

OBLIGACIONES CONTRACTUALES

DE LOS EMPLEADORES PARA REGULAR RELACIONES LABORALES
CON SUS TRABAJADORES EN EMPRESAS PRIVADAS

CONTRACTUAL OBLIGATIONS OF EMPLOYERS TO REGULATE LABOR RELATIONS WITH THEIR EMPLOYEES IN PRIVATE COMPANIES

Manaces Esaud Gaspar Santos¹

Email: uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Marcela Anarcaly Zambrano Olvera¹

Email: uq.cjuridico@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5775-0724>

Karen Clemencia Triviño Vera¹

Email: uq.vinculacion@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3119-2423>

¹ Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Gaspar Santos, M. E., Zambrano Olvera, M. A., & Triviño Vera, K. C. (2022). Obligaciones contractuales de los empleadores para regular relaciones laborales con sus trabajadores en empresas privadas. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S2), 55-64.

RESUMEN

Hoy en día, las primeras causas de las complicaciones de la relación laboral de los trabajadores con sus empleadores se presentan en el desacato de lo convenido contractualmente individual o colectivamente e incluido normas laborales de seguridad industrial y salud ocupacional, seguridad social. Razón, que promueve redactar sobre la importancia de la responsabilidad del cumplimiento de las obligaciones contractuales en empresas privadas, acordadas entre empleadores y trabajadores de buena fe. Acarreando para el empleador o representante legal de la empresa incumplido con esto el pago de multas e indemnizaciones y demás beneficios de los trabajadores derivados de la relación laboral. El objetivo de la investigación es enumerar obligaciones contractuales de los empleadores para regular relaciones laborales con sus trabajadores. El método de búsqueda es documental con enfoque mixto utilizando como instrumento cuestionario y técnica la encuesta. Los hallazgos el desconocimiento de obligaciones de empleadores y trabajadores para exigir su cumplimiento.

Palabras clave: Obligación, contractual, empleadores, trabajadores, empresas.

ABSTRACT

Nowadays, the first causes of complications in the labor relationship of workers with their employers are presented in the disregard of the contractually agreed individually or collectively and including labor standards of industrial safety and occupational health, social security. Reason, which promotes to write about the importance of the responsibility of compliance with contractual obligations in private companies, agreed between employers and workers in good faith. This entails for the employer or legal representative of the company in breach of this, the payment of fines and indemnities and other benefits of the workers derived from the labor relationship. The objective of the research is to list the contractual obligations of employers to regulate labor relations with their workers. The research method is documentary with a mixed approach using a questionnaire as an instrument and a survey technique. The findings the lack of knowledge of obligations of employers and workers to demand their compliance.

Keywords: Obligation, contractual, employers, workers, companies.

INTRODUCCIÓN

La pandemia SARS-CoV-2, cuya expansión mundial provocó el 71 % de pérdida de empleo se debió a la retirada del mercado laboral, más que al desempleo. Eso significa que ha habido un retiro laboral a no poder trabajar, ya sea por las restricciones gubernamentales para garantizar la salud pública. Además, en el 2020 se perdió el 8,8 % de las horas del trabajo en todo el mundo en comparación con el cuarto trimestre 2019, lo que equivale a 225 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, es decir, cuatro veces más que durante la crisis financiera de 2009. (Weller et al. 2020; Zavela-Hernández et al. 2021).

En contraste con lo anterior, el 48 % de las mujeres perdieron su trabajo en Ecuador debido a la pandemia y el 18 % renunció por temor a contraer el virus y tener que cuidar a su familia y un 66 % fueron excluidas de laborar en una empresa privada. Después del aislamiento las cifras son el 8 % está desempleada, y el 18 % está sin relación laboral de dependencia.

