



Universidad
Nacional
de Loja

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
FACULTAD JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

**NECESIDAD DE REFORMAR LOS INCISOS 1 Y 3 DEL ARTÍCULO 97 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL
PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON
PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON
DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS
Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA
CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35.**

Trabajo de Integración Curricular
previa a optar el Grado y Título de
Abogado.

AUTOR:

Cristian Fernando Sánchez Benítez

DIRECTOR:

Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado PhD.

Loja – Ecuador

2022

Certificación

Loja, 03 de marzo de 2022

Dra. Jenny Jaramillo Mg. Sc.

DOCENTE TITULAR DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

CIUDAD. -

De mis consideraciones:

Dr. Fransinl Alcivar Castillo Prado PhD. Docente de la Carrera de Derecho de la UNL.

CERTIFICO:

Que como Director de Trabajo de Integración Curricular, de acuerdo a lo que dispone el art. 228 del Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que le trabajo de investigación titulado **"NECESIDAD DE REFORMAR LOS INCISOS 1 Y 3 DEL ARTÍCULO 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35."**, de autoría del estudiante CRISTIAN FERNANDO SÁNCHEZ BENÍTEZ, fue prolijamente dirigido, orientado, corregido y aprobado en todo su contexto, su desarrollo de trabajo investigativo de Integración Curricular en el presente ciclo cumpliendo en forma satisfactoria. El Trabajo de Interacción Curricular en mención se encuentra terminado en un 100%, por lo cual faculto al postulante CRISTIAN FERNANDO SÁNCHEZ BENÍTEZ, su presentación ante el honorable tribunal de grado, que para el efecto se designe para su sustentación y defensa pública.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Atentamente



Dr. Fransinl Alcivar Castillo Prado PhD.

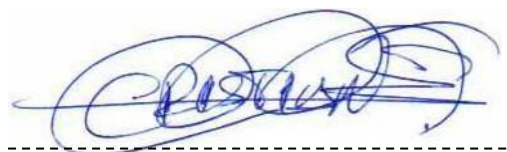
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Autoría

Yo, **Cristian Fernando Sánchez Benitez**, con cédula de ciudadanía Nro. 1105956757 declaro ser autor del presente trabajo de integración curricular o de titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi trabajo de integración curricular o de titulación en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Cédula: 1105956757

Fecha: 1 de septiembre del 2022

Correo electrónico: cristian.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono: 0993526266

Carta de autorización del trabajo de integración curricular por parte del autor, para la consulta, reproducción parcial o total y publicación electrónica de texto completo.

Yo, **Cristian Fernando Sánchez Benitez**, declaro ser autor del trabajo de integración curricular titulado: **“NECESIDAD DE REFORMAR LOS INCISOS 1 Y 3 DEL ARTÍCULO 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35.”** como requisito para optar al título 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 Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, 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 del trabajo de integración curricular que realice un tercero. Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los un días del mes de Septiembre del dos mil veintidós, firma el autor.

Firma:



Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

Cédula: 1105956757

Dirección: Barrio Bolonia

Correo electrónico: cristian.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono Celular: 0993526266 Convencional: 000000

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Integración Curricular: Dr. Fransinl Alcívar Castillo Prado PhD.

Tribunal de Grado:

Presidente: Dr. Luis Aníbal Torres Jiménez Mg. Sc.

Vocal: Dr. Fernando Filemón Soto Soto Mg. Sc.

Vocal: Dr. Mauricio Paúl Quito Ramón Mg. Sc.

Dedicatoria

El presente Trabajo de Integración Curricular lo dedico a la vida y a Dios por haberme permitido concluir con mi formación académica y por haberme brindado la salud, y la sabiduría necesaria en el transcurso de estos cuatro años de formación académica.

A mi padre Milton Geovanny Sánchez Cuenca y a mi madre Nelly Noemi Benitez Hidalgo que a pesar de las adversidades y problemas que en el transcurso de la vida se presentan siempre estuvieron ahí con su apoyo incondicional.

A mis hermanas Andrea Maricela, Jenifer Valeria (QEPD), Nelly Noemi, a mis hermanos David Alejandro, Milton Andrés, José Geovanny, y a todos mis familiares y seres queridos, mismos que han sido un sustento de apoyo moral y de confianza para cumplir mi meta profesional anhelada.

A mi abuelito que en vida se llamó Sr. José María Sánchez Palta (QEPD) que anhelaba verme concluir mi carrera y verme graduado, y que por circunstancias de la vida tuvo que partir de este mundo en abril del presente año. Para ti que desde el cielo te sentirás muy orgulloso de tu nieto.

Cristian Fernando Sánchez Benitez

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, y a la Carrera de Derecho por permitirme formarme como un profesional del Derecho.

Agradezco a todos los docentes que impartieron sus enseñanzas y conocimientos y fueron nuestros guías en la formación académica en el transcurso de estos cuatro años de formación.

A mi padre Milton Geovanny Sánchez Cuenca y mi madre Nelly Noemi Benitez Hidalgo el agradecimiento total por haberme formado como un hijo de bien e instruirme y apoyarme en la superación personal.

Cristian Fernando Sánchez Benitez

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Certificación.....	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	viii
Índice de Anexos.....	viii
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco teórico	6
5. Metodología	48
6. Resultados	50
7. Discusión.....	64
8. Conclusiones	70
9. Recomendaciones	72
10) Bibliografía.....	78
11. Anexos	81

Índice de tablas

Tabla 1	45
Tabla 2	50
Tabla 3	52
Tabla 4	53
Tabla 5	55
Tabla 6	57

Índice de figuras

Figura 1	51
Figura 2	52
Figura 3	54
Figura 4	56
Figura 5	57

Índice de Anexos

Anexo 1: Formato de encuesta	81
Anexo 2: Formato de entrevista	84
Anexo 3: Certificación del Abstract	86

1. Título

“NECESIDAD DE REFORMAR LOS INCISOS 1 Y 3 DEL ARTÍCULO 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35. ”

2. Resumen

El presente trabajo de integración curricular lleva por título: **“Necesidad de reformar los incisos 1 y 3 del artículo 97 del Código del Trabajo a fin de aumentar un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad con observancia de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria reconocidos por la Constitución en su artículo 35 ”**. La problemática surge porque no se ha considerado al momento del reparto de las Utilidades por parte del empleador o de la empresa privada hacia sus trabajadores, estos paguen un valor adicional cuando se trate de padres de familia que tienen bajo su tutela y cuidado niñas, niños y adolescentes con discapacidad. La Constitución de la República del Ecuador y el Derecho Internacional reconoce y garantiza los derechos de los trabajadores y de las personas con capacidades especiales. De tal manera que en el desarrollo del presente trabajo de investigación se abordará todo lo concerniente a lo que tiene que ver con las Utilidades que perciben los trabajadores de las empresas privadas, asimismo lo referente a los grupos de atención prioritaria (niñas, niños y adolescentes con discapacidad). En la actualidad el Código del Trabajo determina lo siguiente: El empleador o la empresa privada reparte el 15% de las Utilidades líquidas obtenidas a lo largo de anterior año fiscal y divide de la siguiente manera: el 10% a todos los trabajadores de manera igualitaria y el 5% restante en proporción de la carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad). Como se puede evidenciar no se ha considerado pagar un valor adicional cuando se trate de adolescentes e infantes con discapacidad ya que su condición es de doble vulnerabilidad y además dependen del sustento económico del trabajador. Es así que en el presente trabajo de integración curricular se abordará temas teóricos, doctrinarios y jurídicos, además se adoptará una metodología que me permite plantear una solución a la problemática descrita.

2.1. Abstract

This curricular integration research denominated **"Need to reform subsections 1 and 3 of article 97 of the Labor Code in order to increase an additional value in the payment of utilities received by workers who are dependent parents of girls, boys, and adolescents with disabilities with observance of the rights of people and groups of priority attention recognized by the Constitution in its article 35"**. The problem arises due to it has not been considered at the time of the distribution of the Utilities by the employer or the private company towards their workers, they pay an additional value when it comes to parents who have under their tutelage and care girls, boys, and adolescents with disabilities.

The Constitution of the Republic of Ecuador and International Law recognize and guarantee the rights of workers and people with special abilities. In this way, the development of this research work is related to Utilities that workers of private companies receive, as well as it refers to priority attention groups (girls, boys, and adolescents) that will be addressed. disabled). Currently, the Labor Code determines the following: The employer or the private company distributes 15% of the Net Profits obtained throughout the previous fiscal year and divides it as follows: 10% equally to all workers and the remaining 5% in proportion to the family burden (spouse or common-law partner, children under the age of eighteen and disabled children of any age). As can be seen, paying an additional value has not been considered in the case of adolescents and children with disabilities, since their condition is double vulnerability and they also depend on the economic support of the worker. Thus, in this research work theoretical, doctrinal, and legal issues will be addressed, in addition, a methodology will be adopted that allows proposing a solution to the problem described.

3. Introducción

El presente trabajo de integración curricular lleva por título: **“Necesidad de reformar los incisos 1 y 3 del artículo 97 del Código del Trabajo a fin de aumentar un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad con observancia de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria reconocidos por la Constitución en su artículo 35 ”**. fue escogido porque en el Código del Trabajo no se ha considerado la doble vulnerabilidad de las hijas e hijos menores con discapacidad que dependen del sustento económico del trabajador, ya que al momento de repartir las Utilidades el porcentaje que es destinado es del 5% para todos los trabajadores en proporción de la carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad). Por lo tanto, en el presente trabajo se abordará todo lo concerniente con lo que tiene que ver con las Utilidades del trabajador y sobre todo lo que conlleva las discapacidades en los infantes y adolescentes.

Las Utilidades son un derecho de los trabajadores que la Constitución de la República del Ecuador reconoce y garantiza, los empleadores y la empresa privada deben repartir a sus trabajadores cada año, es una forma de distribuir las ganancias líquidas obtenidas. En el transcurso de la historia la clase trabajadora ha ido proclamando sus derechos y han sido reconocidos en las leyes internas de todos los países y también en las leyes externas es decir en el Derecho Internacional. El Ecuador garantiza el derecho de las Utilidades, ya que la Constitución y el Código del Trabajo lo determinan en sus respectivos cuerpos legales.

La Constitución de la República del Ecuador reconoce los derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria en los cuales encontramos a las mujeres embarazadas, personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, a todas estas personas y grupos el Estado determina que recibirán atención prioritaria y especializada, pero cuando la condición es de doble vulnerabilidad el Estado prestará especial atención y protección. Es así que la investigación se enfoca en los trabajadores del sector privado que tienen bajo su cuidado y tutela a niñas, niños y adolescentes con discapacidad ya se encuentran en condición de doble vulnerabilidad y por lo tanto al momento de percibir las Utilidades estas mismas sean con un valor adicional diferente al que reciben los demás trabajadores en porción

de su carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad), este valor sería como un apoyo económico extra para suplir necesidades que demandan el cuidado y protección de este grupo.

El presente trabajo consta de un Marco Teórico donde encontramos un Marco Doctrinario y un Marco Jurídico; que están relacionados con la presente investigación; contiene antecedentes investigativos que proporcionan información en lo concerniente a la investigación planteada; con fundamentación jurídica y legal que justifica el presente trabajo; y, el estudio de la doctrina que se relaciona con el presente tema de investigación.

De igual manera dentro del presente trabajo se aplica la metodología que comprende de manera detallada la descripción de cómo se realiza el presente trabajo de investigación, los métodos de investigación que fueron aplicados, asimismo en este punto consta el análisis e interpretación de resultados, producto de la aplicación de encuestas, entrevistas; los resultados de las 32 encuestas aplicadas están representadas en tablas y gráficos estadísticos con su respectivo análisis e interpretación.

En el presente trabajo de integración curricular en la parte final se desarrolla las Conclusiones, Recomendaciones y la respectiva propuesta de reforma legal, además se especifican aspectos importantes que se evidencian en el desarrollo de toda la tesis y que resultan como apoyo y soporte para establecer las conclusiones y recomendaciones, y plantear una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo con la finalidad que se garantice la doble vulnerabilidad de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad que dependen del sustento económico del trabajador.

4. Marco teórico

4.1.1. Origen y Evolución del Derecho Laboral

El Derecho Laboral surgió a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social en el medio laboral. En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. Posteriormente a la Primera Guerra Mundial, en 1919, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en ésta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadora al declarar que la justicia social es la base para la paz universal. Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, en 1945, se creó la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que reconoce la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. (Mendoza, 2012)

El Derecho Laboral tuvo sus raíces en Europa, posteriormente fue evolucionando y organizándose y creando sus diferentes organizaciones con la finalidad de ser escuchados, además que sus derechos se respeten frente a los empleadores y así buscar mejorar las condiciones laborales de los trabajadores con la finalidad de lograr el desarrollo eficaz y una justicia social en el medio laboral. Es fundamental mencionar por lo expuesto anteriormente que el Derecho Laboral es un reflejo de la reivindicación de la clase trabajadora que a través de la historia lograron proclamar sus derechos, de tal forma que implantaron la equidad y la justicia social para la clase trabajadora en las relaciones laborales.

4.1.2. El Trabajo

Es todo comportamiento humano encaminado a la productividad. “Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento” (Barbagelatta). “Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad”. (Guerra, 2022)

Guillermo Cabanellas de las Cuevas, señala que el “Trabajo es el esfuerzo físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Es la actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento”. (Cuevas, 2000)

Tomando en consideración los conceptos de los autores citados anteriormente, es notable que el Trabajo es una actividad del comportamiento humano, esta actividad puede ser tanto física como intelectual y va encaminada a generar servicios para la sociedad y la economía, ya sea para beneficio propio o de personas ajenas. Además es una actividad que tiene su valoración económica para quien lo realiza.

4.1.3. Relaciones Laborales

Las relaciones laborales es el vínculo que se instituye cuando entre dos o más personas en el ámbito laboral o del trabajo. Las relaciones laborales son aquellas que se originan entre aquel que ofrece su fuerza de trabajo (ya sea física o mental) y aquel que ofrece el capital o los medios de producción para que la primera persona realice la tarea (un ejemplo de esto sería el trabajador de una fábrica y el dueño o jefe de la fábrica que le otorga el espacio laboral más todos los recursos necesarios para llevar a cabo la tarea). Las relaciones laborales es el nexo existente entre empleadores y trabajadores en un marco normativo establecido. Las relaciones laborales son los nexos que se establecen en el ámbito del laboral. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En las sociedades contemporáneas modernas, las relaciones laborales se encuentran normadas por un contrato de trabajo, que determina los derechos y obligaciones de ambas partes. Por ejemplo, en un contrato laboral se señala que un trabajador tiene derecho a una indemnización si es despedido sin causa justa. (Estrada, 2022)

Por lo expuesto anteriormente cabe mencionar que las relaciones laborales son ese conjunto de

relaciones sociales y económicas, que surgen por causa de la producción de bienes económicos y estos son individuales y colectivos. La importancia radica en que en todo ambiente laboral debe haber una buena relación entre los empleadores y los trabajadores. La relación laboral es también una relación contractual entre dos partes; una empresa o persona llamada empleador y la otra parte es una persona natural llamada trabajador o empleado, de tal forma que el trabajador pone a disposición del empleador sus capacidades tanto físicas como intelectuales.

