, justificación, objetivos, hipótesis y marco teórico: Biblioteca Internet, revistas.																					
4. Recopilación de revisión de literatura.																					
5. Elaboración del proyecto de investigación.																					
6. Acopio científico de la información bibliográfica.																					
7. Acopio empírico de la investigación de campo.																					
8. Elaboración de encuestas.																					
9. Presentación, interpretación, análisis y confrontación de los resultados de la investigación.																					
10. Verificación de objetivos e hipótesis y concreción de las conclusiones, recomendaciones y propuesta.																					
Redacción del informe Final																					
Socialización, presentación y evaluación de los informes finales.																					

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos:

- Entrevistados y encuestados.

- Autor del Proyecto.

KAREM ELIZABETH ZAMBRANO CARRANZA

Recursos Materiales y costos:

Documentos Bibliográficos de consulta:	\$ 30.00
Material de Escritorio	20.00
Servicio de Internet	50.00
Transporte y movilización	100.00
Imprevistos	<u>20.00</u>
Total	\$ <u>220.00</u>

La suma de DOSCIENTOS VEINTE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS NORTEAMERICANOS (\$220.00) que serán financiados con recursos propios, lícitos y personales.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador.- Ediciones Legales.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.
- Diccionario Jurídico de Guillermo Cabanellas.
- Código del Trabajo Corporación de estudios y publicaciones Quito-Ecuador 2015.

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACION	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECICATORIA	VI
TABLA DE CONTENIDO	VII
1. TITULO	1
2. RESUMEN.	2
2.1. Abstrac	5
3. INTRODUCCION.	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA.	10
4.1. MARCO CONCEPTUAL.	10
4.1.1. DERECHO DEL TRABAJO.	10
4.1.2. TRABAJO.	11
4.1.3. TRABAJADOR.	11
4.1.4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	11
4.1.5. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	12
4.1.6. SUELDO.	12
4.1.7. SALARIO.	12
4.1.8. REMUNERACIÓN.	13
4.1.9. UTILIDADES.	13
4.1.10. UTILIDADES LIQUIDAS.	13
4.1.11. MEJORES UTILIDADES DE EMPRESAS ECUATORIANAS.	13
4.1.12. JORNADA LABORAL.	16
4.1.13. MERCADO LABORAL DEL ECUADOR.	16
4.1.14. BENEFICIOS DE PAGAR SALARIO DIGNO.	17
4.2. MARCO DOCTRINARIO.	18
4.2.1. TRABAJO.	19
4.2.2. UTILIDADES.	20
4.2.3. COMO MEJORAR LAS UTILIDADES EN UNA EMPRESA.	21
4.3. MARCO JURÍDICO.	23
4.3.1. CONTITUCIÓN DEL ECUADOR.	23

4.3.2.	CÓDIGO DE TRABAJO.	32
4.3.2.1.	Disposiciones fundamentales	32
4.3.2.2.	El contrato individual de trabajo	33
4.3.2.3.	El contrato colectivo de trabajo.	33
4.3.2.4.	De las modalidades del trabajo.	34
4.3.2.5.	De los riegos del trabajo.	34
4.3.2.6.	De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.	34
4.3.2.7.	Organización, competencia y procedimiento.	35
4.3.2.8.	De las sanciones.	35
4.3.2.8.1.	Del desistimiento, del abandono y de la prescripción.	35
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA.	43
4.4.1.	LEGISLACIÓN DE LA REPÚBLICA FEDERAL MEXICANA.	43
4.4.1.1.	CONSTITUCIÓN MEXICANA.	43
4.4.1.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	45
4.4.2.	LEGISLACION DE LA REPUBLICA DE CHILE.	46
4.4.2.1.	CONSTITUCIÓN CHILENA.	46
4.4.2.2.	CODIGO DEL TRABAJO DE CHILE.	47
4.4.3.	LEGISLACION DE LA REPUBLICA DEL PERU	49
4.4.3.1.	CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PERU	49
5.	MATERIALES Y METODOS	52
5.1.	MATERIALES UTILIZADOS	52
5.2.	MÉTODOS.	52
5.2.1.	METODO INDUCTIVO	52
5.2.2.	METODO DEDUCTIVO:	53
5.2.3.	METODO BIBLIOGRAFICO:	53
5.2.4.	UNIVERSO DE ESTUDIO:	53
5.3.	PROCEDIMIENTOS Y TECNICAS.	53
5.3.1.	PROCEDIMIENTOS.	53
5.3.2.	TECNICAS.	54
5.3.2.1.	TECNICAS DE LA ENCUESTA.	54
5.3.2.2.	TÉCNICAS DE ENTREVISTA.	54
6.	RESULTADOS.	56
6.1.	Resultados de la aplicación de encuestas.	56

6.2.	RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTAS.	71
6.3.	ENTREVISTA A UN ABOGADO PATROCINADOR DE EMPLEADORES.	73
7.	DISCUSION	76
7.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETOS Y CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.	76
7.1.1.	VERIFICACIÓN DE OBJETOS.	76
7.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.	79
7.3.	FUNDAMENTACIÓN DOCTRINARIA, JURÍDICA Y EMPÉRICA QUE SUSTENTA LA PROPUESTA REFORMA.	80
8.	CONCLUSIONES.	82
9.	RECOMENDACIONES.	83
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA JURÍDICA.	84
10.	BIBLIOGRAFÍA.	87
11.	ANEXOS.	88
	PROYECTO DE TESIS	88
	ÍNDICE	108