Es necesario recalcar el escenario económico mundial, la presión de las organizaciones por la pandemia ha generado una gran demanda de innovar y proveer una cultura del ámbito creador del ser humano al servicio de la economía capitalista dominante. De esta manera, la mayoría de los esfuerzos se han orientado a estudiar al emprendedor desde sus acciones y experiencias prácticas y no se han explorado las dimensiones sociales de este fenómeno en las nuevas tecnologías de la información. (Laverde, 2007; Guerrero & Urbano, 2012; Peñafiel et al. 2021)

Así mismo Aktouf (1998), manifiesta en este sentido, que... "la creatividad y la innovación están en función directa de la variedad, la riqueza del conocimiento y significado que se le dé al trabajo". (1998, p. 587)

La pandemia ha generado emprendimientos por necesidad, quienes eran trabajadores con relación de dependencia, hoy en día esa persona desea emprender para generar ingresos y solventar los gastos familiares. Además, el desarrollo humano es un camino hacia una educación integral para la calidad de vida, que ofrece opciones para que las personas tengan acceso a la salud, la educación, mayores ingresos y condiciones materiales dignas, pero también a la vida, autonomía social, política, religiosa y socialmente, sabiduría, para que puedas vivir modestamente.

En ese sentido, Duarte & Tibana (2009), plantea que el entorno es importante, y es más factible que un individuo pueda comenzar a tener actitudes emprendedoras si actúa en un contexto en el que se facilita el reconocimiento de la oportunidad y su persecución.

Por lo tanto, debe tener presente el organizar, implementar, responsabilidad, efectuar, hacer y consolidar una empresa sobre problemas de mercado y trabajo que se puede convertir en un dolor de cabeza durante una empresa que crea una empresa para analizar el análisis de análisis para alcanzar aspectos con aspectos la celebración. Ejecución y resolución de contratos de trabajo, pagos, obligaciones sociales y obligaciones de los empleadores, en lo que respecta a la dignidad humana y los derechos sin restricciones de todos los empleados, garantizando las relaciones laborales que se supervisan en los principios legales en todos los principios legales. Aquellos que se centran en el desempeño del contrato para garantizar la seguridad física y el trabajo de los trabajadores que ejercen la capacitación suficiente y promueven el desarrollo global. (Gómez, 2011; Solís, 2015; González et al. 2021)

Para reactivar la economía debemos realizar emprendimientos. Para Urbano & Pulido (2008). El emprendimiento, más allá de identificarse únicamente con la creación de una nueva empresa, supone la adopción de ciertas actitudes y comportamientos.

Dicho lo anterior, dentro de nuestras posibilidades generar fuentes de empleo, es indispensable. En efecto el empresario o empleador, representante legal de la empresa privada debe procurar corregir esa conducta de incumplimiento de obligaciones y mejorar las prácticas productivas insuficientes que no mejoran los compromisos con sus trabajadores en situaciones contractuales con las situaciones del acuerdo en asuntos de trabajo, deben entenderse que están configurados. Previamente con una relación legal. Diseñado como un ciclo entre individuos de la naturaleza natural y legal, de acuerdo con las normas de trabajo actuales de cada país. En otras palabras, las personas involucradas en la relación legal están en su capacidad para solicitar otra disposición, que debe estar satisfecho con un estándar presentado al contrato.

En particular, debe enfatizarse que el contrato de trabajo individual se convierte en la ley del empleador y de las partes del contrato del empleado; intermediarios en la celebración oral o escrita de una relación laboral legal. Disposiciones según las cuales las circunstancias presentes y futuras deben respetarse mutuamente por consenso de voluntad sin recurrir a una tercera autoridad administrativa, judicial o extrajudicial en caso de incumplimiento de esta obligación.

Por otra parte, en la (Real Academia Española, 2014) se especifica que la palabra obligación es "el socio puede o no hacer algo, establecido por la ley, o permitiéndole u obligándolo voluntariamente a hacerlo". Fuente directa de

una determinada conducta”. Sobre todo, deduce que la obligación es una institución jurídica derivada de la doctrina civil, en la que se reconocen las relaciones jurídicas. Esto es fundamental para tener una asociación legítima y no caer en la deslealtad; significa que se debe exigir a dos o más personas que se unan entre sí la otra persona según la ley.