4.1.4. Empleador y Trabajador

Empleador: (Derecho Laboral) Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo). (Enciclopedia Jurídica , 2020)

El primer término empleador, se lo define como aquella persona que este cargo de una empresa, dirige y además es el que contrata a los trabajadores con las cuales mantendrá una relación laboral por el lapso de tiempo que trabajarán en la empresa.

Trabajador: Guillermo Cabanellas de Torres señala que el trabajador es aquella persona que realiza una labor socialmente útil. De tal manera que tiene como finalidad cumplir un esfuerzo físico o intelectual, con el objetivo de satisfacer una necesidad económica útil. (Cuevas, 2000)

El segundo término trabajador, se lo define como aquella persona que realiza una labor o actividad y esta puede ser física o intelectual y cuya actividad es retribuida con un sueldo económico por parte del empleador.

4.1.5. Relaciones del Derecho Laboral con otros cuerpos Legales

El Derecho Laboral es el conjunto de normas de carácter legal que regulan las relaciones entre los empleadores y trabajadores, en este contexto determina deberes y obligaciones para ambas partes, a fin de ejercer una adecuada relación. De tal manera el Derecho Laboral tiende a

entablar relaciones con otros cuerpos legales que coadyuban una adecuada interpretación y aplicación de la norma. Dicho esto, procedo a citar las siguientes:

4.1.6. Derecho Internacional

En el campo del Derecho Internacional, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) es la fuente del Derecho Internacional del trabajo plasmado en los Convenios y Recomendaciones, así también como en documentos que provienen del mecanismo que supervisa el control de la aplicación de las normas Internacionales del trabajo. Los convenios de la OIT son Tratados Internacionales ratificados por los Estados miembros de la OIT. Por lo anterior, cabe señalar que el Derecho Internacional tiene relación con el Derecho Laboral cuando se los realiza a través de Convenios y Tratados Internacionales, y estos deben estar debidamente ratificados por los Estados miembros y considerados por los Organismos Internacionales Trabajo. (Derecho Internacional del Trabajo, (OIT))

4.1.7. Derecho Constitucional

En el Derecho Constitucional tiende a relacionarse con el Derecho Laboral, ya que dentro de este marco la Constitución es la norma suprema que determina todos los principios, derechos y garantías de los trabajadores con la finalidad de buscar un equilibrio armónico de la persona dentro de la sociedad.

4.1.8. Derecho Mercantil

La relación con el Derecho Mercantil se basa cuando se procede a normar los factores económicos y dependientes de una empresa, de tal forma que regula el número de los trabajadores, y el salario que recibirá el trabajador. Esta regulación se la realiza acorde a la capacidad económica de una empresa. (Calapaqui, 2014)

4.1.9. Derecho Administrativo

La relación que tiene el Derecho Administrativo con el Derecho Laboral es que ambas ramas son entes reguladores de actividad laboral y de las relaciones de trabajo entre los entes públicos y sus servidores. Cabe recalcar que los obreros del sector público se someten a las disposiciones

del Código del Trabajo. (Calapaqui, 2014)

4.1.10. Derecho Penal

El Derecho laboral está estrechamente vinculado al derecho penal y, debido a las numerosas normas punitivas establecidas en los convenios y contratos laborales, la aplicabilidad penal de esas normas surge en presencia de error, fuerza y dolo; o, donde ha habido fraude, engaño y abuso entre el empleador y el trabajador o viceversa, todo como resultado de la existencia de vicios de consentimiento. (Calapaqui, 2014)

4.1.11. Derecho Civil

El Derecho Laboral está estrechamente relacionado con el Derecho Civil cuando al momento de resolver problemas laborales o conflictos entre las partes de un contrato es necesario acudir al principio legal del Derecho Civil, que de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo en sus disposiciones establece: "En todo lo que no esté expresamente previsto en este cuerpo legal, prevalecerán las disposiciones del Código Civil y del Código Orgánico General de Procesos de tal manera se convierte así en la norma supletoria y complementaria del Código de Trabajo para la resolución de conflictos. (Calapaqui, 2014)

4.1.12. Derecho Laboral y Sociología

El Derecho y la Sociología son dos ciencias sociales que ayudan a comprender a la sociedad y su funcionamiento, cada uno de sus campos son carácter específico y particular, uno que regula las relaciones y otro que observa fenómenos de desarrollo interpersonal. La relación del Derecho Laboral y la Sociología están estrechamente relacionadas, es muy importante y notoria su relación, ya que el empleador y el trabajador debe mantener un equilibrio de convivencia social, cooperación espiritual y comunicación entre los individuos que forman parte de un grupo. (Calapaqui, 2014). La correlación entre ellos debe estar equilibrada, estable y armonioso. Por tanto, es fundamental que cada lugar de trabajo cuente con trabajadores sociales, psicólogos y consejeros profesionales, tal y como establece nuestra legislación Laboral.

De lo antes expuesto de las relaciones que tiene el Derecho Laboral con algunas ramas del Derecho es menester mencionar que cada rama coadyuva a la organización, resolución de

ciertos problemas o vacíos jurídicos que surgen en el ámbito de las relaciones laborales. En Ecuador el trabajo está regulado a través de los contratos individuales y colectivos de trabajo, esta misma es base de la relación laboral, por lo tanto, se encuentra normada por las leyes y reglamentos, que son expedidos por la Asamblea Nacional, en concordancia con las disposiciones que prescribe la Constitución de la República del Ecuador. En conclusión la legislación laboral se ocupa de regular los temas relacionados con: contratos de trabajo y sus diferentes formas, derechos y obligaciones de los empleados, retribuciones, pagos imprevistos, complementos, régimen legal de los trabajadores autónomos, seguridad y salud ocupacional, seguridad social, relaciones laborales, huelgas y cierres patronales; En resumen, los objetivos básicos que persigue la legislación laboral cumplen en esencia el objetivo de proteger y garantizar los derechos de los trabajadores en general, como hemos dicho antes, porque es la parte vulnerable de la relación laboral. (Calapaqui, 2014)

4.1.13. Utilidades

En su origen, a principios del siglo XX, los sistemas de participación en las utilidades fueron instrumentados en forma voluntaria en empresas que procuraban establecer buenas relaciones laborales y querían compartir parte de los frutos de su éxito con los trabajadores que las conformaban (Perry y Kegley, 1990). Detrás de esta visión había una moderada intención redistributiva. Más adelante, algunos países quisieron establecer este principio en forma obligatoria, extendiendo el beneficio a la mayoría de los trabajadores. En un contexto de pleno empleo y crecimiento sostenido, esta política distributiva parecía estar de acuerdo con el contexto económico-laboral. (Calapaqui, 2014)

El Dr. García Manuel Alonso, respecto de las utilidades expone lo siguiente: “El concepto de Utilidad, es la Ganancia obtenida por una empresa en un periodo determinado después de haber pagado impuestos y otros gastos, el objetivo final de toda empresa comercial es obtener utilidades y como reconocimiento al trabajo desempeñado por sus empleados, se les paga un porcentaje de los beneficios obtenidos, este cálculo se lo realiza una vez terminado el ejercicio contable y antes del cálculo del impuesto a la renta” (García, citado por Néstor Calapaqui, 2006)

Por lo expuesto por el Dr. García Manuel Alonso, es eminente que las Utilidades son las ganancias de las empresas en el transcurso del año fiscal, esta ganancia se obtiene una vez ya

cancelados todos los valores en impuestos y otros gastos que formen parte de la empresa. Cabe mencionar que es un beneficio que se estableció para los trabajadores, además con el fin de tener buenas relaciones laborales con los trabajadores al hacerles partícipes de las ganancias de la empresa. (Calapaqui, 2014)

Sin duda las Utilidades son aquellas ganancias que obtienen las empresas en el transcurso de un año, es una forma de compensar el trabajo que realizan los trabajadores con la finalidad de generar ingresos económicos a dicha empresa, y estos ingresos forman parte de las Utilidades que son repartidas a los trabajadores una vez ya pagados diferentes valores ya sean por impuestos entre otros gastos que las empresas tienen.

4.1.14. Reparto de Utilidades

El Dr. García Manuel Alonso señala lo siguiente: “El reparto de utilidades es la diferencia entre el ingreso generado por los gastos de una empresa en sus actividades financieras, la ganancia extraordinaria, es decir, la que excede a la que forma parte del costo de producción, que es la utilidad normal, es la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad, toda vez que la participación es concebida como una retribución al esfuerzo productivo de los asalariados, es decir los trabajadores” (García, citado por Néstor Calapaqui, 2006)

Referente a lo que señala el Dr. García Manuel Alonzo sobre el reparto de utilidades expongo lo siguiente: es el pago que los empleadores realizan a sus trabajadores, por el resultado de las ganancias obtenidas a lo largo del ejercicio del año fiscal, esta ganancia se obtiene, de acuerdo con su declaración fiscal por la actividad productiva o de servicios que realiza y ofrece. En conclusión, el reparto de utilidades es en sí el sistema de remuneraciones por el cual el empleador confiere participación a sus trabajadores en las ganancias líquidas de una empresa. (Calapaqui, 2014)

El reparto de las utilidades es visto como un principio y garantía constitucional que tiene como finalidad favorecer a los trabajadores. Por lo tanto, es fundamental fomentar su pleno cumplimiento, más aún cuando han sido incluido los derechos de los trabajadores, ya que la Constitución reconoce y garantiza este derecho que le pertenece a la clase trabajadora y que por lo debe haber un desconocimiento del mismo.

4.1.15. Reparto de Utilidades en Ecuador

Es un derecho irrenunciable de la clase trabajadora que reconoce la Constitución de la República del Ecuador. De tal manera que en el art. 328 de la CRE señala que la participación de los trabajadores del sector privado en las utilidades, es un derecho Constitucional que tiene el trabajador al participar en las ganancias que obtiene una empresa o empleador por la actividad productiva o los servicios que ofrece a la sociedad, de acuerdo con su declaración fiscal. (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

En la actualidad en Ecuador se establece que las empresas que generen ganancias en un año tienen la obligación a repartir un porcentaje de ellas a sus trabajadores. Es así que en el Ecuador el Reparto de Utilidades se la realiza de acuerdo como lo determina el Código del Trabajo en su artículo 97, donde determina que la o el empleador de la empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas las cuales se generan. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador y en lo relacionado al cinco por ciento (5%) restante, el mismo que será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (Código del Trabajo, 2022)

Una vez citado el Código del Trabajo en lo referente al reparto de utilidades hay que exponer lo siguiente. La determinación de la cantidad a recibir por cada trabajador, se debe considerar tanto el sueldo percibido como los días trabajados durante ese período, el monto a repartir se divide en dos partes: la primera mitad será distribuida entre los trabajadores de conformidad a los días trabajados en el año, y la segunda parte se repartirá de conformidad al número de cargas familiares. Al efecto una comisión integrada por representantes de los trabajadores y el empleador formulará un proyecto que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en un lugar visible en el establecimiento. Para este fin, el empleador debe proporcionar los elementos necesarios para el cálculo del proyecto mencionado, si los representantes de los trabajadores y del empleador no se ponen de acuerdo, el Inspector de Trabajo tomará tal decisión. Ahora bien, respecto del monto de las utilidades, los trabajadores tendrán un plazo de

15 días para hacer las observaciones que estimen convenientes; las objeciones serán resueltas por la comisión dentro de un plazo de quince días. (Calapaqui, 2014)

Cabe mencionar que el derecho a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, constituye un importante instrumento que contribuye a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, es un mecanismo que estimula la productividad, a la vez la participación es comprendida como la retribución al esfuerzo productivo de los trabajadores, de ahí la importancia de predisponer su cumplimiento, en mérito de lo expuesto es fundamental que se propenda a que las utilidades sean repartidas con equidad y de conformidad a lo determina la Constitución de la República y el Código del Trabajo.

4.1.16. Constitución de la República del Ecuador, Derechos y Garantías del Trabajador

La Constitución de la República del Ecuador como norma suprema del Estado ecuatoriano reconoce los siguientes derechos y garantías de los trabajadores:

Art. 33 Derecho al Trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

Es evidente que el trabajo es un derecho reconocido por la CRE, tal como lo describe es fundamental mencionar que a más de ser un derecho es un deber social de las personas, ya que es la base de la economía del trabajador. Cabe mencionar que el Estado ecuatoriano garantiza a las personas trabajadoras a llevar una vida digna, saludable, decorosa y a percibir remuneraciones justas por la actividad laboral que realice.

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo.- Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

El Estado ecuatoriano reconoce todas las modalidades de trabajo ya sean de dependencia; cuando el trabajador se encuentra bajo subordinación del empleador en pocas palabras depende de él, en cambio autónomas; cuando el trabajador realiza sus labores por cuenta propia y no dependen de ninguna otra persona. Además, se reconoce a las y los trabajadores como actores sociales de la producción económica.

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

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor 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 garantizará 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 garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y 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 adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida 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 garantizará 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 gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
 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 sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Sin duda es fundamental mencionar que los derechos laborales son de carácter irrenunciables e intangibles, además el Estado promoverá el cumplimiento de todos los derechos y garantías con la finalidad de que el trabajador se desenvuelva en un ambiente laboral sano, respetuoso, y equitativo y justo. El Estado además debe implementar políticas públicas que busquen salvaguardar los derechos del trabajador en general.

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 con la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

De igual manera las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador podrán ser bilaterales o directas, un aspecto fundamental que hay que recalcar es que se prohíbe todo tipo de tercerización laboral en pocas palabras cualquier forma de precarización en las relaciones laborales sea cual sea la actividad que desempeñen los trabajadores.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; 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 con la ley.

Lo que el 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 exceptuarán 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 líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará 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 se sancionará por la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

El papel fundamental que realiza el Estado ecuatoriano, trayendo a colación lo que dispone el artículo 328 de la CRE, es que es responsabilidad del Estado que se cumplan todas las disposiciones que determina la CRE, y las demás leyes que en el presente caso es el cumplimiento de los derechos, deberes y garantías de las trabajadoras y los trabajadores, El

Estado deberá aplicar políticas públicas que beneficien a la clase trabajadora, en otro ámbito los empleadores deberán respetar todo lo que dispone la CRE, es así que deberán reconocer a sus trabajadores remuneraciones justas, bonos, beneficios, seguridad social, y salud con la finalidad garantizar los derechos de las clase trabajadora del Estado Ecuatoriano.

4.1.17. Código del Trabajo, Empleadores y Trabajadores

En el cuerpo legal del Código del Trabajo determina lo siguiente en su Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (Código del Trabajo, 2022)

De acuerdo como lo establece el Código del Trabajo es evidente que este cuerpo legal determina las relaciones laborales que existen entre el empleador y el trabajador, además reconoce las diversas modalidades y condiciones de trabajo que existen, y hace mención a las normas internacionales relativas al trabajo que existen en los Convenios y Tratados del cual el Ecuador es miembro.

Art. 9.- Concepto de 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.

Tal como lo señala el Código del Trabajo el trabajador es aquella persona que realiza o presta sus servicios con la finalidad de ejecutar alguna obra o generar la producción de una empresa. Es aquella persona o grupos de personas que desempeñan una labor encomendada de acuerdo a su perfil laboral.

