



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE
UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS
NO TIENEN LA OBLIGACION DE LLEVAR CONTABILIDAD.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

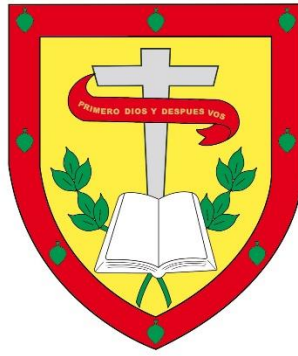
AUTORA: VERONICA ISABEL POLO TAPIA

DIRECTOR: DR. FAUSTO BARRERA BRAVO MGS

CUENCA - ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE
UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS
NO TIENEN LA OBLIGACION DE LLEVAR CONTABILIDAD.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTORA: VERONICA ISABEL POLO TAPIA

DIRECTOR: AB. FAUSTO BARRERA BRAVO MGS.

CUENCA – ECUADOR

2021

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

VERONICA ISABEL POLO TAPIA portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0104195433**. Declaro ser el autor de la obra: **“LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACION DE LLEVAR CONTABILIDAD”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 25 de octubre del 2021

F:

Nombres y Apellidos

C.I. 0104195433

DEDICATORIA

Mi trabajo está dedicado a mi hijo Emmanuel, ya que él fue mi inspiración para no darme por vencida y terminar esta carrera, pues hubo momentos en los que quería abandonar mis estudios para dedicarme a cuidarle a mi pequeño, pero al mismo tiempo quería ser un ejemplo él.

A mi esposo Galo, que siempre ha sido mi soporte para ser una mejor profesional, y siempre he tenido su apoyo incondicional.

A mis papis, Marco y Nila quienes son un pilar fundamental en mi vida, que, gracias a su esfuerzo por educarme, y darme lo mejor de ellos, siempre me han apoyado, para alcanzar mis metas.

A mis hermanos, Mauricio, Henry y Natali, por sus palabras de apoyo y siempre hacerme sentir que soy la mejor en las cosas que realizo.

A mis sobrinos, David, Sofía, Marquito, Emilia, Martina, María Teresa, quienes son quienes alegran mi vida con sus ocurrencias, y son mi motivación para seguir adelante.

A tío Alejo (+), que partido sin que me pueda despedir, y no pudo compartir este logro conmigo.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, por permitirme culminar con mi carrera, pero sobre todo por la cuidarme a mí y mi familia durante esta pandemia, y así poder culminar con una de mis metas.

Les Agradezco mucho a todos mis Profesores, Dr. Carlos Fajardo, Dra. Cecibel Gallegos, Dr. Milton González, Dr. Julio Inga. Dr. Juan Fernando Valarezo, Dr. Marco Sigüenza y en especial al Dr. Fausto Barrera, quienes, con sus enseñanzas, nos inspiraron a continuar con esta carrera y nos motivaron a ser unos excelentes profesionales.

A mis compañeros, Franklin, José, Estefanía, Leonardo, Esteban, Adrián, Cristian, Patricia V, Patricia S

., que me demostraron ser unos excelentes amigos, pues siempre nos apoyábamos mutuamente, y con quienes compartir los mejores momentos en las aulas de nuestra querida universidad.

INDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	IV
RESUMEN	1
PALABRAS CLAVE:	1
ABSTRACT.....	2
KEYWORDS	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I.....	5
1. El derecho laboral ecuatoriano, principios y derechos constitucionales de los trabajadores bajo relación de dependencia	5
1.1 Historia y antecedentes del derecho Laboral	6
1.1.1 Antecedentes históricos del Derecho Laboral	6
1.1.2 Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador	9
1.2 Fuentes del Derecho Laboral	12
1.2.1 Ley.....	12
1.2.2 Costumbre.....	13
1.2.3 Jurisprudencia	13
1.2.4 Doctrina	14
1.2.5 Tratados internacionales	14
1.3 El Derecho Laboral y La Constitución de la República.....	15
1.3.1 Derechos y Principios Constitucionales en el Derecho Laboral	15
1.3.1.1 Principio Protectorio	16
1.3.1.1.1 En el Marco Legal Ecuatoriano y Justificación.....	16
1.3.1.1.2 Regla In Dubio Pro Operario.....	17
1.3.1.1.3 Regla de la Norma más Favorable	17
1.3.1.1.4 Regla de la Condición más Beneficiosa	18
1.3.1.2 Principio de Intangibilidad	18
1.3.1.3 Principio de Irrenunciabilidad	19
1.3.1.4 Principio de Buena Fe	19
1.3.1.5 Principio de Continuidad Laboral	20
1.3.1.6 Principio de Razonabilidad	21
1.3.1.7 Principio de Primacía de la Realidad	21

1.4	La Relación Laboral	22
1.4.1	Definiciones según tratadistas	22
1.4.2	Elementos de Relación Laboral	23
1.4.2.1	La Prestación Personal del Servicio	23
1.4.2.2	La Subordinación	24
1.4.2.3	La Remuneración	24
1.4.3	Contrato Individual de Trabajo	24
1.4.3.1	Nacimiento del Contrato Individual de Trabajo	25
1.4.3.2	Elementos del Contrato Individual de Trabajo	25
1.4.3.2.1	El consentimiento	26
1.4.3.2.2	El Objeto	26
1.4.3.2.3	Causa	26
1.4.4	Remuneración y Salario Digno	27
1.4.5	Participación de Utilidades	27
1.4.6	Terminación de los Contratos Individuales de Trabajo	28
1.5	La Estabilidad Laboral	29
1.5.1	Finalidad de la Estabilidad Laboral	30
1.5.2	Características de la Estabilidad Laboral	31
1.5.3	Garantías de la Estabilidad Laboral	32
1.5.4	Clasificación de la Estabilidad Laboral	32
1.5.4.1	Estabilidad Laboral Absoluta	32
1.5.4.2	Estabilidad Laboral Relativa	32
CAPITULO II		34
2.	La participación de utilidades a los trabajadores consagrados en la Constitución y el Derecho Comparado	34
2.1	La Participación de Utilidades en el Ecuador	34
2.2	Definición Legal	36
2.3	Definición según Tratadistas	36
2.4	Análisis histórico normativo sobre el derecho de utilidades laborales en el Estado ecuatoriano	37
2.5	Naturaleza del Derecho de la Participación de Utilidades Laborales en el Ecuador	38
2.6	Características del Derecho de Participación de Utilidades	39
2.7	Las utilidades laborales como un derecho individual y social	40
2.8	La Participación de Utilidades en el Código de Trabajo	42
2.9	Techo de Participación de Utilidades	43

2.10 La participación de Utilidades en otras Legislaciones	44
2.10.1 Legislación Colombiana.....	44
2.10.2 Legislación Chilena	45
2.10.3 Legislación Mexicana.....	45
CAPITULO III.....	47
3. Supremacía de la Constitución frente a la Vulneración de los Derechos de los Trabajadores por la Aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 y el Art. 19 de la Ley de Régimen Tributario	47
3.1 Derecho a la Participación de Utilidades Laborales Consagradas en la Constitución de la Republica	49
3.2 Análisis Jurídico del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045, de la no participación de utilidades de las personas no obligadas a llevar contabilidad	50
3.3 Análisis Jurídico de la Aplicación del Art. 19 de la Ley de Régimen Tributario.....	52
3.4 Transgresión al Derecho Adquirido del Pago de utilidades Líquidas de los Trabajadores	53
3.5 Vulneración de los Principios Constituciones amparados en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución, Intangibilidad e Irrenunciabilidad	54
3.6 Retención de excedente de las utilidades laborales por el Estado y su destino al régimen de Seguridad Social	55
CONCLUSIONES	56
RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58
ANEXOS	66

RESUMEN

En el Ecuador, la no ejecución del pago de las utilidades por parte de los empleadores es un problema significativo, la falta de control por parte del Estado han sido las detonantes para la creciente brecha entre empleadores y trabajadores, en este sentido el derecho laboral contiene normas y principios aceptados universalmente entre los que destaca el de Irrenunciabilidad e intangibilidad laboral.

En este trabajo de investigación se fundamentará el carácter irrenunciable que tiene el derecho de la participación de utilidades, ya que por medio del principio de Irrenunciabilidad se ve ejercido el principio protector del trabajo garantizado por el Estado como medio para alcanzar una vida digna y justa de los trabajadores, ya que el no pago de las utilidades vulnera principios constitucionales que garantiza la Constitución. Asimismo, se expone la supremacía de la Constitución desde la doctrina y jurisprudencia, además de las garantías en que se basa el derecho a percibir utilidades por parte de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: UTILIDADES, CONSTITUCION, DERECHO LABORAL, BRECHA SALARIAL, PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

ABSTRACT

In Ecuador, the non-payment of profits by employers is a major problem, the lack of control by the State has been the trigger for the growing gap between employers and workers. In this regard, labor law contains rules and principles universally accepted, among which the unavailability and intangibility of labor highlight. In this research work, the non-renounceable nature of the right to profit sharing will be based since through the principle of non-renounceable, the protective principle of labor guaranteed by the State is exercised as a means to achieve a dignified and fair life for workers since the non-payment of profits violates constitutional principles guaranteed by the Constitution. Likewise, the supremacy of the Constitution is explained from the doctrine and jurisprudence, in addition to the guarantees on which the right to receive profits by the workers is based.

KEYWORDS: PROFITS, CONSTITUTION, LABOR LAW, WAGE GAP, CONSTITUTIONAL PRINCIPLES

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, a raíz de la Constitución del 2008, paso de ser un Estado social de Derechos, a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, en este sentido la norma suprema es la Constitución, donde se garantiza a los trabajadores el pleno respeto de su dignidad, una vida digna, remuneraciones y retribuciones justas, el ejercicio de un trabajo apropiado libremente escogido o aceptado. Es así que todo el marco normativo jurídico, se basa en los criterios de equidad, igual y justicia social.

El Derecho Laboral, es la normativa encargada de armonizar la relación entre trabajadores y empleadores, en este sentido con el propósito de precautelar y garantizar los derechos de los trabajadores incorpora los principios de aplicación y preservación universal como son: de irrenunciabilidad e intangibilidad, buena fe, continuidad laboral, progresividad y primacía de la Constitución; sin embargo, Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 admite la exoneración del pago a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia de personas no obligadas a llevar contabilidad.

Por otro lado, esta investigación tiene como objetivo analizar la posible vulneración de los derechos de los trabajadores, mediante una revisión acuciosa del Acuerdo Ministerial N° 45, el mismo que establece la falta pago de las utilidades a los trabajadores, que sus empleadores no estén obligados a llevar contabilidad según lo establecido en la Ley de Régimen Tributario Interno; frente a la posible transgresión de los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución de la República; el tipo de investigación del presente trabajo es de carácter cualitativo, ya que en este trabajo de investigación se basa en ley, doctrina y jurisprudencia, y de esta manera se identifican los problemas implicados en el no pago de las utilidades. Además, se da un enfoque explicativo con la intención de precisar en qué circunstancias la aplicación de la misma vulnera los derechos y garantías de los trabajadores.

En la actualidad, la desigualdad entre el trabajador y empleador ha sido muy criticado y analizado a través de la historia, lo que llevó a elevar los derechos de los trabajadores a norma constitucional, es decir, principios que emanan en todo el Derecho Laboral ecuatoriano. Es importante que el Ministerio de Relaciones Laborales apliquen un mejor control sobre el pago de utilidades, para garantizar la salvaguardia de dichos principios.

Al final de este trabajo investigativo, se presenta de forma precisa lo desactualizado que se encuentra el Código de Trabajo ecuatoriano, asimismo como la vulneración del derecho a la participación de utilidades por lo emanado del Acuerdo Ministerial, y que nuestra legislación trata de manera superficial todo lo referente al pago de estas remuneraciones.

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral ecuatoriano, principios y derechos constitucionales de los trabajadores bajo relación de dependencia

El Derecho Laboral se puede entender como todas aquellas normas y reglas que en conjunto permiten regular la relación que existe entre trabajadores y empleadores. Dichas normas nacen de los reclamos de distintos sectores sociales, quienes incluso a día de hoy siguen insistiendo en que se reconozca el esfuerzo que realiza el trabajador, así como su alto valor en la sociedad.

Según el Dr. Javier Neves Mujica, en su obra “Introducción al Derecho Laboral” (2007), el Derecho Laboral se desprende del Derecho Civil, y su aparición data de hace no más de doscientos años. Para el Dr. Neves, es el Estado quien debe garantizar que el empleador y el trabajador puedan pactar un contrato y que este se cumpla de acuerdo a las condiciones, restricciones y obligaciones que se hayan pactado en el mismo.

Por otro lado, la Doctora Libia Reyes Mendoza (2012) señala que el Derecho Laboral es un Derecho Protector de la clase trabajadora, pero que sin embargo busca un equilibrio entre el trabajador y los distintos factores de producción y capital. Así mismo, es el encargado de garantizar que las fuentes de empleo le permitan tanto al trabajador como a su familia tener un ingreso económico suficiente y un nivel de vida digno.

Como se puede evidenciar en lo expuesto anteriormente, el Derecho laboral es la rama de la Ciencia Jurídica que busca ser mediador en la relación que existe entre el empleador y el trabajador, para de esta manera garantizar los derechos que los respaldan. Sin embargo, antes de poder profundizar en los derechos y principios de los trabajadores, es necesario realizar una revisión de la historia y aquellos antecedentes

mediante los cuales se logró que estos derechos sean reconocidos por las Naciones como fundamentales para el desarrollo y la subsistencia del hombre.

1.1 Historia y antecedentes del derecho Laboral

A continuación, se presenta una breve revisión de la historia del Derecho Laboral, el cual es un Derecho relativamente nuevo. Así mismo, se presentan los antecedentes que permitieron que los derechos de los trabajadores sean reconocidos, así como gozar de más beneficios y reducir los abusos que históricamente han sufrido.

1.1.1 Antecedentes históricos del Derecho Laboral

El trabajo es la actividad que nació de la supervivencia misma del ser humano, es así que al inicio debía procurarse alimento ya sea por la caza, la pesca o la recolección de frutos. Posteriormente esto evolucionó en el trabajo de la tierra, pasando por el trabajo manual hasta llegar al trabajo intelectual que se puede observar a día de hoy. Es decir, el trabajo es una actividad propiamente humana que usa todas nuestras facultades, ya sean físicas, intelectuales e incluso morales, con el fin de satisfacer las necesidades propias o ajenas mediante la creación de un producto o la realización de un servicio (Guerra, 2011).

Si bien es cierto, las primeras civilizaciones se empezaron a agrupar de acuerdo a distintos intereses, no es hasta que se descubrió la agricultura y se domesticó a los animales lo que permitió que el ser humano se convirtiera en sedentario y de esta manera se forjen las bases del trabajo como tal, mismo que ha ido cambiando de acuerdo a la evolución del hombre y sus necesidades.

Con la evolución del pensamiento humano, se empezó a cubrir no solo las necesidades personales sino también las grupales, dando origen a los primeros intentos de crear derechos de manera rudimentaria, sin embargo las claras falencias de equidad no permitieron que estos lograrán establecerse (Vergara, 2009).

Basta con conocer un poco de historia para darnos cuenta que, de una u otra forma, el hombre siempre ha tratado de explotar al hombre, laboralmente hablando. Es decir, siempre se ha buscado que otros puedan trabajar para sí a cambio de la mínima compensación y la mayor productividad imponiendo la ley del más fuerte, lo que desembocó que en varios trayectos de la historia se promueva la esclavitud del ser humano. Quienes tienen el poder sobre las fuentes de empleo, históricamente han dedicado sus actividades económicas a la agricultura, la producción y la explotación de los recursos naturales, teniendo siempre a los esclavos como los trabajadores principales, quienes no tenían el derecho a reclamar una remuneración justa por su trabajo, sino más bien muchas veces solo eran merecedores de una pobre alimentación (Sierra, 2010).

