

## **Epistemología de la legislación laboral con perspectiva en la gestión financiera en el sector privado**

### **Epistemology of labor law with a perspective on financial management in the private sector**

Rosa María Loor Solórzano<sup>1</sup> ([rosa.loor@pg.ulead.edu.ec](mailto:rosa.loor@pg.ulead.edu.ec)) (<https://orcid.org/0000-0003-4534-8417>)

Juan Carlos Sornoza Zamora<sup>2</sup> ([juan.sornoza@uleam.edu.ec](mailto:juan.sornoza@uleam.edu.ec)) (<https://orcid.org/0000-0001-6086-3172>)

#### **Resumen**

El presente artículo tiene por objeto establecer la incidencia de la legislación laboral a nivel mundial en la gestión financiera de las empresas del sector privado, al abordar el origen del derecho del trabajo y la aplicabilidad de las leyes en las organizaciones, con el fin de responder a la problemática que presentan las organizaciones del sector privado para encontrar un equilibrio entre el cumplimiento de las normas laborales y la protección de su integridad financiera. Para ello, este artículo se enfoca en: contextualizar la epistemología de la legislación laboral y las regulaciones establecidas para la protección de los trabajadores, determinar los elementos que contribuyen en una correcta gestión financiera en las organizaciones del sector privado y analizar la incidencia de las normas laborales en el desarrollo de la gestión financiera empresarial. Para este estudio se utilizaron métodos como: deductivo, bibliográfico, descriptivo, sintético y analítico, para la recolección, análisis e interpretación de las diferentes fuentes consultadas. Con ello, se pudo establecer como resultado que existe un gran debate sobre la incidencia de las leyes en las empresas, donde varios autores sostienen que estas pueden ocasionar daños irreparables a la continuidad de una organización. Se concluye que la legislación laboral no puede ejercer por sí sola una situación de inestabilidad en las empresas, depende también de los indicadores económicos, la adecuada interpretación de los estados financieros y la administración ejercida por los directivos para el planteamiento de las limitaciones en el ámbito económico, financiero, laboral, legal y social.

**Palabras claves:** epistemología, gestión financiera, legislación laboral, sector privado.

#### **Abstract**

The purpose of this article is to establish the incidence of labor legislation worldwide in the financial management of private sector companies, addressing the origin of labor law and the applicability of laws in organizations, in order to respond to the challenges that private sector organizations present in finding a balance between complying with labor

<sup>1</sup> Ingeniera en Contabilidad y Auditoría. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

<sup>2</sup> Magister en Auditoría Integral. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Ecuador.

standards and protecting their financial integrity. For this, this research contemplates objectives such as: contextualizing the epistemology of labor legislation and the regulations established for the protection of workers, determining the elements that contribute to proper financial management in private sector organizations, and finally analyzing the incidence of labor standards in the development of corporate financial management. This work is investigative and relied on deductive, bibliographic, descriptive, synthetic and analytical methods for the collection, analysis and interpretation of the different scientific sources. With this, it was possible to establish as a result that there is a great debate on the incidence of laws in companies, where several authors argue that laws can cause irreparable damage to the continuity of an organization. It is concluded that labor legislation cannot by itself exert a situation of instability for companies; it also depends on the economic indicators, the adequate interpretation of the financial statements and the administration exercised by the managers for the approach of the limitations in the field, economic, financial, labor, legal and social.

**Key words:** epistemology, labor law, financial management, private sector.

### **La legislación laboral en el contexto contemporáneo ecuatoriano**

Esta investigación aborda el tema de la legislación laboral desde una perspectiva mundial, enfatiza en el origen, evolución y reconocimiento del derecho laboral que se implanta en el siglo XIX a partir de las luchas obreras. Además, explica la instauración de esta corriente en América Latina y la contribución de los tratados realizados con la Organización Internacional del Trabajo OIT en el año 1919 (Prieto, 2016).

La ejecución de este trabajo es importante porque introduce al lector en el análisis de la legislación laboral con perspectiva en la gestión financiera de la empresa. Para ello, este artículo analiza al trabajo asalariado bajo la protección de normas y principios del trabajador (Narváez, 2020), así como las obligaciones del empleador que son asumidas por la gestión financiera de la empresa, que se encarga de su cumplimiento y obligatoriedad (Fajardo y Soto, 2018).

Este estudio tiene como propósito el análisis de la problemática generada por la posible incidencia de las leyes laborales en la gestión financiera dominante en el sector empresarial, que se traduce en vulneración de la protección emitida por los gobiernos (Ariza, 2019). Por otro lado, también se considera en este problema la inadecuada apreciación de las leyes por parte de los legisladores o empleados que hacen que el objeto de las mismas cambie y se vuelva susceptible a un mal llamado servicio (Torres, 2014).