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los

obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código del Trabajo, 2022)

De igual manera el Código del Trabajo señala que el empleador es aquella persona o entidad que genera actividades de producción, servicios, y obras ya sea en el ámbito público o privado. En el ámbito público cabe mencionar que tienen la calidad de empleadores que están a cargo de ejecutar diferentes actividades.

Tomando en cuenta estos dos artículos en lo que concierne al empleador y trabajador cabe mencionar que forman parte del medio laboral ya que uno es quien dirige o representa a la empresa, esta puede ser una persona natural o jurídica capital, en cambio la otra persona es quien ejecuta la obra, y esta labor puede ser física o intelectual, en pocas palabras es quien se encuentra bajo dependencia del empleador. Cabe mencionar que en el servicio público las personas jurídicas de derecho público y de otros entes estatales tienen la calidad de empleadores.

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

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

trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones. Nota: La Disposición Reformatoria Primera de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de Febrero del 2018 , dispone agregar a continuación del numeral 9 el 10; y no dispone reenumerar los siguientes numerales. 10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la

oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por

- ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
 25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
 26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
 27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos. El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;
 28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
 29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
 30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
 31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
 32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos,

y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento. Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por

las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.
36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador. (Código del Trabajo, 2022)

Las obligaciones que contraen el empleador hacia el trabajador se encuentran garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, desde la perspectiva que los trabajadores son la base de la productividad y la economía, en es evidente que el empleador tiene la obligación de dar un trato justo y equitativo, remuneraciones justas, seguridad laboral y social, implementos acordes a la actividad que realicen, entre otras más obligaciones que van en beneficio de las y los trabajadores. Cabe mencionar algo puntual que tiene relación con la presente investigación, es que el empleador tiene la obligación de contratar una persona con discapacidad cuando el número de trabajadores supere los veinticinco trabajadores, es así que se está realizando la inclusión al medio laboral para estas personas que forman parte de los Grupos de Atención Prioritaria que reconoce el Estado ecuatoriano.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.
- m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas. Nota: Literal m) agregado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 . (Código del Trabajo, 2022)

Los empleadores, así como tienen obligaciones también tienen prohibiciones y estas van encaminadas a que no se vulneren los derechos de los trabajadores, además cabe mencionar que ciertas prohibiciones van en contra de la ley y por lo tanto puede recaer en algún acto punitivo que el Estado puede sancionar. El empleador está en la obligación de respetar la integridad psicológica, moral y física puesto que la (CRE) dispone con exactitud los actos que no pueden realizar los empleadores, sin duda deben respetar los derechos de los trabajadores sea cual sea su etnia, nacionalidad, religión, sexo, e ideología política. En conclusión no pueden menoscabar la integridad personal del trabajador.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor,

- ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
 - d) Observar buena conducta durante el trabajo;
 - e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
 - f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
 - g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
 - h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
 - i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
 - j) Las demás establecidas en este Código. (Código del Trabajo, 2022)

Las obligaciones de los trabajadores imponen los diferentes deberes que el trabajador obligatoriamente tiene que cumplir, porque de la misma manera que la ley determina derechos a los trabajadores, también en caso de incumplimiento están sujetos a una sanción que será determinada por el empleador en el reglamento interno de trabajo de la empresa o lugar donde se realice la actividad laboral, siempre y cuando no transgreda los derechos que por ley le corresponden al trabajador. (Analuiza, 2018)

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

- a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos

- del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
 - h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
 - i) Abandonar el trabajo sin causa legal.
 - j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa. (Código del Trabajo, 2022)

Por lo expuesto cabe mencionar que el Código del Trabajo debe garantizar el ejercicio de los derechos. Entonces las prohibiciones en el ámbito laboral, estarán dictaminadas por el empleador y se regirán conforme a lo que esta establezca tanto el Código del Trabajo, como el reglamento interno de trabajo de los centros de trabajo, en caso de que exista, de lo contrario se realizan las prohibiciones en base a las leyes, teniendo siempre en cuenta los derechos del trabajador. (Analuiza, 2018)

4.1.18. Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria

Art. 35 Atención a grupos vulnerables. - Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad” (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

El Estado ecuatoriano a través de la Constitución reconoce a las Personas y Grupos de Atención Prioritaria en los encontramos: personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, de las misma manera recibirán atención prioritaria las personas en situación de riesgo, las personas víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado además prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille. (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

De igual manera el Estado garantiza las políticas que van encaminadas a la prevención de las discapacidades y lo realizará de manera conjunta con la sociedad y los familiares de las personas discapacitadas. Todo esto con la finalidad de buscar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y su inclusión social. Cabe mencionar que el Estado también reconoce y garantiza los derechos de las personas con discapacidad tales como educación, salud, atención prioritaria, rehabilitación integral, exenciones tributarias y un acceso adecuado a todos los bienes y servicios. Los reconocimientos de estos derechos de las personas con discapacidad van encaminadas a un pleno desarrollo integral y social.

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención. (Constitución de la República del Ecuador, 2022)

Citados los artículos anteriores de la Constitución de la República del Ecuador en lo que concierne a los Derechos de las personas y Grupos de Atención Prioritaria, es fundamental mencionar que el Estado ecuatoriano reconoce y prioriza los derechos de estos grupos, así mismo destaca el reconocimiento explícito de los derechos a la atención de salud, trabajo, inclusión social, educación, rebajas en servicios, exenciones tributarias y acceso a vivienda etc. En conclusión, la Constitución de la República del Ecuador reconoce de manera especial los derechos y garantías de los grupos de atención prioritaria de tal forma que asegura un nivel de vida digno, atención integral de salud gratuita y tratamiento preferente con el fin que su desarrollo integral sea eficaz.

El Estado garantiza el ejercicio de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria a través la Constitución, Tratados y Convenios Internacionales, y demás Leyes y Códigos que forman parte de la legislación de ecuatoriana que por lo tanto deben ser acatadas por el sector público y privado y la sociedad en general. Entrando en el tema y trayendo a colación la presente propuesta que en el presente caso estamos planteando una reforma legal al Código del Trabajo en el ámbito de las Utilidades con la finalidad que los trabajadores que tiene bajo su tutela a niñas, niños y adolescentes con discapacidad, el empleador o la empresa pague un valor adicional aparte del que ya recibe en porción a su carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad) tal como lo determina el presente cuerpo legal, de ahí hay que enfocarse que estamos frente a un grupo de atención prioritaria (niñas, niños y adolescentes con discapacidad) y que su condición es de doble vulnerabilidad. De tal forma estamos hablando de un grupo de doble vulnerabilidad que el Estado prioriza y garantiza el pleno ejercicio de sus derechos ya sea en educación, salud, vivienda etc., por lo tanto la presente propuesta será como un reconocimiento o una ayuda más que podrán percibir las personas con discapacidad en condición de doble vulnerabilidad ya que tenemos como punto de partida la premisa Constitucional y esta misma es la que garantiza el pleno respeto, goce y ejercicio de sus derechos.

4.1.19. Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad

El 13 de diciembre del año 2006 la Asamblea General de la ONU aprobó por consenso la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo; y entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención fue fruto de trabajo, debate y consulta

desde que, en diciembre de 2001, México propusiera a la Asamblea General de la ONU el establecimiento de un Comité Especial encargado de preparar una convención internacional amplia e integrada para proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. En él participaron de diferentes maneras gobiernos, ONGs, instituciones nacionales de derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, expertos en la materia, etc. Esta nueva Convención garantiza el ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y, aunque no reconoce ningún derecho nuevo, deja regulado que todas las personas con discapacidad deben tener acceso a los mismos derechos que disfrutaban el resto de los seres humanos. El propósito que marcan los Estados Partes con esta Convención es “promover y asegurar el goce pleno y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” y se comprometen a ello. La Convención centra la mirada tanto en la persona con discapacidad como en su entorno y en la sociedad en general, reconociendo que la discapacidad “es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras a la actitud y al entorno que evitan su participación [...] en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. En ese sentido, se hacen varias alusiones a lo largo de la Convención a la accesibilidad y a la eliminación de barreras de todo tipo, que impiden el ejercicio práctico de los derechos humanos. (Las personas con discapacidad, el derecho a la educación y la Convención sobre los Derechos del Niño en América Latina. (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, 2008)

La discapacidad forma parte de la condición humana: casi todas las personas sufrirán algún tipo de discapacidad transitoria o permanente en algún momento de su vida, y las que lleguen a la senilidad experimentarán dificultades crecientes de funcionamiento. La discapacidad es compleja, y las intervenciones para superar las desventajas asociadas a ella son múltiples, sistémicas y varían según el contexto. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”. La CDPD se hace eco de un cambio importante en la comprensión de la discapacidad y en las respuestas mundiales a este problema. (Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, 2008)

El Informe mundial sobre la discapacidad reúne la mejor información disponible sobre la

discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad y facilitar la aplicación de la CDPD. Su propósito es:

- ofrecer a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles, y
- recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), adoptada como marco conceptual para el Informe, define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación. La discapacidad denota los aspectos negativos de la interacción entre personas con un problema de salud (como parálisis cerebral, síndrome de Down o depresión) y factores personales y ambientales (como actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles, y falta de apoyo social). (Organización Mundial de la Salud , 2011)

La discapacidad afecta de manera desproporcionada a las poblaciones vulnerables. Los resultados de la Encuesta Mundial de Salud indican que la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos más elevados. Las personas en el quintil más pobre, las mujeres y los ancianos también presentan una mayor prevalencia de la discapacidad. Las personas con pocos ingresos, sin trabajo o con poca formación académica tienen mayor riesgo de discapacidad. Los datos de las encuestas a base de indicadores múltiples en países seleccionados ponen de manifiesto que los niños de las familias más pobres y los que pertenecen a grupos étnicos minoritarios presentan un riesgo significativamente mayor de discapacidad que los demás niños. (Organización Mundial de la Salud , 2011)

Tanto la CDPD como la CIF subrayan el papel que desempeña el entorno para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad. El Informe aporta pruebas sustanciales de los obstáculos a que se enfrentan, como los siguientes:

- Políticas y normas insuficientes. La formulación de políticas no siempre tiene en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, o bien no se hacen cumplir las políticas y normas existentes. Por ejemplo, en lo referente a las políticas educativas inclusivas, una revisión de 28 países que participaron en la Iniciativa Vía Rápida de Educación para Todos comprobó que 18 de ellos proporcionaban muy poca información sobre las estrategias propuestas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas, o no mencionaban en absoluto la discapacidad o la inclusión. Un déficit habitual en las políticas educativas es la falta de incentivos económicos y

de otro tipo orientados a que los niños con discapacidad acudan a la escuela, así como la falta de servicios de apoyo y protección social para los niños con discapacidad y sus familias. (Unfe, 2022)

- Actitudes negativas. Las creencias y prejuicios constituyen obstáculos para la educación, el empleo, la atención de salud y la participación social. Por ejemplo, las actitudes de los maestros, administradores escolares, otros niños e incluso familiares influyen en la inclusión de los niños con discapacidad en las escuelas convencionales. Los conceptos erróneos de los empleadores de que las personas con discapacidad son menos productivas que sus homólogos no discapacitados, junto con el desconocimiento de los ajustes disponibles para llegar a acuerdos, limitan las oportunidades de empleo.

- Prestación insuficiente de servicios. Las personas con discapacidad son particularmente vulnerables a las deficiencias que presentan los servicios tales como la atención de salud, la rehabilitación y la asistencia y apoyo. Según los datos de cuatro países de África meridional, solo el 26-55% de las personas recibía la rehabilitación médica que necesitaba; el 17-37% recibía los dispositivos auxiliares que necesitaba; el 5-23% recibía la formación profesional que necesitaba, y el 5-24% recibía los servicios de bienestar social que necesitaba (7–10). Una investigación realizada en los estados indios de Uttar Pradesh y Tamil Nadu comprobó que, después del costo, la falta de servicios en la zona era la segunda razón más frecuente por la que las personas no acudían a los centros de salud. (Organización Mundial de la Salud , 2011)

Es fundamental mencionar que La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se enfoca tanto en las personas con discapacidad como en su entorno y en la sociedad en general, reconoce que la discapacidad y lo conceptualiza de la siguiente manera “es un concepto que se desarrolla como resultado de las interacciones entre las personas con discapacidad y las barreras de actitud y comportamiento que impiden su participación en la sociedad, en pie de igualdad con los demás”. En este contexto, a lo largo de la Convención se han hecho diversas alusiones a la accesibilidad ya la eliminación de barreras de todo tipo que impidan la realización efectiva de los derechos humanos de las personas con discapacidad. Asimismo los resultados de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de discapacidad son más altas en los países de ingresos bajos que en los países de ingresos altos. Los del quintil más pobre, las mujeres y los adultos mayores también tienen mayores tasas de discapacidad. Las personas con bajos ingresos, sin trabajo o con poca educación tienen un mayor riesgo de discapacidad. Los datos de indicadores múltiples en varios países muestran que los niños de familias más pobres y los niños de minorías étnicas tienen un riesgo significativamente mayor

de discapacidad que otros niños. (Organización Mundial de la Salud , 2011)

4.1.20. Ley Orgánica de Discapacidades, Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad

La ley Orgánica de Discapacidades tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. Este cuerpo legal ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. (Ley Orgánica de Discapacidades) (Ley Orgánica de Discapacidades, 2022)

Es menester mencionar que la presente ley tiene los siguientes fines.

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;
3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;
4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;
5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,
6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2022)

El presente cuerpo legal menciona cuales son los Sujetos que se encuentran amparados en los cuales encontramos:

- a) Las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano;
- b) Las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, en lo que fuere aplicable y pertinente de conformidad a esta Ley;
- c) Las personas con deficiencia o condición discapacitante, en los términos que señala la presente Ley;
- d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad; y,
- e) Las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, debidamente acreditadas por la autoridad competente.

En el artículo 6 define cual es la persona con discapacidad y determina que se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2022)

La presente Ley ampara a todas las personas con discapacidad ya sean nacionales o extranjeras hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. con la finalidad de asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y de esta manera garantizar el pleno ejercicio de sus derechos y un efectivo desarrollo integral de las personas con discapacidad, que la Constitución de la República, y los Convenios y Tratados Internacionales reconocen. Cabe mencionar que la presente ley engloba el sector público y privado.

4.1.21. Código de la Niñez y Adolescencia, Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad

El presente cuerpo legal tiene como finalidad proteger y garantizar el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de las niñas, niños y adolescentes del Ecuador, dentro de un marco de libertad, dignidad y equidad, conforme a los principios fundamentales, en especial, el principio del interés superior de la niñez y adolescencia y la doctrina de protección integral. En el ámbito de los grupos de atención prioritaria encontramos a las niñas, niños y adolescentes con discapacidad de tal manera que el presente código determina los derechos. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2022)

En el artículo 6 determina la Igualdad y no discriminación. - Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia; color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares. El Estado adoptará las medidas necesarias para eliminar toda forma de discriminación. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2022)

La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. (Unfe, 2022)

En el artículo 42 determina el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad. - Los niños, niñas y adolescentes con discapacidades tienen derecho a la inclusión en el sistema educativo, en la medida de su nivel de discapacidad. Todas las unidades educativas están obligadas a recibirlos y a crear los apoyos y adaptaciones físicas, pedagógicas, de evaluación y promoción adecuados a sus necesidades. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2022)

Las niñas, niños y adolescentes con discapacidad gozan del derecho a la educación como parte de la inclusión educativa y de acuerdo su nivel de la discapacidad, los establecimientos educativos adoptarán las medidas y el apoyo necesario para garantizar una adecuada educación para este grupo vulnerable.