La civilización Griega es considerada como avanzada para su época en cuanto al pensamiento crítico y reflexivo acerca de la libertad del hombre, sin embargo, se puede observar que el trabajo duro era realizado por los prisioneros de guerra, los deudores y los esclavos con sus hijos, quienes no tenían ningún derecho a reclamar su condición y eran considerados como bienes de la alta aristocracia griega (Barceló, 2001). Esta situación no era muy distinta con los padres del Derecho, la clase alta romana utilizaba a los esclavos y a las bestias para que realicen todas las actividades relacionadas al trabajo. (Vergara, 2009) Los romanos nunca normaron aquellas actividades que debían ser consideradas como trabajo ni a las personas que lo realizaban. Tras la caída del imperio se implantó la creencia de que el trabajo es necesario, casi obligatorio y la forma casi única de sustentación del ser humano, pensamiento que sigue presente hasta la actualidad (Rodríguez, 2004).

En la edad media no existieron grandes cambios en cuanto a la situación presentada, más bien la aparición de los feudales permitió que las grandes extensiones de tierra no les pertenecieran a los campesinos, sino más bien pactaron el trabajo a cambio de una fracción de alimento y protección para él y su familia (Vargas, 2020).

En los ocasos del siglo XVIII, gracias a la revolución industrial surge una nueva forma de derecho laboral y se implanta la idea de que la riqueza no se encuentra solo en las grandes extensiones de tierra sino también en las nuevas formas de producción, en las fábricas y los grandes mercados, que a la vez dio paso a nuevos y mejorados sistemas de producción que intentan satisfacer las nuevas necesidades sociales. La Revolución Industrial trajo consigo una reorganización social, esto definió las clases sociales que constituyen las sociedades hasta la actualidad. Así mismo, se presentan las primeras manifestaciones obreras a causa de la explotación laboral por parte de los patronos, y se proponen soluciones como la intervención del Estado para normar aspectos como la jornada de trabajo, el salario, entre otros; así como la aparición de los primeros gremios y sindicatos (Silva Otero & Mata de Grossi, 2005).

La revolución francesa también jugó un papel importante para la reivindicación de los derechos del trabajador. Los trabajadores ganaron fuerza sobre el poder político y tras esto se le concedió el derecho a la libre agrupación y a asociarse sin el peligro de ser despedidos o encarcelados. Esta revolución permitió que se eliminen antiguas leyes laborales y que se dé paso a nuevas ideologías de liberalismo y comunismo (Preceden, 2020).

El primer día de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago se dio el hecho más importante en la historia de la lucha por los derechos laborales. Alrededor de ciento noventa mil trabajadores se organizaron para reclamar jornadas laborales justas con pagos salariales adecuados, que se respeten los días de descanso y mejores condiciones tanto laborales como de vida. Tras este suceso, en 1889 se decidió que cada primero de mayo se conmemore el “Día de la solidaridad laboral” o “Día del Trabajador” (Ministerio del Trabajo, 2020).

Luego de la Primera Guerra Mundial se ratifica el derecho a la libre asociación y sindicación y se reconocen los derechos modernos de los trabajadores como el derecho al trabajo, derecho a la negociación

colectiva y al trabajo digno (Arranz Abogados, 2017). Si bien es cierto, las primeras leyes laborales nacen a finales del siglo XVIII, pero no es hasta el año 1919 cuando se firma el Tratado de Versalles que se reconoce al Derecho del Trabajo como un Derecho autónomo que tiene normas, reglas e instituciones propias.

1.1.2 Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

El Ecuador históricamente presenta un retraso en las políticas laborales, es así que en la época de la colonia el trabajador más bien era considerado un esclavo. No es hasta el siglo XIX que la clase trabajadora empieza a exigir los primeros cambios. En 1896 la Sociedad de Sastres de Pichincha así como la Sociedad de Carpinteros de Guayaquil pidieron mediante una huelga que la jornada laboral se vea reducida a nueve horas (Derechos Trabajadores, 2011).

El primer Congreso Obrero Ecuatoriano se funda posterior a las huelgas de los trabajadores del ferrocarril de Durán en los años de 1908 y 1909, quienes exigieron que se respete el horario de trabajo y se les conceda un alza salarial acorde a sus actividades. Las paralizaciones y huelgas se mantuvieron constantes en los años posteriores, hasta que en 1925 se decretó la creación del Ministerio de Trabajo. Esta institución nació con el objetivo de poder normar y regular la relación entre el empleador y el trabajador, lo que fortaleció a los trabajadores (Milk, 1997).

Los constantes conflictos laborales resultaron en la creación del Código de Trabajo en el año de 1938, mismo que está adscrito a la Constitución de la República, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros convenios internacionales (Bembibre, 2013). De igual manera, esta figura legal nace con el fin de ayudar a conciliar a las partes y garantizar mejores condiciones laborales y niveles de vida dignos para los trabajadores. El abogado Franklin Domínguez (2021) manifiesta que el “código establece toda la normativa y garantías, principios y derechos que van a regir tanto

al trabajador como al empleador, iniciando así con los contratos de trabajo, que permiten establecer los términos de la relación laboral”.

La Carta Magna de 1945 es una de las más relevantes en cuanto al ámbito laboral. En esta se establecieron los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y de progresividad. Además se reconoce la contratación colectiva y se establece que el salario es irrenunciable y debe ser pagado en un período no mayor al mensual (Constitución de la República del Ecuador, 1945). Por otro lado, esta Constitución también instituye el descanso semanal mínimo e ininterrumpido y se reconoce que el despido arbitrario debe ser indemnizado. Es importante recalcar que es aquí en donde la legislación nacional incorpora los convenios internacionales legalmente ratificados y se estructura el sistema de seguridad social (Quiloango, 2014).

En materia laboral, en 1946 se agregaron nuevos elementos a la Constitución. Uno de ellos fue darle la obligación al Estado de procurar el empleo a las personas desocupadas y estableció los salarios mínimos dependiendo de la rama de trabajo. Así mismo, se puede observar un retroceso jurídico en comparación a la Constitución de 1945, ya que se prohibió a los funcionarios públicos organizar sindicatos y no podían declararse en huelga por ningún motivo que no esté acorde a la reglamentación especial establecida (Quiloango, 2014).

En 1967, la nueva Constitución estableció sanciones y castigos para los servidores públicos que estén vinculados con paralizaciones o huelgas. Por otro lado, todas aquellas acciones de reclamaciones que estén derivadas del trabajo prescriben en un plazo fijado por la Ley. En esta Constitución también se ratificó el pago de las vacaciones e incrementó el porcentaje de pago de utilidades un diez por ciento (Terán Rodríguez, 2016).

No se presentaron grandes cambios en cuanto a lo laboral hasta el año 2000 en el que se inició el proceso de la dolarización. Con esto el país perdió competitividad y se emitieron dos leyes que intentaban amortiguar

la crisis que se vivía en ese momento. La Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) consentía la contratación por horas, sin embargo esta ley también permitió que cualquiera de las partes pueda dar por terminado el contrato sin ninguna indemnización (Ley para la transformación económica del Ecuador, 2000). Por otro lado, la Ley para la Producción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), fijó valores máximos para el reparto de utilidades; además, reguló huelgas, admitió los contratos eventuales de trabajo y facilitó los despidos. El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional esta ley.

La Constitución de Montecristi vigente desde el año 2008, presenta un panorama más amplio en materia laboral. Esta Carta Magna garantiza el trabajo digno y decente de acuerdo a las normas constitucionales, así mismo se establece el principio de no discriminación -que permitió un acceso al trabajo más equitativo para mujeres, discapacitados y jóvenes-, y el principio de remuneración para trabajo de igual valor. Además, se dejó de reconocer la tercerización y se estableció que todas las contrataciones deben ser directas y bilaterales. Es importante destacar que a la fecha es la única Constitución que permite la protección constitucional de los trabajadores ya que prohibió toda forma de precarización laboral que atente en contra de los derechos de los mismos.

Como se ha podido observar, debido a la inestabilidad política y social y los drásticos cambios en la economía nacional, el Ecuador ha ido modificando su normativa en materia laboral con la intención de regular la relación que existe entre trabajadores y empleadores (Quiloango, 2014). Estas modificaciones se han dado la mayoría de las veces siendo influenciado en gran medida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que es la institución internacional más importante relacionada al trabajo. En este sentido, el Dr. Hugo Valencia señala que “En lo que concierne a la legislación internacional, el Ecuador ha experimentado la influencia decisiva de la O.I.T.” (Valencia Haro, 1979).

1.2 Fuentes del Derecho Laboral

Una vez que se ha puesto en evidencia la historia del trabajo y la evolución del Derecho Laboral en el Ecuador, a continuación, se profundiza acerca de las fuentes del Derecho Laboral.

Al conjunto de normas jurídicas que han sido creadas y han contribuido al nacimiento y evolución del Derecho y que son aplicables para todas las personas, sin ninguna distinción se les conoce como Fuentes del Derecho.

En este sentido, el Dr. Julio César Trujillo (1973) señala que las Fuentes del Derecho son aquellas responsables de generar principios, instituciones y normas. Por su parte, Campos (1985) manifiesta que se las Fuentes del Derecho se desprenden las normas y obligaciones a los que se deben regir los miembros de una sociedad.

1.2.1 Ley

El Código Civil ecuatoriano en su artículo 1 da la definición de ley, misma que se puede entender como una declaración voluntaria que se establece de forma prescrita en la Constitución que manda, prohíbe o permite. Las normas que generalmente son obligatorias de interés común se las conoce como leyes (Código Civil, 2005).

Para el investigador Franklin Domínguez (2021) la ley es la fuente formal y la principal del Derecho en general; coincidiendo con lo manifestado por el investigador Vaca Hidalgo (2014), quien sostiene que la Ley es la Fuente de Derecho más importante, ya que la misma debe ser acatada por todos los miembros de una determinada jurisdicción.

En materia laboral, cada Estado posee su propio sistema y ordenamiento jurídico, lo que hace posible que existan distintos tipos de leyes, ya sean estas especiales, ordinarias, no laborales y reglamentos que intentan normar las relaciones entre empleadores y trabajadores con el fin de garantizar que se cumplan tanto los derechos como las obligaciones que tienen ambas partes al momento de pactar un contrato laboral.

1.2.2 Costumbre

El Abogado Alejandro Aradas (2019) define a la costumbre como un acto de carácter obligatorio que se realiza de forma repetida, que ha sido aceptado por los Estados y las instituciones que tienen la facultad de establecer normas.

De esta manera se puede entender que la costumbre es una forma popular y natural del querer jurídico de un Estado. Existen leyes que han sido fijadas por la costumbre y que han surgido de manera involuntaria debido al comportamiento de los individuos que pertenecen a un determinado grupo social. Se puede decir también que el Derecho Laboral surgió de la costumbre, ya que se ha regido siempre bajo su tutela y ha cambiado a lo largo del tiempo (Domínguez, 2021).

La Dra. Monesterolo Graciela (2018), sugiere que la costumbre, vista como fuente del Derecho Laboral, tiene una alta relevancia. Pues en el Código de Trabajo, a pesar de que no se la nombra como tal, si se la puede observar en diferentes artículos en la que se le toma como referencia por ejemplo para la determinación de la remuneración, para la resolución de divergencias entre el empleador y el trabajador sobre la clase de trabajo, entre otros. Así mismo, la Dra. Monesterolo también sugiere que para que la costumbre pueda ser admitida se debe llamar a la racionalidad, la aptitud para promover el progreso y el respeto a las distintas bases jurídicas, disposiciones públicas y a los beneficios mínimos que deben ser otorgados.

1.2.3 Jurisprudencia

Se puede entender que la Jurisprudencia es el conjunto de todas aquellas resoluciones y sentencias que han sido emitidas por los distintos tribunales de justicia. Es decir, si existen varias sentencias que constan de resoluciones semejantes, entonces estas serán consideradas para las posteriores emisiones de fallos a favor o en contra del derecho vulnerado. Así mismo, por su naturaleza es usada por los estudiosos para el desarrollo del Derecho como ciencia.

En el Ecuador, según como manifiesta el Código Civil (2005) en su Art. 3, sólo al legislador le compete explicar e interpretar la ley de modo obligatorio. Así, las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que se pronunciaren.

1.2.4 Doctrina

La doctrina son todas aquellas definiciones y conceptos que han sido expresados por autores de alta relevancia, que, en su conjunto, permiten un estudio más minucioso y profundo del Derecho y la percepción de la realidad jurídica. Dichos conceptos doctrinarios están sujetos a cambios que los adaptan a las situaciones actuales debido a los acontecimientos que se presentan a través del tiempo.

Por su parte, el Dr. Guillermo Cabanellas (2005) define a la Doctrina como todas aquellas tesis y opiniones de los tratadistas y estudiosos del derecho, que explican las leyes o sugieren ciertas soluciones a situaciones no legisladas. Así mismo, el profesor investigador Ronchetti Fernando (2006), señala que el valor del pensamiento doctrinario dependerá del autor y la credibilidad del mismo.

En Ecuador, el Código Civil en su artículo 18.7 señala que de darse el caso en que no exista ley, se aplicarán aquellas que existan para casos análogos o en su defecto se acudirá a los principios del derecho universal (Código Civil, 2005).

1.2.5 Tratados internacionales

En materia laboral, los tratados internacionales son una fuente directa del ordenamiento jurídico (Bembibre, 2013). Los Estados que firmen dichos acuerdos garantizan a los trabajadores que se cumplirán todos los derechos mínimos que se pacten en los mismos, por lo que los países firmantes están obligados a cumplirlos y respetarlos. Si bien es cierto, su aplicabilidad dependerá del derecho soberano de cada Estado, para que estos tratados sean constituidos como ley, deberán ser ratificados por la Asamblea Nacional y promulgados en el Registro Oficial.

Para el investigador Canessa Miguel (2006), estos tratados tienen como objetivo equilibrar las condiciones laborales entre dos o más países, lo que evita migraciones masivas entre países vecinos. Existen varios organismos que tienen la facultad de emitir normas que son aplicables al derecho laboral en los países que se encuentren adscritos, como es el caso de la OIT y los convenios de las Naciones Unidas.

1.3 El Derecho Laboral y La Constitución de la República

La Carta Magna de la República del Ecuador es la que se encarga de definir el régimen de derechos y libertades de los ecuatorianos. Como se mencionó anteriormente en este trabajo de investigación, desde el año 2008 se incorporó en la Constitución de Montecristi derechos sociales mínimos asegurables como son: el Derecho al trabajo, Salario digno, Seguridad Social, Indemnizaciones ante un despido injusto, Derecho a la Sindicación, entre otros.

1.3.1 Derechos y Principios Constitucionales en el Derecho Laboral

La República del Ecuador garantiza el derecho a la estabilidad laboral y trabajo digno. Es así que el artículo 33 de la Constitución manifiesta expresamente que:

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado 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, 2008).

Como se puede observar, la Constitución prevalece siempre con el trabajador mediante la garantía de sus derechos. En este sentido Morán González (1990) señala que el Derecho Laboral permite que tanto el empleador como el trabajador se encuentren en igualdad de condiciones, y sus reglas y principios tienen el fin de amparar a este último.

Por otro lado, los Principios, como menciona Palavecino Cáceres (2010), son construcciones teóricas que se deducen de la razón y de las exigencias mismas de la justicia. Su aplicación permite que se distinga lo justo en el caso concreto.

