

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v8i1>

“La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa”

The contractual relationship of the right to work and the company

A relação contratual do direito ao trabalho e a empresa

Pablo David Pazmay-Pazmay

pablo.pazmay@iste.edu.ec<https://orcid.org/0000-0002-1591-1291>

Andrea Gabriela Moreta-Yáñez

andrea.moreta@iste.edu.ec<https://orcid.org/0009-0002-7326-0498>Correspondencia: pablo.pazmay@iste.edu.ec* **Recepción:** 22/01/2023 * **Aceptación:** 12/02/2023 * **Publicación:** 20/03/2023

- I. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Máster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, Abogado de los Tribunales del Ecuador, Licenciado en Ciencias de la Educación, Profesor Contrato de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE, Docente Contrato Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.
- II. Psicóloga Organizacional, Maestranda en Dirección y Gestión de Recursos Humanos UNIR, Asistente de la Unidad de Talento Humano del Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.

Resumen

En el vertiginoso mundo empresarial actualmente se genera una gran cantidad de información de índole laboral, por lo que es necesario recopilar y entender de forma rápida y correcta, para salir del oscurantismo administrativo. Este estudio presenta un análisis general y sistemático de nuevos escenarios que se abren entre el trabajador y su empleador, teniendo en cuenta su evolución legal e ideológica sobre nuevas posibilidades que ofrece trabajar en una empresa moderna. Se analiza también el impacto de un ambiente laboral positivo y su repercusión en la productividad de las organizaciones.

Palabras Claves: Derecho; trabajo; empresa y productividad.

Abstract

In the fast-paced business world, a large amount of work-related information is currently generated, so it is necessary to collect and understand it quickly and correctly, to get out of administrative obscurantism. This study presents a general and systematic analysis of new scenarios that open up between the worker and his employer, taking into account their legal and ideological evolution regarding new possibilities offered by working in a modern company. The impact of a positive work environment and its repercussion on the productivity of organizations is also analyzed.

Key Words: Law; work; business and productivity.

Resumo

No mundo empresarial acelerado, atualmente é gerada uma grande quantidade de informações relacionadas ao trabalho, por isso é necessário coletá-las e entendê-las de forma rápida e correta, para sair do obscurantismo administrativo. Este estudo apresenta uma análise geral e sistemática dos novos cenários que se abrem entre o trabalhador e o seu empregador, tendo em conta a sua evolução legal e ideológica face às novas possibilidades oferecidas pelo trabalho numa empresa moderna. Também é analisado o impacto de um ambiente de trabalho positivo e sua repercussão na produtividade das organizações.

Palavras-chave: Direito; trabalho; negócios e produtividade.



Introducción

En el mundo existente, el trabajo es fundamental para el desarrollo económico de los países y para mejorar la calidad de vida de las personas. La empresa, por su parte, juega un papel importante en la generación de empleo y en la creación de riqueza. Trabajo y empresa son dos conceptos que están estrechamente relacionados, ya que el trabajo es la actividad que realizan los individuos para producir bienes y servicios, mientras que la empresa es una organización que se dedica a la producción de esos mismos bienes y servicios.

Sin embargo, también existen desafíos importantes en este ámbito. Uno de ellos es garantizar que las condiciones laborales sean justas y dignas para todos los trabajadores. Esto implica asegurar salarios justos, horarios adecuados y protección social. Otro reto importante tiene que ver con fomentar una cultura empresarial responsable y sostenible.

Análisis del derecho al trabajo desde una perspectiva histórica

Las primeras nociones de trabajo por cuenta ajena se remontan desde la antigua Roma, en los siglos VI y V a.C. en donde los juristas romanos diseñaron algunas formas contractuales para este tipo de prestación de servicios. Tomando en consideración el incremento poblacional de la época surgió escases de esclavos, es así como hombres libres de baja condición económica prestaban sus servicios a cambio de una retribución económica. Así surge esta relación jurídico contractual, denominada servidumbre y amparada en la lógica del derecho civil. Esta modalidad de trabajo asalariado no sufrió transformaciones relevantes ya que desde una visión contemporánea resulta un poco complicado diferenciar la labor de los siervos con la de los esclavos (Boza Pró, 2014).