Art. 55.- Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades o necesidades especiales.- Además de los derechos y garantías generales que la ley contempla a favor de los niños, niñas y adolescentes, aquellos que tengan alguna discapacidad o necesidad especial gozarán de los derechos que sean necesarios para el desarrollo integral de su personalidad hasta el máximo de sus potencialidades y para el disfrute de una vida plena, digna y dotada de la mayor autonomía posible, de modo que puedan participar activamente en la sociedad, de acuerdo a su condición. Tendrán también el derecho a ser informados sobre las causas, consecuencias y pronóstico de su discapacidad y sobre los derechos que les asisten. El Estado asegurará el ejercicio de estos derechos mediante su acceso efectivo a la educación y a la capacitación que requieren; y la prestación de servicios de estimulación temprana, rehabilitación, preparación para la actividad laboral, esparcimiento y otras necesarias, que serán gratuitos para los niños, niñas y adolescentes cuyos progenitores o responsables de su cuidado no estén en condiciones de pagarlos. (Código de la Niñez y Adolescencia, 2022)

Es evidente que las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos que sean necesarios para un adecuado desarrollo integral de su personalidad y además para el goce de una vida digna y plena, con la finalidad de que puedan ser partícipes en la sociedad y tener igual de condiciones y oportunidades ante la sociedad. El Estado es quien asegura el cumplimiento efectivo de estos derechos que les pertenecen a las niñas, niños y adolescentes, de tal manera es como llevarán un adecuado desarrollo educativo, social, y saludable con la finalidad de tener un desarrollo integral pleno.

4.1.22. Discapacidad

La discapacidad es aquella condición de la persona que acarrea deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Según el Informe Mundial sobre la Discapacidad, alrededor del 15% de la población vive con algún tipo de discapacidad. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir discapacidad que los hombres y las personas mayores más que los jóvenes. En los últimos años, la comprensión de la discapacidad ha pasado de una perspectiva física o médica a otra que tiene en cuenta el contexto físico, social y político de una persona. Hoy en día, se entiende que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona y

la multitud de factores que influyen en su entorno. (Organización Panamericana de la Salud, s.f.)

El 22 de mayo del 2001, la clasificación de la discapacidad CIF fue aprobada por los 191 países que integran la OMS. Clasificación-CIF-Tipos-de-Discapacidad

Tipos de Discapacidad:

1. Discapacidad Física o Motora.- La discapacidad física es aquella que ocurre al faltar o quedar muy poco de una parte del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
2. Discapacidad Sensorial. - Corresponde al tipo de personas que han perdido su capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje.
3. Discapacidad intelectual. - La discapacidad intelectual es aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirven para responder a distintas situaciones en la vida.
4. Discapacidad Psíquica.- La discapacidad psíquica es aquella que está directamente relacionada con el comportamiento del individuo. Se dice que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta trastornos en el comportamiento adaptativo. Este tipo de discapacidad se podría incluir en categoría otros ya que tienen que ver con enfermedades mentales. Probables causas: Sus causas son la depresión mayor, la esquizofrenia, la bipolaridad, trastornos de pánico, trastorno esquizomorfo, síndrome orgánico, autismo y síndrome de Asperger. (OMS, 2001)

Es fundamental señalar que la discapacidad es aquella condición física, sensorial, intelectual, y psíquica que impide que la persona lleve una vida normal y que por lo tanto necesita de ayuda y medios especializados para poder convivir con esta condición, cabe mencionar que dependiendo de la clase social a la cual pertenezca la persona discapacitada los accesos a salud, educación, transporte etc.. se les verá limitados por factores económicos, políticos y sociales que les impedirán llevar una vida digna.

4.1.23. Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad

La UNICEF acoge la definición sobre "discapacidad" provista en la CDPD (Artículo 1): "Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales,

intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.” (Unicef, 2019)

Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad son uno de los grupos más marginados y excluidos de la sociedad, cuyos derechos son vulnerados de manera generalizada. En comparación con sus pares sin discapacidad, tienen más probabilidades de experimentar las consecuencias de la inequidad social, económica, y cultural. Diariamente se enfrentan a actitudes negativas, estereotipos, estigma, violencia, abuso y aislamiento; así como a la falta de políticas y leyes adecuadas, lo mismo que a oportunidades educativas y económicas. Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad y sus familias constantemente se enfrentan a barreras que limitan el ejercicio de sus derechos humanos y su inclusión social. (Unicef, 2019)

La pobreza y la discapacidad están estrechamente relacionadas, pues la primera es un factor determinante de la segunda y, a su vez, la discapacidad muchas veces atrapa a las personas en la pobreza. En comparación con sus pares, es menos probable que los niños, niñas y adolescentes con discapacidad tengan una adecuada nutrición, accedan a servicios de salud, asistan a la escuela, participen expresando su opinión y sus necesidades sean tenidas en cuenta en la planeación y respuesta a emergencias y crisis humanitarias. Desafortunadamente, en muchos países la respuesta a la situación de niñas, niños y adolescentes con discapacidad se limita principalmente al abandono, la negligencia o a su reclusión en instituciones. (Unicef, 2019)

Los niños con discapacidad tienen menos probabilidades que sus homólogos no discapacitados de ingresar en la escuela, permanecer en ella y superar los cursos sucesivos. El fracaso escolar se observa en todos los grupos de edad y tanto en los países de ingresos altos como bajos, pero con un patrón más acusado en los países más pobres. La diferencia entre el porcentaje de niños con discapacidad y el porcentaje de niños no discapacitados que asisten a la escuela primaria va desde el 10% en la India hasta el 60% en Indonesia. Por lo que respecta a la enseñanza secundaria, la diferencia en las tasas de asistencia escolar oscila entre el 15% en Camboya y el 58% en Indonesia (24). Incluso en países con altos porcentajes de matriculación en la escuela primaria, como los de Europa oriental, muchos niños con discapacidad no asisten a la escuela. (Organización Mundial de la Salud , 2011)

Las niñas, niños y adolescentes con discapacidad es uno de los grupos vulnerables que tienden a experimentar consecuencias de la inequidad social, económica, y cultural y esto es una limitante que transgrede sus derechos. Cabe mencionar que la pobreza es uno de los factores que limitan el desarrollo de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad alrededor del mundo así lo señala la UNICEF y el INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPICAD dando a entender que falta mucho más por hacer por parte de los gobiernos. Las discapacidades ya sean físicas, sensoriales e intelectuales necesitan de mucha ayuda y atención prioritaria por parte de los entes estatales, la sociedad y la familia de tal manera que lleven una vida digna y decorosa que garantice su pleno desarrollo social, económico, educativo e integral.

4.1.24. Inclusión Social

La inclusión social aparece como el alivio a la problemática que significa la exclusión. Por ello, para hablar de inclusión social se debe entender su opuesto. La inclusión social implica que las condiciones de limitantes de la exclusión pueden ser superadas y que las estructuras sociales y las formas de interacciones comunitaria y social son espacios que permiten propiciar inclusión social. (Unicef, 2019)

La inclusión de niñas, niños y adolescentes con discapacidad no solo es una cuestión de derechos y justicia social, es también una inversión esencial en el futuro de las sociedades. La exclusión social supone costos significativos no solo para el individuo sino para la sociedad en su conjunto. Los niños, niñas y adolescentes con discapacidad deben ser el centro de todos los esfuerzos por forjar sociedades inclusivas, puesto que tienen los mismos derechos que los demás y, más que beneficiarios de ayuda, son agentes de cambio y autodeterminación. Además, la exclusión conlleva a que estos niños, niñas y adolescentes en la adultez tengan menos probabilidades de trabajar, experimenten problemas de salud y sean más dependientes de sus familias y de los servicios gubernamentales. (Unicef, 2019)

La inclusión social lleva como eje principal la participación de todos grupos sociales y de personas sea cual sea su condición. En el caso de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad la inclusión social rompe barreras y estereotipos con la finalidad de garantizar una participación inclusiva en la sociedad y así garantizar el ejercicio de sus derechos y un pleno desarrollo integral desde la infancia hasta la adultez.

4.1.25. Análisis Jurídico sobre la propuesta de Reforma Legal del inciso 3 del artículo 97 del Código del Trabajo

En el Código del Trabajo en su art 97 determina la Participación de los trabajadores en las utilidades de una empresa. Señala que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

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

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

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

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

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. (Código del Trabajo, 2022)

De acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo el valor de las Utilidades que les pertenece a los trabajadores es de el 15% de la utilidad líquida, sin ajustes tributarios en proporción al tiempo de servicio prestado en la empresa durante el ejercicio fiscal de un año y se distribuye de la siguiente manera: 10% (dos terceras partes del derecho) será destinado a todos los trabajadores, mientras que el 5% (una tercera parte) restante será entregado

directamente a cada trabajador en proporción a sus cargas familiares, algo importante que hay que señalar que lo restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. Al hablar de hijos minusválidos estamos frente a personas con cualquier tipo de discapacidad y que el Estado ecuatoriano garantiza su pleno desarrollo integral en los ámbitos de salud, educación, rehabilitación, etc, entre otros más beneficios. Desde mi perspectiva personalmente considero que debería pagarse un valor adicional, en el caso que el trabajador tenga como carga y bajo su cuidado a niñas, niños o adolescentes con discapacidad, y que dependan económicamente de la persona trabajadora, puesto que ellos se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, y su condición es de doble vulnerabilidad, además sería como un beneficio más tanto para los trabajadores y las personas con discapacidad que en el presente caso son (niñas, niños y adolescentes con discapacidades especiales).

Cabe mencionar que los límites en la distribución de las utilidades de las personas trabajadoras no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En el caso que el valor supere el monto de los veinticuatro Salarios Básicos Unificados, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. También, la autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo. (Código del Trabajo, 2022)

Además, en el art. 98 señala las personas que no tendrán derecho en la participación de las utilidades las cuales encontramos a los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades. Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia. (Código del Trabajo, 2022)

De igual manera en el art. 105 determina el plazo para pago de utilidades. - La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará 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 Regional 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 Regional 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 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo. (Código del Trabajo, 2022)

De igual forma Art. 107 determina la sanción por declaración falsa de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, 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 acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97 de este Código. (Código del Trabajo, 2022)

Es preciso mencionar que el empleador debe cumplir con las obligaciones de pagar los beneficios económicos que la ley determina en el ámbito laboral, en los que se encuentra un rubro importante como son las utilidades anuales a los trabajadores, porque las utilidades que un empleador obtiene, ya es el resultado del esfuerzo conjunto del empleador y de los trabajadores, quienes aportan con su mano de obra, sus servicios y sus conocimientos a la generación de la productividad, comercio y la economía. Las utilidades comprenden el reconocimiento a la labor que realiza la clase trabajadora, y además son parte del desarrollo económico del país. Asimismo es primordial señalar que los parámetros que determina la ley, será fundamental para conducir el campo laboral de las personas naturales y jurídicas que en el Ecuador contribuyen valiosamente a crear fuentes de trabajo formales, el empleador debe reconocer cada año en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas; hay que puntualizar que en materia de utilidades, la deducción del 15% se debe hacer antes, incluso, de cualquier deducción que por el estatuto de una compañía asigne valores por ejemplo a los administradores u otros sujetos, porque estos se encuentran enmarcados dentro de lo que determina la nuestra legislación laboral. (Calapaqui, 2014)

4.1.26. Consideraciones importantes sobre los Grupos Vulnerables, Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad, y sobre la Propuesta de Reforma Legal al Código del Trabajo

Desde mi criterio personal es notorio que el Derecho Internacional a través de los Convenios y Tratados internacionales garantizan un efectivo goce de los derechos de los grupos de atención

prioritaria, que en el presente caso (niñas, niños y adolescentes) de igual manera en nuestro país, el Estado reconoce un sinnúmero de derechos y garantías de las personas, sin duda prioriza los derechos de este grupo ya que su condición es de doble vulnerabilidad, pero ya entrando en la realidad hay limitantes que transgreden el ejercicio de sus derechos, estos limitantes son económicos y sociales. De tal forma que desde mi perspectiva considero, ya entrando en el ámbito laboral en lo concerniente a las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, se les reconozca un valor adicional en el pago de las mismas, ya que este valor adicional que percibirá el trabajador podrá servir como una ayuda económica más para este grupo ya se encuentran en condición de doble vulnerabilidad, la primera condición es ser infantes, y segunda condición es tener discapacidad por lo tanto así se estará garantizando aún más el goce y ejercicio de los derechos de las niñas, niños y adolescentes y de los trabajadores.

Desde mi punto de vista considero que es una manera de ampliar los derechos existentes de los trabajadores y de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y que necesariamente se debería presentar un proyecto de reforma legal en el artículo 97 en los incisos 1 y 3, de tal forma que se agregaría lo siguiente: Inciso primero.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el dieciséis por ciento (16%) de las utilidades líquidas”, y el inciso tercero en su parte final señalaría lo siguiente, y cuando se trate de niñas, niños y adolescentes con discapacidad el empleador o la empresa cancelará un valor adicional más que será tomado del 1% restante una vez ya distribuido el 5% a todos los trabajadores dependiendo de la carga familiar. De esta forma estaría garantizando aún más los derechos del trabajador y de los infantes y adolescentes con discapacidad que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad que pertenecen a los grupos de atención prioritaria reconocidos por el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

Expuesto lo anterior considero que las Utilidades deberán subir del 15% al 16% es decir que del 5% que percibe los trabajadores en proporción de la carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad) subirá al 6% y una vez ya repartido el 5% a todos los trabajadores en proporción de su carga familiar, el 1% restante será utilizado para cancelar un valor adicional para los infantes y adolescentes con discapacidad que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad y que dependen económicamente del sustento del trabajador. El empleador o la empresa previamente deberá contar con los documentos que acrediten y certifiquen que el trabajador tiene como

carga familiar y bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad, de tal forma que pondrá en consideración al momento de realizar el pago de las Utilidades. Para el cumplimiento y seguimiento de esta obligación se lo realizará a través de una oficina técnica del Ministerio de Relaciones Laborales y que a través de Director Regional impondrá multas pecuniarias a los empleadores o empresas que no paguen el valor adicional a las utilidades de los trabajadores que son padres de familia de niñas, niños y adolescentes con discapacidad. En este contexto cabe mencionar que es una forma de ayuda que se le brinda las personas con discapacidad por parte de los empleadores o empresas ya que estamos hablando de un grupo de vulnerable que el estado garantiza el pleno goce y ejercicio de sus derechos por parte de los entes públicos y privados y de la sociedad en general.

En la siguiente tabla se visualiza la manera como se deberá repartir las Utilidades de una empresa con la presente propuesta planteada.