1.3.1.1 Principio Protectorio

Como se ha venido mencionando, el Derecho Laboral nació de la necesidad de poder defender y proteger al trabajador, de esta premisa surge el Principio Protectorio, pues este intenta compensar la situación del mismo como parte más vulnerable frente al empleador.

Por su parte, la investigadora Daqui Mayra (2015), señala que el Principio Protectorio es el que rige el Derecho Laboral, ya que le da su función principal que es equilibrar la relación que existe entre trabajador y empleador, mediante las contraposiciones que se presentan jurídicamente.

Así mismo, el tratadista Ramírez Bosco (2010) manifiesta que el principio Protectorio es el que permite distinguir al Derecho Laboral de otros tipos de Derecho. La necesidad específica de proteger a los trabajadores dependientes es lo que hace que este se distinga especialmente del Derecho Civil.

El Principio Protectorio consta de tres reglas que son, In dubio pro Operario, Regla de la norma más favorable, Regla de la condición más beneficiosa (Daqui, 2015). Dichas reglas se tratan con mayor atención más adelante.

1.3.1.1.1 En el Marco Legal Ecuatoriano y Justificación

En el marco legal ecuatoriano, la Constitución de la República (2008) es la fuente de la autoridad jurídica y prevalece sobre cualquier norma. Nuestra Carta Magna en sus artículos 33 y 325 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social. Así mismo, este órgano rector señala que el Estado es el responsable de garantizar a las personas trabajadoras el

respeto a su dignidad y vida decorosa, así como una retribución y un salario justo por parte de los empleadores.

Por otro lado, y en congruencia con el Principio Protectorio, el artículo 326 numeral 3 de la misma constitución señala de manera concreta que en cualquier caso en el que exista duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, éstas se aplicarán en la forma más favorable para las personas trabajadoras.

1.3.1.1.2 Regla In Dubio Pro Operario

El In Dubio Pro Operario se trata de la regla más importante del Principio Protectorio en cuanto a la defensa y protección del trabajador (Daqui, 2015). Para el tratadista ecuatoriano Gabriel Hidalgo Andrade (2008), esta regla puede entenderse de manera simplificada como la interpretación más favorable para el empleado, pues en caso de que existan dudas, la autoridad competente debe hacer uso de la norma que de mayor beneficio al trabajador.

En ese sentido, el artículo 7 del Código del Trabajo (Código del Trabajo, 2020) sobre la Aplicación más favorable al trabajador, señala que en caso de que existan dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, las autoridades encargadas de su interpretación deberán hacerlo de tal forma que sea más favorable para el trabajador.

Según la Dra. Carmen Estrella (2005), esta regla debe ser aplicada sólo cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal y siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador. Esto debido a que muchas veces las normas responden a situaciones históricas y cambian de contexto con el desarrollo y evolución de las relaciones laborales.

1.3.1.1.3 Regla de la Norma más Favorable

A diferencia de la regla In Dubio Pro Operario, esta regla se distingue en que para un caso determinado solo pueda existir una norma pero que se presenten varias formas de interpretación posibles. En este caso, la

autoridad encargada de interpretar dicha norma, deberá optar por aquel sentido que sea más favorable para la parte trabajadora, a pesar de que en jerarquía normativa esta no sea la que hubiera debido aplicarse (Estrella, 2005).

1.3.1.1.4 Regla de la Condición más Beneficiosa

Con el pasar del tiempo, la evolución de la economía de los países y el acelerado cambio de las tecnologías, el Derecho Laboral ha tenido que irse adaptando a las diferentes circunstancias que se han ido presentando. Sin embargo, en materia laboral, las condiciones favorables para las personas trabajadoras no pueden disminuir con la creación de una nueva normativa, por el contrario, dichas condiciones deben ser reconocidas, ratificadas y respetadas.

En la realidad nacional, lo ideal sería que la relación entre empleador y trabajador sea equitativa, pero en la realidad no es así. Las reglas que tienen origen del Principio Protectorio tienen como objetivo equilibrar dicha relación con una ligera inclinación de la balanza laboral a favor de los trabajadores, quienes históricamente son la parte más vulnerable.

1.3.1.2 Principio de Intangibilidad

El Principio de Intangibilidad, a diferencia del Principio Protectorio, que protege al trabajador como tal, se encarga de proteger y garantizar los derechos y beneficios laborales del mismo (Constitución de la República del Ecuador, 2008); que han sido adquiridos y reconocidos luego de sucesos históricos que han marcado un antes y un después en la lucha por el reconocimiento de la dignidad de las personas trabajadoras (Domínguez, 2021).

La Constitución de la República en su artículo 326 numerales 2 y 3, son claros en cuanto al principio de Intangibilidad y declaran que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Cualquier estipulación que sea contraria quedará nulificada (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El principio de intangibilidad protege y garantiza los derechos y beneficios laborales adquiridos a través del tiempo en importantes jornadas de lucha en las que los trabajadores, especialmente dirigentes han sido despedidos, llegando inclusive a ofrendar sus vidas, así lo establece el Art 326 numeral 2 y 3 de la Constitución de la República donde dice que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Para García (2005) señala que es el Estado, a través de su Carta Magna, quien debe proponer e incentivar la ampliación de los derechos laborales, lo que no implica que se pierda transparencia, ni que se obstaculice el establecimiento de mejores beneficios tanto económicos como sociales para los trabajadores, que se originan a partir de las cambiantes necesidades de la sociedad.

1.3.1.3 Principio de Irrenunciabilidad

De la misma forma que el Principio de Intangibilidad, el Principio de Irrenunciabilidad es mencionado en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución. Sin embargo, el Código de Trabajo (2020) en su artículo 4 también hace énfasis en este Principio, manifestando de forma concisa que Los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario.

Para Paredes (2006) la irrenunciabilidad es la no posibilidad de privarse, de manera voluntaria, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos al trabajador por medio de la legislación en el ámbito laboral.

1.3.1.4 Principio de Buena Fe

El principio de buena fe nace en la conciencia misma de la persona, pues depende de su comportamiento en la relación de trabajo. Tanto el empleador como el trabajador al momento de dar por sentada su relación laboral, se comprometen a cumplir de forma honesta sus

obligaciones y respetar los derechos de ambas partes, por lo que se puede entender que este es un Principio jurídico fundamental.

La Constitución Política del vecino país de Colombia, hace referencia a este Principio en su artículo 83 y manifiesta que cualquier actuación de los particulares o las autoridades públicas deben ceñirse a los postulados de la buena fe (Constitución Política de Colombia, 2016).

El contrato de trabajo, al ser una relación mutable, se encuentra sujeto a distintos cambios que la mayoría de las veces no se estipulan por escrito, y lo que se pacta en un inicio puede variar con el paso del tiempo. En ese sentido, cualquier discrepancia que surja entre lo que está documentado y lo que se suscita en la práctica, a través de la buena fe, prevalecerá el último en la solución de la disputa.

1.3.1.5 Principio de Continuidad Laboral

Como manifiesta la Constitución de la República del Ecuador y el Código de Trabajo, el trabajo constituye la fuente de ingresos económicos y de realización personal y familiar del trabajador. En ese sentido, el contrato laboral representa un vínculo de duración prolongada entre el empleador y el trabajador y por lo tanto debe ser considerado lo más extenso posible en términos temporales.

Según lo manifestado por la Econ. Jazmín Ramírez (2020), el Principio de Continuidad Laboral busca defender el contrato del trabajador en la mayor duración posible, según los hechos y la realidad demostrada, pero prefiriendo la contratación por tiempo indefinido por sobre la contratación por un periodo determinado.

Si bien es cierto, con la Constitución de Montecristi emitida en el año 2008 el Ecuador dio pasos agigantados con respecto a otras Constituciones en materia laboral, poco o nada se habla del Principio de Continuidad Laboral, mismo que debe ir de la mano de otros Principios, que, si se encuentran muy presentes en la misma, para garantizar de

manera integral que se cumplan con todos los derechos consagrados a los trabajadores.

1.3.1.6 Principio de Razonabilidad

El Principio de Razonabilidad tiene su origen en la premisa de que el ser humano procede y debe proceder de la razón (Jiménez Silva, 2012). Partiendo de eso, el empleador y el trabajador deben cumplir con sus obligaciones y ejercer sus derechos de acuerdo al sentido común. El Principio de Razonabilidad traza los lineamientos que permiten establecer las cláusulas de un contrato laboral. Garantiza que estas no incurran en abusos o arbitrariedades, estén acorde a las condiciones del trabajo, del trabajador, del tiempo o del lugar y sean justas y equitativas (Domínguez, 2021).

Así mismo, este Principio permite medir la verosimilitud de una resolución y representa una herramienta de alto valor que faculta distinguir, a través de la razón, si una situación es real o ficticia. Por poner un ejemplo, el empleador no puede dar por terminada la relación laboral por una falta leve del trabajador, ya que estaría incurriendo en abuso y arbitrariedad.

1.3.1.7 Principio de Primacía de la Realidad

El Principio de Primacía de la Realidad reconoce la desigualdad de condiciones que existe entre el empleador y el trabajador como parte más vulnerable. En las situaciones en las que existan disgustos o inconformidades por lo que ocurre en la práctica y lo que se encuentre estipulado en documentos, debe prevalecer lo primero, es decir, los hechos del trabajo (Silva M. , 2008)

Para la tratadista Barrientos María Elena (Barrientos, 2017), “este principio da prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre formas o apariencias o lo que las partes han convenido”.

1.4 La Relación Laboral

La relación laboral es el lazo que se establece, en el ámbito del trabajo, por el individuo que aporta con el capital, los medios de producción y necesita cubrir una plaza laboral, y el que ofrece su capacidad de trabajo para cubrirla (Bembibre, 2013).

Se puede entender entonces, que la relación laboral es el vínculo mediante el cual el trabajador ofrece voluntariamente sus servicios a cambio de un salario y beneficios de ley por parte de la parte empleadora. Esta relación está regulada por la Constitución y la normativa vigente legislada.

1.4.1 Definiciones según tratadistas

Según Pla (1978), la relación laboral no se refiere solamente al cumplimiento de un contrato, sino más bien es la ejecución misma del trabajo como tal. A pesar de ello, existe una reglamentación que regula el hecho del trabajo que antes simplemente estaba a voluntad de las partes. Sin embargo, esto no le quita el carácter de contractual ni la importancia al contrato en sí.

Así mismo, el Abogado Ernesto Pérez Sampedro (Flores, 2019), sugiere que la relación laboral es aquel vínculo entre trabajador y empleador que desde su nacimiento se encuentra regulado por la normativa laboral incluso en las ocasiones en las que no exista un contrato firmado de por medio.

Por último, la tratadista Chirino Lisbeth (2013) manifiesta que la relación laboral es un nexo amplio entre la persona beneficiada de un servicio que entrega una remuneración y el que realiza dicho servicio bajo dependencia del anterior. Así mismo, se trata de un conjunto de acuerdos de voluntad entre ambas partes que estarán regulados por la normativa laboral de un lugar determinado.

De acuerdo a lo manifestado por los tratadistas, entonces se puede decir que la relación laboral no depende de la existencia de un

contrato, sino más bien representa el hecho del trabajo mismo y los acuerdos que se establecen entre el trabajador y el empleador normados por una legislación.

1.4.2 Elementos de Relación Laboral

El doctor Guillermo Boza Pro (2000) en su obra “Derecho del Trabajo Individual”, los elementos de la relación laboral en su conjunto permiten la existencia de la misma, pues uno faltara se perdería la esencia laboral y se transformaría en una relación civil o comercial. Dichos elementos son la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

A continuación, se tratará de forma más detallada cada uno de los elementos de la relación laboral.

1.4.2.1 La Prestación Personal del Servicio

El tratadista Sanguineti Raymond (1996) indica que la Prestación Personal del Servicio se trata de la obligación que tiene el trabajador de poner su actividad laboral a disposición del empleador (*operae*), misma que se deriva de su personalidad más no es el resultado de su aplicación (*opus*).

Entonces, la prestación de servicios que se pacta en un contrato es netamente personal, directa y no se le puede delegar a un tercero. En ese sentido, el trabajador no puede subcontratar su labor o que el contrato se vea ejecutado por un tercero sin importar las condiciones. La obligación del trabajador en su puesto de trabajo es de índole personal y por tanto es el único deudor de la prestación de trabajo.

Si bien es cierto en casos especialísimos, el trabajador puede solicitar la ayuda de sus familiares que están bajo su dependencia económica. Esto de ninguna manera significa que se establecerá una nueva relación laboral con quien preste su ayuda, pues el hecho del trabajo le pertenece netamente a quien tenga la obligación de ejecutarlo.

1.4.2.2 La Subordinación

Como su nombre lo indica, la subordinación es el sometimiento o estar sujeto a una autoridad de orden superior y con mando. Sin embargo, esto no significa que se le resta importancia al trabajador o la aceptación despectiva del mismo, por el contrario, se dignifica su actividad y se da la relevancia que merece su labor.

Para el tratadista Ruiz Alarcón (2009), la subordinación es el hecho de que una persona esté sometida a la voluntad de otra. Sin embargo, esto por ningún motivo significa sumisión psicológica o una obediencia personal, más bien su presencia permite que se pueda configurar la relación laboral, ya que el trabajador podrá desempeñar su labor que ha sido pactada en el contrato laboral con el empleador o un representante con jerarquía laboral superior.

1.4.2.3 La Remuneración

La remuneración es también conocida como salario, es una compensación económica por la realización de una labor física, mental o ambas. Es decir, representa el pago por los servicios prestados del trabajador y que es proporcional al esfuerzo realizado.

El fin de la remuneración es garantizar la subsistencia del trabajador y quienes se encuentren bajo su dependencia económica. Constituye la recompensa por la labor realizada y puede ser directa en el caso de los salarios, bonificaciones o primas, e indirecta obtenida por derecho con las vacaciones, seguros, entre otros.

La remuneración se establece al momento de pactar la relación laboral o dejar por sentado el contrato, se encuentra en función del trabajo a realizar, el esfuerzo que implique y el tiempo necesario para cumplir con lo establecido.

1.4.3 Contrato Individual de Trabajo

Se conoce como Contrato Individual de Trabajo al convenio formal en el que se da por sentada la existencia de la relación laboral. Es decir, una

persona se compromete a prestar sus servicios laborales con otra quien a cambio le garantizará una remuneración que se estipule en dicho contrato, la ley o la costumbre.

El investigador Gabriel Hidalgo Andrade (2009) por su parte, señala que el contrato de trabajo es un contrato muy específico que puede ser oral o escrito, del cual se desprenden derechos y obligaciones tanto de la parte contratante como de la parte contratada, quienes se han comprometido voluntariamente a al cumplimiento de los mismos.

Así mismo, el artículo 8 del Código de Trabajo (2012) da un concepto claro sobre el contrato individual de trabajo y señala que.

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código del Trabajo, 2020).

1.4.3.1 Nacimiento del Contrato Individual de Trabajo

Como cualquier otro contrato, el contrato de trabajo también es un pacto de voluntades y por lo tanto existe desde que el contratante consiente que la persona contratada preste algún servicio a cambio de una remuneración. En ese sentido, para que tenga origen el contrato individual de trabajo, el consentimiento es un elemento fundamental, ya que solo existirá a voluntad de las partes.

Se puede entender entonces que por ningún motivo existe el contrato forzoso, por lo tanto, carece de efecto cualquier contrato que obligue al trabajador a realizar un servicio o al empleador a aceptar los servicios del trabajador. Así mismo, las condiciones, cláusulas y términos del contrato, están en función de la buena fe, el uso y la ley.