Posterior a la caída del imperio romano hasta la baja edad media, se conservó los rasgos descritos de esta modalidad de trabajo en donde predominaba el feudalismo. A medida que iba desapareciendo este tipo de organización política predominante en la época, la sociedad europea permitió la evolución del trabajo asalariado hacia nuevas unidades productivas denominadas talleres artesanales.

Surgen así los primeros gremios y organizaciones que buscaban mejorar las condiciones laborales mediante la negociación. Cuando el mercado deja de ser artesano toma relevancia el capitalismo

industrial debido al crecimiento y aparición de nuevos sistemas de producción (Romagnoli, 1997, pág. 43).

Por otra parte, la noción de derechos humanos como tal, históricamente hacen referencia a “la dignidad de la persona frente al Estado” (Nikken, 1994) es decir el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos consagrados en las normas supremas de cada sociedad. Precisamente de la dignidad humana se desprenden muchos otros derechos que por su naturaleza no son considerados innatos al hombre, sin embargo, han sido adquiridos mediante conquistas sociales, consecuencia de largos procesos históricos. Las primeras declaraciones de Derechos que poseen fuerza legal son producto de las revoluciones: norteamericana y francesa; las cuales han permitido reconocer y garantizar los derechos del ser humano. Se entiende por derecho fundamental a todo aquel que se inscriben dentro de la constitución; en palabras de Carpizo “son los derechos humanos constitucionalizados” (2011, pág. 14).

Estos derechos se han clasificado en tres grandes generaciones; en la primera destacan los civiles y políticos; en la segunda los económicos, sociales y culturales y en la tercera: justicia, paz y solidaridad. Ahora bien, las diferentes constituciones han reconocido derechos positivizando los mismos en varios tratados y convenios internacionales. Inmersos dentro de los derechos fundamentales de segunda generación, se encuentran: la salud, la educación, el trabajo. Es así como en el Art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se establece el derecho que toda persona tiene a elegir libremente su trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

A lo largo de la historia el trabajo se ha convertido en una actividad permanente que permite no únicamente subsistir, sino también mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia. Tutelar este derecho es uno de los principales objetivos de las constantes luchas revolucionarias e industriales. De este modo, se consiguió incorporar reformas a las jornadas laborales, derechos para las mujeres, los adolescentes y hasta los niños cuya labor era precarizada. Si bien es cierto, la corriente europea ha tenido gran influencia y repercusión en el curso de la historia mundial. Debido al surgimiento de grandes cambios: tecnológicos, económicos y socioculturales; se fue remplazando a pasos agigantados la mano de obra y convirtiendo al hombre en rehén de la maquinaria. Tal es así, que a inicios del siglo XIX surge en Inglaterra las primeras luchas en favor de reivindicaciones laborales (Hobsbawm, 1997).



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

Así mismo, en Chicago a partir del 1 de mayo de 1886 empezaron masivas protestas que cobraron la vida de miles de trabajadores y dirigentes sindicales que exigían la reducción de la jornada laboral a ocho horas diarias y en condiciones justas. Este levantamiento de masas industriales impulsó a que millones de trabajadores a nivel mundial busquen agremiarse. En consecuencia, la victoria obtenida generó que sectores patronales accedan otorgar a sus obreros la jornada solicitada, permitiendo que se cumplan las demandas del proletariado. Por consiguiente, no se puede pasar por alto que los números enfrentamientos, masacres y disturbios en la historia de todas las sociedades hasta nuestros días es en palabras de Marx & Engels “una lucha de clases” (pág. 43).

Por otra parte, en el Ecuador desde la época incásica el trabajo ha sido considerado fundamental y obligatorio, tal es así, que hasta en la actualidad se mantienen algunos rasgos como el: “ama quilla, ama llulla, ama shua” no mentir, no ser ocioso, no robar. En sus inicios no fue acertado contemplar la existencia de legislación alguna debido a que la ocupación principal de la época era la agricultura basada únicamente en la costumbre. Sin embargo, a lo largo de la historia constitucional se puede resaltar etapas importantes para la vida republicana y el desarrollo del derecho laboral. La primera etapa, surge a partir de 1830 con la creación de la primera constitución que otorga a la nación características propias de un estado legal, conservador y laico; sin que hasta entonces surja reconocimiento alguno al derecho en mención (Ávila Santamaría, 2012).

