

EDICIÓN I

IMPACTO DE LA RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN

Castillo Castillo Karina Alexandra | Córdova Tobar Nancy Johana | Jaramillo Quezada
Pedro Alexis | Quevedo Jumbo Jackson Michael | Sarmiento Chase Joffre Vicente

Impacto de la responsabilidad laboral en la Gestión del Talento Humano para incrementar la productividad en los trabajadores de una organización.

Autores

Karina A. Castillo C

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano - Loja

Nancy J. Córdova T.

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano - Loja

Pedro A. Jaramillo Q.

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano - Loja

Joffre V. Sarmiento C.

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano - Loja

Jackson M. Quevedo J.

Instituto Superior Tecnológico Sudamericano - Loja

Gestión del Talento Humano, Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

El presente trabajo fue realizado con el financiamiento apoyo y afiliación del Instituto Superior Tecnológico Sudamericano

La presente obra fue revisada por 2 pares académicos externos ciegos conforme al proceso editorial del Centro de Investigación Latinoamericano para el Desarrollo e Innovación CILADI.

Los rigurosos procedimientos editoriales de CILADI garantizan la selección de manuscritos por sus aportes significativos al conocimiento y cualidades científicas. Todas las obras publicadas por CILADI cuentan con ISBN y se encuentran disponibles en la web (www.ciladi.org)



Centro de Investigación Latinoamericano
para el Desarrollo e Innovación

Centro de Investigación Latinoamericano
para el Desarrollo e Innovación

Guayaquil- Ecuador

<https://ciladi.org/>

AÑO 2024

Copyright © 2024

Todos los derechos reservados.

ISBN: 978-9942-7217-7-8

Prólogo

La presente obra se adentra en la intersección crítica entre el cumplimiento legal y la productividad en el contexto ecuatoriano. A través de un riguroso examen de los marcos constitucionales y regulatorios que rigen las actividades laborales, se pone de manifiesto cómo la adhesión a estas normativas, desde la perspectiva del empleador, puede impulsar el desempeño y elevar los niveles de productividad dentro de las organizaciones. Es fundamental entender y cumplir con los distintos roles y responsabilidades de trabajadores y empleadores en este proceso.

En el centro de este análisis se sitúa el área de gestión del talento humano, que desempeña un papel crucial en la implementación y supervisión de las responsabilidades laborales. Esta área asegura que tanto las obligaciones como los beneficios estén claramente definidos y comprendidos. Al conceptualizar y estructurar estos procesos, se logra una comprensión más profunda de cómo la responsabilidad laboral incide en la productividad y el bienestar general de los miembros de la organización.

El cumplimiento normativo por parte de las empresas, mediante acciones y métodos diligentes, no constituye únicamente una necesidad procedimental, sino un imperativo estratégico. Este cumplimiento garantiza una funcionalidad operativa fluida, regula las actividades y, sobre todo, asegura el bienestar y la estabilidad de los trabajadores. La práctica eficiente de la responsabilidad legal y administrativa no solo beneficia a los trabajadores, sino que también crea un entorno de trabajo que fomenta la innovación, la colaboración y, en última instancia, el éxito sostenido de la organización.

PhD. Antonio Poveda

Editor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I: CUMPLIMIENTO DE NORMATIVA LEGAL VIGENTE EN ECUADOR, PROPUESTA DESDE EL ROL DEL EMPLEADOR.9

| | |
|---|----|
| 1. Antecedente Jurídico - Constitucional | 11 |
| 2. Principales Factores Constitucionales en la Relación Laboral entre Trabajador y Empleado. | 12 |
| 2.1. Regulación de Trabajo para los Grupos de Atención Prioritaria | 13 |
| 2.2. Remuneración dispuesta en la Constitución | 14 |
| 2.3. Principios Constitucionales que Sustentan las Obligaciones Laborales.. | 15 |
| 2. El Contrato de Trabajo y su rol en la Relación Laboral | 19 |
| 3. Régimen de Obligaciones y Prohibiciones dispuestas para el Empleado y Trabajador | 22 |
| 4. Jornada de Trabajo en las Organizaciones..... | 34 |
| 5. Remuneración como Obligación del Empleado | 36 |
| 6. Glosario:..... | 38 |

CAPÍTULO II: RESPONSABILIDAD LABORAL.....40

| | |
|-------------------------------------|----|
| 7. Conceptos Básicos | 40 |
| 8. Concepto Empleado..... | 40 |
| 9. Concepto de Trabajador | 40 |
| 10. Concepto de Sueldo Básico | 41 |

| | | |
|-----|--|----|
| 11. | Concepto de relación laboral | 41 |
| 12. | Responsabilidad Laboral..... | 41 |
| 13. | Responsabilidad Laboral del Trabajador | 42 |
| 14. | Responsabilidad Laboral del Empleador | 43 |
| 15. | Nómina..... | 60 |
| 16. | Encabezado | 62 |
| 17. | Ingresos | 63 |
| 18. | Deducciones | 63 |
| 19. | Líquido a Recibir | 64 |

CAPITULO III

CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES LABORALES.....65

| | | |
|-------|---|----|
| 20. | Cumplimiento de Responsabilidades Laborales | 65 |
| 21. | Estudio del comportamiento de Responsabilidades Laborales | 66 |
| 21.1. | Población y Muestra | 66 |
| 21.2. | Análisis de resultados | 68 |
| 21.3. | Estudio técnico general | 87 |

CAPÍTULO IV

ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD.....92

| | | |
|-------|---|-----|
| 22. | Análisis de la Incidencia del Cumplimiento de la Responsabilidad Laboral. | 92 |
| 23. | Indicadores de Productividad Laboral | 96 |
| 24. | Concepto de Productividad | 98 |
| 25. | Indicador de Productividad | 98 |
| 26. | Eficacia | 99 |
| 26.1. | Indicador de Cálculo de la Eficacia | 99 |
| 27. | Eficiencia | 100 |
| 27.1. | Indicador de Cálculo de la Eficiencia | 101 |
| 28. | Efectividad | 101 |

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....103

| | | |
|-------|---------------------------------|-----|
| 29. | Conclusiones | 103 |
| 29.1. | Discusión de Conclusiones | 105 |
| 30. | Bibliografía | 108 |

Resumen

La responsabilidad laboral conocida también como el compromiso en el trabajo tanto por parte del empleador como del trabajador es definido como un elemento clave para construir una cultura empresarial positiva y lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Dentro del desarrollo de las organizaciones y tomando como referencia directa las áreas claves de la organización partimos analizando el impacto positivo que tiene el cumplimiento de normativa legal vigente en Ecuador desde el rol del empleador; factores constitucionales y reguladores que rigen la actividad laboral para garantizar el buen desempeño y con ello elevar los niveles de productividad en los trabajadores de una organización.

Así mismo es indispensable mencionar que la responsabilidad laboral se cumple directamente en el área de gestión de talento humano ya que es indispensable conocer y cumplir los diferentes roles trabajadores y empleadores dentro de las organizaciones, se considera importante conceptualizar temas y definir procesos de relevancia tanto obligaciones y beneficios para comprender como la responsabilidad laboral incide en la productividad de quienes forman parte de las entidades económicas.

El cumplimiento normativo por parte de las empresas a través de acciones y métodos garantizan el buen funcionamiento legal y administrativo, regulan las actividades y sobre todo aseguran el bienestar y la estabilidad de sus trabajadores dentro de las mismas.

Hay que tener presente que la práctica eficiente de todo tipo de responsabilidad legal y administrativa no solo beneficia a los trabajadores, sino que también crea un entorno de trabajo que favorece la innovación, la colaboración y, en última instancia, el éxito sostenido de la organización.

La presente publicación busca disminuir la brecha existente entre la teoría y la aplicación de la práctica con respecto a responsabilidad laboral en la gestión del talento humano, su análisis, aplicación y resultados obtenidos efectivos presenta desafíos significativos.

Abstract

Labor responsibility, also known as work commitment by both the employer and the worker, is defined as a key element in building a positive corporate culture and achieving short-, medium-, and long-term goals.

Within organizational development, and directly referencing key organizational areas, we begin by analyzing the positive impact of complying with current legal regulations in Ecuador from the employer's role. Constitutional and regulatory factors that govern labor activity ensure good performance and thereby increase productivity levels among workers in an organization.

It is also essential to mention that labor responsibility is directly fulfilled within the human talent management area. It is crucial to understand and fulfill the different roles of workers and employers within organizations. Conceptualizing topics and defining relevant processes, including obligations and benefits, is important to comprehend how labor responsibility impacts the productivity of those who are part of economic entities.

Compliance with regulations by companies through actions and methods ensures legal and administrative proper functioning, regulates activities, and above all, guarantees the well-being and stability of their workers.

It should be noted that the efficient practice of all types of legal and administrative responsibility not only benefits the workers but also creates a work environment that fosters innovation, collaboration, and ultimately, the sustained success of the organization.

This publication seeks to bridge the gap between theory and the application of labor responsibility practices in human talent management. Its analysis, application, and effective results present significant challenges

.Capítulo I

Cumplimiento de normativa legal vigente en Ecuador, propuesta desde el rol del empleador.