1.4.3.2 Elementos del Contrato Individual de Trabajo

Los elementos del contrato individual de trabajo son aquellos que en conjunto permiten la existencia del contrato como tal. La inexistencia o

la falta de uno de ellos darán como resultado la pérdida de carácter de cualquier vínculo laboral.

1.4.3.2.1 El consentimiento

Como se manifestó en la sección anterior, el consentimiento es el acuerdo de voluntades que se pactan entre el empleador y el trabajador. Todo contrato laboral es consensual, por lo tanto el consentimiento es un elemento insustituible (Robalino, 2005).

1.4.3.2.2 El Objeto

El objeto de trabajo se refiere a la prestación de servicios como tal, por lo tanto, se exige que sea realizado de manera personal. En el caso de que el trabajador delegue sus obligaciones, entonces el contrato de trabajo dejaría de existir. Al momento de pactar voluntariamente los términos del contrato de trabajo, se desprenden derechos y obligaciones para ambas partes, es decir obligaciones personalísimas de dar y hacer (Robalino, 2005).

1.4.3.2.3 Causa

La causa se entiende como el objetivo inmediato que ambas partes quieren alcanzar. Por lo general, la causa del empleador no es la misma que la del trabajador, en el primer caso el fin serán los resultados que se obtengan del trabajo que se va a realizar, y en el segundo será obtener una remuneración justa por el trabajo realizado.

Si la causa aparente del contrato camufla una real prestación de servicios laborales, cualquiera que sea la denominación que las partes le hayan dado, el contrato será de trabajo con todas sus consecuencias (Flores, 2019). Si, por el contrario, el contrato aparente es de trabajo y no lo es realmente, el contrato es nulo, por falta de causa (Fernández, 2015).

1.4.4 Remuneración y Salario Digno

La remuneración es la contraprestación en dinero al trabajador del empleador a causa del contrato individual de trabajo. Así mismo, este concepto incluye el pago a causa indirecta como periodos de descanso, vacaciones o feriados decretados.

En ese sentido, el artículo 95 del Código de Trabajo da una definición clara de qué es la remuneración y señala que.

Art. 95.-... se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio (Código del Trabajo, 2020).

La Constitución de la República (2008), en su artículo 326 numeral 4 señala que el derecho al trabajo se sustenta en que a un trabajo realizado le corresponderá una igual remuneración. Por otro lado, en el artículo 328 se establece que la remuneración debe ser justa y con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

En este sentido, con el afán de que se cubra al menos las necesidades básicas de los trabajadores y las personas bajo su dependencia económica el Estado a través del Ministerio de trabajo establece anualmente la Tabla de Salarios Mínimos Sectoriales (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-39, 2019).

1.4.5 Participación de Utilidades

En Ecuador, el Código de Trabajo establece el porcentaje al que tiene derecho a percibir el trabajador por parte del empleador. De esta manera el artículo 97 de este Código señala que el 15% de las utilidades generadas por la empresa les corresponden a los trabajadores y se deberá repartir de la siguiente manera.

Art. 97.-... 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... (Código del Trabajo, 2020).

Así mismo el artículo 105 establece que el pago de las utilidades deberá realizarse hasta el 31 de marzo de cada año.

1.4.6 Terminación de los Contratos Individuales de Trabajo

Como se ha mencionado anteriormente en este trabajo de investigación, el contrato de trabajo es como cualquier otro contrato. Es decir, está sujeto a cambios y a que se le dé por terminado ya sea por mutuo acuerdo entre las partes, por la vía legal o unilateralmente por una causa justificable.

Santacruz (2008), señala que la terminación del contrato de trabajo disuelve la relación laboral y por lo tanto deja sin efecto los derechos y obligaciones pactadas por el empleador y el trabajador. Así mismo, esto no tiene nada que ver con el irrespeto a la estabilidad laboral siempre y cuando exista una causa justa de por medio.

En el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 4, se establece que no se puede dar por terminada una relación laboral sin que exista una causa justificable de por medio y que se encuentre relacionada con la capacidad del trabajador, su

conducta o que dicha justificación esté en función de las necesidades de la empresa.

1.1.1.2. Causas para la terminación del Contrato Individual de Trabajo

El Código del Trabajo (2012), en su artículo 169 establece las causas válidas para la terminación del contrato individual. Estas son:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.
- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
2. Por acuerdo de las partes.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar.
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código.
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código.
9. Por desahucio (Código del Trabajo, 2020).

1.5 La Estabilidad Laboral

Se entiende por estabilidad a aquello que se encuentra en una situación constante y que por lo tanto no está sujeto a cambios. Como se ha podido evidenciar, todas las personas tienen derecho al trabajo digno y duradero. La estabilidad entonces, se refiere al derecho que tienen los trabajadores de conservar su empleo. En ese sentido, este derecho otorga un carácter permanente a la relación laboral y por lo tanto su terminación estaría a voluntad del trabajador y en casos especialísimos

en la del empleador o causas específicas que hagan imposible la continuación del mismo en su puesto de trabajo, lo que lo protege de posibles arbitrariedades (Reyes, 2017).

El Dr. Joaquín Viteri Llanga (2006), en su obra “Derecho colectivo del trabajo”, manifiesta que:

(...) la estabilidad laboral es el derecho de los trabajadores a una permanencia y continuidad de su puesto de trabajo en el medio empresarial en el que se encuentran desempeñando sus actividades. El empleador tiene en ese caso, la obligación de no privarlos del trabajo siempre y cuando no existan causas legales o justificables para la terminación del vínculo laboral (p, 23).

En armonía con lo mencionado, Pedraza (2010) manifiesta que

(...) la estabilidad laboral es la obligación recíproca y compartida del patrono y el trabajador, en la que ambos tengan participación activa en el ambiente laboral y aporten valor agregado a la producción, procesos, productos o servicios que ofrecen (p, 23).

Así mismo la estabilidad laboral representa un beneficio para el empleador, ya que permite que el ambiente de trabajo se desenvuelva de manera agradable, evita la rotación de personal y logra crear fuertes lazos de lealtad, amistad y pertenencia empresarial. (Silva M. , 2008) Todo lo mencionado en conjunto favorece a una mejor y mayor productividad (Valdizón, 2015).

Como se puede observar, la estabilidad laboral es el derecho que tienen los trabajadores a tener continuidad en su puesto de trabajo, este derecho protege al trabajador ante posibles abusos o arbitrariedades por parte del empleador y de esta manera se hace un justo reconocimiento a la labor que desempeña en su lugar de trabajo (Preceden, 2020).

1.5.1 Finalidad de la Estabilidad Laboral

Como se ha mencionado en distintas oportunidades a lo largo de este trabajo de investigación, toda persona tiene derecho a trabajar, y es a

través de este derecho que se logra la realización tanto personal como familiar. De esta premisa se fundamenta la finalidad de la estabilidad laboral, ya que así este derecho se convierte en una institución que se desprende del Derecho Laboral y por lo tanto el trabajador se asegura que el despido es imposible mientras no existan causas legales o justificaciones excepcionales.

Para Mario Deveali (1944), la estabilidad laboral tiene como finalidad:

- Otorgar la permanencia a la relación de trabajo
- Proteger al trabajador
- Otorgar al trabajador mejores beneficios y garantías que le permitan defender otros derechos
- Proteger los ingresos del trabajador.

Coincidiendo con esto, el Dr. Julio Cesar Trujillo (1973) señala que la finalidad de la estabilidad laboral es proteger el empleo y los ingresos indispensables para sustentar las necesidades primarias y secundarias del trabajador, así como de quienes dependen económicamente del mismo.

1.5.2 Características de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral consta de características que la diferencian de las demás instituciones del contrato individual de trabajo (Domínguez, 2021), las mismas se presentan a continuación.

Es una limitación. - Limita la ley y evita despidos intempestivos.

Es unilateral. - No da la potestad únicamente al empleador de dar por terminada la relación laboral, en tal caso se estaría incurriendo en abuso y arbitrariedad.

No implica la inmovilidad. - El trabajador que se encuentre en la capacidad tiene el derecho al ascenso de su puesto de trabajo y con ello la mejora de beneficios laborales e incentivos económicos.

No es absoluta. - El trabajador podrá conservar su puesto de trabajo mientras él lo desee, se encuentre en capacidad física y cumpla las cláusulas del contrato (De la Cueva, 1949).

1.5.3 Garantías de la Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral es el cimiento o principio de la continuidad, y los dos dan solvencia y seguridad al trabajador y a su familia, quien aspira a que se respeten estas garantías y le permitan cumplir todo su trayecto productivo y vida laboral con normalidad, hasta lograr una jubilación justa y acorde a la situación que vive el mismo.

Para el jurista José Solórzano (2014), en su obra “Falencias Jurídicas en la Aplicabilidad del Sistema del Libre Despido en la Legislación Laboral Ecuatoriana – Propuesta para la Aplicabilidad del Sistema del Despido Regulado” manifiesta que:

Un empleo estable y un trabajo responsable, es el ideal o la aspiración no sólo del empleado sino de su empleador, ya que tanto el uno como el otro requieren de estos factores para el desempeño normal de las actividades industriales y de los ingresos personales, que redundan en el mejoramiento y crecimiento de la empresa y de la vida familia (p, 23).

1.5.4 Clasificación de la Estabilidad Laboral

Para un mejor entendimiento de la Estabilidad Laboral, a continuación, se presenta la clasificación de la misma, comprende tanto la Estabilidad Laboral Absoluta como la Relativa.

1.5.4.1 Estabilidad Laboral Absoluta

Esta clase de estabilidad laboral es también conocida como perdurabilidad ya que tiene la característica de ser permanente. La Estabilidad Laboral Absoluta es considerada también una garantía pro operario, pues el empleador no puede dar por terminada la relación laboral sin que exista una causa jurídica o una justificación válida (Plá, 1978).

1.5.4.2 Estabilidad Laboral Relativa

Al contrario de la Estabilidad Laboral Absoluta, la Relativa se conoce como durabilidad, pues faculta al empleador el poder dar por terminada

la relación laboral. Esta situación se ve compensada por una indemnización al trabajador (Plá, 1978).

Este es el régimen más aplicable en la realidad ecuatoriana, pues en el caso de que el empleador dé por terminada la relación laboral deberá pagar una indemnización. Así lo establece el artículo 32 del código del trabajo, señalando que.

Art. 32.-...El empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes... (Código del Trabajo, 2020).

Así mismo, los artículos 181 y 188 del mismo código acerca de la indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido establecen que.

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido. - Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido. Cuando lo hiciera el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado... (Código del Trabajo, 2020).

En armonía con el Art. 181, el Art. 188 manifiesta que:

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo... (Código del Trabajo, 2020).

CAPITULO II

2. La participación de utilidades a los trabajadores consagrados en la Constitución y el Derecho Comparado

En el Ecuador, a través del tiempo, se han dado grandes cambios en materia laboral por las luchas sociales, entre uno de ellos es la participación de utilidades, en el cual el sector trabajador ha sido poco valorado, y, por ende, su fuerza de trabajo no se reflejaba de manera justa en al ámbito cuantitativo económico, en lo que respecta a este caso, en el reparto porcentual de utilidades.

2.1 La Participación de Utilidades en el Ecuador

El Ecuador a raíz del referéndum del 2008, pasó de ser un Estado Social de Derechos a un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, siendo así que en sus Art. 33, 325, 326 de esta norma suprema garantiza todos los derechos laborales que a los trabajadores concierne; la repartición de las utilidades es un derecho irrenunciable garantizado por la Carta Magna, en tal virtud la participación en la repartición de utilidades se encuentra determinado en el Código del Trabajo.

Cabe destacar que en el Art. 328 numeral 6 de la Constitución de la Republica (2008), el mismo reza 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En armonía con la norma suprema, el Art. 97 del Código de Trabajo (Código del Trabajo, 2020), manifiesta el derecho de participar las empresas donde laboran, de la siguiente manera:

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.

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, 2020).

Como manifiesta la legislación nacional, es necesario expresar que el derecho a la participación de utilidades hacia los trabajadores por parte de las empresas donde laboran, constituye un importante instrumento para contribuir a la redistribución de la riqueza y a la justicia social, un mecanismo que estimula la productividad. La participación de utilidades no es un derecho general para todos los trabajadores que se encuentran laborando bajo dependencia, esto dependerá de la actividad económica para que exista este derecho, tal es el caso de fundaciones, artesanos, que

de acuerdo a nuestra legislación no están obligados al reparto de utilidades en vista de que su actividad es sin fines de lucro.

2.2 Definición Legal

Para definir a las utilidades se puede partir de la idea general que todo trabajador mediante la prestación de sus servicios es el generador de los beneficios de una empresa. En ese sentido, las utilidades son la compensación monetaria por el trabajo que ayudó a generar dichos beneficios.

La definición legal emanada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es probablemente la más representativa sostiene lo siguiente:

“la participación en las utilidades constituye un método de remuneración, en virtud del cual un empleador asigna a su empleado una parte de las utilidades netas de su empresa, además de sus salarios normales” (Trabajo, 2017)

En armonía con la definición expresada por la OIT (2017), se desprende tres directrices que son de mucha importancia para nuestro estudio

- Se reconoce al reparto de utilidades como parte del derecho al trabajo.
- Se constituye a la participación en las utilidades como un método de remuneración.
- Se distingue el monto del cual se deducirá la participación de utilidades.

2.3 Definición según Tratadistas

La definición del reparto de utilidades fue adoptada en el Congreso Internacional de Reparto de Utilidades llevado a cabo en París en 1889.

El reparto de utilidades se refiere a los arreglos permanentes bajo los cuales los trabajadores reciben regularmente, además de sus sueldos y salarios, una participación en alguna base predeterminada, en sus utilidades generadas. La suma que les corresponde a los trabajadores varía con el nivel de utilidades (Cynog, 1956).

Asimismo, el jurista peruano Agustín Rodríguez Chávez (2012) emite un criterio sobre la participación de utilidades de la siguiente manera:

En los años setenta del siglo pasado se estableció la participación de utilidades de los trabajadores tenía el propósito de reconocer en el capital de la empresa al aporte del capital humano como una parte los resultados del esfuerzo de su labor (Rodríguez, 2012)

Por otro lado, los juristas ecuatorianos Julián Pérez Porto y María Merino (2014) emiten su criterio acerca del reparto de utilidades manifestando lo siguiente:

El concepto de reparto de utilidades se refiere a la repartición de las ganancias que logró una empresa o que produjo una cierta operación o actividad. En varios países, el reparto de utilidades es una obligación que tienen las compañías alcanzadas por ciertos criterios legales. (Porto & Merino, 2014)

Esta idea de repartición de utilidades es tan antigua como lo son las constituciones, pero no es hasta la Constitución de 1945 que aparece esta figura legal en el Ecuador. Hoy en día en el Ecuador se establece que las empresas que generen ganancias en un año son obligadas a repartir un porcentaje de ellas a sus trabajadores. En este sentido, la repartición de utilidades consiste en un pago que la empresa otorga a todos sus empleados de acuerdo a las ganancias obtenidas en el año.

2.4 Análisis histórico normativo sobre el derecho de utilidades laborales en el Estado ecuatoriano

En el Ecuador el derecho a las utilidades se positivó por primera vez en la Constitución de la República de 1945, del artículo 148 numeral “s” donde se estableció que

“Los trabajadores serán partícipes en las utilidades de las empresas, en la forma y proporción que fije la ley; delegándose al poder Legislativo fijar el tiempo, espacio, sujetos, entorno y monto proporcional en que deben ser entregados a los trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador, 1945)

Además, la Constitución de la República de 1946 respecto al pago de utilidades el literal “n” expresa lo siguiente:

Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5 %. La Ley regulará el reparto (Constitución de la República, 1946)

Asimismo, la Constitución de la República de 1967, manda que todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5%, hasta alcanzar el 10%.