Con la publicación del primer Código Civil ecuatoriano en 1861 se incorpora una figura denominada “el contrato de arrendamiento de criados, domésticos y jornaleros” (Cevallos Salas, 1982, pág. 10) en el que se establecían algunas cláusulas referentes a esta relación contractual. Las relaciones laborales de la época estaban amparadas en el marco de la ley y la voluntad o libertad absoluta para obligarse y contratar; fijándose indemnizaciones mutuas en caso de incumplimientos. Sin mayores cambios se mantuvo vigente la normativa citada hasta el año 1926 en que se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo que se encargaría de velar por que se respeten los derechos de la clase trabajadora.

Consecutivamente, el Estado ecuatoriano como ente encargado de proteger los derechos laborales expidió un conjunto de normas que permitían el cumplimiento de mandatos y regulaciones constantes en la propia Ley. Entre las principales se establecen las siguientes: Ley de prevención de accidentes de trabajo, Ley sobre contrato individual de trabajo, Ley de la duración máxima de

la jornada de trabajo y descanso semanal; Ley de trabajo de mujeres y menores y protección a la maternidad, Ley de desahucio del trabajo, Ley sobre la responsabilidad por accidentes de trabajo, Ley para el procedimiento de las acciones del trabajo; esta última ley otorga por primera vez a los inspectores de trabajo la potestad de conocer y resolver conflictos así como también emitir informes previos a todo fallo judicial (Cevallos Salas, pág. 11).

De esto modo, se va configurando un modelo social de derecho que comienza otorgando garantías para las clases asalariadas. Así mismo, en 1938 el derecho laboral ecuatoriano adquiere para si una fisonomía propia, promulgándose por primera vez un Código de Trabajo, el mismo que a la fecha sigue vigente, siendo objeto de algunas modificaciones, permitiendo así otra de las principales conquistas laborales. Por la manifestado, se considera que las condiciones de trabajo, organización y producción se han ido convirtiendo en la parte medular del derecho jurídico laboral. En lo que respecta a organización sindical, que es otro aspecto característico del estado social, cabe señalar que surge como resultado del pacto social presente en la transformación de todo estado.

En consecuencia, los principios básicos de derecho social y derecho laboral se incorporan paulatinamente en la constitución. Una de las características principales que se implementan en este cuerpo legal es la “irrenunciabilidad” de los derechos del trabajador; siendo estos de interés público y objeto de protección especial por parte del Estado. El trabajo ha sido considerado de índole obligatorio y remunerado, garantizando a los individuos la libertad de escoger su oficio. Estos principios sirvieron de base para la conquista de la justicia social permitiendo una constante lucha entre los trabajadores y la oligarquía ecuatoriana, en busca de transformaciones estructurales de liberación y justicia.

Si bien, en el contrato de trabajo se genera una relación de subordinación jurídica es preciso que este no afecte a los derechos inherentes a la persona humana; tales como: dignidad, honor e intimidad (Boza Pró, pág. 13). Por consiguiente, recapitulando aspectos históricos se puede evidenciar que los cambios surgen precisamente por la búsqueda de mejores condiciones salariales y el reconocimiento de derechos vulnerados. Por esta razón y tomando como referencia el concepto dado por Pérez Botija (1952, pág. 4) se entiende por derecho laboral “al conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado”, es decir en esta relación tripartida corresponde al estado la protección y tutela de derecho laboral.



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

Cabe resaltar que, diferentes constituciones a nivel mundial han implementado en sus artículos el derecho al trabajo, otorgando garantías derechos y estabilidad a la clase obrera. Ahora bien, en lo que respecta al reconocimiento del derecho al trabajo es preciso señalar que este parte de “la constatación fáctica de una relación desigual entre trabajador y empresario, por lo que se busca restablecer el equilibrio o atenuar la desigualdad” (Boza Pró, pág. 18). Sin embargo, la frecuente necesidad de flexibilizar el ámbito laboral producto de posturas e ideológicas y políticas de turno, generan un conflicto mercantil con la mano de obra. En el proceso de expansión del reconocimiento de derechos económicos y sociales surgen algunas variantes legales que desestabilizan y modifican las formas de contratación, los horarios, las prestaciones salariales, las indemnizaciones, entre otros derechos.