Al considerar esto, se persigue como objetivo determinar la incidencia de la epistemología de la legislación laboral en la gestión financiera del sector privado. Para efecto de este trabajo, se utilizaron varias metodologías de investigación, entre las que están el método deductivo, bibliográfico, descriptivo, sintético y analítico, las cuales se desarrollaron para el enriquecimiento de la temática.

El artículo inicia del estudio, análisis e interpretación de varias obras literarias para la contextualización del tema de investigación, que se encuentran estructuras en temas y subtemas, seguidamente se plantean los métodos y técnicas empleadas para el desarrollo del artículo, y finalmente se culmina con los resultados, conclusiones y recomendaciones del trabajo.

## **Epistemología de la legislación laboral**

El denominado derecho del trabajo o derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas que centra su campo de estudio en la interpretación de las normas jurídicas y sus derivaciones. Por lo tanto, esta disciplina tiene por objeto obtener conocimientos de los valores de justicia que rigen el hecho social del trabajo, que garantizan el cumplimiento de la obligatoriedad en el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador.

### *Origen y consolidación de la legislación laboral*

La rama del derecho laboral ha sido parte de una evolución histórica en busca de la equidad y justicia social. Granda (2007) lo define como la norma de justicia entre la relación trabajo y capital, mientras que para Quizhpe, Zúñiga & Durán (2019) son los principios que regulan tanto el ámbito individual como colectivo de la relación entre trabajador y empleador. En tal sentido, los derechos laborales son la base fundamental de la legislación laboral, su finalidad es brindar protección a los trabajadores en relación de dependencia y asegurarse de que se mantengan condiciones justas en las actividades laborales.

Con estas definiciones, también es posible considerar al derecho laboral como el conjunto de normas ejercidas por un Estado para controlar y proteger a quienes participen de un vínculo de trabajo, asignándoles responsabilidades y obligaciones a sus intervinientes. Además, estos autores hacen énfasis en las primeras nociones del trabajo asalariado que tienen origen en la antigua Roma con los pequeños acuerdos contractuales situados entre los siglos VI y V a. C., donde se regulaban los servicios prestados entre la sociedad.

Raymond (1998) es uno de los autores que aborda la evolución del derecho laboral, sitúa su origen con el aprovechamiento del trabajo esclavista, regulado por el Código Civil, que se encargaba del control de las propiedades, procesos de compraventa y arrendamientos. No obstante, afirma que, aunque las primeras revueltas de la clase obrera se dieron en el siglo XVII, no fue hasta mediados del siglo XIX con la derogación de las leyes, que se dio fin a la hegemonía del gobierno. La institución de los derechos laborales al término de la segunda guerra mundial, se encamina gracias a las múltiples protestas del sector obrero para incorporar leyes que brinden protección a la parte de la sociedad que se dedicaba principalmente a la manufactura. “Estaba representado por aquellos esclavos que eran reconocidos como objetos capaces de ser explotados de formas inhumanas por las grandes líderes que conformaban el sector comercial de la época” (Granda, 2007, p. 91).

El logro de una legislación laboral en Europa se vio enormemente influenciado de varios ideólogos socialistas reconocidos de la época. Por otro lado, en 1863 Ferdinand Lasalle fue el fundador del General German Worker's Union y en el año 1864 Karl Marx fue el promotor para la creación de la International Working Men's Association, reconocida como First International.

Mientras tanto, para América Latina los personajes que influenciaron estos cambios fueron varios expertos en políticas laborales, resaltan a Walton Hamilton defensor de la reforma social del comercio y primer representante americano en la International Labor Organization (ILO). Con la colaboración de estos actores sociales, los múltiples movimientos obreros y el arduo esfuerzo de los sindicatos, la democracia pudo ser establecida a nivel mundial.

Con el Tratado de Versalles en 1919 (p.123), además de instaurarse la paz, se establecieron principios universales para la regulación laboral de los trabajadores, y aunque fue duramente criticado en su momento, con él se logró una alianza entre la burguesía y el proletariado para la aplicabilidad de nueve derechos normativos contenidos en su Art. 429, que se mencionan a continuación:

1. El trabajo no debe considerarse meramente como una mercancía o artículo de comercio.
2. El derecho de asociación por razones no contrarias a la ley tanto para asalariados como para patrones.
3. El pago de un salario adecuado para el empleado que asegure su nivel de vida, tal como se entiende en su tiempo y país.
4. La adopción de 8 horas al día o 48 horas a la semana
5. La adopción de un descanso semanal, de mínimo 24 horas, incluyendo cuanto sea posible el domingo.
6. La prohibición del trabajo infantil y la adopción de limitaciones al trabajo de personas jóvenes, que le permitan continuar con su educación y asegurar su adecuado desarrollo físico.
7. Igualdad en los salarios sin distinción de sexo entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
8. Reglas para las leyes de cada país asegurando el respeto a las condiciones de un trabajo equitativo para todos los trabajadores que residan legalmente en el país.
9. Cada Estado debe instaurar un sistema de inspección, que incluya mujeres, para asegurar el cumplimiento de las leyes.