1. Antecedente Jurídico - Constitucional

La Constitución de la República del Ecuador vigente desde el año 2008 y aprobada mediante referéndum, guarda el puesto más alto dentro de la jerarquía jurídica, basando esto en la pirámide de Kelsen, (Galindo,2018) quien estableció un orden de normas a respetar, estando la Constitución en lo más alto y el resto de leyes existentes se encuentran en un grado jerárquico inferior, por lo tanto, cualquier ley, nueva reforma legal, tratados internacionales, decretos presidenciales o acuerdos ministeriales, deben conservar siempre su naturaleza de guardar estricta observación a la carta magna; de la misma forma establece en su artículo número 1 que Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia social (CRE, 2008) dejando en claro que nuestro país se rige bajo un sistema jurídico normativo, es decir, que cualquier actividad desarrollada en el país se sustenta bajo el principio de legalidad.

Entre los principales deberes laborales se marca la defensa a los sectores más vulnerables de la sociedad, la inclusión se ha vuelto una acción obligatoria en nuestro país al permitir que quienes pertenecen a los grupos de atención prioritaria puedan acceder a un empleo digno y en igualdad de condiciones, tales grupos son las mujeres, adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, además de todos los grupos que menciona el artículo 11 numeral 2, el cual menciona:

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra

distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”; con este antecedente, se deja en claro manifiesto la obligatoriedad que expresa la Constitución, de erradicar cualquier tipo de discriminación y propender a la inclusión laboral, basados en un sistema de meritocracia, como se lo analizará posteriormente.

2. Principales Factores Constitucionales en la Relación Laboral entre Trabajador y Empleador.

Como dice el artículo 327 de la Constitución, la relación laboral en Ecuador, parte con un vínculo laboral bilateral, donde se contraen obligaciones mutuas entre empleador y trabajador, el empleador mantiene responsabilidades consistentes en pagar una remuneración justa en el tiempo y plazo previstos en el contrato, mantener a su trabajador en el régimen del Seguro Social, cancelar otras remuneraciones adicionales que establece la ley; mientras que el trabajador, se obliga al firmar el contrato a cumplir con lo que emana de dicha obligación.

El artículo 329 manifiesta la premisa de no discriminación, por eso al establecer la relación laboral se sustenta en un adecuado proceso de selección, contratación y promoción del personal, donde no se considerará o utilizará herramientas discriminatorias para quien postula a un cargo en una determinada institución, sino que el sistema idóneo para dicho proceso debe basarse en un sistema de méritos, donde prevalezcan las habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidad de una persona para ejercer una actividad.

Los instrumentos utilizados por los profesionales en Gestión del Talento Humano dentro de un proceso de contratación y selección de personal, debe fundamentarse en entrevistas, test, cuestionarios que contribuyan a conocer la formación académica, así como las

habilidades y destrezas que el trabajador pueda desempeñar en su lugar de trabajo, es por ello que se debe evitar cualquier tipo de pregunta que afecte la dignidad de la persona.

2.1.Regulación de Trabajo para los Grupos de Atención Prioritaria

La Constitución de la República del Ecuador, al ser garantista en cuanto a los derechos de los trabajadores, establece los lineamientos generales en los que se debe cumplir dentro de una relación laboral en cuanto a personas con discapacidad, mujeres embarazadas, los cuales buscan erradicar en su totalidad cualquier tipo de discriminación.

En cuanto a las personas con discapacidad, la norma suprema expresa la garantía de dos condiciones como inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones, en cuanto a la primera condición se debe tomar en consideración los procesos idóneos para el ingreso a instituciones de personas con algún tipo de discapacidad, se debe tomar en cuenta sus conocimientos, condición física, es decir que sea una actividad acorde a las capacidades que pueda desarrollar esa persona, así también es importante considerar las aptitudes o el conocimiento para el que se encuentra apto y pueda aplicarlo. Cabe destacar, que ya en normativas, como Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público, se establece la obligatoriedad de contar con un número de personal con algún tipo de discapacidad, siendo para ambas leyes un promedio obligatorio de 4% del personal total.

La remuneración de las personas con discapacidad debe ser justa, equitativa, en consideración a lo que una persona desarrolla en el desenvolvimiento de sus actividades, sin embargo, en la remuneración de una persona con discapacidad, queda terminantemente prohibido realizar rebajas o disminuir el sueldo por concepto de discapacidad, debe ser cancelado de forma íntegra, de modo que no afecte ni vulnere el derecho a una remuneración justa de una persona con discapacidad, teniendo en cuenta también que adicionalmente deben cancelar todos los beneficios que por ley corresponden.

El siguiente grupo de atención prioritaria se encuentra previsto en el artículo 331 de la Constitución, que defiende el derecho al trabajo de las mujeres, donde se garantiza que su acceso al empleo sea en igualdad de condiciones, sobre todo que se considere la formación, promoción laboral y profesional, así como también a una remuneración equitativa.

Se prohíbe también, cualquier tipo de acoso o acto que genere violencia contra la mujer, sea verbal, física, psicológica o sexual, se sancionará todo tipo de acción u omisión en cuanto a la generación de dichos actos. La responsabilidad es para quien cometa directamente las acciones mencionadas, así como también para quien tenga conocimiento, sea testigo y no ponga en conocimiento de su inmediato superior.

Por último, con relación a los derechos de la mujer trabajadora, dentro del artículo 332 de la Constitución se garantiza y defiende sus derechos reproductivos, velando porque el estado de gestación no sea un impedimento al momento de poder aplicar a una vacante en una institución, siempre y cuando las actividades a desarrollar estén acorde a su capacidad y no ponga en peligro ni su vida ni la de su hijo. El segundo inciso del citado artículo constitucional expresa que la mujer trabajadora, no puede ser despedida una vez que se encuentra en estado de embarazo.

Al proteger los derechos reproductivos, no se podrá limitar a una persona al momento de quedar en estado de gestación, bajo la amenaza de despedirla si queda embarazada, también, no se le puede imponer el número de hijos que pueda al número de hijos y el momento en que la pareja o la futura madre haya planificado el momento de su embarazo.

2.2. Remuneración dispuesta en la Constitución

La remuneración en Ecuador se basa en la fijación de un salario básico unificado, que debe revisarse anualmente, según el artículo 117 del Código de Trabajo; hoy (2023), mediante Decreto Ejecutivo No. 611 (Ejecutivo, 2022) dicho salario es de \$450,00, que debe cubrir las necesidades básicas de la persona trabajadora y las de su familia.

La Constitución ecuatoriana en su artículo 328 establece parámetros que manifiestan que la remuneración fijada deberá ser justa, es decir, los ingresos que obtiene la persona trabajadora y que son el sustento que cubre las necesidades básicas de las personas y de sus familias.

El respeto y protección a la remuneración del trabajador cuenta con protección jurídica que se expresa en la norma, donde manifiesta que el sueldo del trabajador es inembargable, por lo tanto, no se puede retener el sueldo, siendo la única excepción el pago de pensión alimenticia.

El pago de remuneración se dará en el tiempo establecido, en la forma prevista y, sobre todo, la cantidad convenida entre las partes sin disminución, exceptuando la forma libre y voluntaria del trabajador que se descuenta una cantidad de su sueldo dentro de la asociación a la que puede pertenecer.

Otra forma de retener parte de la remuneración del trabajador será cuando este cometa alguna infracción que amerite una sanción de carácter pecuniario, cabe destacar, que según el Código de Trabajo se establece un máximo del 10% de la remuneración del trabajador, que será lo único que se pueda retener, el detener una cantidad mayor de remuneración será considerado un acto ilegal.

2.3.Principios Constitucionales que Sustentan las Obligaciones Laborales.

En el Derecho en general, los principios son un pilar fundamental, ya que en ellos se sustenta su origen, brinda un orden a seguir donde nace el resto del ordenamiento jurídico; en el caso particular del Derecho Laboral en el país, el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se plasman dieciséis principios, en los cuales se sustenta el derecho al trabajo, a continuación, un ligero análisis de cada uno de ellos, haciendo énfasis en aquellos que fundamentan la presente obra.

Tabla 1.