“El precepto no define lo qué es la obligación, sino que hace referencia a la prestación, esto es a la conducta en que consiste el cumplimiento de aquella, y que debe suponer la satisfacción del interés entre acreedores y deudores”. (Fayos, 2018)

Por tanto, una obligación jurídica es una relación jurídica establecida en un contrato individual de trabajo. Así, las empresas privadas y los sujetos contractuales están protegidos por el Código del Trabajo en su artículo 8, que dice lo siguiente: “Un contrato en virtud del cual una persona proporciona su fuerza de trabajo o se relaciona con otros u ‘otros que prestan sus servicios legítimos y personales., bajo su dependencia a una tasa determinada por convenio, ley, convenio colectivo o costumbre”. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005)

Asimismo, la Constitución de la República (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008), considera en el artículo 327, para que una persona establezca una relación requiere de otra, coexiste una característica que afirma que “la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”.

Con respecto a las personas involucradas en las relaciones legales de carácter contractual en materia laboral, el cuerpo legal conceptúa a las partes. Todo es parece confirmar que el operario, es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Por lo contrario, el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Otros intentan diferenciar entre objeto y contenido de la obligación. (Diez Picazo, 1979) refiere: «La mayor parte de la doctrina, sin embargo, considera como objeto de la obligación a la prestación. Las cosas o los servicios solo de una manera indirecta constituyen el objeto de la obligación.

El objeto de la obligación es aquello que es debido por el deudor y aquello que el acreedor está facultado para reclamar y recibir. El objeto de la obligación es, por tanto,

siempre un comportamiento o una conducta del deudor: el llamado comportamiento o conducta de prestación o, más simplemente, «prestación».

Es así, que esa prestación en la relación laboral debe ser recíproca; es decir, no solo el acreedor es el único facultado para reclamar y exigir. Si no que también el trabajador que ha cumplido con sus obligaciones en la empresa privada está en todo el derecho de exigir al representante legal o empleador el cumplimiento de sus obligaciones que se comprometió contractualmente respetar. Con el fin de la satisfacción laboral, entendida como un estado emocional positivo y satisfactorio en la empresa que presta sus servicios.

El modelo de Frederick Herzberg, por ejemplo, plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral dependen de variables diferentes entre sí. De ahí que su teoría de la satisfacción laboral se conoce como modelo bifactorial. Como la satisfacción y la insatisfacción laboral corresponden a causas diferentes, estas se constituyen en dos factores: los factores motivacionales intrínsecos como el progreso, el reconocimiento laboral y los logros están vinculados a la satisfacción, mientras que los factores de higiene —que son de orden extrínseco— como el salario, la política organizacional, la seguridad laboral, etc. se relacionan con la insatisfacción. Así pues, la idea que ha causado gran controversia es que la satisfacción y la insatisfacción no son fenómenos opuestos sino diferentes, ya que las causas de la satisfacción son diferentes de las de la insatisfacción. De este modo la ausencia de factores motivacionales no hace insatisfactorio un trabajo, como tampoco la optimización de los factores higiénicos conduce a la satisfacción laboral, porque la satisfacción y la insatisfacción laboral son fenómenos independientes. Estudios de diversa índole han señalado que la teoría de Herzberg es conceptualmente incorrecta y empíricamente inválida⁵; sin embargo, la teoría bifactorial dio pie a otros planteamientos como la teoría del enriquecimiento del trabajo. (Arias Gallegos & Justo Velarde, 2013)

Así mismo (Latapi, 2011) señala a las “obligaciones laborales, como toda clase de obligaciones ya sean remunerativas o no, a favor de los empleados de una entidad, estas pueden ser a corto plazo o a largo plazo y a la terminación de la relación laboral”.