Como resultado de esta codificación, el mismo año se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el fin de integrar a los representantes de cada gobierno, especialmente aquellos que participaron de la primera guerra mundial y se vieron influenciados posteriormente por las revueltas obreras, para reconocer al trabajo bajo tres principios: económico, humanista y político (Narváez, 2020). Este organismo mundial es el encargado de la regulación paralela de las leyes, normas y políticas de los

---

estados, está integrada por 187 países que promueven la protección de los trabajadores ante la explotación del capital por parte del sector privado.

### *Derecho laboral en Latinoamérica*

La legislación laboral ejecutada en los países de América Latina no es distinta de las regulaciones generales ejercidas por los demás estados del mundo. Surge con los convenios establecidos con la OTI en el año 1919 y se implanta definitivamente con las ratificaciones realizadas una década después, en lo que el protagonista fue Chile como primer país en renovar su postura con las regulaciones de la legislación laboral (Rosales, García y Durán, 2019).

Por otro lado, Prieto (2016, p. 204) afirma que "...en América Latina ya se empleaban algunos tipos de regulaciones antes de la codificación de los derechos realizada con los convenios de la OTI". Lo que muestra un ciclo secuencial de cómo ha evolucionado la legislación laboral al aplicar el principio de irregresividad de los derechos universales. Sin embargo, aunque el control del trabajo ha evolucionado con el paso de los años y se han logrado entablar principios, normas, leyes y políticas de gobierno que mitiguen situaciones de vulnerabilidad, varios autores opinan que el territorio latinoamericano sigue mostrando una desregularización profunda e insuficiente en el mercado de trabajo.

En este contexto, Cadena y Millán (2005), señalan que los organismos financieros internacionales sostienen que la falta de flexibilidad y desregularización del trabajo afecta a la competitividad de las empresas del sector privado, las reformas se manejan bajo un proceso lento y desactualizado que entorpecen sus actividades empresariales e incrementan el desempleo por la falta de líneas de trabajo coherentes entre trabajador y empleador.

En consecuencia, ante la falta de una propuesta de gobierno que muestre mejores condiciones para la contratación y despido de personal, las organizaciones toman alternativas como la subcontratación o por tiempo parcial, para evitar incurrir en problemas legales y continuar con sus funciones ante los constantes cambios en las necesidades de los consumidores y evolución tecnológica a la que se ven sometidos.

Al considerar esta clase de conflictos, en las últimas décadas son muchas las reformas que se han presentado a la legislación laboral, con el afán de adoptar medidas que mejoren la eficiencia de estas normativas, de forma que se continúen proporcionando condiciones justas a los trabajadores, pero que simultáneamente tengan la flexibilidad que demanda el sector empresarial.

En relación con el impacto de la legislación en América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2009, p. 5), afirma que. "En las últimas décadas el afán de los países latinoamericanos por mejorar sus reformas ha sido significativo, se han implementado medidas para mejorar las relaciones en el mercado laboral con propuestas más flexibles que articulen una equidad simultánea". Estos cambios, aunque son un proceso a largo plazo, les han permitido a estos países disminuir sus índices de desempleo y mostrar legislaciones beneficiosas para los agentes del sector privado.

---

### *Normativa de la legislación laboral*

La doctrina de la normativa laboral aborda la plena protección de la prestación de servicios bajo subordinación, para lo cual los diferentes estados consolidan sus regulaciones en codificaciones para ser aplicadas por las instituciones laborales. En el Ecuador, estas normas están contenidas en el Código Trabajo, el cual según Peña (1999) se establece en este territorio varios años después del siglo XIX, a diferencia de otras naciones latinoamericanas. Este aplazamiento fue ocasionado por el deficiente régimen legal que mantenía el país durante este periodo, puesto que la economía se mantenía básicamente de las actividades agrícolas y manufactureras que no demandaban de mayor control para su desarrollo.

Si bien hasta el momento el Gobierno ecuatoriano mantenía una supuesta estabilidad en su mercado de negocios, con el incremento de un potencial desarrollo de las actividades comerciales y el advenimiento del nuevo siglo XX, se vio en la necesidad de adoptar una legislación que le permita regular las actividades asalariadas. Por ello, en el año 1938 se da origen al sindicalismo en el país y se promulga el primer Código de Trabajo para regular la función social de este (Peña, 1999).