Principios Constitucionales del derecho al trabajo

Constitución de la República del Ecuador

Art. 326. - Principios Constitucionales que rigen el derecho al trabajo:

| | |
|---|---|
| <i>1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.</i> | <ul style="list-style-type: none">• Es deber del Estado, generar políticas que contribuyan al incentivo de empleo en el país.• El empleo se enmarca en la dignidad, respeto, condiciones justas para el trabajador.• Busca la eliminación del subempleo, así como también del desempleo.• En Ecuador no se puede renunciar a los derechos laborales.• Esos derechos son aspectos que le pertenecen a los ciudadanos y bajo ningún concepto o justificación se podría renunciar a su derecho a una remuneración justa, a la seguridad social, al pago de remuneraciones adicionales, a vacaciones, entre otros beneficios que la ley otorga.• La nulidad de cualquier estipulación que pueda contrariar lo dispuesto, implica que no existe herramienta jurídica alguna, que pueda prestar oposición a lo dispuesto en la Constitución.• En Derecho, pueden existir elementos como vacíos jurídicos, contradicción de leyes, que pueden ocasionar conflictos en la adecuada administración de justicia, por ello, es que nuestra Constitución manteniendo vivo su espíritu garantista, siempre actúa de forma favorable a las personas trabajadoras. |
| <i>2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.</i> | |
| <i>3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.</i> | <ul style="list-style-type: none">• La remuneración de un trabajador, cuenta con la característica de ser justa, equitativa.• Un empleador cumple con la obligación de cancelar a su trabajador un sueldo acorde a las actividades que cumple dentro de la institución, es decir, equitativo en cuanto a sus funciones.• Es responsabilidad del empleador, brindar a sus trabajadores un entorno laboral adecuado, propicio para el ejercicio de las actividades a desarrollar en la institución, este es un factor muy relevante que impacta positivamente en el trabajador al momento de cumplir sus actividades.• El empleador tiene la obligación de otorgar a sus trabajadores, equipos de seguridad y un entorno que garantice de forma óptima su salud, integridad, higiene y bienestar.• Es deber y política del Estado, a través de las instituciones pertinentes el control y vigilancia constante de que se cumpla con todas las |
| <i>4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.</i> | |
| <i>5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.</i> | |

6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*

7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*

8. *El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*

9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*

10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*

medidas de seguridad, salud en el trabajo y la gestión de riesgos.

- El sufrir un accidente de trabajo o enfermedad, no es causal para dar por terminada una relación laboral mientras esta no exceda de un año conforme lo indica el Código de Trabajo.
 - Una persona que ha sufrido un accidente y se ha rehabilitado oportunamente, deberá reintegrarse inmediatamente a su puesto de trabajo; este tiempo incluye la recuperación del trabajador.
 - La Constitución emite la libertad al derecho de organización de las personas trabajadoras en las instituciones, a través de la conformación de sindicatos, gremios, asociaciones.

 - El Estado a través de su normativa defiende a la asociación de trabajadores; de la misma forma, los trabajadores están en plena libertad de afiliarse, así como de desafiliarse el momento que lo crean oportuno.

 - El Estado, reconoce la organización de los trabajadores en el sector público, sin embargo, otorga autorización para que cada sector laboral existente en el país, cuente con la representación legal de una sola organización, no puede existir una por cada institución pública.
 - En nuestra sociedad se pretende crear y aplicar una cultura de paz, la cual implica que desde las situaciones más pequeñas para las personas en cualquier tipo de relación se pueda optar por el diálogo como el medio óptimo para la solución de conflictos.
 - Este tipo de resolver conflictos impacta positivamente en las partes involucradas, así como también genera un beneficio positivo a la Administración de Justicia en el Ecuador, en cuanto a la carga y celeridad procesal.
-

11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*

12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*

13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*

14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*

15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y*

- El diálogo debe primar en el caso de existir un conflicto que deba ser solucionado.
- Nuestra justicia, reconoce a la justicia alternativa, como un medio para la resolución de conflictos a través de la mediación, la cual en el Ecuador de a poco está alcanzado la relevancia y su aplicación correcta, contribuyendo de forma óptima a la reducción de carga procesal en la Administración de Justicia.
- A través de la mediación, se permite establecer acuerdos de pago que no impliquen la renuncia de derechos, en concordancia con el principio número 2 del presente artículo 326.
- La administración de justicia ecuatoriana, mantiene una particularidad en cuanto al tratamiento de cualquier conflicto que pueda desembocar en la relación laboral, es por ello, que de forma clara y precisa se establece que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, será el idóneo para resolver dichos conflictos.
- La contratación colectiva es un legítimo derecho que mantienen las personas trabajadoras y empleadoras, es una forma oportuna de erradicar la precarización laboral, manteniendo y asegurando la estabilidad del trabajador.
- Los trabajadores tienen su legítimo derecho a la huelga, como reclamo, de hacer oír su voz ante una acción que vulnere sus derechos; esto debe desarrollarse bajo la legalidad, protegen los dirigentes sindicales.
- El servicio público en el Ecuador, es una de las prioridades en cuanto se refiere al Estado, es por ello, que es primordial pensar en el bienestar de los ciudadanos y otorgarles un servicio de calidad, el presente numeral es el claro reflejo de la prohibición de determinados servicios públicos, los cuales por su aporte, generan un grave perjuicio a los ecuatorianos en caso de detenerse y en caso de hacerlo, se pueden tomar las medidas judiciales respectivas, considerando que se está contraviniendo a la norma suprema del país.

telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

- El Estado ecuatoriano, mediante Decreto Presidencial No. 225 – 2009, establece la diferenciación que se conlleva entre los trabajadores que se sujetan a la distinta normativa legal vigente en nuestro país, quienes tengan la calidad de empleado se sujetan a la Ley Orgánica de Servicio Público, mientras, quienes están en la categoría de obreros se someten a las normas del Código de Trabajo.

Nota: La tabla indica los dieciséis principios Constitucionales en los cuales se sustenta el derecho al trabajo en Ecuador. Tomado de (Constituyente, 2008)

2. El Contrato de Trabajo y su rol en la Relación Laboral

Se considera el contrato de trabajo, como una herramienta jurídica óptima para el adecuado establecimiento de una relación laboral entre empleador y trabajador, es por ello por lo que en el Código de Trabajo se ha plasmado cada uno de los tipos de contrato acorde a la actividad que se vaya a desarrollar; a continuación, se explica la clasificación y el tipo de contrato al que pertenece cada uno:

Tabla 2.*Clasificación del Contrato de Trabajo*

| CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO | |
|---|--|
| POR LA FORMA DE ELABORAR EL CONTRATO (Art. 12) | |
| Escrito (Art. 12) | <ul style="list-style-type: none"> ● Inicia con un acuerdo verbal, luego se lo plasma en un escrito. ● Forma parte de uno de los tipos de contrato. |
| Tácito (Art. 12) | <ul style="list-style-type: none"> ● A falta de contrato escrito, se considera una relación tácita. ● Surte los mismos efectos que un contrato escrito para las partes. |
| POR LA REMUNERACIÓN (Art. 13) | |
| Sueldo (Art. 13) | <ul style="list-style-type: none"> ● Se toma como base una unidad de tiempo. ● No se considera la cantidad de trabajo, sino el tiempo transcurrido. ● Su pago no excede de un mes. |
| Jornal (Art. 13) | <ul style="list-style-type: none"> ● Se toma como base una unidad de tiempo. ● Su pago no excede de una semana. ● El trabajador participa de las utilidades de ventas del empleador. |
| Participación (Art. 13) | <ul style="list-style-type: none"> ● Las comisiones por ventas se vuelven en la remuneración del trabajador. ● No existe un monto mínimo ni máximo para el pago, el ingreso es netamente de acuerdo a las ventas generadas. ● Se fusiona el contrato a sueldo y participación. ● A más del sueldo, el trabajador recibe una comisión por ventas. |
| Mixto (Art. 13) | <ul style="list-style-type: none"> ● El sueldo no varía, se lo debe cancelar de forma íntegra, conforme lo estipula el contrato de trabajo. ● Las comisiones, pueden variar conforme las ventas generadas pueden aumentar en caso de existir ventas adicionales, de no ser así simplemente se cancela el sueldo. |
| POR LA FORMA DE EJECUCIÓN (Art. 16) | |
| Obra cierta (Art. 16) | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador toma a su cargo una labor determinada por una remuneración ● No se considera el tiempo, sino, la terminación total de la obra. ● La remuneración se establece, bajo un previo acuerdo entre las partes. ● Se toma en consideración el tiempo acordado para la ejecución de la obra en una jornada específica. |
| Por Tarea (Art. 16) | <ul style="list-style-type: none"> ● La remuneración se establece previo a la ejecución de la obra. ● Una vez que se termina la obra, se da por terminado automáticamente el contrato de trabajo. |
| Por Destajo (Art. 16) | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie o en general por unidades de obra. |

Teletrabajo
Artículo innumerado 16
(Art.) (...)

**Obra o servicio determinado dentro del giro de
negocio**
(Art. 16.1)

Indefinido
(Art. 14)

Eventual
(Art. 17)

- La remuneración se cancela, tomando en consideración el pago de cada unidad, es decir, el pago se realiza en base a las piezas o partes que colocó.
- Cumplimiento de actividades basadas en las TIC.
- No se requiere la presencia física del trabajador en un lugar determinado.
- El empleador puede controlar las actividades del trabajador de forma remota, debiendo este último responder a dicho control.
- Quienes laboran bajo esta modalidad, se sujetan a los mismos derechos establecidos en la ley.
- El lugar de trabajo puede ser determinado por las partes previo al inicio de las actividades, ya que puede ser en el domicilio u otro lugar.
- El trabajador tiene derecho a desconexión, donde se garantiza la no obligación a responder cualquier tipo de comunicado.
- Se contrata al trabajador para el cumplimiento de una obra o labor específica.
- Una vez terminada la labor, se procede a liquidar conforme lo indican las reglas del desahucio.
- Para la ejecución de nuevas obras, el empleador tiene la obligación de contratar a quienes hayan participado en obras anteriores, acorde a la cantidad requerida de trabajadores.
- El periodo a prueba aplica únicamente en el primer contrato, conforme lo indica el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136. (MDT, 2020)
- Aplican las normas del visto bueno y despido intempestivo de ser el caso.