Igualmente, cada país mantiene su propia historia, cultura e ideología que en contexto le ha permitido crear su propia normativa de acuerdo a necesidades particulares. En este orden de ideas, al hacer referencia a la legislación laboral Argentina se conoce que este derecho surge en la Constitución de 1853 que categorizó al derecho al trabajo en el mismo rango que la propiedad privada, la industria y el comercio. Topet afirma que el neoliberalismo flexibilizador se ocupó en mayor medida por salvaguardar el interés de las empresas en lugar de tutelar los derechos de las personas (2015). Se establece que en la actualidad designar expertos en relaciones laborales a fin de proponer normas que regulen de manera más amplia la protección al trabajo.

Al respecto, haciendo referencia al trabajo investigativo de Ugarte Cataldo (2007) el autor manifiesta que, en Chile se concibe el derecho al trabajo como un mecanismo para profundizar las democracias capitalistas. Así mismo sostiene que en la tradición jurídica americana predominaba la concepción constitucional legalista y formalista, en este sentido los derechos fundamentales eran considerados principios y no reglas lo que imposibilitaba que tengan fuerza normativa en sede constitucional. Afirma también que el neoconstitucionalismo permite la eficacia horizontal los derechos y en el plano laboral se regula no únicamente la relación estado persona sino también el trato entre particulares. Por tal razón, siendo el trabajo un derecho de fuente constitucional está protegido por la acción de tutela judicial efectiva con el objetivo de garantizar que quien la ejerza no sea sujeto de represalias en el ejercicio de sus derechos fundamentales, legales y contractuales.

En el caso de Venezuela, Richter (2013) en su artículo investigativo denominado “El trabajo en el derecho del trabajo” aborda la protección laboral y las transformaciones legales de este derecho desde el aspecto social hacia la legislación laboral. Así mismo se hace referencia a las consecuencias de las reformas laborales flexibilizadoras que han generado conflicto obrero patronal dentro de la estructura social. De manera análoga se aborda el reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar resaltando el carácter productivo del trabajo doméstico en busca de la universalización de derechos. Así mismo, ensanchando el modelo de trabajo asalariado de los servidores públicos se destaca su inserción laboral en la categoría de trabajadores con alta protección. En conclusión, la centralidad del trabajo asalariado y su proceso de organización responde a la lucha por un pacto social que sustenta un Estado de derecho.

Así mismo, en el Ecuador la regulación legal e implementación de códigos y leyes en favor de los trabajadores han otorgado contenido a estos derechos, empezando por la seguridad social y la libertad sindical como aspectos con relevancia central.

Sin embargo, la legislación vigente no ha tomado en consideración de manera objetiva la relación laboral y formas de empleo existentes; partiendo desde el punto de vista del trabajo autónomo y subordinado. No obstante, los derechos establecidos han ido generando efectos expansivos al salir de la esfera de lo privado y posteriormente otorgar a los servidores públicos derechos referentes a la estabilidad y la remuneración, conjugando así la labor del trabajador y el empleado. Por ende, se puede corroborar que a pesar que diversos sistemas jurídicos han adoptado medidas y convenios que se adecuen al reconocimiento de la igualdad y no discriminación aún existen brechas jurídicas por subsanar.

La actual Constitución ecuatoriana (2008) busca regular de manera positiva y armónica la relación entre empleadores y trabajadores respetando la naturaleza del trabajo humano como fuente de subsistencia y productividad.

Así mismo el principio tutelar para el trabajador, se ve reflejado en el Artículo. 33 donde menciona: el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

La misión del estado es tutelar la libertad de trabajo y contratación, en particular velando por el respeto a los sectores vulnerables como son: personas con discapacidad y mujeres embarazadas. Igualmente se reconoce algunas prerrogativas como son el acceso a una remuneración justa, la regulación de las jornadas de trabajo y descanso, la compensación por horas extraordinarias, suplementarias, despidos, entre otros. Es así que se ha desarrollado diferente normativa para regular la situación laboral regida bajo algunas modalidades, al amparo de los diferentes principios fundamentales del trabajo.