En la actualidad, el Código de Trabajo ecuatoriano mantiene muchas de las normativas que se establecieron desde el año de su promulgación, no obstante, con los constantes cambios en las funciones laborales estas regulaciones han sufrido modificaciones para mejorar su adaptabilidad. Es así que la Universidad Católica del Ecuador -PUCE (2019), en una recuperación histórica establece para el año 2018 un grupo de 19 assembleístas que presentaron una propuesta con el fin de actualizar la legislación laboral y flexibilizar estas normas tanto para el sector público como para el privado, enfatizaron que los cambios son necesarios ante la globalización y la penetración del neoliberalismo en Latinoamérica.

Las políticas activas del mercado laboral en el Ecuador son ejecutadas por las instituciones laborales. Esta entidad de gobierno es reconocida como Ministerio de Trabajo, y la función que le corresponde según estipula el Art. 539 del Código de Trabajo (2020) es “reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral. El Ministerio del Trabajo será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional” (p. 1). Esta organización tiene como único fin asegurar un empleo de calidad, al instaurar el correcto comportamiento de los agentes de trabajo y las sanciones respectivas de su incumplimiento.

### **Gestión financiera**

Las finanzas son una rama de la economía que se encarga del análisis de la administración monetaria de las empresas. Montero (2018) la define como “la manera de adquirir, optimizar y utilizar los recursos monetarios para poder realizar todo el ciclo operativo y financiero de toda la organización” (p. 3). Este amplio y dinámico ámbito es el que define el valor máximo que alcanza la empresa, junto con la participación de sus

---

entes financieros: la organización, clientes, empleados, proveedores, bancos y el gobierno.

La gestión financiera es una de las funciones críticas de la organización. Usualmente es resumida como la asignación de recursos de la empresa, sin embargo, sus actividades van más allá del manejo económico y elaboración de los libros contables, tiene a su cargo el cumplimiento de la legislación aplicable y la responsabilidad de los procedimientos de control interno (Pérez, 2015). Ciertamente, cuando se habla de la gestión financiera es intuitivo en el correcto manejo de las cuentas de la empresa. Para que una organización sea responsable debe cumplir con sus obligaciones legales, sean estas de ámbito financiero, tributario, laboral, ambiental, comercial, entre otros. Una empresa socialmente responsable ve a la gestión como la consagración e integración de todos los elementos de su organización bajo una actuación alineada a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Legislación Nacional promulgada.

#### *Elementos de la gestión financiera*

Las finanzas son una disciplina que tiene participación activa en varios ámbitos de las empresas: económico, contable y administrativo. Córdoba (2016) menciona que las finanzas actúan bajo cuatro elementos básicos: las técnicas y principios financieros, la innovación del mercado, el desarrollo tecnológico en la gestión y las oportunidades y amenazas de su entorno. Estos elementos le permiten a la gestión financiera proceder de manera oportuna considerando una planificación basada en los elementos internos y externos, que pueden incidir en su rendimiento e incremento de rentabilidad.

Para introducirse al tema de la legislación laboral con perspectiva en la gestión financiera es necesario establecer los aspectos que relacionan estos dos ámbitos y qué tipo de vinculación comparten. En este sentido, Fajardo y Soto (2018) sostienen que en esta relación existen dos puntos fundamentales que debe considerar la gestión financiera: en primer lugar, se encuentra la planificación estratégica, que es la que le permitirá examinar las actividades administrativas y su viabilidad para el bienestar financiero de la organización. Por otro lado, las decisiones del personal, relacionadas directamente con el planteamiento de los sueldos o salarios, la contratación de personal y la disponibilidad de recursos económicos que debe mantener la empresa para cumplir con estas acciones.

El administrador financiero o también conocido como gestor financiero, es el responsable de la asignación de recursos de la empresa, su responsabilidad es estructurar las funciones de la organización y asegurar el máximo potencial económico de la empresa en el mercado, no obstante, este objetivo suele ser también uno de los errores más comunes de los responsables financieros. Gitman y Zutter (2012) sostienen que cuando el interés por conseguir un mayor beneficio para la empresa, se suelen dejar de lado otros aspectos importantes como el bienestar de sus accionistas, empleados, proveedores y clientes, que también mantienen el equilibrio financiero de la empresa.

En la gestión financiera los principales desembolsos de dinero son: compras en efectivo, pago de cuentas, pago de rentas, sueldos y salarios, pagos de impuestos, pagos de intereses o préstamos, retiros de acciones, entre otros, de los cuales los más significativos y recurrentes son los pagos de impuestos y la cancelación de sueldos y salarios, además de las responsabilidades derivadas de cada rubro. Del control de estos valores depende enormemente el futuro económico de la empresa, en tanto al momento de realizar una contratación debe considerar todas las responsabilidades que asume y la liquidez que mantiene para cumplirlas.

El correcto manejo de las funciones financieras brinda a la empresa seguridad jurídica, lo que les permite a las organizaciones entablar relaciones idóneas con sus clientes, proveedores, trabajadores y medios de financiamiento. Una organización que cuenta con esta cobertura tendrá muchas más posibilidades de cumplir con sus objetivos institucionales, esto en consecuencia de mantener al día sus actividades administrativas y legales, lo hace merecedor de confianza y prestigio en el sector empresarial.