DURACIÓN DE CONTRATO

- Existe una fecha de inicio, pero no se establece una fecha de finalización.
 - Se incluye una cláusula de periodo a prueba de noventa días.
 - Puede terminarse bajo las causales previstas en el artículo 169 del Código de Trabajo.
 - Aplica únicamente para cubrir necesidades circunstanciales del empleador, como reemplazo de personal por uso de vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad.
 - En el contrato se establece la causa que motivó la contratación, nómina de personal reemplazado y duración.
 - Cubre también mayor demanda de producción o servicio, la relación entre las
-

| | |
|--|---|
| <p>Ocasional (Art. 17)</p> | <p>partes no puede ser mayor de 180 días de forma continua y 365 de forma discontinua.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El contrato termina automáticamente, una vez que se reintegra el trabajador, conforme lo estipule el contrato. ● Atiende necesidades emergentes no vinculadas a la actividad habitual del empleador. ● Su duración no excede de treinta días en un año. ● El sueldo o salario, se incrementa en un 35% del salario básico. ● Se sustentan en la costumbre o la contratación colectiva. |
| <p>Temporada (Art. 17)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Se celebra entre una empresa (empleador) y un trabajador o grupo de trabajadores. ● Se lo ejecuta en la realización de trabajo cíclicos por su naturaleza discontinua de labores. ● Los trabajadores forman parte cada que se requiere de sus labores. |

Nota: La tabla indica las principales características de cada contrato de trabajo separado por su clasificado. Tomado de (CN, 2005)

3. Régimen de Obligaciones y Prohibiciones dispuestas para el Empleador y Trabajador

En nuestro país, según lo sustenta el Código del Trabajo, se crea un régimen de obligaciones y prohibiciones que deben cumplir el empleador y el trabajador, dicha imposición legal cumple con el principio de legalidad y se encuentra dentro de la norma constitucional.

A continuación, un análisis de los artículos 42, 44, 45 y 46 del Código del Trabajo, donde constan las obligaciones y prohibiciones, tanto del empleador como del trabajador:

Tabla 3.
Obligaciones del Empleador

| Código del Trabajo | |
|--|---|
| Art. 42. – Obligaciones del empleador | |
| <p><i>1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;</i></p> <p><i>2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;</i></p> <p><i>3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;</i></p> <p><i>4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;</i></p> <p><i>5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;</i></p> <p><i>6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio juntamente con otras empresas o con terceros.</i></p> <p><i>El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.</i></p> | <ul style="list-style-type: none">● En concordancia con la Constitución de la República, la remuneración es un derecho con el que cuenta el trabajador, por lo tanto, se vuelve una obligación para el empleador, quien debe cumplir basado en los principios de legalidad, justicia y equidad, complementado con el respeto a lo estipulado en el contrato de trabajo, ya que, en dicho instrumento jurídico, se establece el monto y la fecha en que se cancelará al trabajador su remuneración.● El numeral 5 del artículo 326 de nuestra norma suprema estipula las condiciones en las cuales los trabajadores deben desarrollar sus actividades● El empleador debe cumplir con dichos parámetros de medidas de prevención, seguridad e higiene en la instalación de los lugares donde se sujetará el trabajador; sobre todo, se debe brindar la suficiente accesibilidad para que las personas con discapacidad cuenten con lugares.● Es obligación del empleador, asumir su responsabilidad cuando un trabajador ha sufrido un accidente laboral o una enfermedad de carácter profesional.● En cualquiera de los dos casos que pueda suscitarse, es importante recordar la responsabilidad que mantiene el empleador de indemnizar a los trabajadores que sufrieran un accidente laboral o una enfermedad profesional.● Se impone la obligación de crear comedores en los lugares de trabajo siempre que se cumplan dos requisitos, como son: en primer lugar, un mínimo de cincuenta trabajadores, en segundo lugar, que dicho puesto de trabajo se encuentre a más de dos kilómetros de distancia de la población más cercana.● En el presente numeral quinto, la obligación al empleador consiste ahora en crear escuelas elementales para los hijos de trabajadores, los requisitos a considerar para que aplique dicha obligación es que el campamento o lugar de trabajo se encuentre situado a más de dos kilómetros de distancia de la población más cercana y que el número de niños sea por lo menos de veinte.● En la imposición legal, se deben crear almacenes o comisariatos para la venta de artículos de primera necesidad, el empleador puede establecer el local por cuenta propia o la de terceros, que puede colocar una sucursal de un negocio existente en el lugar de trabajo, para suministrar al trabajador y sus familias los implementos necesarios para su subsistencia.● Dentro de dicho comercio, la venta de productos se la debe realizar a precio de fábrica, no se puede obtener ganancia alguna por parte del administrador del local y así mismo se debe cancelar |

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

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

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

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

el momento en que el trabajador recibe su remuneración, que como lo estipula el artículo 90 del Código de Trabajo, no podrá exceder del 10%.

- En cuanto al incumplimiento, el empleador podrá ser objeto de sanción, la cual será de tipo pecuniario, cuando no realice lo dispuesto en el presente artículo, y dicha multa será de \$4 a \$20 dólares diarios, hasta el momento en que aplique dichos establecimientos, esto se fijará aplicando el principio de proporcionalidad, tomando en consideración dos factores como la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores que se perjudiquen por no contar con el comisariato.

- Los empleadores deben mantener un registro de los trabajadores, donde conste los principales elementos que constan en el presente artículo, esto con el fin de poder ubicar de forma efectiva al trabajador, y así mismo para que se conlleve una adecuada gestión del Talento Humano dentro de la entidad, facilitando procesos e incluso las visitas de las instituciones pertinentes como Inspectoría de Trabajo e Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- Es necesario que el trabajador cuente con todos los insumos para poder ejecutar sus actividades de forma oportuna, siendo así, que el empleador debe otorgar a los trabajadores todos los equipos y herramientas necesarias para la ejecución del trabajo.

- El empleador se convierte en la persona encargada de suministrar dichas herramientas, así como un lugar adecuado para cumplir las actividades.

- Existen actividades para el trabajador que cuentan con la autorización legal plasmada en la ley y por ende no debe ser considerada como objeto a descuentos en la remuneración, estas actividades en particular son:

- Sufragio, para lo que el trabajador contará con cuatro horas como máximo.

- Atención médica en el IESS, con la debida justificación de la cita asignada el día y hora correspondiente.

- Diligencias procesales que se conllevan en un proceso judicial.

- En concordancia a lo dispuesto en la Constitución de la República, en cuanto a la protección y garantías a los derechos de la mujer trabajadora, y tal como lo dispone el artículo anterior, las mujeres que se encuentran en un procedimiento judicial, como víctimas de violencia de género, contarán con el tiempo necesario para ejecutar cualquier trámite o diligencia relacionada al proceso. Es importante acotar, que las horas utilizadas, no serán objeto de descuento a su remuneración ni interferirán en sus vacaciones en lo que a descuento comprende.

- El derecho a la libre asociación es un derecho colectivo con el que cuentan los trabajadores, siendo de obligatorio cumplimiento al empleador permitir la creación y así mismo respetar la asociación, su forma

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

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

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

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

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

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

- a) El tiempo de servicio;
- b) La clase o clases de trabajo; y,
- c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

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

de gobierno, quienes se afilian y quien no lo haga, todo esto en el marco establecido en la ley.

- 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;

- El Reglamento Interno de Trabajo, es una normativa legal creada para regular a lo interno de una institución la relación laboral, siempre respetando el principio de jerarquía legal acorde a las leyes laborales que se aplica, este orden jerárquico es en primer lugar la Constitución de la República del Ecuador y en segundo lugar el Código de Trabajo.

- Para poder aplicar la normativa de un Reglamento Interno de Trabajo en una institución, debe en primer lugar estar debidamente aprobado por la Dirección Regional del Trabajo, conforme lo indica el artículo 64 del Código de Trabajo; sin esta aprobación, se torna ilegal cualquier aplicación dentro de una institución de dicho reglamento.

- El crear un adecuado clima laboral dentro de una institución, parte precisamente del trato y respeto que se guardan las partes, para lo cual, se obliga en este caso al empleador a que mantenga un trato cordial, ameno, donde prime el respeto para con sus trabajadores y creando un agradable entorno de trabajo.

- El empleador, debe emitir a su trabajador certificados de tipo laboral, las ocasiones que este lo solicitare, confiriéndolo de forma gratuita y siendo entregado de forma directa al solicitante.

- De la misma forma, el momento en que concluye la relación laboral, se debe conferir de forma automática y gratuita, un certificado donde conste los elementos indicados en el presente artículo, debiendo plasmar la verdad en cuanto a los datos solicitados.