Por último y que está vigente hasta la actualidad el Art. 97 del Código de Trabajo (2020) El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus colaboradores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

2.5 Naturaleza del Derecho de la Participación de Utilidades Laborales en el Ecuador

Siendo nuestro país un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, a raíz del referéndum del 2008, el Art. 328 numeral 6 establece que: *“Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. (...)”*.

En este sentido el Dr. Julio Cesar Trujillo (1973) en su obra “Derecho al trabajo” expresa lo siguiente

...los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de la empresa por razones de justicia y, en cuanto esa participación contribuye a disminuir el desequilibrio actual en el reparto de la riqueza, es además requerida por la justicia social. (Trujillo, 1973)

De lo manifestado por el Dr. Trujillo, resalta que esta retribución económica de carácter sui generis forma parte de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado; asimismo, se constituye como un método de retribución social por el desempeño del factor trabajo en el proceso productivo.

Por otro lado, la norma citada es excluyente, ya que no habla en ningún momento que este derecho es de carácter general, porque otorga este derecho únicamente a los trabajadores que laboran en el sector privado, excluyendo a los trabajadores del sector público, artesanal y ONG, o toda empresa que labore sin fines de lucro.

2.6 Características del Derecho de Participación de Utilidades

El tratadista mexicano Guillermo Cabanellas (2005) en su obra “Diccionario Jurídico Elemental”, define a la participación de utilidades de la siguiente manera:

Con el nombre de participación en los beneficios o participación en las utilidades, con los de accionado obrero, habitación y otros, se conoce al conjunto de sistemas económicos, de variados matices dentro de su unidad, que se inauguran en el siglo XIX y que les conceden a los empleados y obreros una parte del rendimiento positivo que las empresas obtienen anualmente o en otros períodos que se establecen. (Cabanellas, 2005)

Por otro lado, el jurista ecuatoriano Luis clemente de la Vega (1963), expresa lo siguiente haciendo referencia a la partición de utilidades:

“...los trabajadores tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de la empresa por razones de justicia y, en cuanto esa participación contribuye a disminuir el desequilibrio actual en el reparto de la riqueza, es además requerida por la justicia social.” (De La Vega, 1963).

En el Ecuador, la repartición de utilidades son obligatorias, ya que esta figura se encuentra estipulada dentro de nuestro sistema legal, así como en nuestra Constitución, este pago al ser obligatorio se encuentra alejado a la voluntad del empleador de querer o no pagarlas. En este sentido, no cabe acuerdo válido que perjudique el derecho del trabajador a las utilidades.

En los cuerpos legales ecuatorianos no existe de manera expresa las características de la participación de utilidades, pero la legislación mexicana en la Ley federal del Trabajo (2015) las utilidades se encuentran reguladas por la fracción IX del artículo 123, de los incisos a) al f) y por los

artículos del 117 al 131 de la Ley, asimismo, enumera a las características de la participación de utilidades de la siguiente manera:

1. Es aleatoria; de no ser así tendrá el carácter de salarial.
2. Es obligatoria.
3. Es de régimen estrictamente legal.
4. Es variable.
5. Es imprescriptible para la masa de los trabajadores y prescriptible en forma individual; si un trabajador no se presenta a cobrarla, su importe engrosará la utilidad repartible del año siguiente.
6. Constituye una obligación empresarial.
7. Su pago deberá hacerse en efectivo.
8. No es salario, pero tiene una protección semejante.
9. Es un derecho colectivo que se individualiza. (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2015)

Por último, se debe resaltar que la repartición de utilidades, está dirigida a ayudar a mejorar los niveles económicos y sociales de la parte trabajadora, asimismo tratar de equiparar la brecha social, como ya lo han manifestado los tratadistas ecuatorianos, ya que si bien es cierto, no son dueños de las empresas donde trabajan, pero tienen el derecho de participar del derecho de participación de utilidades, derecho ganado a través de la lucha incesante de los diferentes sectores laborales, siendo en la actualidad un derecho adquirido e irrenunciable.

2.7 Las utilidades laborales como un derecho individual y social

Siendo nuestro país un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, toda normativa está bajo tutela de la Constitución, siendo así que en su Art. 328 garantiza la naturaleza de la repartición de las utilidades a los trabajadores del sector privado, además esta repartición es un derecho irrenunciable, intangible e imprescriptible, configurando la repartición de utilidades un derecho expreso y adquirido.

En este sentido, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) siendo el organismo más referente de estudios económicos,

manifiesta lo siguiente en la relación a la participación de utilidades en el Ecuador.

El Ecuador y la mayor parte de los países latinoamericanos en donde existe legislación relativa a la participación financiera de los trabajadores en las empresas cuentan con sistemas de participación en utilidades (llamadas en algunos casos beneficios, ganancias o también lucros) (...)

Este mecanismo no es novedoso a nivel regional. En Chile, México, Perú y Venezuela, entre otros países existen distintos instrumentos que regulan esta participación, con un común objetivo original, el de expresar el derecho de los trabajadores a participar en el resultado financiero de las empresas y una evidente intención redistributiva (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1999)

En armonía con lo que, expresado por la Constitución y la CEPAL, el tratadista David Duarte (2011) menciona que la participación de utilidades genera un tinte democrático generado hacia los sectores sociales más vulnerables que laboran bajo dependencia de la empresa privada.

En este sentido manifiesta que:

La participación colectiva de los trabajadores en la vida interna de la empresa es esencial para que las relaciones dentro de ellas resulten democráticas, y para ello el empresario debe brindar a los trabajadores toda la información con la que cuente, pues éstos también pueden verse afectados por la toma de decisiones vinculadas con la empresa, no solo en el mantenimiento de la fuente de trabajo, sino también en la posibilidad de reclamar mejoras en las condiciones laborales cuando se advierta un incremento considerable de la productividad y ganancia empresaria (Duarte, 2011)

Por último, tanto como ha manifestado la doctrina y la normativa legal, podemos decir que la participación de utilidades laborales es un derecho con un fin progresista, ya que no solo a su obligación constitucional de realizar el pago, sino que trasciende a una equitativa y real pretensión en donde se trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias (Ramírez, 2020).

2.8 La Participación de Utilidades en el Código de Trabajo

La repartición de las utilidades en Ecuador, es de carácter obligatorio para todas las empresas privadas que generan ganancias netas en el año fiscal, es decir, que no tengan pérdidas. Es de decir que todas las empresas que obtengan ganancias en un año calendario están obligadas a pagar utilidades a sus trabajadores según lo dispuesto por la ley (Cueva Guzman, 2014)

En este sentido el Art. 97 del Código de Trabajo (2020), expresa que

El Art. 97, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta (Código del Trabajo, 2020)

Para determinar el monto de las utilidades, los factores que inciden de acuerdo al artículo 97 del Código de Trabajo son:

- Tiempo de trabajo: Recibirán utilidades los trabajadores que hayan laborado durante un año completo, Según el artículo 97 del Código del Trabajo (2015). “Quienes no hubieren trabajado durante el año completo recibirán la parte proporcional al tiempo de servicios” (Sanchez Valarezo, 2015)
- Cargas familiares: Se reconoce como cargas familiares a la pareja, sea el conyugue o la persona en unión de hecho registrada legalmente, asimismo a hijos menores de 18 años o a los hijos con discapacidad de cualquier edad. (Sanchez Valarezo, 2015)

Como se ha demostrado en líneas anteriores de esta investigación, la participación de utilidades es un derecho inalienable, intangible, irrenunciable e imprescriptible, ya que es parte de las ganancias generadas por la empresa y esta repartición es obligada por la normativa legal ecuatoriana, este derecho fue adquirido gracias a la lucha incesante de los sectores laborales y sociales.

Por otro lado Art. 98 del Código de Trabajo (2020), expresa quienes no tienen derecho a utilidades

Art. 98 No tendrán derecho a utilidades. - Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades. Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia (Código del Trabajo, 2020)

2.9 Techo de Participación de Utilidades

La Constitución de Montecristi del 2008, vigente hasta la actualidad, expresa en su Art. 328 que las personas que laboran en el sector privado, tienen derecho a la participación de las utilidades generadas por las empresas.

En el año 2015 la LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR reformo el Código de Trabajo, agregando un numeral al artículo 97 del código de trabajo, siendo el 97.1 el cual dispone que

“Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo”. (Código de Trabajo, 2015)

Esta propuesta de reforma laboral lo hizo el presidente Rafael Correa, al tratar de establecer un techo de 24 salarios básicos (\$ 8.160), pero para las utilidades de los trabajadores privados sería inconstitucional, regresiva de derechos y desincentivaría la productividad. (Universo, 2014).

En ese sentido el Pleno de la Corte Constitucional del Ecuador mediante Sentencia No. 002-18-SIN-CC, de 21 de marzo de 2018, declaró inconstitucional el límite al pago de las utilidades a favor de los trabajadores

que fue establecido por el artículo 15 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar; el mencionado artículo agregó un numeral al Art. 97 al Código del Trabajo, incluyendo el Art. 97.1 donde se establecía el límite en la distribución de utilidades.

Una vez declarada la inconstitucionalidad de esta norma, las utilidades no tienen límite para ser repartidas a los trabajadores y ya no tendrán el límite de veinticuatro Salarios Básicos Unificados.

2.10 La participación de Utilidades en otras Legislaciones

Para tener un panorama más amplio sobre la repartición de las utilidades, analizaremos las normativas: Colombiana, Chilena y Mexicana.

2.10.1 Legislación Colombiana

El Art. 128 del Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (2011) manifiesta que

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.
<Modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Siendo las utilidades del 20% del valor total de las utilidades.

Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Código Sustantivo Laboral del Trabajo, 2011)

Como manifiesta la normativa colombiana, la repartición de utilidades se deben pagar en dos cuotas anuales, la primera en el mes de junio y la

segunda en los 20 primeros días de diciembre. La finalidad de esta compensación es por el valor agregado de cada uno de los trabajadores que aportan al desarrollo de la empresa.

2.10.2 Legislación Chilena

Chile es uno de los países que más se ha desarrollado en materia de derechos laborales, siendo así el Código de Trabajo (2019), en su Art. 47 manifiesta sobre el reparto de utilidades lo siguiente:

Art. 47. Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho (Codigo de Trabajo, 2019)

Según como manifiesta el Código de Trabajo chileno (2019) en el Art. 47, los empleadores que obtienen ganancias líquidas tienen la obligación de repartir una vez al año a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades, a diferencia de Ecuador que es el 15% máximo de las ganancias.

Asimismo, en la normativa legal se encuentra dos modalidades, la expresada en el mismo Art. 47 que corresponde a un 30% de las utilidades líquidas, y la modalidad establecida en el Art. 50 que establece que el pago será equivalente al 25% de la remuneración mensual con un tope anual de 4,75 salarios básicos.

2.10.3 Legislación Mexicana

En el Art. 117 de la ley Federal del Trabajo (2015) hace referencia a la participación de utilidades, manifiesta que:

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, 2015)

Asimismo, el Art. 118 expresa que:

Artículo 118.- Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales (LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 2015)

La repartición de utilidades es un derecho de todo trabajador que labora en la empresa privada, y estas utilidades representan un 10% de las ganancias de esta que debe ser repartido entre todos sus trabajadores, exceptuando algunos puestos como directores o gerentes generales. La repartición de las utilidades deberá efectuarse antes del 30 de mayo de cada año para las personas que trabajan en empresas privadas, asimismo las personas que trabajan para una persona física deberán cobrar a más tardar a finales junio. A diferencia de Ecuador que el porcentaje de repartición de utilidades es del 15% entre los trabajadores, mientras que en México el porcentaje de repartición es del 10%.

CAPITULO III

3. Supremacía de la Constitución frente a la Vulneración de los Derechos de los Trabajadores por la Aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 y el Art. 19 de la Ley de Régimen Tributario

La Constitución de la Republica es la norma suprema y todos los ordenamientos jurídicos están adscritos bajo su tutela, siendo así, garantiza en el Art. 328 numeral 6, la repartición de las utilidades generadas a lo largo del año de ejercicio económico de todas las empresas privadas o persona naturales obligadas a llevar contabilidad.

Las participación de utilidades es un derecho que se encuentra consagrado en la Carta Magna, por lo tanto son irrenunciable e intangible, la problemática se da por la emisión de un Acuerdo Ministerial que establece que las personas no obligadas a llevar contabilidad, no tiene la obligatoriedad de realizar dicho reparto, por lo cual se vulneran los derechos de trabajadores, de cierto modo existe una discriminación laboral, pues las normas que regulan a los Trabajadores seria la Constitución y El

Código de Trabajo , mas no así la ley de Régimen Tributario Interno en lo que hacer referencia a la participación de los trabajadores.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 en el literal b establece lo siguiente:

Respecto a la repartición de utilidades, los empleadores, sean estas personas naturales obligadas a llevar contabilidad de acuerdo a la normativa tributaria, o personas jurídicas (incluidas sociedades de hecho), sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia.

En la participación de utilidades determinada en las normas legales específicas, cuyos porcentajes y reparto se diferencien de los establecidos en el Código de Trabajo, se estará a dichas disposiciones (pág. 3).

En el citado acuerdo ministerial se puede evidenciar que, para el pago del beneficio de las utilidades, se estaría vulnerando un derecho, que le corresponde a los trabajadores del sector privado, pues en el establece que a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia de personas no obligadas a llevar contabilidad, no tendrían la obligatoriedad de realizar dicho desembolso.

En ese sentido mediante el presente análisis del Acuerdo Ministerial N. 45, se pudo evidenciar, que, a partir del año 2015, en el instructivo de pago de las utilidades correspondiente al año 2014, se estableció que las personas no obligadas a llevar contabilidad no tenían la obligatoriedad de pagar las utilidades por las ganancias líquidas que obtuvieron en su negocio después del cierre fiscal anual.

Asimismo, la Ley de Régimen Tributario Interno (2019) en su Art. 19 resalta que el procedimiento para cancelar el valor correspondiente de las utilidades a los empleados sería de acuerdo a los montos que, establecidos por la Ley de Régimen Tributario Interno, manifestando lo siguiente:

Art. 19.- Obligación de llevar contabilidad. - Todas las sociedades están obligadas a llevar contabilidad y declarar los impuestos con base en los resultados que arroje la misma. También lo estarán las personas naturales y sucesiones

indivisas cuyos ingresos brutos del ejercicio fiscal inmediato anterior, sean mayores a trescientos mil (USD \$. 300.000) dólares de los Estados Unidos, incluyendo las personas naturales que desarrollen actividades agrícolas, pecuarias, forestales o similares, así como los profesionales, comisionistas, artesanos, agentes, representantes y demás trabajadores autónomos. Este monto podrá ser ampliado en el Reglamento a esta ley (pág. 25).

En este sentido, es importante manifestar que, si bien es la ley tributaria, quien da los parámetros para regular a las personas que están obligadas o no a llevar contabilidad, no es la normativa adecuada para reglamentar, a qué tipo de empresa o negocio le corresponde efectuar, el pago de dicho beneficio.

3.1 Derecho a la Participación de Utilidades Laborales Consagradas en la Constitución de la Republica

El ordenamiento jurídico ecuatoriano ha establecido el derecho de participación de utilidades en el numeral 2 del Art. 328 de la Constitución de la República (2008) donde indica de manera expresa: “Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley.” Frente a tal afirmación; se debe anotar que las utilidades laborales constituyen un derecho constitucional, que forma parte de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) (Silva, 2017); y que en nuestra normativa jurídica posee rango constitucional, el cual debe ser respetado y cumplido de una manera taxativa.