La gestión financiera cuenta con un conjunto de razones financieras, entre las cuales constan un balance de situación general, un estado de resultados, un estado de flujos de efectivo, un estado de cambios en el patrimonio y las notas a los estados financieros. Estos informes se utilizan para realizar el diagnóstico de la empresa, para determinar su rendimiento en comparación con otras organizaciones, y como mecanismo de evaluación interna para verificar la condición de la compañía a través del análisis de la variación de los índices cuantitativos y cualitativos de años anteriores (Chávez y Salinas, 2017).

Estos indicadores se dividen en cuatro clases. El indicador de liquidez se utiliza para determinar la capacidad de la empresa para cumplir con sus obligaciones contraídas a corto plazo. Por otro lado, el indicador de actividad que sirve para rotar sus cuentas y verificar qué tan eficiente es la organización en cuanto a su administración y gestión de activos. Por su parte, el indicador de rentabilidad es aquel que da la oportunidad al gestor financiero de conocer qué tan efectiva es la planificación de la empresa para el control de los ingresos y gastos. El indicador de endeudamiento le permite conocer el nivel de riesgo de sus inversiones, su deuda interna y externa, y los componentes de cada una de ellas.

### **Sector privado**

La empresa privada pertenece a un particular, es decir, que no corresponden a una organización del Estado y, por ende, se conforma de capital privado. Este tipo de entidades se caracterizan por tener fines de lucro, proporcionar un bien o brindar un servicio y responden a obligaciones financieras con la sociedad.

Las empresas son una de las mayores fuentes de empleo, ingresos y riquezas de la economía de un país, pero sin duda cuando un empresario toma el riesgo de crear su propia organización debe considerar la búsqueda de un equilibrio en aspectos vinculados con la contratación, políticas gubernamentales, sociales, ambientales, entre

otras. Estas deben ser atendidas en todo momento y eventualmente para quienes no puedan asumir todas estas responsabilidades resultará contraproducente para su desarrollo en el mercado.

Luego de conocer todas las obligaciones que el empresario debe cumplir, Gómez (2011) plantea la siguiente incógnita “¿verdaderamente resulta interesante para los emprendedores crear empresa con todas las responsabilidades que esta trae?” (p. 31). La respuesta a esta interrogante dependerá únicamente del compromiso y esfuerzo que las personas pongan para iniciar su vida empresarial, pero, aunque empezar un negocio no es una tarea fácil, es necesario que se continúe su emprendimiento. De esta manera, se aporta al bienestar de la sociedad y se colabora indirectamente a disminuir los índices de desempleo que afectan a las economías locales.

La inestabilidad política y jurídica de los países hace que el medio en el que se desarrollen las empresas del sector privado sea inestable (Fajardo y Soto, 2018). Estos cambios abruptos en la legislación hacen que el ambiente sea desfavorable no solo para las empresas que desean invertir, sino para la economía interna que se ve afectada por el recelo e incertidumbre que frena a los empresarios para iniciar con sus negocios.

#### *Obligaciones de los empresarios*

La legislación laboral en el Ecuador está regulada bajo los preceptos establecidos en el Código de Trabajo, el cual tiene como fin regular el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador, a partir de los diferentes tipos de contrataciones y condiciones de la relación bajo dependencia (Honorable Congreso Nacional, 2020). Esta sistematización, contiene las normas que rigen tanto las organizaciones del sector público como privado, y controlan su funcionamiento para evitar situaciones inequitativas que representen algún tipo de vulnerabilidad en las prestaciones de servicios.

Según el Código de Trabajo, en su Art. 10 (2020, p.141) el empleador es definido como la persona natural o jurídica, con quien el trabajador se compromete para la entrega de una obra o prestación de servicios, que también es denominado como empresario o empleador. Por otra parte, el trabajador según señala el Art. 9 (p.140), es la persona en función de empleado u obrero que se compromete a prestar su servicio a cambio de una retribución económica.

Las organizaciones del sector privado están obligadas a cumplir las leyes establecidas por el Estado y garantizar a sus trabajadores no menos de lo estipulado en el Código de Trabajo. La gestión financiera de la empresa es la encargada de asumir estas responsabilidades y realizar las actividades vinculadas con la contratación, pagos de remuneraciones y demás responsabilidades tributarias acorde con los lineamientos constitucionales.

#### *Obligaciones con los trabajadores*

Cuenta con las responsabilidades asignadas por la legislación laboral al sector empresarial, que contempla los siguientes aspectos: la naturaleza de la contratación, el

---

desarrollo del vínculo laboral y la terminación del contrato de trabajo.