Entendiéndose que son múltiples las variantes que en materia laboral se han establecido en los últimos años, se procederá a detallar los principales beneficios con que cuenta el trabajador y el empleado que labora en el estado ecuatoriano. Para el efecto, se debe considerar que: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración”. (Código de Trabajo Art. 79) De manera general, la política salarial se constituye en objeto de crítica debido a la disparidad de salarios en instituciones estatales con relación a las instituciones reconocidas como privadas, si se analiza este particular es por la base salarial, es decir a todos aquellos que prestan servicios directos para las instituciones estatales denominados servidores públicos fungen en torno al bienestar de todos los ciudadanos y por ende estos se convierten en responsables en cubrir sus salarios, esto hace que las arcas del Estado de las recaudaciones que generan tasas impuestos y aréceles se designe valores para la retribución mensual de aquellos que prestan servicios, físicos e intelectuales para la ciudadanía en general. Con el propósito de garantizar los derechos del trabajador “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo, Art. 5). Esto facilita la estabilidad laboral, genera garantías indispensables para mantener una calidad de vida estable y optima en relación de dependencia directa, cuando hablamos de 11 prestación de servicios entre privados, no se cuenta con las mismas garantías, debido a la inexistencia de esa base monetaria generada por la ciudadanía, es el

empleador privado el encargado de generar rubros no estatales para poder subsanar pago de sueldos y salarios a empleados que presten servicios físicos e intelectuales en relación de dependencia, adicional a ello es un ente generador de tastos presupuestaria que también se designa a empleados públicos en relación a recaudaciones estatales. En este punto, cabe resaltar: “En caso de duda sobre disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Código de Trabajo, Art. 7). Ahora bien, el acceso y permanencia en un empleo, conforme la regulación normativa ecuatoriana se desarrolla bajo los siguientes parámetros: Configuración de la relación laboral: la relación de dependencia laboral se configura por el cumplimiento de algunos requisitos que para efectos de su aplicación puede considerarse expresa y tácita dependiendo de la existencia o no de un contrato de trabajo, esto se aplica con el afán de regular arbitrariedades y abusos por parte de algunos empleadores. Vinculación laboral: Una de las solemnidades sustanciales dentro de una relación laboral es el contrato de trabajo, se entiende como tal al “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 de Trabajo, 2005). El contrato propiamente dicho puede ser verbal o escrito, y a su vez va a ser firmado por las dos partes intervinientes en el mismo, que son empleador y trabajador. El contrato escrito se debe registrar obligatoriamente en el Ministerio de Trabajo, a través de la plataforma denominada SUT (sistema único de trabajadores) del Ministerio de Trabajo en el plazo máximo de treinta días posterior a la suscripción del mismo. El contrato de trabajo puede ser: a) expreso y tácito, verbal o escrito b) sueldo, jornal, participación y mixto c) Por tiempo indefinido, temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del 12 negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo. Para el efecto, en los contratos que se considere de tiempo indefinido, la estabilidad y permanencia del trabajador se configura posterior a cumplir los noventa días que son considerados de prueba.

Sobre la remuneración, este factor, existe una diferencia relevante entre el sector público y privados, desde la distinción entre obreros y trabajadores hasta la distinción de asalariados y a sueldo. Es importante comprender que, si bien desde las bases constitucionales se distingue entre lo público y privado, en cuestión de prestación de servicios, un sector claramente tiene una estrecha relación con el Estado, generando relación de dependencia directa con el sector público. No