En este sentido el jurista Jorge Vásquez López (2004) en su obra “Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores” manifiesta que la norma suprema reconoce como derecho la participación de utilidades líquidas de las empresas, expresando que:

“(…) Si el trabajador labora para subsistir, la principal obligación que la ley impone al empleador es pagar la remuneración en la cantidad acordada o pactada en el contrato (...) Estas obligaciones no solamente se refieren a la remuneración sino a una serie de obligaciones económicas que existen en el Código

Laboral, como en leyes afines, como el pago de las décimas tercera y cuarta remuneraciones, las utilidades (...) (pág. 25).

Como manifiesta tanto la norma constitucional y la doctrina, corresponde por ley este derecho adquirido de la repartición de utilidades al trabajador, siendo de cumplimiento obligatorio, cuanto la misma Constitución de la Republica establece como principio que garantiza su cumplimiento de manera coercitiva y que de modo específico atiende a los derechos laborales.

3.2 Análisis Jurídico del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045, de la no participación de utilidades de las personas no obligadas a llevar contabilidad

En el Ecuador, la norma suprema es la Constitución de la Republica, el principio de Supremacía Constitucional, conlleva esencialmente la jerarquización de la Constitución en la cúspide del ordenamiento jurídico, sobre todas las normas, y estas están bajo su tutela, en sentido el Título IX de la Carta Magna, es clara en determinar la Jerarquía de las normas jurídicas en el Ecuador, que textualmente dice:

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Así mismo el Art. 425 expresa lo siguiente:

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Los juristas austriacos Hans Kelsen y Adolf Merkl establecen la jerarquía normativa como punto máximo de los ordenamientos jurídicos, en donde los demás cuerpos legales están adscritos a la Constitución (Bermeo, 2010).

En este sentido, el tratadista Fabián Bermeo (2010), en su obra "Supremacía Constitucional", realiza un análisis profundo sobre la jerarquía suprema de la Constitución enunciada por Kelsen, en este sentido expresa lo siguiente:

Según la teoría kelseniana de la jerarquía de las normas a "peldaños" la validez de cada norma vendría sustentada por la existencia de otra norma de rango superior y, así, sucesivamente. Este proceso no puede ser infinito y, para ello, debe existir una norma hipotética (ficticia) fundamental (la llamada Grundnorm). Cualquier norma jurídica no podría considerarse aisladamente sino como parte integrante de un marco normativo complejo y unitario (con sus propias reglas de autoproducción, vigencia y derogación). Respetando el orden jerárquico de las normas se formaría, así, un ordenamiento jurídico coherente. La validez de las normas, por tanto, vendría dada por el modo de producción de las mismas y no por su contenido (pág. 25).

De manera concreta, lo manifestado la doctrina y la ley, todos los derechos consagrados en la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación

Una vez demostrado la supremacía de la Constitución de la Republica, el numeral 2 del Art. 328 expresa que la participación de utilidades es un derecho y de cumplimiento obligatorio, en ese sentido, ninguna norma

inferior puede estar sobre lo emanado por la Constitución, como es el caso del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045, donde esta manifiesta lo siguiente:

“los empleadores, sean estas personas naturales obligadas a llevar contabilidad de acuerdo a la normativa tributaria, o personas jurídicas (incluidas sociedades de hecho), sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia” (pág. 3).

Este acuerdo vulnera un derecho de los trabajadores del sector privado, pues en el establece que a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia de personas no obligadas a llevar contabilidad, no tendrían la obligatoriedad de realizar dicho desembolso, desobedeciendo lo que manda la Carta Magna.

3.3 Análisis Jurídico de la Aplicación del Art. 19 de la Ley de Régimen Tributario.

En el Ecuador, el procedimiento para realizar el pago de las utilidades lo establece la Ley de Régimen Tributario Interno (2019), donde establece:

“Art. 19.- Obligación de llevar contabilidad. Todas las sociedades están obligadas a llevar contabilidad y declarar los impuestos con base en los resultados que arroje la misma. También lo estarán las personas naturales y sucesiones indivisas cuyos ingresos brutos del ejercicio fiscal inmediato anterior, sean mayores a trescientos mil (USD \$. 300.000) dólares de los Estados Unidos, incluyendo las personas naturales que desarrollen actividades agrícolas, pecuarias, forestales o similares, así como los profesionales comisionistas, artesanos, agentes, representantes y demás trabajadores autónomos. Este monto podrá ser en el Reglamento a esta ley” (LEY DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, 2019)

El pago de las utilidades es una de las principales obligaciones tiene el empleador que cumplir con sus trabajadores, así como lo define el tratadista Jorge Vásquez López (2004) de la siguiente manera: “Estas obligaciones no solamente se refieren a la remuneración sino a una serie

de obligaciones económicas que existen en el Código Laboral, como en leyes afines, como el pago de décimas tercera y cuarta remuneraciones, las utilidades...”

En este sentido, la Corte Constitucional en la Sentencia No. 093-14-SEP-CC dictada en el caso No. 1752-11-EP, sustenta que el pago de las utilidades como un derecho adquirido, donde establece:

“...el derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano” (Sentencia No. 093-14-SEP-CC , 2014).

Como manifiesta la Corte Constitucional, plantea el no pago de utilidades como la afectación directa del derecho a la seguridad jurídica de este derecho, lo que vulneraría el principio de irretroactividad de la norma.

3.4 Transgresión al Derecho Adquirido del Pago de utilidades Líquidas de los Trabajadores

El Dr. Julio Cesar Trujillo (1973) en su obra “Derecho al Trabajo”, manifiesta de una manera concreta sobre el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad, expresa lo siguiente:

“(…) no sólo la prohibición al poder público de desconocer mediante leyes posteriores, los derechos de los que gozan los trabajadores con anterioridad a la vigencia de una nueva ley, sino también que el legislador, no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a favor de los trabajadores que se encuentran establecidas legalmente a la fecha en que se va a expedir la nueva ley” (pág. 36)

Como se ha demostrado en páginas anteriores de trabajo de investigación, el no pago de las utilidades transgrede todos los principios amparados por los artículos 33, 325, 326, 328 de la Constitución, en este sentido, el empleador al no realizar pago de esta obligación, desconoce el derecho de los trabajadores de gozar de sus utilidades, ya que este derecho adquirido trata de mejorar la calidad de vida, y trata de eliminar la brecha que existe entre trabajador y empleador, donde este último es la parte más débil de la relación laboral.

3.5 Vulneración de los Principios Constituciones amparados en el numeral 2 del Art. 326 de la Constitución, Intangibilidad e Irrenunciabilidad

Como se ha demostrado en esta investigación, la repartición de las utilidades es un derecho adquirido elevado a norma constitucional y de cumplimiento obligatorio; esto implica la aplicación coercitiva de los principios constitucionales de irrenunciabilidad e intangibilidad, y por ende la prohibición de toda aplicación o interpretación que contraríe su adecuada aplicación.

En este sentido, todas las reformas a las normas en materia laboral y tributaria deben estar encaminadas a la preservación de los principios constitucionales. Lo mandado por la Constitución expresa en el Art. 328 numeral 2 el pago de las utilidades a los trabajadores, resaltando que las mismas deben ser entregadas de manera íntegra en las fechas que establece la norma, independientemente, de la emisión de normas de menor jerarquía que alteran este derecho. Todo acto de omisión, será sancionado como manda Art. 107 del Código de Trabajo (2020), donde dice;

Art. 107.- 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, 2020, pág. 35).

3.6 Retención de excedente de las utilidades laborales por el Estado y su destino al régimen de Seguridad Social

Como se ha manifestado en puntos anteriores, toda retención indebida de rubros que forman parte de los ingresos económicos del trabajador, resulta inconstitucional e ilegal, dispone la situación de confiscación de estos valores. Incluso el Régimen de Seguridad Social del Ecuador (2011) establece específicamente en el numeral 6) del Art. 14, que la participación del trabajador en las utilidades de la empresa es “una exención respecto a la materia gravada y base presuntiva de aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, órgano rector de esta materia”.

En la misma línea, el Art. 371 de la Constitución de la Republica (2008) establece que:

Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Como se puede observar, en el texto constitucional no hace referencia en ninguna parte que las aportaciones al I.E.S.S, deben ser suministradas por retenciones por concepto de utilidades, dejando en evidencia la relación establecida entre los rubros retenidos por concepto de utilidades laborales y su remisión al régimen de seguridad social, vulnerando de una manera clara a lo emanado por el Art. 328 de la Constitución.

CONCLUSIONES

Este trabajo investigativo ha sido elaborado mediante la revisión comparativa del Derecho Laboral y la Ley de Régimen Tributario, a través de la historia del derecho laboral, doctrina nacional como internacional, donde los derechos y principios que protegen a los trabajadores, priorizando en la conservación y tutela de los mismos. Luego de realizar un derecho comparado con normativa extranjera, se pudo demostrar de una manera concreta, que, en nuestro país, se vulneran los siguientes principios: protectorio, continuidad laboral, irrenunciabilidad e intangibilidad y los derechos consagrados en los artículos 33, 325, 326 y 328 numeral 6 de la Constitución.

En el Ecuador la repartición de utilidades para los trabajadores de la empresa privada, es un derecho social adquirido y autónomo posicionado en el tiempo, su repartición es obligatoria e intangible.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 literal b, transgrede la norma constitucional del pago de las utilidades generadas por la empresa o persona obligada, asimismo establece que a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia de personas no obligadas a llevar contabilidad, no tendrían la obligatoriedad de realizar dicho desembolso.

La Asamblea Nacional siendo el ente rector en materia legal, debe reformar del literal b del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045, ya que, vulnera los principios y derechos constitucionales de los trabajadores, de esta forma, el no pago de utilidades genera un conflicto social ya que este rubro ayuda a equiparar las condiciones de la relación laboral.

El Ministerio de Relaciones Laborales no aplica de una manera coercitiva el control del pago de utilidades a los empleadores infractores. Además, del control deberían aplicar las sanciones que estipula el Art. 107 del Código de Trabajo al no realizar el pago de utilidades de manera correcta.

RECOMENDACIONES

El Ministerio de Relaciones Laborales debe garantizar la conservación y el respeto de los principios constitucionales estipulados en los Art. 33, 325, 326 de la Constitución, como son los de intangibilidad, protectorio, irrenunciabilidad y continuidad laboral, para así poder disminuir la brecha económicas existente entre trabajador y empleador, para poder desarrollarse sin perjudicar sus actividades laborales, y así ofrecer un mejor futuro de vida para los trabajadores como manda la Constitución.

El Ministerio de Relaciones Laborales siendo la cartera de estado, encargada de conciliar y armonizar las relaciones entre empleador y trabajador, debe precautelar el cuidado y conservación de los derechos y principios constitucionales amparados por la Constitución en todo momento. Asimismo, mantener la supremacía de la norma constitucional en el desarrollo de los acuerdos que realice.

La Asamblea Nacional, debe reformar el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 literal b, ya que transgrede la norma constitucional del pago de las utilidades generadas por la empresa o persona obligada.

El Ministerio de Relaciones Laborales debe aplicar de una manera coercitiva un control riguroso del pago de utilidades por parte de los empleadores. Además, aplicar las sanciones que estipula el Art. 107 del Código de Trabajo si no realiza el pago de utilidades de manera correcta.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-39 (2019).
- Aradas, A. (2019). *La costumbre como fuente del derecho*. Recuperado el 07 de 02 de 2021, de Cuestiones Laborales:
<https://www.cuestioneslaborales.es/la-costumbre-como-fuente-del-derecho-laboral/>
- Arranz Abogados. (2017). *Cuándo surge el derecho laboral*. Recuperado el 7 de 02 de 2021, de Arranz Abogados:
<http://www.arranzabogados.es/blog/cuando-surge-el-derecho-laboral/>
- Asamblea Nacional. (2019). *LEY DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO*. Quito: Ediciones Legales.
- Barceló, P. (2001). *Breve historia de Grecia y Roma*. Madrid: Alianza editorial.
- Barrientos, M. E. (2017). *Principio de primacía de la realidad en el derecho laboral Guatemalteco*. Obtenido de Lexology:
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=f8e5bd2b-8458-4696-b409-f1d9b0d3d71e>
- Bembibre, C. (2013). *Definición de Relaciones Laborales*. Recuperado el 10 de 02 de 2021, de Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/social/relaciones-laborales.php>
- Bermeo, F. (2010). *Supremacía de la Constitución*. Cuenca: UCUENCA.
doi:<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2961/1/td4414.pdf>
- Boza Pro, G. (2000). *Derecho del Trabajo Individual*. Lima: Ediciones Edial.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2015). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Mexico D.F: Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970.
- Campos Rivera, D. (1985). *Derecho Laboral Colombiano*. Bogotá: Editorial Temis Librería.

- Canessa, M. (2006). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas.
- Chirinos Portillo, L. M. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 35-45.
- Código Civil, Codificación No. 2005-010 (2005).
- Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 (2020).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (1999). *Participación de los trabajadores en las utilidades o resultados de las empresas en América Latina*. Santiago de Chile: Revista de la CEPAL, No. 69.
- Congreso Nacional. (1946). *Constitución de la Republica*. Quito, Pichincha, Ecuador. doi:https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/constitucion_1946.pdf
- Congreso Nacional. (2011). *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL*. Quito: Registro Oficial Suplemento 465 de 30-nov-2001.
- Constitución de la República del Ecuador (1945).
- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 (2008).
- Constitución Política de Colombia (2016).
- Corte Constitucional. (2014). *Sentencia No. 093-14-SEP-CC*. Quito: Suplemento Registro Oficial, 289, 15 de julio de 2014.
- Corte Constitucional Del Ecuador. (2018). Pleno de la Corte Constitucional del Decuador. En *Sentencia No. 002-18-SIN-CC* (pág. 16). Quito: Corte Constitucional.
doi:<http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=002-18-SIN-CC>
- Cueva Guzman, D. J. (2014). *REFORMA AL ART. 97 DEL CÓDIGO DE TRABAJO RELACIONADO A REGULAR EL PORCENTAJE DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE UNA EMPRESA*. Loja: Univesidad Nacional de Loja.
doi:<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/7559/1/Daniel%20Jes%C3%BAs%20Cueva%20Guzm%C3%A1n.pdf>

- Cynog, J. (1956). *Organisation for Economic Co-Operation and Development -OECD*. Paris: Profit-sharing in OECD countries. doi:<https://www.oecd.org/employment/emp/2409883.pdf>
- Daqui, M. (2015). *El principio del In Dubio Pro Operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el Juez Provincial del Trabajo de Chimborazo, en el período noviembre - diciembre 2014*. Riobamaba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Derechos Trabajadores. (2011). *Un poco de historia sobre la organización sindical en Ecuador*. Recuperado el 7 de 02 de 2021, de Derechos Trabajadores: <https://derechostrabajadores.wordpress.com/2011/06/30/un-poco-de-historia-sobre-la-organizacion-sindical-en-ecuador>
- Deveali, M. (1944). *El derecho a la estabilidad en el empleo*. Buenos Aires.
- Dirección de Trabajo. (2019). *Código de Trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo. doi:https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf
- Domínguez, F. (2021). *Análisis del "Caso Fortuito o Fuerza Mayor" como causal unilateral para dar por terminada la relación laboral y sus consecuencias jurídicas*. Cuenca: Universidad Católica de Cuenca.
- Duarte, D. (2011). *"La Participación de los trabajadores en la empresa"*. Buenos Aires: Carta Sociolaboral de la ALAL.
- Estrella, C. (2005). *El principio Pro Operario constitucionalmente reconocido*. Recuperado el 07 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/el-principio-pro-operario-constitucionalmente-reconocido#:~:text=hubiera%20debido%20aplicarse.-,La%20regla%20de%20la%20condici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20beneficiosa,debe%20ser%20reconocida%20y%20respetada.>
- Fernández, L. (2015). *Derecho Individual del Trabajo*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia .
- Flores, E. (2019). *Relación Laboral*. Recuperado el 10 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/relacion-laboral>
- Gracia Berni, A. (2005). *Derechos adquiridos de los trabajadores*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador:

<https://www.derechoecuador.com/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>

Guerra, P. (2011). *Sociología del Trabajo*. Montevideo: Kolping Uruguay.