Posterior a la selección de personal realizada por la organización, el paso siguiente que demanda la ley es la elaboración del contrato de trabajo. El Honorable Consejo Nacional (2020) establece en la normativa ecuatoriana que es un convenio obligatorio “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” (p. 21). Este acuerdo escrito actúa como mecanismo jurídico por el cual se establece legalmente el compromiso de trabajo, se considera una parte subordinada que se obliga con la otra a realizar una obra o prestar sus servicios a cambio de un monto económico.

Para llevar a cabo la contratación, el empleador debe cumplir con una serie de actos implícitos en el Código Trabajo (2020), los cuales deben ser acatados por la empresa y ejecutados por la gestión financiera. Entre las obligaciones que se encuentran codificadas están:

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad o mediante la contratación de este servicio con terceros.
- 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 ésta dé aviso al empleador.
- 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 cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año.
- 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.
- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto de su residencia.
- Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.
- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado.
- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que

corresponda al reemplazado.

- 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.
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- 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.
- Pago de remuneración completa por doce (12) semanas por maternidad. (pp. 18-20)

La gestión financiera es la encargada de velar el adecuado cumplimiento de estas normativas sobre la base de los cálculos pertinentes, tanto para el pago de los sueldos y salarios, cancelación de valores del Seguro Social Ecuatoriano, retenciones, pago de vacaciones, cancelación de horas extraordinarias y suplementarias según sea el caso, pago de indemnizaciones, entre otros valores propios de la naturaleza de la contratación.

Con este gran número de obligaciones que asume el empresario, la gestión financiera puede verse seriamente afectada desde el punto de vista organizacional, sin embargo, Reynoso (2011, p. 83) sostiene que “Las reformas efectuadas a la contratación han llegado a un punto donde pueden considerarse como egoístas, en tanto siempre los cambios van infundados en las expectativas de los empresarios y no en los reclamos de los trabajadores”.

Cuando la legislación tiende a ser más favorable para las organizaciones, surge un retroceso en los derechos de los trabajadores, proceso que a lo largo de los años ha luchado por imponerse y convertirse en un tema prioritario para los gobiernos. Cuando una legislación sugiere una modificación que genere insatisfacción para una de las partes de la relación laboral, el resultado puede ser contraproducente. Esto se debe a que en el esfuerzo por mejorar las condiciones económicas de un país se fomenta la aparición de actos ilícitos y discriminatorios que dañan los principios que mantienen los derechos de igualdad entre la sociedad (Merino, 2014).

### **Métodos y técnicas**

El diseño del trabajo cuenta con varias metodologías de investigación, entre las cuales intervienen los métodos deductivo, bibliográfico, descriptivo, sintético, analítico.

Inicialmente a través del método deductivo se consideraron los puntos focales del trabajo, para determinar cuáles son aquellas premisas que a través del método bibliográfico conforman el rigor científico de la investigación. Una vez obtenidos los recursos de documentos, libros y artículos, se procedió a realizar una descripción de las generalidades de la epistemología de la legislación laboral y la gestión financiera del

---

sector privado para contextualizar las variables dependiente e independiente.

Por otro lado, con el método sintético es posible realizar un diagnóstico de los diferentes estudios ejecutados por otros investigadores que aportan con su criterio al enriquecimiento del proyecto. Los diferentes enfoques que muestran cada uno de estos autores contribuyen a la formación de un análisis más riguroso que considere tanto los pros y contras de la legislación laboral como mecanismo de control de las actividades empresariales y el nivel de acatamiento que presentan estos agentes del sector privado.

Además, con la introducción del método analítico para el estudio de los ámbitos laboral, financiero y empresarial, se obtendrá un diagnóstico más profundo donde se analicen las causas y efectos que presentan la vinculación de estas tres variables, se enfatizan cronológicamente los hechos más significativos que han moldeado los criterios, normas y políticas actuales, así como aquellas características y aspectos más sobresalientes de la legislación laboral y gestión financiera, para finalmente definir su origen y realizar una interpretación más acertada.

## **Discusión**

El derecho laboral es el resultado histórico de muchos debates sociales generados a lo largo de los años. Sus orígenes se remontan desde las pequeñas relaciones de trabajo en Roma en los siglos VI y V a. C, que es la corriente esclavista, la cual dio origen a la lógica del derecho civil. Este atentaba contra los derechos e integridad física de los seres humanos reprimidos, que oportunamente con la instauración del derecho de trabajo en el siglo XVII pudo ser finalmente derrocada.

Al analizar la legislación laboral y los diferentes enfoques que los autores perciben de su incidencia a las actividades empresariales del sector privado, es posible entender que el Gobierno y las empresas son parte fundamental para el desarrollo de cualquier economía. El Estado como rol central de gobernanza tiene la obligación de ejercer acciones que protejan la integridad de sus trabajadores en cualquier ámbito que se desarrollen pero, por otro lado, la contrapartida que reciben las empresas puede resultar abrupta al momento de recibir una avasallante cantidad de responsabilidades en la búsqueda de oportunidades en el mercado laboral.