TABLA REFERENCIAL N°1

Trabajadores	Utilidades Líquidas	Porcentaje de repartición	Carga familiar	Valor a recibir
10 trabajadores	(60000) Total 9600	16%	N/A	N/A
10 trabajadores	6000	10%	N/A	600
8 trabajadores	3000	5%	Una por trabajador	375
3 trabajadores	600	1%	Una por trabajador	200

Tabla 1

Fuente: Tabla referencial sobre la repartición de Utilidades con la nueva propuesta.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

Interpretación

De manera general la presente tabla representa las Utilidades de una empresa X que obtuvo 60000 dólares por concepto de utilidades líquidas al finalizar el año de los cuales con la presente propuesta planteada se distribuye de esta forma; de los 60000 dólares de Utilidades el

16% que es 9600 dólares es destinado para 10 trabajadores que posee la empresa y se reparte de la siguiente manera: el 10% que es 6000 dólares es distribuido para todos los trabajadores que realizaron las operaciones correspondientes da un valor de 600 para cada trabajador, el 5% que es 3000 dólares es destinado para cada trabajador dependiendo de la carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad) que en la presente tabla referencial es de una carga familiar por trabajador de un total de ocho trabajadores dando así un valor de 375 dólares, y el 1% restante que es 600 dólares es destinado para tres trabajadores que tienen bajo su tutela y cuidado a un menor con discapacidad dando así el pago de un valor adicional que se entrega al trabajador que es de 200 dólares tal como se planteó en la presente propuesta.

4.1.27. Legislación Comparada

La mayor parte de los países latinoamericanos existe legislación relativa a la participación de las Utilidades de los trabajadores en las empresas, en donde cuentan con su propia normativa de participación y cada una se rige de acuerdo a lo que manifiesta su legislación. De esta manera cada país determina diversos aspectos en su legislación y por lo tanto tiene sus diferencias con las demás legislaciones de los demás países.

4.1.28. Legislación de la República de Venezuela

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

Artículo 131 (LOTTT): Las entidades de trabajo deberán distribuir entre sus trabajadores, por lo menos el 15% de los beneficios líquidos obtenidos al fin del ejercicio anual y este monto nunca puede ser inferior a treinta (30) días de salario y un máximo de cuatro (4) meses de salario. Cuando el trabajador no tenga el año completo, la bonificación se pagará proporcional a los meses completos trabajados. (Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, 2022)

La legislación de la República de Venezuela reconoce a la clase trabajadora el derecho a participar en las utilidades de la empresa, y el monto que perciben los trabajadores es equivalente al 15% que es similar a la de nuestra legislación, pero hay algo que puntualizar que en la legislación venezolana el pago por cargas familiares no se aplica a diferencia que en nuestro Estado si aplica, y que por lo tanto es notorio que nuestro estado es más garantista en

los derechos de los trabajadores.

4.1.29. Legislación de la República de Chile

Ley del Trabajo de la República de Chile

Artículo 5.- Tienen derecho a participar en las utilidades todos los trabajadores que hayan cumplido la jornada máxima de trabajo establecido en la empresa, sea a plazo indefinido o sujetos a cualquiera de las modalidades de trabajo, los trabajadores con jornada inferior a la máxima establecida, participaran en las utilidades en forma proporcional a la jornada trabajada. La participación que corresponde a todos los trabajadores será distribuida dentro de los treinta (30) días naturales siguientes al vencimiento del plazo señalado por las disposiciones legales, no habrá excepción alguna para el reparto de utilidades. (Ley del Trabajo de la República de Chile, 2022)

De igual forma la legislación chilena reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, cual fuera que sea su modalidad contractual y su actividad dentro de la empresa, además señala que no habrá excepción alguna para el reparto de las utilidades.

Poniendo en comparación con nuestra legislación cabe mencionar que, en Chile, el reparto de utilidades se da a través de dos mecanismos. Las empresas pueden optar por distribuir el 30% de la utilidad al cierre de cada año. El límite es 4,75 salarios mínimos por trabajador. La otra opción es mensualizar el pago. Incluso sin saber si se tendrá utilidades o no, se saca el 25% de la remuneración de trabajador y se lo divide para 12 meses. El resultado se incluye mensualmente en el salario pagado a cada colaborador. Por lo tanto, cabe recalcar en la legislación chilena el valor de utilidades que pueden optar en repartir empresas es del 30% de la utilidad al cierre de cada año a diferencia de nuestra legislación es del 15% por lo tanto encontramos una diferencia en el porcentaje de distribución de las utilidades.

4.1.30. Legislación Mexicana

Ley Federal del Trabajo

1. Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas. (Ley Federal del Trabajo , 2022)

2. Artículo 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. (Ley Federal del Trabajo , 2022)
3. Artículo 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año. (Ley Federal del Trabajo , 2022)

De igual manera la legislación Mexicana reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa, cabe mencionar que para fijación del porcentaje de las utilidades, está la fijará la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, hay algo que destacar conforme a lo que determina esta legislación y es que el monto repartible de las utilidades se las dividirá en dos partes iguales; la primera se reparte en partes iguales para todos los trabajadores, y la segunda parte se reparte en proporción a su remuneración, horas extras, comisiones etc., prácticamente en porción de al monto de los salarios devengados del trabajador.

En comparación con nuestra legislación, en México se reparte el 10% de las utilidades entre los trabajadores, sin restar pérdidas de ejercicios anteriores. Una porción de ese porcentaje se distribuye de acuerdo al total de días trabajados en el año; y otra, en relación a los salarios.

5. Metodología

5.1. Técnicas

En la presente investigación se procedió a aplicar como material de apoyo las técnicas siguientes:

Técnicas de acopio teórico documental: Que sirven para la recolección bibliográfica, fichas bibliográficas, fichas nemotécnicas.

Por lo tanto, se procedió a utilizar material bibliográfico en cuanto a lo que se refiere con la presente temática, de igual manera fichas bibliográficas de autores que aportaban con sus comentarios acerca del presente tema.

Observación documental: Estudio de documentos que aportaran a la investigación.

De igual manera se procedió a estudiar documentos en base a la presente temática sobre las utilidades, también se analizó un informe internacional sobre las discapacidades.

Encuesta: Cuestionario que contiene preguntas y respuestas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre la problemática planteada. Que en este caso será la aplicación de 30 encuestas.

De igual forma se procedió elaborar una encuesta relacionada con la la presente investigación, la misma que aplicada y respondida por 32 personas.

Entrevista: consiste en un dialogo entre el entrevistador y el entrevistado sobre aspectos puntuales de la problemática de estudio se realizará a 5 personas especialistas conocedoras de la problemática.

De igual manera en la presente investigación se procedió a entrevistar a 5 profesionales del Derecho donde cada entrevistado dio su punto de vista sobre la presente problemática.

Herramientas: Grabadora, cuaderno de apuntes, retroproyector, fichas.

Estas herramientas sirvieron para realizar las encuestas y las entrevistas en la presente investigación.

Materiales: Libros, diccionarios jurídicos, manuales, leyes.

Asimismo, estos materiales sirvieron para realizar la investigación en ámbito doctrinario, conceptual, y jurídico.

Los resultados de la investigación están representados en gráficos donde se plasma los porcentajes de las opiniones y respuestas vertidas por las personas encuestadas y entrevistadas por el tesista.

6. Resultados

6.1. Resultados de las Encuestas

La presente técnica de encuesta fue aplicada a treinta y dos personas entre las cuales se encuentran profesionales del Derecho y ciudadanía en general de la ciudad de Loja en un cuestionario conformado por cinco preguntas, obteniendo los siguientes resultados:

• **Primera pregunta:** Considera usted que se debería pagar un valor adicional en las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad. (32 encuestados)

- SI
- NO

CUADRO ESTADÍSTICO N°2

Indicador	Variable	Porcentaje
SI	27	84.4%
NO	5	15.6%
Total	32	100%

Tabla 2

Fuente: Encuestas aplicadas.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

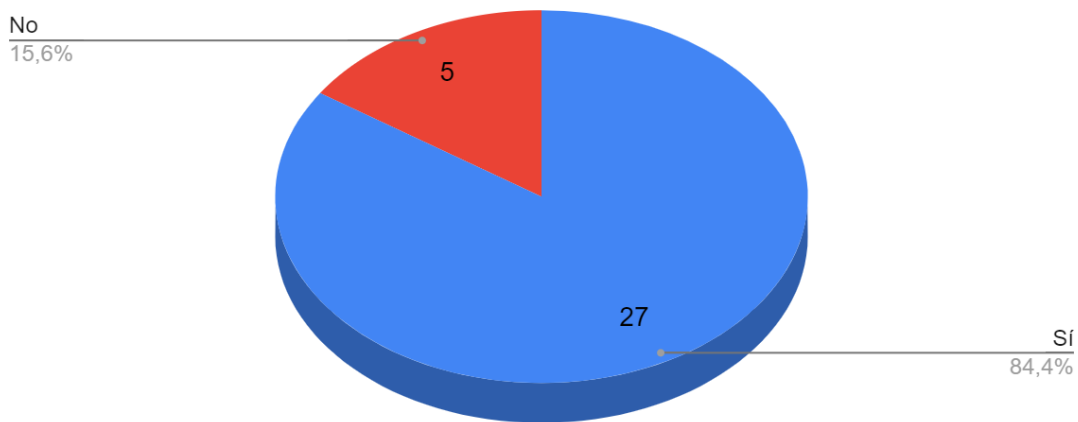


Figura 1

Interpretación

Tal como se refleja en el gráfico, de las 32 personas encuestadas 27 personas representan el 84.4% las mismas que consideran que (Sí) se debería pagar un valor adicional en las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo niñas, niños y adolescentes con discapacidad, ya que manifiestan que sería como una ayuda adicional para cubrir gastos de estos menores con discapacidad, mientras que el resto que son 5 personas que representan el 15,6% manifiestan que (No) se debería pagar este valor adicional ya que no es necesario.

Análisis

Respecto de las respuestas manifestadas en la presente pregunta por las personas encuestadas es notable y se da a entender que la mayoría 27 personas que representa el 84,4% respondieron que (Sí), por ende están de acuerdo que el empleador o la empresa privada pague un valor adicional en las Utilidades que perciben los trabajadores que tienen bajo su tutela a menores con discapacidad. En cambio 5 personas que representan el 15,6% restante manifestaron que (No), de tal manera se da entender que no es necesario que se pague un valor adicional en las Utilidades que perciben los trabajadores que tienen bajo su tutela a menores con discapacidad.

- **Segunda pregunta:** Considera usted que las familias que tienen bajo su cuidado a niñas,

niños y adolescentes con discapacidad requieren de gastos económicos extras para un adecuado cuidado, y educación para el menor con discapacidad. (32 encuestados)

- SI
- NO

CUADRO ESTADÍSTICO N°3

Indicador	Variable	Porcentaje
SI	31	96,9%
NO	1	3,1%
TOTAL	32	100%

Tabla 3

Fuente: Encuestas aplicadas.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

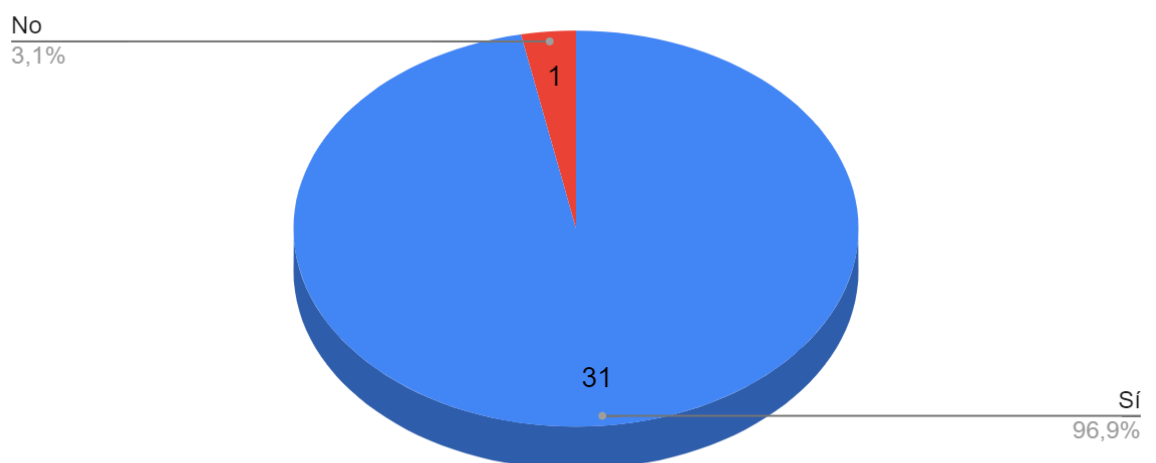


Figura 2

Interpretación

Tal como se refleja en el gráfico, de las 32 personas encuestadas 31 personas representan el 96,9% las mismas que respondieron que (Sí), en tal razón señalan que las discapacidades demandan gastos extras para el cuidado y atención en los menores, mientras que el resto 1 persona que representa el 3,1% respondió que (No) necesitan gastos económicos extras para el cuidado y atención de los menores con discapacidad.

Análisis

Respecto de las respuestas manifestadas en la presente pregunta por las personas encuestadas es evidente que la mayoría 31 personas que representan el 96,9% respondieron que (Sí), por lo tanto señalando que para el cuidado de los menores con discapacidad se requiere aportes económicos extras fuera del presupuesto corriente de un hogar, mientras que 1 persona que representa el 3,1% respondieron que (No) ya que este grupo el Estado reconoce varios beneficios y no necesitan de aportes económicos extras para suplir necesidades y gastos que demandan el cuidado de los menores con discapacidad.

• **Tercera pregunta:** Considera usted que se debería presentar una propuesta de reforma legal al art. 97 de los incisos primero y tercero del Código del Trabajo con la finalidad de que la empresa o empleador pague un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que tiene bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad. (32 encuestados)

- SI
- NO

CUADRO ESTADÍSTICO N°4

Indicador	Variable	Porcentaje
SI	28	87,5%
NO	4	12,5%
TOTAL	32	100%

Tabla 4

Fuente: Encuestas aplicadas.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

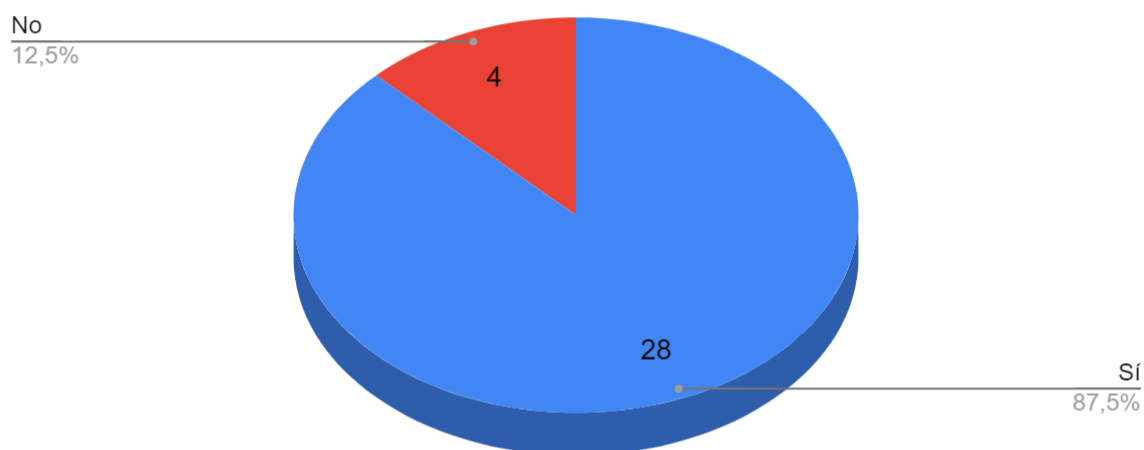


Figura 3

Interpretación

Tal como se refleja en el gráfico, de las 32 personas encuestadas 28 personas representan el 87,5% que respondieron que (Sí) por lo tanto están de acuerdo que se deba presentar una propuesta de reforma legal al artículo 97 incisos 1 y 3 del Código del Trabajo con la finalidad de que el empleador o la empresa privada pague un valor adicional en las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia que tienen bajo su cuidado a menores con discapacidad, mientras 4 personas que representan el 12,5% restante respondió que (No) es necesario la presente propuesta de reforma legal.