Hidalgo Andrade, G. (2009). *Evolución legal del contrato laboral en general a la libertad sindical*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Hidalgo-Andrade, G. (2008). *Apuntes de Derecho laboral ecuatoriano*. Quito.

Jiménez Silva, C. (2012). *Comentarios a la Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Luis Clemente De La Vega. (1963). *La empresa capitalista y su reforma*. Tulcan: Legal.

Milk, R. (1997). *Movimiento Obrero Ecuatoriano: el desafío de la integración*. Quito: Ediciones Abya Yala.

Ministerio de Protección Social – Colombia. (2011). *Código Sustantivo Laboral del Trabajo*. Bogota: Ediciones Legales de Colombia - Travail.
doi:<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045*. Quito: Ministerio de trabajo. doi:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/ACUERDO-0045-INSTRUCTIVO-UTILIDADES.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Día internacional del trabajo: 128 años de resistencia*. Recuperado el 11 de 01 de 2021, de Ministerio del Trabajo: <http://www.trabajo.gob.ec/el-dia-internacional-del-trabajo-128-anos-de-resistencia/>

Monesterolo Lencioni, G. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Quito: Centro de Publicaciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Morán González, M. (1990). *Manual del Derecho del Trabajo*. Editorial Taller de imprenta y gráficas Ramírez.

Neves Mujica, J. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Palavecino Cáceres, C. (2010). *Los principios del derecho del trabajo*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de https://www.u-cursos.cl/derecho/2012/2/D128A0523/2/material_docente/bajar?id_material=657849
- Paredes Gerónimo, M. (2006). *El principio de irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida*. Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.
- Plá, A. (1978). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Editorial Acali.
- Porto, J. P., & Merino, M. (2014). *Definición de reparto de utilidades*. Madrid: Ediciones Legales. doi: <https://definicion.de/reparto-de-utilidades>
- Preceden. (2020). *Antecedentes del derecho mexicano de trabajo*. Recuperado el 10 de 01 de 2021, de Preceden: <https://www.preceden.com/timelines/225897-antecedentes-del-derecho-mexicano-del-trabajo>
- Quiloango, Y. (2014). *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Ramírez Bosco, L. (2010). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: Editorial La Ley.
- Ramírez, J. (2020). *Importancia del principio de continuidad laboral*. Recuperado el 10 de 02 de 2021, de Grupo Verona: <https://grupoverona.pe/importancia-del-principio-de-continuidad-laboral/>
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

- Robalino, M. (2005). *El contrato de trabajo*. Recuperado el 12 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: <https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo>
- Rodriguez, A. (2012). *RECONOCIMIENTO DE COSTO DE PRODUCCIÓN DE SERVICIO EN LA EMPRESA: CLASIFICACIÓN Y NORMAS*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos-UNMSM / Lima-Perú.
- Rodríguez, R. (2004). Notas introductorias en torno a las relaciones laborales en Roma. *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, 727-742.
- Ronchetti, F. (2006). La doctrina como fuente real del derecho. *Cartapacio de Derecho: Revista Virtual de la Facultad de Derecho*, 11(1).
- Ruiz Alarcón, R. (2009). Teorías que explican la subordinación. *Centro de Investigaciones Socio - Jurídicas*, 83-91.
- Sanchez Valarezo, P. A. (2015). *ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES DE ACUERDO AL ARTICULO. 97 DEL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO*. Machala: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL.
- Sanguinetti Raymond, W. (1996). *Contrato de Trabajo y nuevos Sistemas Productivos*. Lima: Ara Editores.
- Santacruz Arcos, E. (2008). *La terminación del contrato individual de trabajo en el ordenamiento jurídico ecuatoriano vigente*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Sierra, G. A. (2010). La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy. *Económicas CUC*, 31(1), 61-71.
- Silva Otero, A., & Mata de Grossi, M. (2005). *La llamada revolución industrial*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Silva, E. (2017). *Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador*. Quito: UASB.
doi:<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5525/1/T2211-MDEM-Silva-Inconstitucionalidad.pdf>
- Silva, M. (2008). *El principio de la primacía de la realidad*. Recuperado el 11 de 02 de 2021, de Derecho y Cambio Social:

<https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

Solórzano, J. (2014). *Falencias Jurídicas en la Aplicabilidad del Sistema del Libre Despido en la Legislación Laboral Ecuatoriana – Propuesta para la Aplicabilidad del Sistema del Despido Regulado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.

Terán Rodríguez, M. (2016). *La contratación colectiva por rama de industria en el Ecuador*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.

Trabajo, O. I. (2017). *El salario: Investigación doctrinal sobre remuneración, unificación salarial, utilidades, fondo de reserva, jubilación, la cesantía*. Quito: Uniandes.

Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Universo, E. (17 de Noviembre de 2014). Techo a las utilidades en Ecuador sería 'inconstitucional' y 'regresivo'. *El Universo*, pág. 3. doi:<https://www.eluniverso.com/noticias/2014/11/17/nota/4227196/echo-utilidades-seria-inconstitucional-regresivo/>

Vaca Hidalgo, T. E. (2014). *Artículos 4 y 6 de la ley orgánica de los derechos laborales aprobado el 26-Sep-2012 y su impacto en la productividad y contratación en los trabajadores del Ecuador*. Ambato: Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Valdizón, M. (2015). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo Carchá*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Valencia Haro, H. (1979). *Legislación ecuatoriana del Trabajo*. Quito: Editorial Universitaria.

Vargas, M. (2020). *Feudalismo – ¿Qué es?, Significado, Características, Economía y Sociedad*. Recuperado el 10 de 01 de 2020, de Profe en Historia: <https://profeenhistoria.com/feudalismo/>

Vásquez, J. (2004). *Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.

Vergara, J. (2009). La Concepción del hombre de Friedrich Hayek. *Revista de filosofía*(65), 161-176. doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-43602009000100010>

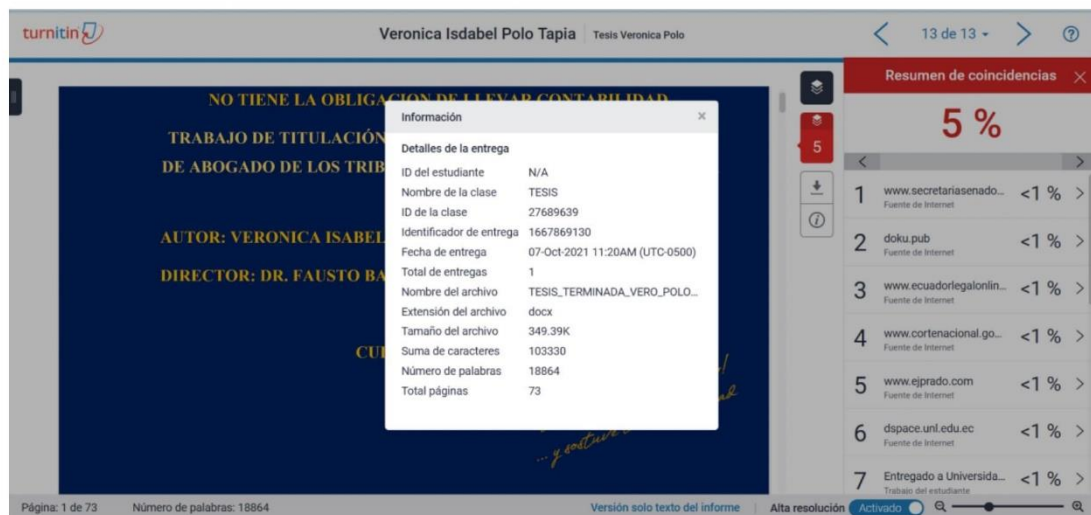
Viteri Llanga, J. (2006). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito: Editorial Produgrafil Center.

ANEXOS

Cuenca, 7 de octubre de 2021

Que, de acuerdo al software de antiplagio Turnitin, identifica como resultado del trabajo de investigación titulado **“LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR CONTABILIDAD”** del estudiante **VERONICA ISABEL POLO TAPIA** con número de cédula **0104195433**; un índice de similitud del 5%.

Es todo cuanto se puede informar.



Veronica Isabel Polo Tapia Tesis Veronica Polo

Resumen de coincidencias

5 %

Rank	Source	Similarity
1	www.secretariasenado...	<1 %
2	doku.pub	<1 %
3	www.ecuadorlegalonlin...	<1 %
4	www.cortenacional.go...	<1 %
5	www.ejprado.com	<1 %
6	dspace.unl.edu.ec	<1 %
7	Entregado a Universida...	<1 %

Información

Detalles de la entrega	
ID del estudiante	N/A
Nombre de la clase	TESIS
ID de la clase	27689639
Identificador de entrega	1667869130
Fecha de entrega	07-Oct-2021 11:20AM (UTC-0500)
Total de entregas	1
Nombre del archivo	TESIS_TERMINADA_VERO_POLO...
Extensión del archivo	docx
Tamaño del archivo	349.39K
Suma de caracteres	103330
Número de palabras	18864
Total páginas	73

Página: 1 de 73 Número de palabras: 18864 Versión solo texto del informe Alta resolución /Activado

Atentamente

JUAN
FERNANDO
VALAREZO
CORDERO

Firmado digitalmente
por JUAN FERNANDO
VALAREZO CORDERO
Fecha: 2021.11.19
18:04:04 -05'00'

Dr. Juan Fernando Valarezo Cordero, Mgs.

CENTRO DE IDIOMAS

RESUMEN

En el Ecuador, la no ejecución del pago de las utilidades por parte de los empleadores es un problema significativo, la falta de control por parte del Estado han sido las detonantes para la creciente brecha entre empleadores y trabajadores, en este sentido el derecho laboral contiene normas y principios aceptados universalmente entre los que destaca el de Irrenunciabilidad e intangibilidad laboral. En este trabajo de investigación se fundamentará el carácter irrenunciable que tiene el derecho de la participación de utilidades, ya que por medio del principio de Irrenunciabilidad se ve ejercido el principio protector del trabajo garantizado por el Estado como medio para alcanzar una vida digna y justa de los trabajadores, ya que el no pago de las utilidades vulnera principios constitucionales que garantiza la Constitución. Asimismo, se expone la supremacía de la Constitución desde la doctrina y jurisprudencia, además de las garantías en que se basa el derecho a percibir utilidades por parte de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: UTILIDADES, CONSTITUCIÓN, DERECHO LABORAL, BRECHA SALARIAL, PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES



www.ucacue.edu.ec

CENTRO DE IDIOMAS

ABSTRACT

In Ecuador, the non-payment of profits by employers is a major problem, the lack of control by the State has been the trigger for the growing gap between employers and workers. In this regard, labor law contains rules and principles universally accepted, among which the unavailability and intangibility of labor highlight. In this research work, the non-renounceable nature of the right to profit sharing will be based since through the principle of non-renounceable, the protective principle of labor guaranteed by the State is exercised as a means to achieve a dignified and fair life for workers since the non-payment of profits violates constitutional principles guaranteed by the Constitution. Likewise, the supremacy of the Constitution is explained from the doctrine and jurisprudence, in addition to the guarantees on which the right to receive profits by the workers is based.

KEYWORDS: PROFITS, CONSTITUTION, LABOR LAW, WAGE GAP, CONSTITUTIONAL PRINCIPLES



CENTRO DE IDIOMAS

Cuenca, 18 de octubre de 2021

EL CENTRO DE IDIOMAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO QUE ANTECEDE FUE TRADUCIDO POR PERSONAL DEL CENTRO PARA LO CUAL DOY FE Y SUSCRIBO


Janneth Adriana Suquinagua Alvarado
SECRETARIA CENTRO DE IDIOMAS



www.ucacue.edu.ec

Cuenca: Av. de las Américas y Tarqui. ☎ Telf: 2830751, 2824365, 2826563 Azogues: Campus Universitario "Luis Cordero El Grande", (Frente al Terminal Terrestre).
☎ Telf: 593 (7) 2241 - 613, 2243-444, 2245-205, 2241-587 Cañar: Calle Antonio Ávila Clavijo. ☎ Telf: 072235268, 072235870 San Pablo de la Troncal: Cda. Universitaria
km.72 Quinceava Este y Primera Sur ☎ Telf: 2424110 Macas: Av. Cap. José Villanueva s/n ☎ Telf: 2700393, 2700392

Señor Doctor

Ernesto Robalino Peña, Mag.

DECANO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

Su despacho

De mis Consideraciones

FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO, docente de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Cuenca, en mi calidad de tutor de la estudiante **VERÓNICA ISABEL POLO TAPIA** con número de cédula **0104195433**, quien realizó su Trabajo de Titulación denominado “**LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR CONTABILIDAD**”, debo informar a usted que dicho trabajo ha sido realizado bajo los parámetros, disposiciones legales y reglamentarias correspondientes al área de Titulación de la Universidad Católica de Cuenca.

De acuerdo al Art. 10 literal C del Reglamento de la Unidad de Titulación de Grado y Programas de Posgrados de la Universidad Católica de Cuenca, previo a la sustentación y defensa el estudiante deberá presentar solicitud para revisión final del trabajo de titulación, dentro de este proceso se le asignaron docentes revisores quienes proporcionaron el criterio de **APROBADO** al antes mencionado Trabajo de Investigación.

Por lo antes expuesto y dando cumplimiento al Reglamento debo de asignar la nota de **40/40** correspondiente a la parte escrita del Trabajo de Titulación, además de emitir mi criterio favorable para que se proceda a la sustentación y defensa del mismo.

Es todo cuanto puedo informar respecto a mis labores como tutor de mentado estudiante.

Atentamente:

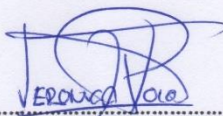


Firmado electrónicamente por:
**FAUSTO RICARDO
BARRERA BRAVO**

Dr. **FAUSTO RICARDO BARRERA BRAVO**, Mgs.
DOCENTE TUTOR

VERONICA ISABEL POLO TAPIA portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0104195433. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación **“LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACION DE LLEVAR CONTABILIDAD”** de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, 25 de octubre de 2021


F:

VERONICA ISABEL POLO TAPIA

C.I. 0104195433

EL SECRETARIO DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES
DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

INFORMA:

Que, **POLO TAPIA VERONICA ISABEL C.C. 0104195433**, de la carrera de **DERECHO** modalidad Distancia, presento su diseño de Trabajo de Titulación con el Título **“LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACIÓN DE LLEVAR CONTABILIDAD”**, el mismo que fue aprobado en Sesión de Consejo Directivo de fecha **28 de diciembre de 2020**, previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales de Justicia de la República.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad remitiéndome, de ser necesario, a los archivos que reposan a mi cargo.

Cuenca, 09 de septiembre de 2021.