Sin embargo, Guillén (2006), los estándares de Responsabilidad Social Empresarial (NRSE) son solo estándares de “cumplimiento voluntario” llamados a jugar un papel innovador, y no carecen de importancia, porque pretenden limitar el deterioro de las relaciones de las empresas con el medioambiente, con la comunidad a su alrededor y “con sus trabajadores”. Si bien es cierto

que la falta de capacidad sancionadora de estas normas atenta contra su efectividad en la práctica, cabe señalar que cumplen una función mucho más allá de la imposición de sanciones, es decir, que lo que realmente quieren es concienciar, que la práctica de El comportamiento responsable no es consecuencia de la existencia de un sujeto sancionador que actuará en caso de infracción, sino todo lo contrario. , se adoptan tales formas de conducta, en base a las cuales las empresas presentan a los consumidores, los estados y el público en general una ética de imagen limpia y aceptable y se llevan a cabo de manera voluntaria.

Por todo ello, es fundamental que las empresas basen su responsabilidad social en los principios que configuran un marco de actuación ética responsable y que lo adaptan a las necesidades de la sociedad. (Servitje , 2008) plantea como “principios fundamentales de la responsabilidad social”: el respeto a la dignidad humana, la justicia, la solidaridad, las subvenciones y el funcionamiento como actividad humana innata.

Vega & Martínez, (2009) señalan que el desarrollo de la responsabilidad social empresarial se debe a cambios en el sistema de valores, específicamente en los países desarrollados por tener una mayor preocupación por el deterioro ambiental, por las prácticas laborales discriminatorias, respeto de los derechos humanos, etc. y que se han relacionado con tres grandes factores; el aumento de la regulación de fuentes internacionales como la ONU, OCDE, UE, presión en los mercados de consumo por la cada vez creciente exigencia por parte del consumidor que prefiere productos ecológicos, de consumo responsable y presión del mercado financiero que buscan empresas con inversión socialmente responsable por el hecho de que estas parecen reportar mayor rendimiento social y financiero.

Sin embargo, las obligaciones que deben respetar ética y moralmente los empleadores con respecto a sus trabajadores de conformidad a la legislación laboral y al contrato de trabajo de acuerdo a lo convenido son los siguientes:

Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

Establecer comedores para los trabajadores cuando estos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.

Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.

Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

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

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación; Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación.

Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan; Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.

Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin

reducción de las remuneraciones; conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Respetar las asociaciones de trabajadores;

Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que esta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

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

Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separará definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: El tiempo de servicio; La clase o clases de trabajo y los salarios o sueldos percibidos;

Atender las reclamaciones de los trabajadores;

Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.

Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el 50 % de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.

Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiera uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores.

Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el 50 % de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento".

Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado; Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa; Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista; Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios; Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente

en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva; El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%,

en el cuarto año, el 3 % hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4 % del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un 50 % a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro 50 % al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de Código Trabajo. (Ecuador. Congreso Nacional. 2005).

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el acometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de estos con el empleador.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación posee un enfoque cuali-cuantitativo, se analizan números de inconstantes establecidas en los instrumentos de recolección de datos y levantamiento de la información de las obligaciones contractuales de empleadores con sus trabajadores empresas privadas en el cantón Quevedo. La metodología empleada explicativa consintió en definir y evaluar ciertas características relevantes de la empresa privada con el fin de entender la obligación contractual.

RESULTADOS

Así que la pauta del sondeo es enumerar las obligaciones contractuales de los empleadores para regular relaciones laborales con sus trabajadores en empresas privadas en el cantón Quevedo consiguiendo indagar

a 30, Empleadores quienes replican a subsiguientes interrogaciones:

Seleccionar ¿Qué tipo de empresa, posee?

Tabla 1. Empresa.

Detalle	Población	Porcentaje
Pública (EP)	1	9%
Privada	17	65 %
Mixta	5	7 %
Economía Popular y Solidaria (EPS)	7	19 %
Total	100	100 %

¿QUÉ TIPO DE EMPRESA, POSEE?