Análisis

Respecto de las respuestas manifestadas en la presente pregunta por las personas encuestadas es evidente que la mayoría 28 personas que representan el 87,5% respondió que si están de acuerdo con la presente propuesta de reforma legal al artículo 97 en sus incisos 1 y 3 del Código

del Trabajo por lo tanto consideran que es factible plantear la presente propuesta con la finalidad de pagar un valor adicional en las utilidades de los trabajadores que tienen bajo su tutela a niñas, niños y adolescentes con discapacidad, mientras que 4 personas que representan el 12,5% restante manifestaron que no es necesario presentar la presente propuesta de reforma legal al Código del Trabajo.

• **Cuarta pregunta:** Conteste lo siguiente según su criterio. ¿Por qué piensa usted que es necesario que se pague un valor adicional en el pago de las utilidades que realizan los empleadores o las empresas a sus trabajadores que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad? (32 encuestados)

- Serviría como un apoyo económico extra para suplir necesidades.
- Garantizaría el pleno desarrollo de sus derechos.
- No es necesario reformar.

CUADRO ESTADÍSTICO N°5

Indicador	Variable	Porcentaje
Serviría como un apoyo	22	68,8%
Garantiza el pleno desarrollo	7	21,9%
No es necesario	3	9,4%
TOTAL	32	100%

Tabla 5

Fuente: Encuestas aplicadas.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

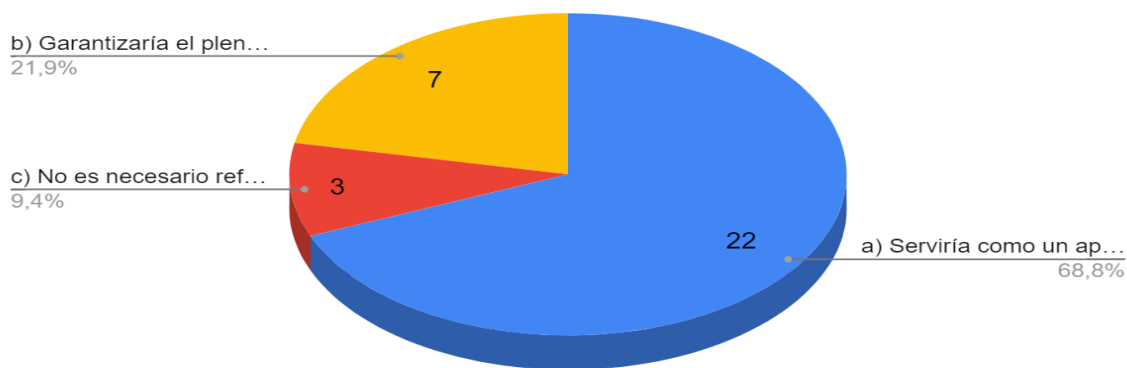


Figura 4

Interpretación

Tal como se refleja en el gráfico, de las 32 personas encuestadas 22 personas que representan el 68,8% manifestaron que es necesario pagar un valor adicional en las Utilidades con la finalidad de que sirva como un apoyo económico adicional que puede ayudar a suplir necesidades de los menores con discapacidad, por otra parte 7 personas que representan el 21,9% manifestaron que es necesario porque ayuda a garantizar el pleno desarrollo de los derechos de los menores con discapacidad, mientras 3 personas que representan el 9,4% manifestaron que no es necesario reformar.

Análisis

Respecto de las respuestas manifestadas en la presente pregunta por las personas encuestadas es notable que la mayoría 22 personas que representa el 68,8% manifiestan que serviría como una ayuda extra para suplir necesidades que el menor con discapacidad puede tener ya sea para educación, medicina, transporte entre otros, por otra parte 7 personas que representan el 21,9% manifestó que garantiza el desarrollo de sus derechos ya que es un grupo que se encuentra en condición de doble vulnerabilidad, dado estos dos porcentajes y unificándolos es notable que están de acuerdo desde diferentes perspectivas, mientras 3 personas que representan el 9,4% restante considera y piensa que no es necesario pagar un valor adicional en las utilidades.

- **Quinta pregunta:** Considera usted que al permitirse la reforma legal del art. 97 inciso

primero y tercero del Código del Trabajo, deberá también implementarse el seguimiento para que se cumpla con el pago de un valor adicional en las Utilidades y de tal forma se estará garantizando los derechos tanto de los trabajadores como de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad. (32 encuestados)

- SI
- NO

CUADRO ESTADÍSTICO N°6

Indicador	Variable	Porcentaje
SI	29	90,6%
NO	3	9,4%
TOTAL	32	100%

Tabla 6

Fuente: Encuestas aplicadas.

Autor: Cristian Fernando Sánchez Benitez

REPRESENTACIÓN GRÁFICA

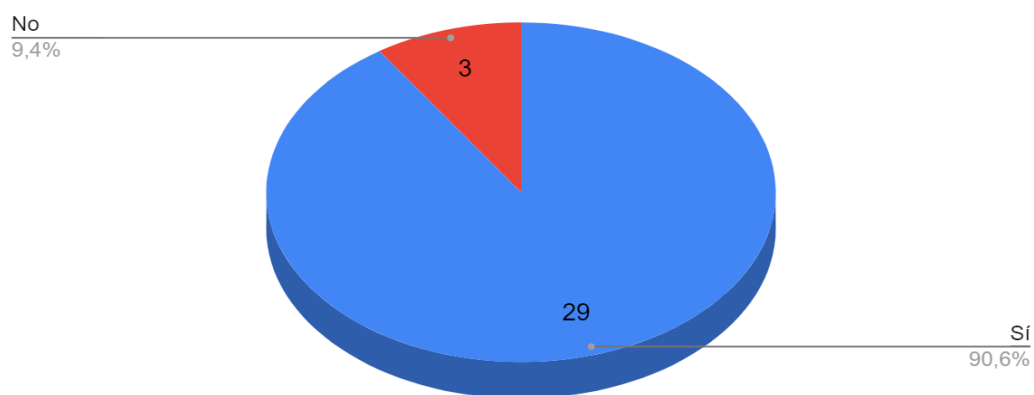


Figura 5

Interpretación

Tal como se refleja en el gráfico, de las 32 personas encuestadas 29 personas que representan el 90.6% respondió que (Sí) es necesario implementar una mesa técnica que, de seguimiento al pago de estos valores adicionales en las utilidades, mientras que 3 personas que representan el 9,4% respondió que (No) es necesario implementar una mesa técnica que de seguimiento al

cumplimiento del pago de estos valores.

Análisis

Respecto de las respuestas manifestadas en la presente pregunta por las personas encuestadas es evidente que la mayoría 29 personas que representan el 90,6% manifiesta que (Sí) es necesario y están de acuerdo que se implemente una mesa técnica con la finalidad dar seguimiento y que se cumpla con el pago de este valor adicional en las Utilidades por parte del empleador o empresa privada hacia los trabajadores que tiene bajo su tutela a infantes y adolescentes con discapacidad, mientras que 3 personas que representan el 9,4% restante manifiesta que (No) es necesario con la implementación de dicha mesa técnica.

6.2. Resultados de las Entrevista

La presente entrevista se aplicó a cinco profesionales del Derecho en libre ejercicio en un cuestionario de cinco preguntas obteniendo los siguientes resultados:

Primera pregunta

1) Considera usted como profesional del Derecho, que sería viable plantear una reforma legal al artículo 97 en sus incisos 1 y 3 del Código del Trabajo con la finalidad de subir a un 17% el valor de las Utilidades que los empleadores y las empresas privadas reparten a sus trabajadores, ya que en la actualidad el Código del Trabajo determina un 15% para utilidades y las reparte de la siguiente manera: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador, y el cinco por ciento (5%) restante es entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad). La presente propuesta de reforma plantea subir este último 5% a un 7% con la finalidad de pagar un valor adicional más a los trabajadores que tienen bajo su tutela a niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Respuestas:

Primer entrevistado

Respuesta: No, considero que no es viable ya que no debería referirse únicamente a los infantes y adolescentes con discapacidad, más bien debería dirigirse a todas las personas con discapacidad que estén a cargo del trabajador, además se debería establecer nuevamente la cantidad o porcentual de utilidades para los trabajadores.

Segundo entrevistado

Respuesta: Sí, sería sumamente beneficioso para aquellas personas que tienen discapacidades diferentes, pero para realizar esta reforma se debe enfatizar que este incremento del 2% es solo para los trabajadores que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Tercer entrevistado

Respuesta: Sí, sería como un incentivo más para los hijos menores de edad con discapacidad de los trabajadores.

Cuarto entrevistado

Respuesta: Sí, debido que sería un beneficio más tanto para los trabajadores y sus familias, por lo tanto, considero que si es viable la presente reforma.

Quinto entrevistado

Respuesta: Sí, porque en el presente caso se trata de trabajadores a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, estos deben tener el derecho a percibir un valor adicional al que normalmente perciben, ya que les serviría como un apoyo económico para el menor con discapacidad, pero todo dependerá de cómo esté establecida la empresa.

Comentario del autor: Desde mi punto de vista una vez entrevistado a los profesionales del Derecho considero que la mayoría de los entrevistados están de acuerdo con la presente propuesta de reforma legal, pero cabe mencionar que los profesionales señalan que deberían ser no solo para los menores con discapacidad sino también para todas las personas con discapacidad sea cual sea su discapacidad y su edad y que dependan del trabajador.

Segunda pregunta

2) Considera usted como profesional del Derecho, que es una buena propuesta el plantear la presente reforma legal ya que en este contexto se están tratando los derechos de los trabajadores

y de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Respuestas:

Primer entrevistado

Respuesta: Sí, la propuesta es buena ya que sin duda beneficia a las personas con discapacidad diferentes y a la persona responsable.

Segundo entrevistado

Respuesta: Sí, considero que muy aparte de brindar derechos a niñas, niños y adolescentes con discapacidad que nuestra Constitución ya los estipula, sería bueno incluir en el presente artículo en su inciso tres, a las personas con capacidades especiales diferentes y no solo a personas minusválidas como menciona el inciso tres.

Tercer entrevistado

Respuesta: Sí, considero que garantiza la progresividad de los derechos de los trabajadores y de los grupos de atención prioritaria.

Cuarto entrevistado

Respuesta: Sí, porque cuando se habla de discapacidad es un tema que acarrea vulnerabilidad por lo tanto es conveniente realizarla ya que se beneficiaran los menores de edad con discapacidad.

Quinto entrevistado

Respuesta: Sí, porque ayudará a las familias y sobre todo a quienes tengan doble vulnerabilidad, ya que con un rédito económico adicional se beneficiarán todos.

Comentario del autor: Desde mi punto de vista una vez entrevistado a los profesionales del Derecho considero que es beneficioso así como lo señalan los entrevistados, ya que están tratando los derechos de los trabajadores y de los niñas, niños y adolescentes con discapacidad y además es fundamental señalar que los derechos son progresivos y no regresivos por lo tanto se están mejorando los beneficios para los infantes con discapacidad con la implementación de un valor adicional en la Utilidades.

Tercera pregunta

3) Considera usted como profesional del Derecho, que la presente propuesta de reforma legal a los incisos primero y tercero del artículo 97 del Código del Trabajo será como un beneficio más para las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, ya que este grupo es de atención prioritaria y se encuentra en condición de doble vulnerabilidad.

Respuestas:

Primer entrevistado

Respuesta: Sí, considero que beneficia a este grupo de atención prioritaria, pero se podría incluir a todas las personas con discapacidad con la finalidad de lograr una equidad social.

Segundo entrevistado

Respuesta: Sí, pero considero que debido a que se incluiría a los adolescentes con capacidades diferentes dentro de este inciso y a manera crítica constructiva sería mejor no solo incluir a los adolescentes e infantes sino también a cualquier persona que tenga discapacidades y de cualquier edad.

Tercer entrevistado

Respuesta: Sí, efectivamente es un beneficio económico extra a este grupo prioritario de doble vulnerabilidad que depende del trabajador.

Cuarto entrevistado

Respuesta: Sí, porque evitaría que en algunos casos no existan necesidades por parte del menor discapacitado, lo cual permitiría tener una mejor atención y cuidado.

Quinto entrevistado

Respuesta: Sí, ya que son grupos que necesitan justamente de una adecuada atención, en este caso se da la doble vulnerabilidad lo cual con más razón se debería presentar la presente propuesta de reforma legal.

Comentario del autor: Desde mi punto de vista una vez entrevistado a los profesionales del Derecho considero que es notable que será como un beneficio extra que ayudaría a suplir necesidades de los menores con discapacidad, pero cabe recalcar que sería mejor hacer

partícipes a todas las personas con discapacidad que dependan del trabajador y de tal manera se estará garantizando la equidad de sus derechos.

Cuarta pregunta

4) Considera usted como profesional del Derecho, que en algunos casos los beneficios que reciben las personas con Discapacidad son limitados en los ámbitos de salud, educación, cuidados personales entre otros más.

Respuestas:

Primer entrevistado

Respuesta: No, considero que no son limitados ya que la Constitución y las demás leyes garantiza los beneficios en los ámbitos de salud y educación, más bien considero que se deberían ampliar y mejorar para este grupo.

Segundo entrevistado

Respuesta: No, en este aspecto la ley es clara y brinda ayuda a todas las personas con discapacidad, obviamente esto luego de haber obtenido su carné de discapacidad.

Tercer entrevistado

Respuesta: No, Considero que no hay limitaciones más bien deben ser mejorados con la ayuda de la inversión privada.

Cuarto entrevistado

Respuesta: No, considero que no porque la ley da atención prioritaria a estos grupos por lo tanto no creo que haya dicha limitación, más bien se deberían ser mejorados con la finalidad de que el menor con discapacidad se sienta a gusto.

Quinto entrevistado

Respuesta: No, considero que el Estado es quién garantiza dichos beneficios, por lo tanto tienen acceso a muchos beneficios y servicios pero en algunos casos estos mismos deben ser mejorados.

comentario del autor: Desde mi punto de vista una vez entrevistado a los profesionales del

Derecho considero desde mi opinión en algunos casos no en todos si son limitados, pero como lo señalaron los entrevistados el Ecuador a través de la Constitución reconoce y garantiza los derechos y todos los beneficios para estos grupos. Mas bien pienso que estos beneficios deberían ser más amplios y mejorados con la finalidad de garantizar el pleno desarrollo de estos grupos de atención prioritaria.