- El empleador es la persona responsable jurídicamente de atender y conllevar todo lo relacionado a los aspectos laborales, dentro de ello, los reclamos deben ser puestos a conocimiento y solucionados de él con el fin que brinde la oportuna y debida atención.

- Será el empleador conjuntamente con el Departamento de Gestión del Talento Humano, los encargados de establecer los procesos para el correcto tratamiento de los reclamos.

- El empleador debe otorgar un lugar donde se pueda guardar de forma segura los útiles que son propiedad del trabajador para ejecutar su trabajo.

- Bajo ningún concepto, le está permitido al empleador, retener dichos insumos al trabajador, bajo el concepto de indemnización o garantía.

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

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

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

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

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

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

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

23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y

- El Estado establece inspecciones a través de la institución rectora del trabajo en el Ecuador como lo es el Ministerio de Trabajo, mediante la Inspectoría de Trabajo, incluso dentro de la seguridad social de la que deben gozar los trabajadores también abarca las inspecciones del IESS.

- Bajo ningún concepto el empleador debe interponerse a dichas visitas técnicas, al contrario, debe mostrar todas las facilidades y aportar con la información que los funcionarios requieran.

- El empleador está en toda la capacidad y potestad de exigir a dichos funcionarios sus credenciales, a fin de poder determinar su vínculo con la institución a la que pertenecen.

- La causal de que el trabajador, no pueda ejecutar sus actividades por neta responsabilidad del empleador, no es motivo para que se descunte algún tipo de rubro por no poder ejercer la actividad; por lo tanto, de ser ese el caso la remuneración debe ser cancelada de forma íntegra.

- En caso de que el trabajador padeciera una enfermedad no profesional, es decir, que no tuvo nada que ver con su actividad laboral, el empleador debe cancelar el cincuenta por ciento de su remuneración, cuando este no cuente con el derecho a la prestación por parte del IESS, para ello, se debe presentar el certificado médico que acredite la imposibilidad de trabajo o el reposo que debe guardar.

- Para las asociaciones de trabajadores que requieran de una oficina para sus funciones, se les debe otorgar un espacio para dicho efecto, siempre y cuando su lugar de trabajo se encuentre situado fuera de las poblaciones.

- En caso de no existir un espacio acorde a las necesidades, la asociación cuenta con el respaldo legal de emplear cualquier local asignado para el alojamiento de los trabajadores.

- Al existir voluntad expresada de forma escrita, el empleador queda en la obligación y potestad de retener de la remuneración del trabajador el monto que se haya destinado para el pago de cuotas o aporte de la asociación.

- El empleador está obligado a cubrir con los viáticos del trabajador, considerando que viaja para cumplir funciones inherentes a su trabajo y, sobre todo, representando a la institución donde presta sus servicios.

- En caso de existir una asociación de trabajadores, el empleador, que retiene la multa, debe entregar a la asociación que pertenece el trabajador, el cincuenta por ciento de lo retenido por concepto de sanciones que hayan sido cometidas como incumplimiento al contrato de trabajo.

- En las instituciones donde se cuente con un número de cien o más trabajadores, se contrate a un Trabajador Social, que cumpla con los requisitos solicitados para el cargo; si este número excede de

deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la “Organización, Competencia y Procedimiento”;

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado. En el caso de los obreros del sector público, podrán ejercer funciones de reemplazo previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano o de quien haga sus veces, con la verificación del cumplimiento del perfil requerido para el cargo, y previa certificación de disponibilidad presupuestaria. También se exigirá la aceptación expresa de la persona trabajadora y al finalizar el plazo de duración del reemplazo, la persona trabajadora regresará a cumplir sus funciones y a percibir su remuneración, inicialmente pactada.

Este retorno a las condiciones iniciales de trabajo no se considerará disminución de la remuneración pactada ni tampoco una decisión unilateral del empleador para la ejecución de una labor distinta de la convenida.

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

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

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

Los permisos por estudios se otorgarán hasta tres horas, para estudios de educación media y superior, previa certificación de una institución educativa legalmente reconocida.

Los permisos serán justificados por el trabajador y serán recuperados conforme el acuerdo de las partes sin que las horas recuperadas generen recargo alguno en su remuneración.

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

trescientos trabajadores se requerirá la presencia de otro profesional en Trabajo Social.

- Como se lo analizó en el tema relacionado a la contratación laboral, existe la figura del contrato eventual, el cual cubre exigencias circunstanciales de una institución, cuando aplican dichos casos, en cuanto a la remuneración, esta no podrá ser inferior a la básica que corresponda al trabajador reemplazado.

- El trabajador titular regresa al cumplimiento de sus funciones, este regresa bajo las mismas condiciones que venía manteniendo en la relación laboral.

- Al formar parte de la relación laboral la asociación de trabajadores, de debe fijar un procedimiento para la presentación de quejas, así como también la forma en cómo se las vaya a tratar.

- El Código de Trabajo, declara el conceder permiso o declarar la comisión de servicios por el plazo máximo de un año, manteniendo el derecho a seguir recibiendo su remuneración al trabajador que haya mantenido una relación laboral de más de dos a más de cinco años y que haya sido acreedor a una beca de estudio en materia relacionada a la ejecutada en la empresa, así mismo, un requisito adicional, es que la institución, tenga un mínimo de quince trabajadores, así como el dos por ciento de becados de la empresa.

- Al regresar de sus estudios, el becario debe laborar por lo menos dos años en la institución.

- Se otorgarán tres horas por concepto de estudios de educación media y superior, toda vez que justifique sus estudios con un certificado académico, emitido por la institución educativa.

- La propaganda sindical es una actividad que se encuentra plasmada en la ley, por ende, el empleador debe permitir la difusión de la propaganda interna del sindicato dentro de la empresa, procurando que dicha actividad, no altere el orden de la entidad, mucho menos las funciones de la empresa.

- Es deber del empleador, otorgar de forma gratuita a los trabajadores una vez al año un vestido a quienes presten sus servicios.

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

- La licencia es una forma de ausentarse el trabajador y que se encuentra permitida en la ley, en este caso, se concederá tres días de licencia al trabajador, por concepto de fallecimiento de su cónyuge o conviviente en unión de hecho o de sus parientes que se encuentren comprendidos dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- La obligación del Seguro Social para los trabajadores, viene plasmada desde la Constitución, es por tal razón, que el Código de Trabajo, emite la obligación de realizar la inscripción de los trabajadores en el IESS desde el primer día de labores, con lo cual se concreta lo que se conoce como el “aviso de entrada” que tendrá que ser en un máximo de quince días; en caso en cambio, de terminar la relación laboral se dará el “aviso de salida”.

- También se debe realizar inscripción de modificaciones de sueldos y salarios, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que puede padecer en algún momento el trabajador.

- Las instituciones de vigilancia cumplen la función de controlar, que, en las instituciones, el empleador mantenga de forma clara y visible las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales, así como los fondos de reserva.

- Entra en actuación la parte sancionadora, toda vez que se hubiere incumplido con la obligación dispuesta, y tendrá una sanción emanada por el IESS que consiste en la multa de un salario mínimo vital, otorgándole un plazo de diez días para su pago, en caso, de no proceder actúa de forma inmediata la ejecución coactiva.

- Una de las formas, de implementar la inclusión laboral, previstas en la Constitución es a través del Código de Trabajo, ya que el presente artículo se vincula directamente con las dichas obligaciones inclusivas para personas con discapacidad, al respecto se debe manejar el orden secuencial, realizado de la siguiente forma:

- Por cada 25 trabajadores/ Se contrata una persona con discapacidad

- Al segundo año/ Uno por ciento del total de trabajadores

- Al tercer año / Tres por ciento del total de trabajadores

- Cuarto año/ Cuatro por ciento del total de trabajadores

- Para la contratación de personas con discapacidad, se debe tomar en cuenta un sistema de

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

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

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

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

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

Nota: La tabla indica el régimen de obligaciones que debe cumplir el empleador dentro de la relación laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

reclutamiento y selección de personal, basado en evaluar el conocimiento, habilidades y capacidades, sin utilizar herramientas o instrumentos que puedan ser considerados ofensivos o discriminatorios. En caso de incumplimiento de lo citado en el numeral 33 del artículo 43, se impondrá una sanción económica de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas.

- La inclusión laboral, abarca a las mujeres, como actrices principales del desarrollo de la sociedad; es así que nace la obligación de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, para que ejecuten funciones dentro de la institución.

- La inclusión, implica también el hecho de adaptar las instalaciones acordes a las necesidades de las personas con discapacidad, es por ello, que las instituciones deben cumplir con la norma INEN 2 239:2000. (INEN, 2020)

- El Código de Trabajo, manifiesta la concepción, así como los elementos que debe contener para considerar acoso laboral dentro de la institución, para ello, existe la obligatoriedad del empleador de implementar programas que contribuyan a la erradicación de cualquier tipo de acoso dentro de la institución.