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

obstante, es el sector privado el que se debe adaptar con ligeras singularidades para poder generar una relación laboral en la que la intervención del Estado no es directa, más bien se convierte en regulatoria. Sobre el Sueldo o salario y retribución accesoria (Código de Trabajo, Art. 95): Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, 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. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Código de Trabajo) Mediante decretos suscritos por el ejecutivo en reiteradas ocasiones se ha procedido a la reducción y reajuste salarial. Así mismo se debe destacar que desde el año 2010 se ha congelado el incremento de sueldos en el sector público. La coexistencia de varias normas regulatorias y la separación entre privados y públicos, generan brechas difíciles de superar en relación de generar una igualdad formal y material como lo decreta la ley, entre estos grupos de prestadores de servicios físicos e intelectuales. Precisamente estas desigualdades generan una serie de irregularidades que están permitidas por la ley, y no se contraponen de forma expresa a la constitución ya que no evidencian de forma directa una anomia o antinomia. No obstante, se debe tener muy en cuenta los siguientes conceptos: “Art. 80.- Salario y sueldo-. Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables”. (Código de Trabajo) Horas extras y suplementarias: son las horas de trabajo comprendidas y realizadas fuera de la jornada establecida. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la 14 remuneración que

corresponda a la hora de trabajo diurno, además cae indicar que el trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo. “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”. (Código de Trabajo, Art. 47) Décimo tercer y cuarto sueldo: El décimo tercer sueldo se implementó para beneficiar a los trabajadores durante las navidades se denominaba aguinaldo. Y posteriormente bonificación navideña. Para el cálculo de este bono se debe sumar el sueldo percibido por el trabajador incluido todos los beneficios generados desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año presente y dividirlos para doce. Para el cálculo se excluye: utilidades, fondo de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, decimocuarto. El décimo cuarto sueldo consiste en una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, tal como lo estipula el artículo 113 del Código de Trabajo. Esta prerrogativa toma el nombre de bono escolar debido a que se entrega en los meses previos al inicio del año escolar en las diferentes regiones; es decir, en marzo para la Costa e Insular; y en agosto para Sierra y Amazonía. Si el trabajador o empleado lleva laborando por un lapso menor a un año debe necesariamente recibir el proporcional de lo percibido. Con la disposición emitida por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar, vigente desde 2015, estas bonificaciones pueden ser acumuladas o mensualizadas según acuerdo entre las partes. Fondos de reserva: conocido también como trabajo capitalizado, se constituye en el derecho que posee todo trabajador que preste servicios por más de un año para que su empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por 15 cada año completo posterior al primero de sus servicios. “Art. 196.- Derecho al fondo de reserva: Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior” (Código de Trabajo). Utilidades: este derecho está garantizado únicamente a los trabajadores del sector privado. De este modo, de las utilidades líquidas que declare la empresa o empleador durante el año fiscal, se tiene la obligatoriedad de repartir un quince por ciento de las mismas en beneficio a sus trabajadores. De este rubro se entrega directamente el diez por ciento a todos los trabajadores sin distinción y el



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

cinco por ciento restantes únicamente en proporción a sus cargas familiares. Así lo determina el Art.97 (Código de Trabajo).

El Teleworking o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador (Nilles, 2012). Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros (MDT, 2016; 2017a). Esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros. En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización (Gareca, et al., 2007); sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa. No se puede decir teletrabajo a otra forma virtual de trabajo, porque varios autores consideran que los centros de atención telefónica, las oficinas satélites, los telecentros, entre otros, son modalidades de teletrabajo, pero se pierde la figura porque la idea central del mismo es precisamente que el colaborador no salga de su hogar, para evitar contaminación vehicular, gasto de recursos, entre otros. En cambio, si tiene que transportarse de un lugar a otro para estar conectado a un computador y poder trabajar, no tiene pertinencia esta figura laboral; tomando en cuenta los argumentos de la Organización Internacional del Trabajo, específicamente, el Acuerdo del Marco Europeo sobre el teletrabajo, donde establecen los principales requisitos que son: Contratación del empleado, estar en un lugar distinto de la empresa y que utilice Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (Gareca, et.al., 2007). De acuerdo con Compte y Sánchez (2019); Ortiz-Colón, Ortega-Tudela y Román (2019); así como Varguillas y Bravo (2020), la importancia del uso de las TIC no solo radica en que proporciona herramientas; medios y redes digitales; recursos y demás datos e informaciones; sino,

fundamentalmente, provee entornos y ambientes virtuales que suscitan las interacciones, así como experiencias de interconexión entre los trabajadores de una empresa y con su empleador.