AB. XAVIER IÑIGUEZ VIVAR, MGS

Elaborado por:	Ing. Paola Campoverde, Mgs
Revisado por:	Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs
Autorizado por:	Ab. Xavier Iñiguez Vivar, Mgs



AB. XAVIER IÑIGUEZ
VIVAR
Documento certificado
digitalmente por
Emergencia Sanitaria en
Ecuador por COVID-19
Cuenca - Ecuador
2021-10-21 18:44:05:00

www.ucacue.edu.ec



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

DERECHO LABORAL- DERECHO TRIBUTARIO

**TRABAJO DE TITULACIÓN O PROYECTO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE
LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

AUTORA: VERONICA ISABEL POLO TAPIA

DIRECTOR: AB. FAUSTO BARRERA BRAVO Mgs.

CUENCA - ECUADOR

2020

*Yo me gradué en
los 50 años de La Cato!
... y sostuve la Universidad*

Tema: Derecho Laboral – Derecho Tributario

TÍTULO: LA POSIBLE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PAGO DE UTILIDADES POR PARTE DE SUS EMPLEADORES CUANDO ESTOS NO TIENEN LA OBLIGACION DE LLEVAR CONTABILIDAD.

MARCO CONTEXTUAL

Mediante el presente análisis del Acuerdo Ministerial N. 45, se pudo evidenciar, que a partir del año 2015, en el instructivo de pago de las utilidades correspondiente al año 2014, se estableció que las personas no obligadas a llevar contabilidad no tenían la obligatoriedad de pagar las utilidades por las ganancias liquidas que obtuvieron en su negocio después del cierre fiscal anual.

De esta manera, se vulnera el derecho del trabajador, pues la calidad de obligado o no a llevar contabilidad que establece la Ley Orgánica De Régimen Tributario Interno, no sería el parámetro adecuado para establecer si se tiene o no que cancelar el valor de la participación de los trabajadores de la utilidad liquida, generando una contradicción entre normas, debido a que este tema en concreto, lo establece el Código de Trabajo desde su promulgación en nuestro país, que sería la normativa adecuada, pues esta regula a los empleadores y Trabajadores.

No debemos de olvidar, que el valor a cancelar a los trabajadores, es un derecho adquirido el mismo que no puede ser violentado por la aplicación de un Acuerdo Ministerial, ya que estaríamos dejando de lado la Supremacía de la Constitución que predomina sobre cualquier norma inferior, existiendo una afectación de los intereses de los empleados.

También es importante destacar que al momento de ingresar a la plataforma del Ministerio de Trabajo, no se encuentra habilitada la opción, para registrar el formulario de las utilidades para las personas no obligadas a llevar contabilidad, siendo los mismos organismos de control quienes tendrían la obligación de habilitarla, para todas las personas, sociedades, empresas que ejercen algún tipo de actividad económica (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 2008) Sin embargo se debe también indicar, que si bien los Artesanos, están exentos de pagar algunos

beneficios a los trabajadores, ellos también tendría la obligación de pagar las utilidades a los mismos, por sus ganancias generadas, debido a que en la Constitución de la Republica no existe ninguna excepción de este derecho, además que las actividades que realizan siempre tendrán como fin la obtención de una ganancia.

A pesar de esta situación, las personas naturales no obligadas a llevar contabilidad, indican que este valor que les corresponde cancelar a sus empleados, no pueden deducir del pago del impuesto a la renta, debido a que ellos solo registran ingresos y gastos, en cambio las personas obligadas a llevar contabilidad, puede deducir ese valor en el mismo periodo fiscal que se genera, tal motivo no justifica esta situación, pues este beneficio ya se encuentra reconocido en nuestras leyes

Además que este Acuerdo Ministerial violenta un de los principios de aplicación De Los Derechos, establecidos en la Constitución de la Republica, en el que establece que "todas las personas son iguales y gozan de los mismos derecho", no existiendo desde mi punto de vista una justificación legal que establezca el no pago de estos valores.

Las utilidad de los trabajadores son un derechos que se encuentra consagrado en la Constitución de la Republica, por lo tanto son irrenunciable, la problemática se da por la emisión de un Acuerdo Ministerial que establece que las personas no obligadas a llevar contabilidad, no tiene la obligatoriedad de realizar dicho reparto, por lo cual se vulneran los derechos de trabajadores, de cierto modo existe una discriminación laboral, pues las normas que regulan a los Trabajadores seria la Constitución y El Código de Trabajo , mas no así la ley de Régimen Tributario Interno en lo que hacer referencia a la participación de los trabajadores.

LA FORMULACION DEL PROBLEMA

¿La aplicación del Acuerdo Ministerial no. 45, emitido por el Ministerio de Trabajo, vulnera los derechos de los derechos de los trabajadores respecto a la participación de utilidades?

Objeto de estudio

Derecho Laboral – Derecho Tributario

Campo de acción

El pago de utilidades, un beneficio del derecho laboral para los trabajadores.

Línea de investigación de la carrera

Derechos Humanos y Pluralismo Jurídico

OBJETIVOS. -

Objetivos generales

Analizar la posible vulneración de los derechos de los trabajadores, mediante una revisión acuciosa del Acuerdo Ministerial n° 45, el mismo que establece la falta pago de las utilidades a los trabajadores, que sus empleadores no estén obligados a llevar contabilidad según lo establecido en la Ley de Régimen Tributario Interno.

Objetivos específicos

- Conceptualizar el derecho laboral, los principios y derechos constitucionales de los trabajadores; y como un derecho adquirido de los trabajadores bajo relación de dependencia.
- Analizar el beneficio de la participación de las utilidades a los trabajadores como un derecho intangible e irrenunciable los mismos que se encuentran establecidos en la Constitución.
- Demostrar cómo un Acuerdo Ministerial vulnera los derechos de los trabajadores mediante la aplicación contraponiéndose a la supremacía de la Constitución y a lo establecido en el Código de Trabajo para dar paso lo que establece la Ley de Régimen tributario Interno.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo utilizaremos el tipo de investigación cualitativo, debido a que está basado en normativas, doctrinas, artículos científicos relacionados con el tema del estudio, permitiendo el análisis de la problemática por la aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045.

El enfoque cualitativo, a veces referido como investigación naturalista, fenomenológica, interpretativa o etnográfica, es una especie de "paraguas" en el cual se incluye una variedad de concepciones, visiones, técnicas y estudios no cuantitativos. (Grinnell Jr, 2005).

El Enfoque Cualitativo, utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o plantear preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Sampieri, 2014).

Por otro lado, emplearemos en esta investigación el enfoque descriptivo, ya que mediante el mismo podemos, precisar cada una de las características o situaciones que se nos irán presentando debido a la problemática del pago de la participación de las utilidades cuando su empleador no está obligado a llevar contabilidad cuyo fin es explicar un problema individualizando las propiedades más trascendentales del tema. Entendiendo que este tipo de investigación consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos: esto es, detallar como son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se sometan a un análisis (Maimone, 2011).

Para concluir esta investigación, también será explicativa, siendo necesario el empleo de este enfoque, por se pretende manifestar desde el punto de vista desde un orden normativo, jurídico y doctrinario del Acuerdo Ministerial N° 45, como un proceso de cálculo de las utilidades que las empresas tienen que repartir a sus trabajadores y si su aplicación está vulnerando o no los derechos de los trabajadores.

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

El Ecuador siendo un país Constitucional de Derechos, siendo la norma superior no debería existir una norma superior que categorice el reparto de las utilidades tal y como lo establece La Constitución de la República del Ecuador 2008, en el artículo Art. 328. “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. (ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE, 2008)

En cuanto al reparto de las utilidades del Código de Trabajo establece en el artículo. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de las empresas. - El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. (H. CONGRESO NACIONAL, 2005). Por lo cual establece que todas empresas o personas que tengan una actividad comercial tendrían la obligatoriedad de cancelar el valor correspondiente a las utilidades sin ninguna excepción.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045 en el literal b establece lo siguiente: “los empleadores, sean estas personas naturales obligadas a llevar contabilidad de acuerdo a la normativa tributaria, o personas jurídicas (incluidas sociedades de hecho), sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia”. (ASAMBLEA NACIONAL, 2015). En el citado acuerdo ministerial se puede evidenciar que, para el pago del beneficio de las utilidades, se estaría vulnerando un derecho, que le corresponde a los trabajadores del sector privado, pues en el establece que a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia de personas no obligadas a llevar contabilidad, no tendrían la obligatoriedad de realizar dicho desembolso.

Por lo antes mencionado, cabe recalcar que el procedimiento para cancelar el valor correspondiente de las utilidades a los empleados sería de acuerdo a los montos que, establecidos por la Ley de Régimen Tributario Interno, según lo determina: “**Art. 19.- Obligación de llevar contabilidad.** Todas las sociedades están obligadas a llevar contabilidad y declarar los impuestos con base en los

resultados que arroje la misma. También lo estarán las personas naturales y sucesiones indivisas cuyos ingresos brutos del ejercicio fiscal inmediato anterior, sean mayores a trescientos mil (USD \$. 300.000) dólares de los Estados Unidos, incluyendo las personas naturales que desarrollen actividades agrícolas, pecuarias, forestales o similares, así como los profesionales comisionistas, artesanos, agentes, representantes y demás trabajadores autónomos. Este monto podrá ser en el Reglamento a esta ley.” (CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES, 2020).

En el contexto citado, es primordial destacar que, si bien es la ley tributaria, quien da los parámetros para regular a las personas que están obligadas o no a llevar contabilidad, no es la normativa adecuada para reglamentar, a qué tipo de empresa o negocio le corresponde efectuar, el pago de dicho beneficio.

El pago de las utilidades es una de las innumerable obligaciones que tienen el empleador que cumplir así como lo define Jorge Vásquez López “ Estas obligaciones no solamente se refieren a la remuneración sino a una serie de obligaciones económicas que existen en el Código Laboral, como en leyes afines, como el pago de décimas tercera y cuarta remuneraciones, las utilidades... (Vásquez López, 2004).

También es necesario indicar lo que manifiesta Julio Cesar Trujillo sobre el principio de intangibilidad “no sólo la prohibición al poder público de desconocer mediante leyes posteriores, los derechos de los que gozan los trabajadores con anterioridad a la vigencia de una nueva ley, sino también que el legislador, no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones a favor de los trabajadores que se encuentran establecidas legalmente a la fecha en que se va a expedir la nueva ley”. (TRUJILLO, 1986). Si aplicamos este principio, podríamos señalar que dicho acuerdo es inconstitucional, por lo que vulnera lo establecido en las normas superiores, y que se estaría desconociendo el derecho de un grupo de trabajadores de gozar de sus utilidades, por la condición tributaria de sus empleadores de llevar contabilidad.

Es importante mencionar lo que establece la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos de la Artículo 123 numeral IX, literal d “Para

determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley” (CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, 1917), de lo cual podemos diferenciar es que en la Constitución Mexicana, ya establece que la repartición de las utilidades se las realizara de acuerdo a la Ley tributaria vigente para ese país, concordando también con los establecido en la normativa relacionada con el impuesto sobre la renta, por lo cual no estaría vulnerando los derechos de los trabajadores en cuanto a este tema, ya que no es contradictoria a la norma constitucional.

El abogado Palomeque Andrade Esteban Andrés en el año 2017, en su Trabajo de Titulación de la Universidad Regional Autónoma De Los Andes del año sobre “LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD, INTANGIBILIDAD Y EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES” posterior a la aplicación de los métodos de investigación, histórico lógico, inductivo- deductivo, analítico-sintético y documental, para poder realizar el análisis sobre las normativas y principios que se contraponen a lo establecido en la Constitución de la Republica.

En el aporte que el realiza en su investigación, es demostrar que la no aplicación correcta de normas, códigos y principios constitucionales, estarían dando paso al indebido empleo de los derechos adquiridos por los trabajadores, pues ellos no pueden renunciar a los beneficios obtenidos por el derecho laboral, por lo cual los asambleístas no tendrían atribución de regular los derechos que se encuentran establecidos constitucionalmente.

Hipótesis

La aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0045, vulnera los derechos adquiridos, de percibir utilidades por parte de los trabajadores, debido a su aplicación basada en una normativa diferente al Código de Trabajo.

MÉTODOS A UTILIZAR

Con el fin de efectuar los objetivos trazados, en esta investigación, se contempla la utilización de los siguientes métodos: Analítico- Sintético, Descriptivo, Inductivo- Deductivo.

Recurriremos al método inductivo- deductivo, debido a que, el deductivo nos permite fundamentarnos de los distintos enfoques generales de la participación de las utilidades; y el método inductivo nos posibilita identificar la particularidad de un asunto, mediante la observación de un problema específico.

Sobre el método inductivo – deductivo (Hyde, 2000) afirma que hay dos enfoques generales a un razonamiento que puede resultar en la adquisición de nuevos conocimientos: El razonamiento inductivo que comienza con la observación de casos específicos, el cual tiene por objeto establecer principalmente generalizaciones; y el razonamiento deductivo que comienza con las generalizaciones, tratando de ver si estas generalizaciones se aplican a casos específicos.

Por otro lado, el método analítico- sintético, nos permitirá entender sus particularidades de cada una de las partes que la integran, realizando una separación de los elementos que la componen; el método sintético nos va a ayudar a ir integrando cada una de las características en las que dividimos hasta llevar a realizar el análisis global del objeto en estudio.

Estos métodos nos permitirán dar origen a las características generales, y a la vez reunir las partes divididas del análisis sobre el caso del derecho a las utilidades y sus límites constitucionales de nuestro país. (ANDRÉS, 2017)

POBLACIÓN Y MUESTRA

No aplica, porque los datos se obtienen de fuentes secundarias, mediante análisis de información documental.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES						
CALENDARIO	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6

Bibliografía

- ANDRÉS, A. P. (2017). *LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIVIDAD, INTANGIBILIDAD Y EL DERECHO A LAS UTILIDADES DE LOS TRABAJADORES*. AMBATO: UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- ASAMBLEA NACIONAL. (2015). *ACUERDO MINISTERIAL No. MDT-2015-0045*. QUITO: REGISTRO OFICIAL N° 46.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. MONTECRISTI: REGISTRO OFICIAL.
- ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. (2008). *CONSTITUCION DEL ECUADOR (CRE)*. MONTECRISTI, MANABI: REGISTRO OFICIAL.
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (1917). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*. MEXICO D.F.: Diario Oficial de la Federación. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- CORPORACION DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES. (2020). *Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno- LORTI*. QUITO: CEP. Obtenido de <http://www.cepweb.com.ec/ebookcep/index.php>
- Grinnell Jr, R. M. (2005). *Social work research and evaluation: Quantitative and qualitative approaches*. New York: Cengage Learning.
- H. CONGRESO NACIONAL. (2005). *CODIGO DE TRABAJO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL 517.
- Hyde, K. F. (2000). *Recognising deductive processes in qualitative research* (Vol. Vol. 3). New Zealand: Qualitative Market Research. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Maimone, G. D. (2011). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. MEXICO DF: Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, A.C. Obtenido de <https://sites.google.com/site/51300008metodologia/modulo-5>

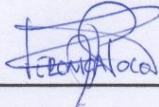
Sampieri, R. H. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN* (Sexta Edición ed.). México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

TRUJILLO, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo* (Vol. 2DA Edición). QUITO: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.

Vásquez López, J. (2004). *Obligaciones del Empleador y de los Trabajadores*. QUITO: Editora Jurídica Cevallos.

**FIRMAS DEL TUTOR Y DEL RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN QUE
APRUEBA EL DISEÑO DEL ANTEPROYECTO**

Cuenca, 09 de noviembre del 2020



Verónica Isabel Polo Tapia

Investigador

Dr. Fausto Barrera Bravo Mgs

Tutor

Dr. Fausto Barrera Bravo Mgs.

Responsable de Investigación

Dr. Carlos Fajardo Romero Mgs.

Responsable Unidad de Titulación

Carrera de Derecho- Distancia

Aprobado en sesión del H. Consejo Directivo fecha: _____