Una vez finalizado el análisis de las obligaciones del empleador, a continuación, se procede con la segunda parte del presente tema, como lo son las prohibiciones del empleador, al contrario de lo que sucede con las obligaciones, aquí se plasma las actividades que no se

puede desarrollar en la relación laboral, dicho régimen se sustenta en el artículo 44 del Código de Trabajo, y se compone por los siguientes literales:

Tabla 4.

Prohibiciones del Empleador

| Código del Trabajo | |
|--|---|
| Art. 44. – Prohibiciones al empleador | |
| <i>a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;</i> | <ul style="list-style-type: none">● Las multas deben guardar la debida concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, el cual debe estar legalmente aprobado , por lo tanto, el trabajador al momento de recibir la amonestación puede verificar que su causal se encuentre debidamente establecida en el RIT. |
| <i>b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;</i> | <ul style="list-style-type: none">● El límite establecido para retención de la remuneración por concepto de multas es un porcentaje del 10%, no se puede, bajo ningún concepto retener una cantidad mayor al trabajador. |
| <i>c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;</i> | <ul style="list-style-type: none">● Los trabajadores son libres de poder elegir donde adquirir sus productos, en caso de laborar en una determinada institución que se expenda lo que ellos requieran, es voluntad de ellos el poder elegir adquirir sus productos en dicho establecimiento, el empleador no puede bajo ningún concepto obligar a sus empleados a que se adquiera en un determinado lugar. |
| <i>d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;</i> | <ul style="list-style-type: none">● El empleador no puede exigir al trabajador dinero por ningún concepto en relación a sus actividades, sea como gratificación o como una retribución para que se lo acepte en el trabajo, las personas deben ingresar a cumplir labores en una institución basados en un sistema de merecimientos; en otras causales no se puede exigir o recibir dinero como compensación para que se evite una sanción, no existe motivo suficiente que justifique este tipo de acciones. |
| <i>e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;</i> | <ul style="list-style-type: none">● El anticipo de remuneración es un beneficio al que puede acceder el trabajador, sin embargo, no es causal para que se exija por parte del empleador una determinada cantidad de interés por anticipo de sueldo; cabe destacar que la relación entre empleador y trabajador es una relación de carácter laboral, mas no financiera. |
| <i>f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;</i> | <ul style="list-style-type: none">● La libre asociación es un derecho al que se puede optar por parte del trabajador de forma libre y voluntaria, tanto en cuestiones de ingreso como de salida, por lo tanto, el empleador no puede obligar a retirar a un trabajador de la asociación, así como no puede imponer la decisión de votar por un determinado candidato. |
| <i>g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;</i> | <ul style="list-style-type: none">● Las colectas o suscripciones nacen de la voluntariedad de los trabajadores, ellos tienen la libertad de decidir la creación de cuotas y colectas, |

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicare; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de estos, por acción u omisión. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

sin que se les imponga u obligue a una en particular por parte del empleador.

- El Ecuador es un Estado laico, conforme lo indica nuestra Constitución, por lo tanto, existe libertad de pensamiento, sin embargo, no se debe imponer o aprovechar el cargo de empleador, para ejecutar propaganda política o religiosa.

- Las sanciones del trabajador pueden ir desde los llamados de atención, verbal o escrito, sanciones pecuniarias, incluso la terminación de la relación laboral, sin embargo, la prohibición expresa consiste en no permitir la suspensión del trabajador con la suspensión del trabajo.

- Las actividades sindicales deben ser profundamente respetadas por parte del empleador, los miembros pueden realizar su organización en la forma que ellos creyeran pertinente realizar.

- En concordancia al numeral 17 de las obligaciones del empleador, se encuentra la de permitir las visitas técnicas de las instituciones de control, es así que no se puede obstaculizar los controles de las instituciones competentes, así como también de la documentación correspondiente.

- No se puede recibir a ciudadanos considerados como remisos, mientras no arreglen su situación militar, cabe destacar, que en la actualidad en Servicio Militar ya no es obligatorio.

- Es responsabilidad del empleador, el velar porque dentro de una institución, no se cometa ningún tipo de acto de acoso laboral, emana la obligación de que tome medidas preventivas, correctivas o que erradiquen según sea el caso cualquier tipo de acoso dentro de la institución; será causal de sanción el cometimiento, y de existir reincidencia se duplicarán dichas multas.

Nota: La tabla indica el régimen de prohibiciones al empleador dentro de la relación laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

El régimen de obligaciones y prohibiciones debe ser cumplido de forma mutua, por ello, es necesario resaltar también, cuáles son las obligaciones y prohibiciones a las cuales se sujeta el trabajador:

Tabla 5.
Obligaciones del Trabajador

| Código del Trabajo | |
|---|--|
| Art. 45. – Obligaciones del trabajador | |
| <p>a) <i>Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El contrato plasma los acuerdos que el trabajador, de forma libre y voluntaria aceptó, previo a la firma de dicho documento jurídico, por lo tanto, debe cumplirlos en su totalidad. |
| <p>b) <i>Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador debe devolver al empleador los materiales no utilizados y en perfecto estado. ● No es responsable el trabajador y no debe restituir materiales, cuando por la naturaleza de los objetos sufre desgaste; se incluye también aquellos que sufrieron daño por caso fortuito o por la mala calidad del producto. |
| <p>c) <i>Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligran los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El artículo 52 del Código de Trabajo, expresa las condiciones para el trabajo en días de descanso obligatorio y la misma norma, menciona los casos en los cuales la jornada se puede extender. ● Es obligatorio en caso de peligro o siniestro trabajar por tiempo mayor a la jornada ordinaria. ● Cuando esto sucede los trabajadores tienen derecho al aumento de la remuneración. |
| <p>d) <i>Observar buena conducta durante el trabajo;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador debe mantener un comportamiento respetuoso con todos quienes conforman su entorno laboral. ● Debe así mismo, sujetarse a lo dispuesto en el Código de Trabajo, en cuanto a sus obligaciones y prohibiciones. |
| <p>e) <i>Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Cuando el Reglamento Interno de Trabajo, ha sido legalmente aprobado, el trabajador tiene la obligación de cumplir en su totalidad lo dispuesto en dicha normativa interna de la institución, el incumplimiento de dicha norma, puede ser objeto de sanciones. |
| <p>f) <i>Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● Se debe poner en conocimiento del empleador cuando se vaya a faltar el trabajo. ● Es obligatoria la presentación de un justificativo que certifique el motivo de la inasistencia. |
| <p>g) <i>Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● La falta, sin causa justa, es causal de sanción. ● En caso de peligro que amenace la vida o interés del empleador o trabajadores, se debe poner en conocimiento de forma inmediata dicho suceso. ● El trabajador que incumpla incurre en omisión. |
| <p>h) <i>Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador debe conservar en secreto, la parte técnica, comercial o el proceso para fabricación de productos, en los cuales se involucra de forma directa por la naturaleza de sus funciones. |
| <p>i) <i>Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades;</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ● El trabajador, debe acogerse a las medidas que disponga el Ministerio de Trabajo en cuanto a normas preventivas e higiénicas. ● De la misma manera, se debe cumplir con lo dispuesto en las normas internas de la institución, donde se manifieste las normativas de seguridad e higiene impuestas. |

j) Las demás establecidas en este Código.

- El incumplimiento de lo dispuesto es causal de sanción para el trabajador.
- En general, se establece un régimen de disposiciones en el Código de Trabajo, a las que se debe sujetar íntegramente el trabajador, mientras dure su relación laboral.

Nota: La tabla indica las obligaciones que debe cumplir el trabajador dentro de la relación laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

Para concluir, se detalla a continuación las prohibiciones que debe considerar el trabajador cuando presta sus servicios en una determinada institución:

Tabla 6.
Prohibiciones del Trabajador

| Código del Trabajo | |
|--|--|
| Art. 46. – Prohibiciones del trabajador | |
| a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; | <ul style="list-style-type: none">● Se deben considerar las medidas de seguridad, cuidando su integridad física.● No puede poner en riesgo el trabajador su vida, así como también de los establecimientos de trabajo. |
| b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; | <ul style="list-style-type: none">● El trabajador no puede apropiarse de las herramientas o materia prima proporcionada por el empleador, así como también los artículos ya producidos en la empresa. |
| c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; | <ul style="list-style-type: none">● Se prohíbe al trabajador, acudir a laborar bajo efectos del alcohol o sustancias estupefacientes. |
| d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; | <ul style="list-style-type: none">● A no ser quienes por su naturaleza pueden portar armas, los trabajadores tienen prohibido portar armas en su jornada laboral. |
| e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; | <ul style="list-style-type: none">● Se prohíbe al trabajador realizar colectas en horas de labor.● Únicamente con autorización del empleador se puede realizar. |
| f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; | <ul style="list-style-type: none">● No se puede utilizar las herramientas otorgadas por el empleador en actividades diferentes a las previstas en el contrato. |
| g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa; | <ul style="list-style-type: none">● Los trabajadores tienen prohibido realizar actividades que generen competencia en cuanto a elaboración o fabricación. |
| h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; | <ul style="list-style-type: none">● La huelga es un derecho de los trabajadores, sin embargo, de forma general no se puede suspender las actividades laborales. |
| i) Abandonar el trabajo sin causa legal. | <ul style="list-style-type: none">● En relación a las obligaciones del trabajador, no se puede abandonar el trabajo, sin que exista la debida justificación. |
| j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa. | <ul style="list-style-type: none">● Se prohíbe al trabajador ejecutar cualquier tipo de acto de acoso laboral.● Se debe respetar lo previsto en el artículo 11, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador. |

Nota: La tabla presenta las prohibiciones que tiene el trabajador sujeto a su relación laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

4. Jornada de Trabajo en las Organizaciones

La jornada de trabajo en las empresas, contiene la diferenciación para cada una de ellas, dependiendo del régimen de trabajo, los empleadores y trabajadores deben sujetarse estrictamente a lo que dispone el Código del Trabajo, a continuación, un compendio de cada tipo de jornada, acorde a lo dispuesto en la ley:

Tabla 7.