La nueva gestión de recursos humanos en las relaciones laborales

El trabajo como elemento fundamental para la supervivencia del ser humano se ejerce como un mecanismo para alcanzar cierto nivel de satisfacción o insatisfacción. Es por esta razón que la ocupación debe tornarse como un factor agradable que contribuya como fuente generadora de motivación, partiendo de estas ideas se logrará que el individuo se involucre en las tareas con mayor entusiasmo, lo cual mejoraría el rendimiento y productividad frente al trabajo.

La productividad empresarial motivo de este estudio ha sido abordado desde algunos ángulos y perspectivas, así tenemos que, para Galindo, M. y Ríos V. (2015), la productividad es una herramienta que permite analizar el valor económico que resulta de la utilización de un volumen determinado de capital y trabajo. Por tanto, argumenta que un nivel relativamente alto de productividad involucra en el marco del proceso productivo que el número de productos ha sido superior al esperado, considerando que se trabajó con poco capital y trabajo.

La satisfacción laboral es tan importante para lograr un trabajador más productivo, donde en la actualidad es un punto de interés en todas las organizaciones para lograr que su posición en el mercado sea más fuerte y donde el capital humano juega el rol más importante. Vargas, Vizzuett, Amador, Becerra & Villegas, (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Este artículo comprueba la existencia de una relación significativa entre la satisfacción que percibe una persona en su trabajo y la productividad, tomando en cuenta algunos factores como: salario, cantidad de trabajo, ritmo de trabajo, entorno físico, incentivos, entre otros; por lo que me afirma la idea de comprobar lo importante de ver al capital humano no solo como un instrumento de trabajo sino más bien como un aliado para lograr mejorar niveles de productividad.

En este sentido, Chiavenato (2004) describe los diferentes componentes de la Administración del Talento Humano en la época actual y concluye que la planeación estratégica de la gestión del talento humano es un aspecto fundamental de organizaciones exitosas.

Es importante destacar que un buen ambiente laboral puede tener un impacto significativo en la productividad de una empresa. Cuando los empleados se sienten cómodos y valorados en su trabajo, es más probable que se desempeñen mejor, lo que a su vez aumenta la eficiencia de la



La relación contractual del derecho al trabajo y la empresa

empresa. Además, un ambiente positivo también puede fomentar una cultura empresarial saludable, donde se promueven valores como el respeto, la colaboración y el trabajo en equipo.

Así mismo, determina que el fenómeno que se ha dado en llamar Comportamiento Organizacional está íntimamente relacionado con la gestión humana, en el sentido en que las acciones de las personas tienen un impacto en las organizaciones altamente positivo y ventajoso si se realiza una adecuada gestión del talento humano tendiente a lograr mayor satisfacción por parte de los empleados (Chiavenato, 2004).

Conclusiones

I. Se establece como una crítica constructiva en la presente investigación la implementación de nuevas relaciones laborales eficientes y efectivas de abordar un asunto que no solo afecta los derechos de los trabajadores y empleadores, sino también la dinámica entre lo económico y lo social. El trabajo considerado no únicamente como derecho constitucional sino como derecho fundamental, que genere la obligatoriedad de salvaguardar su interés y no únicamente desde una perspectiva legalista sino garantista.

II. La nueva perspectiva de la gestión de recursos humanos pretende optimizar la administración del personal de la organización y contribuir al desarrollo e incremento de la productividad y la competitividad, desde la perspectiva del acceso al trabajo digno, y su contribución a replantear sus fundamentos dogmáticos en consideración al cambio de un nuevo modelo laboral en las empresas, adherido en forma irrestricta al marco jurídico ecuatoriano.

III. La conclusión central es que se debe implementar en las empresas una nueva relación laboral que fortalezca la responsabilidad social corporativa con capacitación constante, recompensas equitativas, estrategias de motivación, actividades para el tiempo libre y pausas activas que se derive en beneficios de todos los actores laborales.