- Pública (EP)
- Privada
- Mixta
- Economía Popular y Solidaria (EPS)

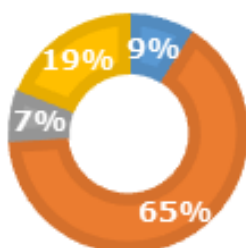


Figura 1. Empresa

En el caso del 100 % de empleadores solo 17 %, enuncian que labora en la compañía privada. Sólo el 19 % de interrogados formulo que labora en la organización de economía popular y solidaria. A su vez el 9 %, indico que labora en empresa pública. Así también el 7 %, anuncio laborar en sociedad mixta

Seleccione ¿Qué tipo de contratación mantiene con los trabajadores de su empresa?

Tabla 2. Contratación de trabajo.

Detalle	Población	Porcentaje
Asociación	1	10 %
Civil (sin relación de dependencia)	9	9 %
Equipo	1	10 %

Grupo	0	0 %
Laboral (Dependencia)	19	57 %
Total	100	100 %

¿QUÉ TIPO CONTRATACIÓN MANTIENE CON LOS TRABAJADORES DE SU EMPRESA?

- Civil (sin relación de Dependencia)
- Laboral (Dependencia)
- Asociación
- Equipo
- Grupo

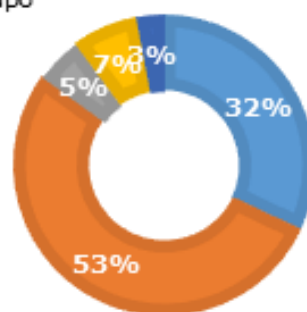


Figura 2. Contratación de trabajo

Del mismo modo, el 100 % de Empleadores averiguados, un 5 % expusieron la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es de asociación. Únicamente el 32 %, declararon que la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es civil (sin relación de dependencia). Y solamente el 7 %, expreso que la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es en equipo. El 3 % manifestó que la contratación de trabajo que mantienen con la empresa es en equipo. El 53 %, declararon la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es laboral (con relación de dependencia).

3. Conoce, Usted. ¿Cómo es la relación de trabajo que mantienen con sus trabajadores?

Tabla 3. Relación laboral.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy Satisfecho	12	9 %
Bastante Satisfecho	10	65 %
Satisfecho	8	7 %
Insatisfecho	3	19 %
Total	100	100 %

¿CÓMO ES LA RELACIÓN DE TRABAJO QUE MANTIENEN CON SUS TRABAJADORES?

■ Muy satisfactorio ■ Bastante satisfecho
■ Satisfecho ■ Insatisfecho

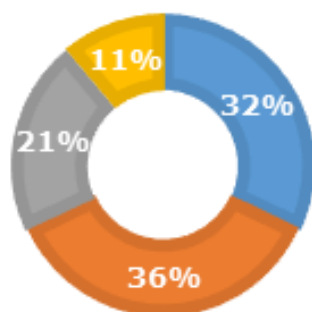


Figura 3. Relación laboral.

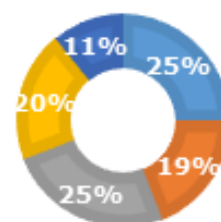
En particular el 100 % de analizados (Empleadores), solo el 36 %, manifestaron estar bastante satisfecho en la relación de trabajo que mantienen con sus trabajadores. Un 11 %, manifestaron estar insatisfecho en la relación de trabajo que mantienen con sus trabajadores. Así el 32 %, manifestaron estar muy satisfecho en la relación de trabajo que mantienen con sus trabajadores. Y solamente el 21 %, manifestaron estar bastante satisfecho en la relación de trabajo.

4. Sr. empleador ¿Cuál de las siguientes obligaciones ha conferido a sus empleados?

Tabla 4. Obligación de los empleados.

Detalle	Población	Porcentaje
Hacer la actividad laboral en las cláusulas estipuladas	25	25 %
Reponer al empresario los materiales no usados y atesorar en buen estado los materiales y rentables de trabajo	19	19 %
Prestar atención a un buen comportamiento a lo largo de la ocupación	25	25 %
Practicar las disposiciones del reglamento interno	20	20 %
Procurar notificar al contratante cuando por causa justa faltare al trabajo	11	11 %
Total	100	100 %

¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES OBLIGACIONES LE HA CONFERIDO A SUS EMPLEADOS?