Tipos de Jornada

| TIPOS DE JORNADA | |
|--------------------------------------|--|
| Jornada máxima (Art. 47) | <ul style="list-style-type: none">• Se compone de ocho horas diarias, es decir cuarenta horas a la semana.• En el subsuelo será seis horas diarias y solo una hora adicional, sea por recuperación o suplementaria.• En los lugares donde no se pueda trabajar en jornada completa o durante el día las comisiones sectoriales y comisiones de trabajo fijarán las horas de labor. |
| Jornada especial (Art. 48) | <ul style="list-style-type: none">• El trabajo para los adolescentes no excede de seis horas diarias, cinco días a la semana. |
| Jornada nocturna (Art. 49) | <ul style="list-style-type: none">• Comprende desde las 19H00 y las 06H00 del día siguiente.• Tiene la misma remuneración que la jornada diurna, aumentada en un veinte y cinco por ciento. |

Nota: La tabla indica cómo se compone la jornada laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

El descanso de los trabajadores es un legítimo derecho que por ley pertenece a ellos, ante ello, el Código del Trabajo contempla cómo se compone la jornada laboral en relación a las actividades que cumplen, seguidamente se procede a detallar los principales componentes de cada jornada con sus principales características:

Tabla 8.
Descanso Obligatorio

| DESCANSO OBLIGATORIO | |
|---|---|
| Límite de jornada y descanso forzoso (Art. 50) | <ul style="list-style-type: none">• La jornada de trabajo no excede de cinco días a la semana, es decir, cuarenta horas. |
| Duración del descanso (Art. 51) | <ul style="list-style-type: none">• Los días sábado y domingo, son de descanso forzoso.• En caso de no poder tomar los días sábado o domingo, se designará otros días previo acuerdo entre empleador y trabajador.• El descanso obligatorio, comprende un total de cuarenta y ocho horas consecutivas.• Existen dos causales para trabajar en sábado y domingo:<ol style="list-style-type: none">1. – Necesidad de evitar un grave daño a la empresa, sea por caso fortuito o fuerza mayor.2. – Por el tipo de industria o labor que no se pueda interrumpir bajo ningún concepto por la necesidad que satisface; o porque su interrupción crea perjuicios al público en general. |
| Trabajo en sábados y domingo (Art. 52) | <ul style="list-style-type: none">• Lo dispuesto en el presente artículo, aplica incluso para lo determinado en los días cívicos, donde en caso de no poder suspender las actividades se debe sujetar a las dos circunstancias que anteceden. |
| Descanso remunerado (Art. 53) | <ul style="list-style-type: none">• El descanso semanal, debe ser remunerado, hay que considerar que este es un derecho del trabajador, por lo tanto, no se le puede descontar por los días en que tome su descanso semanal obligatorio, el sueldo se debe cancelar íntegro. |

Nota: La tabla indica los tipos de descanso laboral en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

Las fiestas cívicas en Ecuador consideradas de descanso obligatorio según el Código del Trabajo son las siguientes fechas:

Tabla 9.
Fiestas Cívicas en Ecuador

| FIESTAS CÍVICAS | |
|--|--|
| Días de descanso obligatorio (Art. 65) | <ul style="list-style-type: none"> ● Son fiestas cívicas en el Ecuador, y por lo tanto, días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero – Año nuevo Lunes y martes de carnaval Viernes santo 1 de mayo – Día del Trabajo 24 de mayo – Batalla de Pichincha 10 de agosto – Primer Grito de Independencia 9 de octubre - Independencia de Guayaquil 2 de noviembre – Día de Difuntos 3 de noviembre – Independencia de Cuenca 25 de diciembre – Navidad ● A más de los mencionados días que son de cívicos a nivel nacional, también son días de descanso aquellos de las circunscripciones locales. |
| VACACIONES | |
| Vacaciones anuales (Art. 69) | <ul style="list-style-type: none"> ● El periodo de vacaciones para los trabajadores consiste en ausentarse de sus actividades laborales por un plazo de quince días, incluyendo los días no laborables (sábado, domingo, fiestas cívicas) ● Los trabajadores que han laborado más de cinco años en la misma institución tienen derecho a un día adicional por cada año excedente. ● Al considerarse las vacaciones un derecho de los trabajadores, no se puede renunciar bajo ningún concepto, no puede ser compensado ni siquiera en dinero. |
| Irrenunciabilidad de vacaciones (Art. 72) | |

Nota: La tabla indica los días de descanso obligatorio que se aplican en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

5. Remuneración como Obligación del Empleador

La remuneración es de los elementos más importantes de la relación laboral, ya que esta es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo desempeñado.

A continuación, los principales componentes jurídicos a los cuales se sujeta el empleador al ser su obligación con lo que determina la norma:

Tabla 10.

Remuneración según el Código de Trabajo

| REMUNERACIÓN Y SUS GARANTÍAS | |
|---|--|
| Salario y sueldo (Art. 80) | <ul style="list-style-type: none">• El obrero percibe su salario acorde a su contrato de trabajo.• El empleado recibe su sueldo como remuneración.• El pago del salario no excede de una semana.• El pago del sueldo no excede de un mes.• En todo tipo de contrato, se establecerá el pago de la remuneración y se lo clasifica de la siguiente forma:<ol style="list-style-type: none">1.- Remuneración por horas o días, si en caso no fuera una relación laboral permanente.2.- Remuneración por semanas o mensualidades si las labores son estables y continuas. |
| Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales (Art. 82) | <ul style="list-style-type: none">• Dentro de este tipo de relación laboral, se recibirá cada semana los avances de la obra obrero y se le cancelará por el trabajo ejecutado en esa unidad de tiempo.• En caso de, por algún motivo, se adeudará sueldos, salarios, indemnizaciones y pensiones jubilares se lo considerará como crédito privilegiado de primera clase, lo cual implica que tenga preferencia incluso sobre los créditos hipotecarios. |
| Remuneración semanal, por tarea y por obra (Art. 84) | <ul style="list-style-type: none">• El citado artículo del Código de Trabajo manifiesta, que se puede retener por concepto de anticipos, compras de artículos producidos por la empresa únicamente hasta el diez por ciento de su remuneración mensual.• Lo mencionado en el inciso anterior, no aplica para socios o familiares del trabajador, la deuda contraída debe ejecutarse de forma personal, no siendo responsable por obligaciones de terceras personas.• De la misma forma, el literal b, del artículo 44 del Código de Trabajo, establece la prohibición al empleador de retener más del diez por ciento de la remuneración del trabajador por concepto de multas. |
| Crédito privilegiado (Art. 88) | |
| Retención limitada de la remuneración del empleador (Art. 90) | |
| | Remuneraciones adicionales |
| | <ul style="list-style-type: none">• El empleador reconoce en beneficio de los trabajadores un quince por ciento de las utilidades líquidas.• Diez por ciento de dichas utilidades, se reparten entre todos los trabajadores, sin tomar en consideración su remuneración mensual, si no, simplemente que hayan laborado durante el año fiscal.• El cinco por ciento restantes , se destinará en cambio a los trabajadores que cuentan con cargas familiares, como lo son cónyuge o conviviente en unión de hecho, hijos menores de dieciocho años, hijos con algún tipo de discapacidad de cualquier edad.• Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores cancelen mensualmente la doceava |
| Utilidades (Art. 15) | |
| Décimo tercera remuneración o bono navideño (Art. 111) | |

**Décimo cuarta remuneración
(Art. 113)**

parte de las remuneraciones que se percibe en un año.

- Dicha cantidad, se cancela como fecha límite hasta el 24 de diciembre de cada año.
- Dicha suma, lanza como resultado, el total de un mes de sueldo, que se debe cancelar al trabajador.
- Los trabajadores perciben una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada.
- Para el pago, se considera la ubicación geográfica, de la siguiente manera:
 - _Hasta el quince de marzo, se cancela en las regiones Costa e Insular.
 - _ Hasta el quince de agosto en las regiones Sierra y Amazonía.