Quinta pregunta

5) Considera usted como profesional del Derecho que la presente propuesta de reforma legal va encaminada a garantizar aún más los derechos de los trabajadores y de los grupos de atención prioritaria (niñas, niños y adolescentes con discapacidad) ya que Ecuador es un Estado garantista de los derechos de la sociedad en general.

Respuestas:

Primer entrevistado

Respuesta: Si, sin duda amplia un derecho ya existente, pero como mencione anteriormente se debería dirigirse este incremento de derechos a todas las personas con discapacidad no solo a las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Segundo entrevistado

Respuesta: Si, sobre todo brinda derechos a personas con discapacidades y no solo a personas minusválidas.

Tercer entrevistado

Respuesta: Si, es un beneficio económico que beneficia y ayudará a los trabajadores y a los menores con discapacidad ya que Ecuador es un Estado que garantiza los derechos de todas las personas.

Cuarto entrevistado

Respuesta: Si, se haga o no se haga dicha reforma, los derechos de los trabajadores y menores con discapacidad deberán ser progresivos es decir deberán ir adecuándose y mejorándose hacia las nuevas tendencias actuales de la sociedad.

Quinto entrevistado

Respuesta: No, porque con o sin reforma, se garantiza los derechos de todos los trabajadores

y de los menores y jóvenes con discapacidad, lo bueno será ampliar servicios y beneficios para estos grupos de atención prioritaria.

Comentario del autor: Desde mi punto de vista una vez entrevistado a los profesionales del Derecho considero y opino que con la presente propuesta de reforma legal se estaría ampliando un derecho ya existente en pocas palabras se lo estaría mejorando, sin duda el derecho es dialéctico y debe ir en constante transformación de acuerdo a las nuevas tendencias sociales, económicas y políticas.

7. Discusión

7.1. Verificación de los Objetivos

En el presente subtema se procede a analizar y sintetizar los objetivos aprobados legalmente en el proyecto del trabajo de integración curricular, teniendo un objetivo general y tres específicos que serán verificados a continuación.

7.1.1. Objetivo General:

El objetivo que consta en el proyecto de tesis es el siguiente:

Realizar un estudio conceptual, doctrinario, jurídico y comparado, respecto a la necesidad de reformar el inciso 1 y 3 de artículo 97 del Código del Trabajo a fin de garantizar los derechos de los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

En el presente objetivo general se verifica en la presente tesis con el desarrollo del un marco conceptual donde consta un marco teórico, doctrinario, jurídico y derecho comparado, encontrando las siguientes categorías: En el marco conceptual se analizan las siguientes: Utilidades, Partición de Utilidades, el Trabajo, Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidades, Grupos Vulnerables, Discapacidades, Relaciones Laborables, Empleador y Trabajador, Inclusión Social. En el marco doctrinario se desarrolló los temas acerca de: Origen y evolución del Derecho Laboral, Utilidades en el Ecuador, Derecho Laboral y Sociología. Dentro del marco se analiza e interpreta normas jurídicas relacionadas con el objeto de estudio del Derecho a las Utilidades y sobre las Personas y Grupos de Atención Prioritaria que determina la Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo, Convención sobre

los Derechos de las personas con Discapacidad, Código de la Niñez y Adolescencia, Convención sobre los Derechos del Niño, Ley Orgánica de Discapacidades. En el Derecho Comparado se procedió a analizar e interpretar normas jurídicas extranjeras que tienen relación con el objeto de estudio de tal manera que se realizó un estudio comparado entre la legislación ecuatoriana (Código del Trabajo) y las legislaciones extranjeras latinoamericanas de los países siguientes: Venezuela (Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras), Chile (Ley del Trabajo de la República de Chile), y México (Ley Federal del Trabajo). En las cuales se establecieron semejanzas y diferencias que tiene cada legislación en el ámbito de las Utilidades de los trabajadores.

7.1.2. Objetivos Específicos:

El primer objetivo específico se verifica de la siguiente manera: **Demostrar que las niñas, niños y adolescentes con discapacidad necesitan un aporte económico mayor a los que comúnmente tiene las niñas, niños y adolescentes sin ningún tipo de discapacidad ya que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad.** Este objetivo específico se contrasta en el análisis realizado en el En el marco doctrinario encontramos en los puntos 4.1.22 titulado Discapacidad, 4.1.23 titulado Niñas, Niños y Adolescentes con Discapacidad y 4.1.24 Inclusión Social, donde expongo los diferentes tipos de discapacidad, las limitantes que algunas veces son factores para el pleno desarrollo de los menores con discapacidad y como la inclusión en todos los ámbitos es una herramienta para abolir esta problemática en la sociedad. Dentro de las encuestas aplicadas puedo verificar que este primer objetivo específico tiene relación con la pregunta dos la cual señala lo siguiente: Considera usted que las familias que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad requieren de gastos económicos extras para un adecuado cuidado, y educación para el menor con discapacidad, de esta manera los de las 32 personas encuestadas 31 personas que representan el 96,9% respondieron que si, que los infantes con discapacidad requieren y dependen de cuidados especiales que demandan gastos económicos extras.

El segundo objetivo específico se verifica de la siguiente manera: **Fundamentar jurídica y doctrinariamente la necesidad de que se pague un valor adicional a los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad que se encuentran bajo su amparo y protección.** Este objetivo específico se contrasta en el análisis realizado en el marco teórico y jurídico en los puntos 4.1.1 titulado Origen y Evolución del

Derecho Laboral, 4.1.3 titulado Relaciones Laborales, 4.1.5. titulado Relaciones del Derecho Laboral con otros cuerpos Legales, 4.1.13 titulado Utilidades, y 4.1.27 titulado Legislación Comparada, donde expongo la manera cómo surgió el derecho laboral la manera que fueron progresando los derechos de los trabajadores, las relaciones laborales entre trabajador y empleador en el ámbito laboral, además como se relaciona el derecho laboral con otros cuerpos legales y las diferencias y semejanzas del derecho comparado, siendo así que en este punto nuestra legislación es más amplia y más garantista. Dentro del marco teórico realizado en el presente trabajo de integración curricular puedo señalar que este segundo objetivo específico tiene relación con todos los puntos citados anteriormente donde se trata los diferentes temas con lo que tiene que ver con progresividad de los derechos laborales, el punto de partida de este derecho, ya entrando en el ámbito jurídico las relaciones que tiene el derecho laboral con otros cuerpos legales y lo que tiene que ver con las utilidades. Además, va en concordancia con la pregunta uno de la encuesta aplicada donde señala lo siguiente: Considera usted que se debería pagar un valor adicional en las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad. En esta pregunta se pudo evidenciar que de las 32 personas encuestadas 27 personas que representan el 84,4% manifestaron que están de acuerdo que se pague un valor adicional en las Utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad, señalando que es un grupo de considerado de doble vulnerable por lo tanto los empleadores y la empresa privada deberá pagar este valor adicional ya que servirá como apoyo para los gastos que demanden el cuidado y atención de este grupo, a más de esto la Constitución, los Tratados Internacionales y las demás leyes priorizan y garantizan sus derechos.

El tercer objetivo específico se verifica de la siguiente manera: **Presentar una propuesta de reforma legal al inciso 1 y 3 del artículo 97 del Código del Trabajo con el fin de que el empleador pague un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad.** Este objetivo específico se contrasta en el análisis realizado en el marco teórico y jurídico en los puntos 4.1.15 titulado Reparto de Utilidades en el Ecuador, 4.1.16 titulado Constitución de la República del Ecuador (Derechos y Garantías del Trabajador), 4.1.18 titulado Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, 4.1.25 titulado Análisis Jurídico sobre la propuesta de Reforma Legal de los incisos 1 y 3 del artículo 97 del Código del Trabajo, y 4.1.26 titulado Consideraciones importantes sobre los grupos vulnerables (niñas,

niños y adolescentes con discapacidad), donde expongo la manera como se distribuyen las Utilidades en Ecuador, también sobre los derechos y garantías de los trabajadores y de los grupos de atención prioritaria, además hago un análisis jurídico sobre la presente propuesta y unas consideraciones importantes hacia los menores con discapacidad. Dentro de las encuestas aplicadas puedo manifestar que este tercer objetivo específico tiene relación con la pregunta tres la cual señala lo siguiente: Considera usted que se debería presentar una propuesta de reforma legal al art. 97 incisos primero y tercero del Código del Trabajo con la finalidad de que la empresa o empleador pague un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que tiene bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad. En esta pregunta se pudo evidenciar que de las 32 personas encuestadas 28 personas representan el 87,5% que estuvo de acuerdo con la presente propuesta de reforma legal que tiene como finalidad aumentar el valor que perciben los trabajadores que tienen como carga familiar a infantes y adolescentes con discapacidad.

7.1.3. Verificación de Hipótesis

La presente hipótesis señala lo siguiente: “De admitirse la reforma de los incisos 1 y 3 del art. 97 del Código del Trabajo permitirá que los padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad obtengan un valor adicional más en el pago de las utilidades que perciben en las empresas o instituciones donde laboran, de tal manera que se estará garantizando la doble vulnerabilidad de estas personas. ”

El planteamiento de la presente hipótesis se basó en que los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad perciban un valor adicional en las Utilidades que el empleador o la empresa privada distribuye cada año esto conllevaría a presentar una propuesta de reforma legal en el cuerpo legal del Código del Trabajo y las demás leyes conexas.

Dentro de la presente investigación se constató que la presente hipótesis planteada se verifica en el ámbito jurídico, doctrinario, y metodológico.

En el ámbito jurídico se verifica en los derechos de los trabajadores y de las personas y grupos de atención prioritaria que la Constitución de la República del Ecuador determina, ya que sin duda el Ecuador es un Estado constitucional de derechos por lo tanto se rige por lo que establece

la Constitución además garantiza todos derechos que están prescritas en la misma. Asimismo, garantiza la progresividad de los derechos que en la presente tesis ampliará más un derecho existente. Los Tratados Internacionales también garantizan los derechos tanto de los trabajadores como de las personas con discapacidad, por último, las leyes internas tales como (Ley de Orgánica Discapacidades y el Código de la Niñez y Adolescencia)

En el ámbito doctrinario se constató que la presente hipótesis se enmarca en los diferentes autores citados que señalan en sus investigaciones las relaciones que deben conllevar el empleador y el trabajador, las Utilidades que son una manera de redistribuir las ganancias con los trabajadores por parte del empleador o la empresa privada. Asimismo, se citó lo conllevan las discapacidades en las personas y como la inclusión es una forma de participación para las personas con discapacidad en todos los ámbitos, es una herramienta que ayuda abolir las limitaciones que tienen las personas con discapacidad.

Dentro del marco metodológico se aplicó la metodología científica que tuvo como finalidad llegar a la solución del problema planteado, además se aplicó el método inductivo, deductivo, analítico, comparativo, estadístico y sintético donde se llegó a la conclusión que la presente hipótesis planteada se enmarca en todo lo aplicado en el presente trabajo dentro de la presente investigación de tesis.

7.1.4. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma Legal

Es necesario señalar que el reparto de UTILIDADES es el acto de redistribución de las ganancias líquidas que generan el empleador o las empresas privadas a lo largo del año fiscal, es una forma de compensar a los trabajadores por el arduo trabajo que ellos realizan sea cual sea su actividad. En el presente caso estamos hablando de un derecho de los trabajadores que es irrenunciable e indivisible.

La Constitución de la República del Ecuador en su art. 33 manifiesta que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización y base de la economía, y por lo tanto el Estado garantiza 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. Asimismo el artículo 325 señala que el Estado garantizará el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo,

en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. En el artículo 328 inciso 6 señala que las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley.

La Constitución en su artículo 35 determina los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria los cuales son: Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por las Naciones Unidas en 2006, pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

La ley Orgánica de Discapacidades tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. Este cuerpo legal ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano. Sin duda el ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

En el Código de la Niñez y Adolescencia se constata en su artículo 42, determina el derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, asimismo en su artículo 52 determina el Derecho de los niños, niñas y adolescentes con discapacidades o necesidades especiales. Señala que además de los derechos y garantías generales que la ley contempla a favor de los niños, niñas y adolescentes, aquellos que tengan alguna discapacidad o necesidad especial gozarán de los derechos que sean necesarios para el desarrollo integral de su

personalidad hasta el máximo de sus potencialidades y para el disfrute de una vida plena, digna y dotada de la mayor autonomía posible, de modo que puedan participar activamente en la sociedad, de acuerdo a su condición.

En la legislación comparada se pudo constatar que la legislación ecuatoriana es más garantista en los derechos de los trabajadores, por lo tanto, es punto fundamental para la presente propuesta de reforma legal.

Dentro de las encuestas realizadas cabe mencionar de las 32 personas encuestadas 29 personas que representan el 90,2% está de acuerdo con la presente propuesta de reforma legal, ya que así lo manifestaron en cada una de las cinco preguntas realizadas en la encuesta, mientras que el 9.8% restante no está de acuerdo. Por lo tanto, nos encontramos frente a un total acuerdo en la mayoría de los encuestados.

De igual manera los entrevistados señalaron en su mayoría que están de acuerdo con la presente propuesta de reforma legal dado que argumentaron que los derechos son progresivos, pero además señalaron que la presente reforma debe incluir a todas las personas con discapacidad con la finalidad de que haya equidad en los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria.

Frente a los análisis estadísticos se constata que las personas están de acuerdo que el Estado garantice los derechos de las personas con discapacidad y más aún cuando se trate de grupos que se encuentran en doble vulnerabilidad.

Por lo expuesto considero que es necesario presentar una propuesta de reforma legal a los incisos 1 y 3 del art. 97 del Código del Trabajo con la finalidad de pagar un valor adicional a los trabajadores que tengan como carga familiar a niñas, niños y adolescentes con discapacidad con observancia de los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria reconocidos por la Constitución en su art. 35.

8. Conclusiones

Una vez finalizado el presente trabajo de investigación es concerniente plantear las siguientes conclusiones:

1. Los derechos del trabajador han ido en constante evolución desde sus inicios hasta la actualidad acorde a las nuevas tendencias sociales y políticas, es así que han logrado proclamar y ganar un sinnúmero de derechos que en la actualidad son reconocidos por el Derecho Internacional, la Constitución de la República del Ecuador y las demás leyes internas del país.
2. El trabajo es un derecho y un deber social, ya que es una actividad que configura el sustento económico de las personas y de los hogares, por lo tanto, el Estado garantiza el acceso al mismo bajo principios de equidad e igualdad para toda la sociedad en general.
3. Dentro de las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador es menester mencionar que son esenciales porque tienden a ser el conjunto de las relaciones sociales y económicas que tienen la finalidad de promover el trabajo digno en igualdad de oportunidades y un trato justo.
4. En lo concerniente al reparto de las Utilidades cabe puntualizar que es un derecho de los trabajadores que la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 328 inciso 6 y el Código del Trabajo en su artículo 97 reconoce y determina que los trabajadores del sector privado tienen derecho a participar del 15% de las Utilidades líquidas obtenidas a los largo de cada año y las distribuye en dos partes, el 10% a todos los trabajadores en partes iguales y el 5% restante a todos los trabajadores en proporción a su carga familiar (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad). Es evidente que el reparto de las Utilidades es una forma de hacerles partícipes a los trabajadores de las ganancias obtenidas cada año, es una manera de compensar a los trabajadores por el trabajo que realizan en beneficio del empleador o de la empresa privada donde laboran.
5. En el Derecho comparado que se realizó con las legislaciones de Venezuela, Chile y México se evidenció que la legislación ecuatoriana es más garantista tanto en los derechos de los trabajadores como de las personas con capacidades especiales lo cual es digno de reconocer, pero hace falta mejorar por cuanto se debería presentar proyectos de Ley que amplíen y mejoren los derechos de las personas con discapacidad y de los trabajadores.