- Hacer la actividad laboral en las cláusulas estipuladas
- Reponer al empresario los materiales no usados y atesorar en buen estado los materiales y rentables de trabajo
- Prestar atención a un buen comportamiento a lo largo de la ocupación
- Practicar las disposiciones del reglamento interno
- Procurar notificar al contratante cuando por causa justa faltare al trabajo

Figura 4. Obligaciones del trabajador

Puede evidenciarse que el 100 % de encuestados (trabajadores), nada más el 25 %, declararon que su empleador le ha conferido la siguiente obligación ejecutar el trabajo en los términos del contrato. El 19 %, declararon que su empleador le ha conferido la siguiente obligación restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo. Un 20 % manifestaron que su empleador le ha conferido la siguiente obligación cumplir las disposiciones del reglamento interno. Y únicamente el 11 %, declararon avisar al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

5. Sr. Empleador; convino con su trabajador las obligaciones laborales, antes o en el momento de suscribir su contrato individual de trabajo.

Tabla 5. Convenio.

Detalle	Población	Porcentaje
Al suscribir	32	32 %
Antes de suscribir	16	16 %
Después de suscribir	35	35 %
Ninguna de las anteriores	17	17 %
Total	100	100 %

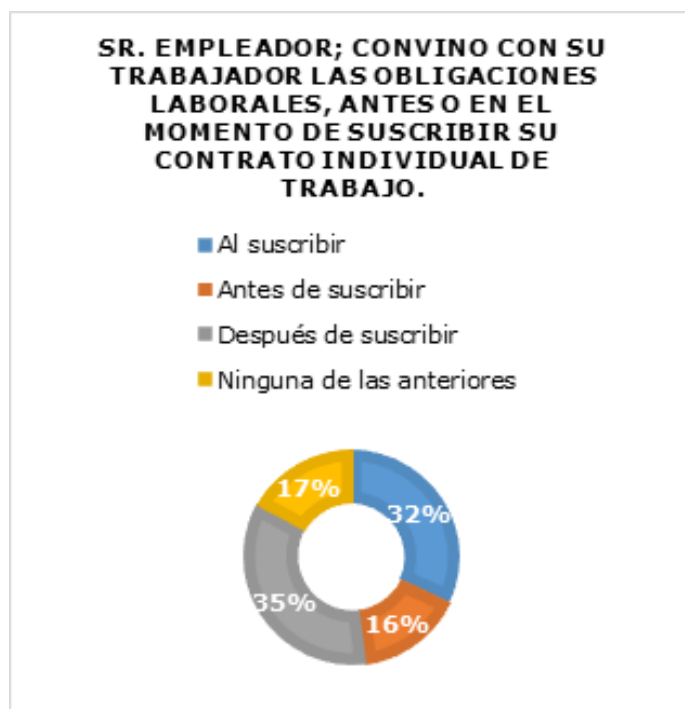


Figura 5. Convenio.

En caso del 100 % de encuestados (Empleador), el 32 %, declararon convino con su trabajador las obligaciones laborales, al momento de suscribir su contrato individual de trabajo. Solo el 16 %, expusieron que convino con su trabajador las obligaciones laborales, antes de suscribir su contrato individual de trabajo. Así el 35 %, declaró que convino con su trabajador las obligaciones laborales, después de suscribir su contrato individual de trabajo. Y sólo el 17 %, manifestaron que ninguno de los ítems anteriores empleó para convenir con su trabajador las obligaciones laborales.