Sin duda, las leyes laborales son imprescindibles para mantener un régimen de control en cualquier nación, son las que se encargan de mantener los principios básicos de igualdad, integridad y protección que constantemente son atacados por actos ilícitos y de vulneración. Las leyes laborales no solo representan una codificación, normas y principios, son el resultado de años de esfuerzo por mejorar las condiciones sociales que mantenían al trabajador bajo una situación precaria y poco humanizada, que no solo atentaba con la integridad de los seres humanos, sino con el crecimiento de estructuras económicas dedicadas a la explotación de los más endeble de la economía para su enriquecimiento propio.

Conforme a lo investigado, bajo criterio propio, todo proceso que represente un avance para los derechos humanos y brinde protección a los ciudadanos de una nación es una acción positiva, si bien es cierto, como empresarios no siempre se está de acuerdo con los decretos o leyes, porque pueden causar alguna interferencia a las actividades habituales, pero también debe considerarse que las normas que se implementan son creadas en casos comprobados de vulneración, quebrantamiento de derechos o tratos inhumanos, que en ningún caso deben ser aceptados o compartidos. Si una organización realmente mantiene una proyección de crecimiento debe entender que los factores externos son parte de su entorno y al igual que el manejo de sus funciones internas deben ser medidas, controladas y aplicadas de la mejor manera.

Ciertamente, la modificación, inclusión o nuevas medidas en las leyes laborales puede ocasionar algún tipo de descompensación en la economía de las empresas, especialmente aquellas que se conforman de un capital privado, pero no puede atribuirse su extinción o fracaso solamente al hecho de que deben cumplir con sus obligaciones patronales. Si se analiza a fondo, en la gestión financiera intervienen muchos más indicadores que pueden afectar la perpetuidad de la organización.

Cuando una empresa suele presentar conflictos legales ocasionados por las normas laborales, comúnmente el problema se crea de la incapacidad de sus directivos para plantear correctamente los límites de inversión. Cuando el empresario no mantiene un monitoreo constante y adecuado de sus indicadores financieros, escasamente podrá tomar decisiones acertadas y cumplir con todas las obligaciones tanto internas como externas que generan su negocio.

Oportunamente, para confirmar este criterio, en la actualidad es posible encontrar grandes organizaciones que han logrado un balance entre sus actividades corporativas y el cumplimiento de las leyes, lo que hace reflexionar, si realmente la legislación laboral tiene un impacto negativo sobre la gestión financiera del sector privado. En este sentido, resulta un pensamiento un tanto desatinado, que considera los avances en las tecnologías y el dinamismo que actualmente tiene la gestión financiera, son las normas regulatorias las que se han visto en la necesidad de reinventarse y ser más rigurosas para mantener la protección necesaria de los trabajadores, ante las nuevas modalidades de trabajo que pueden considerarse un vacío jurídico no contemplado en el Código de Trabajo.

### **Precisiones finales**

Con la investigación realizada se establecen como conclusiones que, el derecho de trabajo es una rama de las ciencias jurídicas que se encarga del estudio, fundamento y justificación del fenómeno social del trabajo, que tienen como principales actores al empleador y al trabajador en una relación de dependencia basados en el cumplimiento de normas jurídicas.

Por otro lado, la legislación laboral que rige esta relación de trabajo, es un conjunto de normas y leyes aplicadas por un Estado, Gobierno o Nación, con el fin de regular las

---

responsabilidades contraídas entre el trabajador y el empleador. Estas medidas se imponen como mecanismo de control para evitar situaciones de ilegalidad, violación o quebrantamiento de los Derechos Humanos en el mercado laboral.

Los reglamentos de la legislación laboral se encuentran contenidos en el Código de Trabajo, el cual está estructurado en artículos que detallan los derechos, obligaciones y sanciones, tanto para el trabajador como para el empleador. Esta codificación es creada con el fin de controlar el cumplimiento de las obligaciones que se otorguen a cada partícipe del vínculo laboral, basados en condiciones lícitas que brinden seguridad jurídica.

Una vez analizada la gestión financiera, se pudo constatar que las organizaciones no cuentan con una estructura o lineamiento establecido para su función financiera, sino que deben desarrollar sus propios mecanismos para encontrar un equilibrio en las actividades comerciales. Por esta razón, se puede decir que la gestión financiera es la responsable de la supervivencia de la empresa, y al contar con indicadores económicos que le permitan conocer la liquidez, rentabilidad, endeudamiento y rotación de actividades, tiene la posibilidad de tomar acciones correctivas cuando sean necesarias, y considerar mejores opciones de inversión. Por su parte, el gestor financiero cuenta con información fundamental proporcionada por sus estados financieros: balance general, estado de resultados, flujos de efectivo, registros de cambios en el patrimonio, los cuales le permiten establecer sus límites económicos, planificar de forma más efectiva sus actividades y asumir responsabilidades sin afectar la liquidez de la empresa.