6. De acuerdo con lo que dispone la Constitución de la República del Ecuador las niñas, niños y adolescentes con discapacidad forman parte de los grupos de atención prioritaria y su condición es de doble vulnerabilidad y por lo tanto el Estado presta especial atención con la finalidad de que lleven una vida decorosa y un pleno desarrollo integral.
7. Cabe recalcar que el Ecuador es un Estado garantista de los derechos de los trabajadores y de los grupos de atención prioritaria (niñas, niños y adolescentes con discapacidad) y por lo tanto aplica la progresividad de los derechos y no la regresividad con el fin de ampliar más los derechos existentes de estos grupos.
8. Dentro de la presente investigación realizada se pudo constatar a través de las encuestas y entrevistas realizadas que es viable plantear una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo con el objetivo de dar solución en lo concerniente a las Utilidades que perciben los trabajadores que tienen bajo su tutela y cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad ya que su condición es de doble vulnerabilidad.

9. Recomendaciones

Una vez realizado el presente trabajo de investigación según mi criterio considero las siguientes recomendaciones:

1. Que se tome en cuenta la presente tesis con la finalidad de que sirva para los estudiantes de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja como fuente de investigación para futuros proyectos de investigación de carácter académico en el ámbito laboral.
2. Que los legisladores de la Asamblea Nacional tomen como punto de referencia la presente investigación con el fin de que sirva para elaborar futuros proyectos de ley en el ámbito laboral.
3. Que los derechos de los trabajadores son de carácter progresivo y por lo tanto el Estado ecuatoriano a través de la Asamblea Nacional deberá elaborar futuros proyectos de ley que beneficien los derechos de la clase trabajadora.
4. Que se debería implementar una mesa técnica con el objetivo de dar seguimiento al cumplimiento del pago de las Utilidades por parte de los empleadores y las empresas privadas hacia los trabajadores que tienen bajo su tutela y cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

5. Que la Asamblea Nacional deberá presentar proyectos de ley que beneficien a las personas y grupos de atención prioritaria que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad.
6. Que a través de la Función Ejecutiva se presente proyectos de ley de carácter reformativo con el propósito de dar soluciones a problemas de carácter normativo que se presentan en el Código del Trabajo.
7. Que a través de los entes de control estatales se dé un seguimiento con el propósito de verificar si los beneficios que reciben las personas y grupos de atención prioritaria se cumplen a cabalidad y si no existen limitaciones al momento de recibirlos.
8. Que por medio de iniciativa popular se presenten proyectos de ley que beneficien a la clase trabajadora del área privada y además que amplíen y beneficien los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria que el Estado ecuatoriano reconoce y garantiza.

9.1. Proyecto de reforma legal

PROYECTO DE REFORMA LEGAL AL CÓDIGO DEL TRABAJO

PARTE CONSIDERATIVA

Que, la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 1 dispone que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia.

Que, los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado Ecuatoriano garantizan los derechos de la clase trabajadora y de las personas con discapacidad.

Que, el Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que

tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

1. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.
2. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.
3. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.
4. 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles,
 - a. interdependientes y de igual jerarquía.
8. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.
9. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.
10. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

Que, de conformidad como lo determina el 33 de la Constitución de la República del Ecuador, el Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Que, el Estado ecuatoriano reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, (sumak kawsay).

Que, el Artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y

privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

Que, el Artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador dispone lo siguiente: “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.”.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.
4. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
5. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida.

Que, en el Artículo 48 del mismo cuerpo legal manifiesta que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo

desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
8. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Que, el Artículo 328 de la Constitución determina lo siguiente: Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará 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 se sancionará por la ley”.

Que, el Artículo 363 numeral 1 de la Constitución dispone lo siguiente: El Estado será responsable de formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.

Que, en la actualidad hay casos en que los trabajadores son padres de familia de niñas, niños y adolescentes con discapacidad de tal manera que este grupo depende del sustento económico del trabajador.

Que, es necesario que se reforme el Código del Trabajo a fin de que se incorpore una disposición que se considere que se pague un valor adicional en el pago de las Utilidades que perciben los trabajadores que tienen como carga familiar a niñas, niños y adolescentes con discapacidad ya se condición es de doble vulnerabilidad.

Que, el Artículo 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador otorga atribuciones y deberes a los Asambleístas a fin de que puedan expedir, codificar, reformar y derogar leyes.

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Art. 1.- En el artículo 97 del Código del Trabajo, incisos 1 y 3 agréguese los siguiente:

Artículo 97 primer inciso.

“Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el dieciséis por ciento (16%) de las utilidades líquidas”.

Artículo 97 tercer inciso.

“El seis por ciento (6%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad, y cuando se trate de niñas, niños y adolescentes con discapacidad el empleador o la empresa cancelará un valor adicional más que será tomado del 1% restante una vez ya distribuido el 5% a todos los trabajadores dependiendo de la carga familiar”.

Disposición Final: La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia una vez publicada en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, del Distrito Metropolitano de la ciudad de San Francisco de Quito, a los dos días del mes de Agosto del 2022.

f. f.

Presidente de la Asamblea Nacional Secretario

10. Bibliografía

Obras Jurídicas:

Analuiza, Dr. Mg. Galo I, Masabanda, Instrumentos Jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo, (2018).

CABANELLAS de Torres Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental. Decimocuarta edición, 2000, Editorial Heliasta S.R.L.

CABANELLAS Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, t. (Buenos Aires: Eliasta, 2001) 658. Énfasis añadido.

(CASTRO Orbe Rubén, Dr., “Tendencias Actuales En Derecho Laboral”, Editorial Pluma Libreros Editores, Año 2005, Pág. 45)

(GARCÍA Manuel Alonso, Dr., “Curso del Derecho del Trabajo”, IV Edición, Editorial Edino, Quito-Ecuador, Año 2006, Pág., 15,67)

(MENDOZA Livia Reyes, DERECHO LABORAL 2012)

(VÁSQUEZ López Rubén D., Dr., Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 34)

(VÁSQUEZ López, Dr., Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 18)

VÁSQUEZ López, Dr., Derecho Laboral Ecuatoriano, Editorial Jurídica Cevallos, Quito 2004, Pág. 67)

Leyes:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. 2008 (2022).

CÓDIGO DEL TRABAJO (2022).

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2022).

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA (2022).

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2008)

(LEY FEDERAL DEL TRABAJO , MÉXICO 2022)

(LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, VENEZUELA 2022)

(LEY DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE, 2022)

Linkografía:

Andrés E. Marinakis, Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina, archivo PDF, 1999, (<https://repositorio.cepal.org/bitstream/ha>

ndle/11362/12188/069071084_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BEMBIBRE, C. (2013). Definición de Relaciones Laborales. Definición ABC. <https://www.definicionabc.com/social/relacioneslaborales.php#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20son%20aquellas,que%20le%20otorga%20el%20espacio>

Cassani, E. (2019). El Trabajo. Prezi. <https://prezi.com/p/vhfts4be140i/el-trabajo/>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, archivo PDF, 2016, (<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2016/06/Ley-Organica-de-Discapacidades.pdf>)

Discapacidad. (2014). OPS, Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%AAs>.

Dr. Robert L. Schalock, HACIA UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA DISCAPACIDAD, archivo PDF, 1999, (https://sidinico.usal.es/idocs/F8/ART5006/hacia_una_nueva_concepcion.pdf)

Equality-and-Discrimination, Igualdad y no discriminación, NATIONS UNITED, (<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Discrimination-Esp.pdf>)

Inclusión social, 2021, economipedia. (<https://economipedia.com/definiciones/inclusion-social.html>)

Niños, niñas y adolescentes con discapacidad, 2019, UNICEF. (<https://www.unicef.org/lac/ninos-ninas-y-adolescentes-con-discapacidad>)

Organización Internacional del Trabajo, OIT, (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>)

Organización Mundial de la Salud, Banco Mundial, Dr Margaret Chan, Mr Robert B Zoellick, INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD, archivo PDF, 2011, (<https://www.oas.org/es/sedi/ddse/paginas/documentos/discapacidad/DESTACADOS/ResumeInformeMundial.pdf>)

¿Qué es el trabajo? (2021). *RESPUESTAS RAPIDAS*.

<https://respuestasrapidas.com.mx/que-entiendes-por-sociologia-del-trabajo/>

RONQUILLO CALAPAQUI Néstor Raúl, “El derecho de los trabajadores para que se considere carga familiar a familiares con capacidades especiales que se encuentren bajo su cuidado y protección, a fin de hacerles partícipes de la repartición de utilidades”, archivo PDF, (2014). https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1989/1/TUSDAB038-2015.pdf

SÁNCHEZ VALAREZO Paola Aracely, “Análisis de la distribución de utilidades de acuerdo al artículo 97 del Código de Trabajo ecuatoriano” archivo PDF, (2015). http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/5361/1/ECUACE-2015-EC-CD00031.pdf

Utilidades. (2017). Derecho Ecuador.com. https://derechoecuador.com/utilidades

11. Anexos

11.1. Formatos de Encuesta.

Anexo 1: Formato de encuesta



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

De la manera más respetuosa, solicito me ayude respondiendo la presente encuesta en relación con el siguiente tema: **“NECESIDAD DE REFORMAR EL INCISO 1 y 3 DEL ARTÍCULO 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35.”**

Para responder solicito leer el presente artículo del Código del Trabajo en lo que tiene que ver con las Utilidades que percibe el trabajador.

CÓDIGO DEL TRABAJO

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 líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

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

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

1) Considera usted que se debería pagar un valor adicional en las utilidades que perciben los trabajadores que son padres de familia a cargo de niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Sí ()

No ()

¿Por qué?

2) Considera usted que las familias que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad requieren de gastos económicos extras para un adecuado cuidado, y educación para el menor con discapacidad.

Sí ()

No ()

¿Por qué?

3) Considera usted que se debería presentar una propuesta de reforma legal al art. 97 inciso primero y tercero del Código del Trabajo con la finalidad de que la empresa o empleador pague un valor adicional en el pago de las utilidades que perciben los trabajadores que tiene bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Sí ()

No ()

¿Por qué?

4) Conteste lo siguiente según su criterio. ¿Por qué piensa usted que es necesario que se pague un valor adicional en el pago de las utilidades que realizan los empleadores o las empresas a sus trabajadores que tienen bajo su cuidado a niñas, niños y adolescentes con discapacidad?

a) Serviría como un apoyo económico extra para suplir necesidades.

b) Garantizaría el pleno desarrollo de sus derechos.

c) No es necesario reformar.

¿Por qué?

5) Considera usted que al permitirse la reforma legal del art. 97 inciso primero y tercero del Código del Trabajo, deberá también implementarse el seguimiento para que se cumpla con el pago de un valor adicional en las Utilidades y de tal forma se estará garantizando los derechos tanto de los trabajadores como de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad que se encuentran en condición de doble vulnerabilidad.

Sí ()

No ()

¿Por qué

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.2. Formatos de Entrevista

Anexo 2: Formato de entrevista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

FACULTAD JURÍDICA SOCIAL ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

La presente entrevista va dirigido a profesionales del Derecho en libre ejercicio.

Buenos días me presento me llamo Cristian Fernando Sánchez Benitez estudiante del Octavo Ciclo, paralelo "B" sección Vespertina de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, mi presencia es con la finalidad de que me ayude con la presente entrevista ya que me encuentro cursando el último ciclo y me encuentro desarrollando el trabajo de titulación. De la manera más respetuosa solicito me ayude respondiendo la presente entrevista relacionado con el presente tema: **"NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 97 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN SUS INCISOS 1 Y 3 A FIN DE AUMENTAR UN VALOR ADICIONAL EN EL PAGO DE LAS UTILIDADES QUE PERCIBEN LOS TRABAJADORES QUE SON PADRES DE FAMILIA A CARGO DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON DISCAPACIDAD CON OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA RECONOCIDOS POR LA CONSTITUCIÓN EN SU ARTÍCULO 35."**

• ENTREVISTA.

Primera pregunta

1) Considera usted como profesional del Derecho, que sería viable plantear una reforma legal al artículo 97 en sus incisos 1 y 3 del Código del Trabajo con la finalidad de subir a un 17% el valor de las Utilidades que los empleadores y las empresas privadas reparten a sus trabajadores, ya que en la actualidad el Código del Trabajo determina un 15% para utilidades y las reparte

de la siguiente manera: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador, y el cinco por ciento (5%) restante es entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, (cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad). La presente propuesta de reforma plantea subir este último 5% a un 7% con la finalidad de pagar un valor adicional más a los trabajadores que tienen bajo su tutela a niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Segunda pregunta

2) Considera usted como profesional del Derecho, que es una buena propuesta el plantear la presente reforma legal ya que en este contexto se están tratando los derechos de los trabajadores y de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad.

Tercera pregunta

3) Considera usted como profesional del Derecho, que la presente propuesta de reforma legal a los incisos primero y tercero del artículo 97 del Código del Trabajo será como un beneficio más para las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, ya que este grupo es de atención prioritaria y se encuentra en condición de doble vulnerabilidad.

Cuarta pregunta

4) Considera usted como profesional del Derecho, que en algunos casos los beneficios que reciben las personas con Discapacidad son limitados en los ámbitos de salud, educación, cuidados personales entre otros más.

Quinta pregunta

5) Considera usted como profesional del Derecho que la presente propuesta de reforma legal va encaminada a garantizar aún más los derechos de los trabajadores y de los grupos de atención prioritaria (niñas, niños y adolescentes con discapacidad) ya que Ecuador es un Estado garantista de los derechos de la sociedad en general.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

11.3. Certificación del Abstract

Anexo 3: Certificación del Abstract

Loja, 11 de Agosto de 2022

CERTF. N°. 013-JP-2022

El suscrito, Lic. Juan Pablo Quezada Rosales, con cédula de identidad 1104039621 **DOCENTE DE INGLÉS DE EDUCACION SUPERIOR** ", a petición de la parte interesada y en forma legal,

CERTIFICA:

Que el apartado **ABSTRACT** del Proyecto de Investigación de Fin de Carrera del señor **CRISTIAN FERNANDO SÁNCHEZ BENITEZ** estudiante en proceso de titulación de la de la Facultad Juridica Social y Administrativa, Carrera de Derecho, está correctamente traducido, luego de haber ejecutado las correcciones emitidas por mi persona; por cuanto se autoriza la impresión y presentación para los fines pertinentes.

Particular que comunico en honor a la verdad para los fines académicos pertinentes.

English is the doorway to the future!



Checked by:
Juan Pablo Quezada R.
E.F.L. Teacher

Lic. Juan Pablo Quezada Rosales
ENGLISH TEACHER OF SUPERIOR EDUCATION