En correspondencia a los resultados descubiertos principalmente de los empleadores de empresas privadas. Por qué hay una carente demanda de trabajo en empresas de economía popular y solidaria, empresas públicas y empresa de economía mixta. Por consiguiente, la empresa privada y los empleadores se amparan en la Codificación del Código del Trabajo (Ecuador. Congreso Nacional. 2005), debido a que la contratación de trabajo que mantienen en su empresa es profesional con relación de dependencia, por lo tanto, les permite adquirir derechos y obligaciones. Lo que implica que la contratación civil, en equipo, asociación y en grupo no los tutela las relaciones de trabajo. Además, al ser el contrato de trabajo conmutativo, el trabajador asume obligaciones que se entienden correlativas a las del empleador. (Lencioni, 2018, p. 72), así mismo la “relación laboral

entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa”. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008). Significa que los trabajadores están bastantes satisfechos con las obligaciones que le ha conferido el empresario de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, observando buena conducta durante el trabajo, cumplir las disposiciones del reglamento interno, restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, avisar al empleador cuando por causa justa faltará al trabajo.

CONCLUSIONES

Desde el punto de vista de la fundamentación teórica presentada se logra describir la obligación contractual de empleadores con sus trabajadores con relación dependencia en empresas privadas con el propósito de reducir el incumplimiento de obligaciones de los empleadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, O. (1998). La Administración: entre tradición y renovación. (2ª edición en español). Ediciones Universidad del Valle.
- Arias Gallegos, W. L., & Justo Velarde, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: Un estudio comparativo. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 41-46.
- Díez Picazo, L. (1979). Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. Introducción teoría del contrato las relaciones obligatorias. Tecnos.
- Duarte, T., & Tibana, M. R. (2009). Emprendimiento, una opción para el desarrollo. *Scientia et technica*, 15(43), 326-331.
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Codificación del Código del Trabajo. Codificación 2005-017. Registro Oficial N. 167. <https://www.cepweb.com.ec/AppWeb/RO/1480.pdf>
- Ecuador. Congreso Nacional. (2005). Código de trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Fayos, A. (2018). Derecho Civil: Manual de Derecho de Obligaciones y Contratos. Editorial Dykinson.
- Gómez, M. G. (2011). Obligaciones de tipo laboral del empresario. *Dictamen Libre*, (8), 27-31.

- González, I. A., Fernández, A. J. R., & Ricardo, J. E. (2021). Violación del derecho a la salud: caso Albán Cornejo Vs Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 13(S2), 60-65.
- Guerrero, M., & Urbano, D. (2012). Transferencia de conocimiento y tecnología: Mejores prácticas en las universidades emprendedoras españolas. *Gestión y política pública*, 21(1), 107-139.
- Guillén Parra, M. (2006). *Ética en las organizaciones, construyendo confianza*. Pearson Prentice Hall.
- Latapí Sarre, P. (2009). El derecho a la educación: su alcance, exigibilidad y relevancia para la política educativa. *Revista mexicana de investigación educativa*, 14(40), 255-287.
- Laverde, F. P. (2007). La evolución del espíritu empresarial como campo del conocimiento. *Hacia una visión sistémica y humanista. Cuadernos de Administración*, 20(34), 11-37.
- Lencioni, G. M. (2018). *Régimen jurídico laboral del sector privado*. Centro de Publicaciones, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Peñafiel Palacios, A. J., Estupiñán Ricardo, J., Cruz Piza, I. A., & España Herrería, M. E. (2021). Phenomenological hermeneutical method and neutrosophic cognitive maps in the causal analysis of transgressions against the homeless. *Neutrosophic sets and systems*, 44(1), 18.
- Real Academia Española. (2014). *Obligación*. RAE. <https://dle.rae.es/obligaci%C3%B3n>
- Servitje, L. (2008). *La vida económica, la empresa y los empresarios*. Editorial Sidalc.
- Solís, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, 20, 3-29.
- Urbano, D., & Pulido, D. U. (2008). *Invitación al emprendimiento: Una aproximación a la creación de empresas* (Vol. 118). Editorial UOC.
- Vega, M. M. C., & Martínez, K. A. K. (2009). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50.
- Weller, J., Gómez Contreras, M., Martín Caballero, A., & Ravest Tropa, J. (2020). El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos. CEPAL.
- Zavaleta-Hernández, S. K., & Rico-Becerra, C. I. (2021). La pandemia del SARS-CoV-2 como riesgo global: desigualdad e inseguridad humana. *URVIO, Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, (31), 62-76.