Referencias

1. Asamblea Nacional del Ecuador (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22- jun.-2020. https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

2. Ávila Santamaría, R. (2012). Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano. El Congreso Ecuatoriano de Historia 2012, (págs. 1-51). Montecristi.
3. Boza Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho al trabajo. Themis, 13-26.
4. Carpizo, J. (2011). Los derechos humanos: naturaleza, denominación y características. Scielo, 3-29.
5. Cevallos Salas, J. W. (Octubre de 1982). Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores. Obtenido de Cuadernos sindicales: shorturl.at/DLSU3
6. Cevallos, J. (2007). Derecho laboral ecuatoriano, "apuntes para una historia". Quito: La Tierra.
7. Congreso Nacional . (2005). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial.
8. Constitución de la República del Ecuador. Recuperado el 29 de enero de 2019, de www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6716.pdf
9. Chiavenato, I. (2004). Gestión del Talento Humano. México: McGraw- Hill.
10. Escobar Henríquez, F. (1991). Los Principios del derecho laboral en la nueva Constitución. Bogotá: Planeta.
11. Galindo, M. y Ríos V. (2015) "Productividad" en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México.
12. Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. L., y Vera, A. (2007). Salud ocupacional y teletrabajo. Ciencia & Trabajo, 9(25)
13. González, M. J., y Cuenca, C. (2020). Nota de actualidad. Pandemia sanitaria y doméstica. El reparto de las tareas del
14. Hobsbawm, E. (1997). La era de la revolución: 1789-1848. (F. Jimenes dehogar en tiempos del Covid-19. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI(4), 28-34. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34644>
15. Izquierdo L., y Correa-Quezada, R. (2019). Ecuador Enero-Mayo 2019. Red Econolatin. Centro de Estudios Latinoamericanos. https://www.cesla.com/archivos/Informe_economia_Ecuador_mayo_2019.pdf jurídica y su régimen laboral. Quito: Universidad de Cuenca.
16. Martín, S., & Lafuente, V. (enero-abril de 2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. Investigación bibliotecológica, 31(71), 151-180.



17. Marx, K., & Engels, F. (1847). Manifiesto del Partido Comunista. España: Mestas ediciones.
18. Ministerio de Trabajo - MDT (2016). Teletrabajo. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Agosto 2016. MDT. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
19. Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado el 19 de junio de 2019, de [https://www.un.org > documents > udhr > UDHR_booklet_SP_web](https://www.un.org/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web)
20. Nilles, J. (26 de julio de 2012). What is eleworking. Colombia Digital. https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOH_gRoQ8
21. Noboa, M., Torres, G., Estrella, I., y Vizuete, W. (2020). Lenguaje motivacional y empoderamiento psicológico de los
22. Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2019. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf
23. Ortíz, O. R. (2019). Estudio de la implementación del teletrabajo del plan piloto en la empresa de telecomunicaciones
24. Ortiz-Colón, A., Ortega-Tudela, J., y Román, S. (2019). Percepciones del profesorado ante la alfabetización mediática.
25. Palomeque, M. (2015). Las Reformas Laborales en el Ecuador (cuarta ed.). Quito, Ecuador: Revista de actualidad y relaciones laborales.
26. Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., y Rodríguez-Ponce, J. (2008). Importancia de los estilos de liderazgo sobre la eficacia: Un estudio comparativo entre grandes y pequeñas y medianas empresas privadas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XIV(1), 20-29
27. Pérez Botija, E. (1952). *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid: Dossa.
28. Pérez, C., y Gálvez, A. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Atheneadigital*, (15), 57-79. <https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v0n15.597>
29. Richter, J. (2013). El rol del derecho del trabajo en el Estado social de derecho y de justicia. *Politeia*, 36(51), 1-31.

30. Topet, P. A. (2015). Breve historia del derecho al trabajo en la República de Argentina.
31. Torres Vargas, W. P., Espinoza Beltrán, V. Y., & Sulca Córdova, G. C. (2017).trabajadores en ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 206-224. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i2.32435>
32. Ugarte Cataldo, J. L. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 39, 221-31.
33. Vargas, V. T. J., & Vizzuett B. V., & Amador. M. E., & Becerra, C. L. E. & Villegas, G. E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153
34. Varguillas, C. S., y Bravo, P. C. (2020). Virtualidad como herramienta de apoyo a la presencialidad: Análisis desde la mirada estudiantil. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 219-232. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.3>

©2023 por el autor. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).