Además, la función financiera se encarga de la administración minuciosa de los recursos económicos, materiales, humanos, entre otros, y tiene como fin aprovechar estos recursos al máximo. Sin embargo, este tipo de productividad debe ser lícita y estar alineada según las normas, leyes y principios que rigen a un país, son parte de una comunidad socialmente responsable y comprometida con la protección de la parte más vulnerada de las relaciones de trabajo.

Al analizar las diferentes posturas a favor y en contra de las leyes laborales, como las expuesta por los autores Céspedes y Martínez (2016), que afirman sobre los beneficios que tienen para la organización tener responsabilidad social y por otro lado, las aseveraciones realizadas por Olmedo (2018), indican las limitantes de las empresas ocasionadas por las legislación, es posible establecer que efectivamente, las leyes laborales pueden convertirse en un verdadero reto para los empresarios, por el compromiso que conlleva ejecutar una actividad económica en el mundo empresarial.

Estas limitantes, se deben a que por una parte las normas buscan proteger a sus ciudadanos de situaciones que puedan afectar su integridad o quebrantar sus derechos humanos y, por otro lado, encontramos el compromiso de la función financiera por mejorar las condiciones y el crecimiento de la empresa. En este punto ambas posturas persiguen objetivos que pueden afectar el desarrollo del otro, cuando una empresa se esfuerza por ser más competitiva puede cometer el error de priorizar su bienestar, irrumpir sobre las leyes que rigen su funcionamiento y a las que están obligadas a

cumplir.

En la actualidad, el compromiso de las empresas con las leyes, se ha convertido en un requisito indispensable en el mundo empresarial, aquellas entidades que se obligan con la sociedad, no solo mejoran su estatus entre los consumidores, sino que aportan enormemente a la consolidación de estructuras de negocios más competentes, basadas en la integridad, seguridad y retroalimentación con el medio en el que se desarrollan. Cada vez es más común encontrar empresas preocupadas por sus trabajadores y sus familias, lo que crea una relación cercana con sus colaboradores, y les permite una búsqueda en común de los objetivos organizacionales.

## Referencias

- Ariza, A. (2019). *Principales formas de vulneración de los derechos laborales en Colombia. Efectos generales previsibles en la economía* (tesis de diploma inédita). Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Economía. Bogotá, Colombia.
- Cadena, J. y Millán, M. (2005). *Nación y movimiento en América Latina. Siglo XXI*. México: Editores SA. de C.V.
- CEPAL (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano, regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo* (J. Weller, Ed.) Chile: Siglo Veintiuno Editores.
- Céspedes, G. M. y Martínez, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (22), 56-68. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702016000100001>
- Chávez, S. y Salinas, G. (2017). *Gestión financiera empresarial*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Consejo Editorial UTA.
- Córdoba, M. (2016). *Gestión Financiera*. México: ECOE Ediciones.
- Fajardo, M. y Soto, C. (2018). *Gestión financiera empresarial*. Ecuador: UTMACH.
- Gitman, L. y Zutter, C. (2012). *Principios de Administración Financiera* (decimosegunda edición, vol. 12). México: Pearson.
- Gómez, M. (2011). Obligaciones de tipo laboral del empresario. *Dictamen Libre*, 31.
- Granda, M. L. (2007). *Fundamentos de Legislación Laboral*. ITM. Colombia: Handle.
- Honorable Congreso Nacional (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-089. Código de Trabajo*. Ecuador. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla - México*, 8(33), 59-76.

- 
- Narváez, L. (2020). *Manual de Derecho Laboral*. México: Trillas.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Quito, Ecuador: Friedrich Eberto Stiftung.
- Peña, E. (1999). *Temas de Derecho Laboral II*. Guayaquil: Edino.
- Pérez, J. F. (2015). *La gestión financiera de la empresa*. Madrid: ESIC.
- Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 87(21), 203-228.
- Quizhpe, F., Zúñiga, C. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la tipicidad del acoso laboral en la legislación ecuatoriana. *Opuntia Brava*, 11(2), 340-356. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/766>
- Raymond, W. S. (1998). *El derecho del trabajo como categoría histórica* (A. F. C. Arenas Posadas, Ed.). Perú: Grupo Editorial Atril.
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. México: Azcapotzalco-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Rosales, C., García, S. y Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 106-117.
- Torres, S. (2014). *La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral. Trabajo de pregrado*. Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/2965>
- Tratado de Versalles (1919). *Los Estados Unidos de América, el Imperio Británico, Francia, Italia y El Japón*. Archivo Nacional de Honduras: EDESA.
- Villasmil, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo (primera parte). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 98(21), 203-228.