Nota: La tabla indica las obligaciones que se debe cumplir por parte del empleador, en cuanto a la remuneración en Ecuador. Tomado de (CN, 2005)

6. Glosario:

- **Acción.** – Facultad para realizar una determinada actividad o acto por cuenta propia.
- **Bilateral.** – Contrato en el cual se obligan las dos partes.
- **Coactiva.** – Acción de cobro de una deuda pendiente de pago, mediante la obligación como el embargo.
- **Carta Magna.** – Denominación con la que también se conoce o se llama a la Constitución de la República del Ecuador.
- **Garantista.** – Quien brinda garantía jurídica del cumplimiento sobre lo dispuesto en la norma.
- **Grupos de Atención Prioritaria.** – Grupos que, por su condición social, deben mantener un trato preferencial.
- **Norma Suprema.** – Denominación con la que también se conoce o se llama a la Constitución de la República del Ecuador.
- **Omisión.** - Persona que se abstiene de hacer algo, no dice o declara nada, mantiene el silencio.

- **Pecuniaria.** – Relacionado directamente con dinero, en caso de multas, una sanción económica.
- **RIT.** Siglas referidas al Reglamento Interno de Trabajo.
- **Sector Vulnerable.** Personas que, por razón de edad, sexo y estado físico, tengan dificultad para ejercer sus derechos a cabalidad.

Capítulo II

Responsabilidad Laboral

7. Conceptos Básicos

En la actualidad es indispensable que tanto empleadores y trabajadores identifiquen su responsabilidad laboral y el rol que cumplen dentro de las organizaciones, es por ello, que en el presente capítulo se conceptualizará y se determinaran temas y procesos de relevancia para comprender como la responsabilidad laboral incide en la productividad de quienes forman parte del talento humano en las entidades económicas; es más, lo primero que debemos reconocer es: ¿qué es el empleador y trabajador?, con la finalidad de precisar sus obligaciones y responsabilidades.

8. Concepto Empleador

Se considera a toda persona natural o jurídica, a quien se le va a la prestación de servicios, se lo designa como empleador o empresario. Mientras que; en las entidades que pertenecen al sector público serán empleadores el estado, consejos provinciales, municipalidades, empresas ferrocarriles y cuerpo de bomberos del estado, así como también cualquier tipo de persona jurídica de derecho público.

La función principal del empleador debe proporcionar, administrar, organizar el trabajo en la organización.

9. Concepto de Trabajador

Es la persona física que se obliga a prestar sus servicios o aquella persona que elabora una obra al empleador y se clasifican en empleados y obreros. Los empleados se diferencian de los obreros ya que en ellos para ejecutar sus actividades predomina el esfuerzo intelectual como por ejemplo un gerente mientras que los obreros predominan su esfuerzo físico, como un operador de una maquinaria en una empresa textil.

10. Concepto de Sueldo Básico

Se entiende por salario base la remuneración económica mínima que una persona debe recibir de su patrón, que forma parte de la remuneración, excluyendo los ingresos en dinero, en especie o servicios por trabajos especiales, y los complementarios, las comisiones, las participaciones en las utilidades, los fondos de reserva, los porcentajes legales sobre utilidades, las dietas o asignaciones temporales, las remuneraciones adicionales o cualquier otra remuneración normal o regular y todas las remuneraciones establecidas en la ley. El salario base lo decidirá la Junta Nacional del Trabajo y Salarios o, si no se pone de acuerdo, por el Ministerio de Relaciones Laborales. La revisión anual del salario base se realizará de manera progresiva hasta lograr un salario digno de conformidad con la Constitución de la República y esta Ley.

11. Concepto de relación laboral

Es el vínculo que se crea mediante acuerdos laborales entre empleador y trabajador sobre las funciones, cargo a desempeñar, remuneración, competencias laborales, regulación interna, dependencia, acuerdos contractuales, entre otros.

12. Responsabilidad Laboral

La responsabilidad laboral es la obligación económica que debe ser remunerada por parte de los empleadores a los trabajadores, mientras que los trabajadores deben cumplir con los cargos y funciones asignadas en las organizaciones de manera efectiva y que contribuyan al desarrollo de la entidad.

En otros términos, también se la puede conceptualizar que es la es la obligación económica (prestaciones económicas y asistenciales) mediante la cual los trabajadores están protegidos de las contingencias que se ocasionen con causa o con ocasión del trabajo, por accidente de trabajo y enfermedad profesional, que surge por la relación laboral o contrato de trabajo, según Ministerio de Salud y Protección Social, (2013).

En conclusión, la responsabilidad laboral es el compromiso que debe asumir el empleador y trabajador cuando existe una relación de trabajo, por un lado, los empleados y obreros les corresponde desempeñar las funciones o tareas asignadas; mientras que los empresarios deben cumplir con las obligaciones laborales legales que se estipulan en el código de trabajo, con la finalidad del desarrollo armónico de la relación laboral y consecución de los objetivos de una organización.

Sin embargo, esta relación laboral deja de ser armónica cuando una de las partes ya sea el empleador o el trabajador vulnera sus responsabilidades, derechos u obligaciones, por desconocimiento o conocimiento pleno, sin importar su afectación a la contraparte, es por ello que en el presente capítulo se desglosara cada una de las obligaciones que debe cumplir tanto el empresario como el empleado y obrero.

13. Responsabilidad Laboral del Trabajador

Los trabajadores cuando se encuentran bajo relación de dependencia su responsabilidad laboral se enfocan en el cumplimiento efectivo de las actividades que se les asigna y el manejo inteligente de los recursos que se les otorga para ejecutar sus funciones dentro de la organización, con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales. Sin embargo, antes de comenzar a describir las responsabilidades laborales es imprescindible que se describan valores propios que el trabajador debe conocer y aplicar en el lugar que se desempeña, para convertirse en un empleado y obrero integro y valioso para la institución, tales como:

- Identificar su cargo y función.
- Desarrollar la planificación de las tareas y actividades por ejecutar.
- Administrar de forma inteligente los recursos de la empresa.
- Tener una participación activa en la organización.
- Poseer iniciativa y comunicación asertiva.

- Capaz de tomar decisiones e iniciativa.
- Proponer soluciones a diferentes conflictos laborales.
- Demostrar proactividad.

En consecuencia, un trabajador debe identificar su valor y aporte a la empresa, para llevar a cabo eficientemente las responsabilidades laborales, que a continuación se detallan y en:

- Tener conocimiento del Código de Trabajo.
- Regirse al Reglamento Interno de Trabajo de la organización.
- Desempeñar efectivamente con lo estipulado en su contrato de trabajo.
- Cumplir con su jornada de trabajo y horarios estipulados con el empleador.
- Ejecutar adecuadamente las funciones, actividades y tareas asignadas.
- Trabajar en equipo y contribuir a un buen clima laboral.
- Custodiar adecuadamente los recursos materiales que se les otorga para el cumplimiento de sus funciones dentro de la organización.
- Contribuir al cumplimiento de la filosofía corporativa de la entidad.

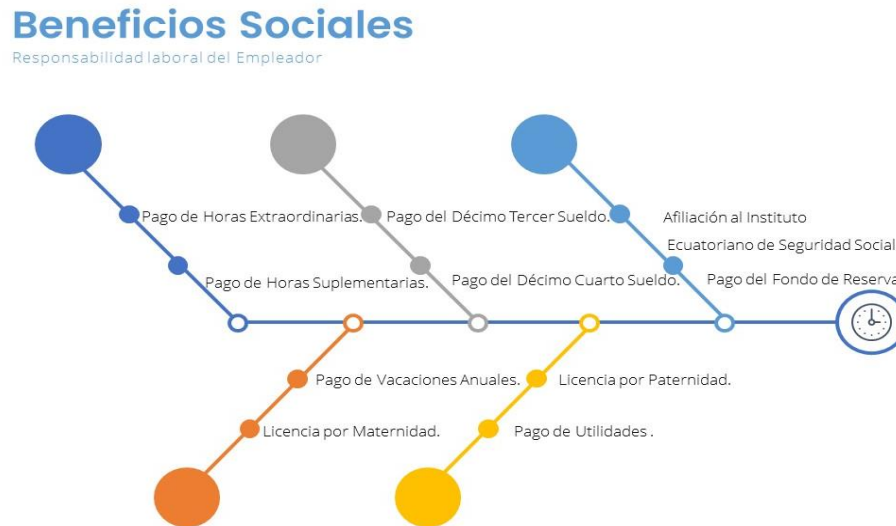
14. Responsabilidad Laboral del Empleador

El empleador cuando adquiere una relación laboral con los trabajadores, estos poseen una serie de responsabilidades que deben cubrir a los empleados y obreros, para que la organización funcione adecuadamente y van desde la entrega de todos los recursos necesarios para que los colaboradores ejecuten sus actividades, así como también, el pago de la remuneración y los beneficios sociales y demás derechos que se estipulen en el código de trabajo.

Sin embargo, la principal responsabilidad laboral del empleador es que se garantice las condiciones necesarias y óptimas de trabajo de acuerdo a lo que estipula el Código de Trabajo,

Leyes Laborales, o cualquier normativa que haga referencia al ámbito de trabajo. Es por ello, en la figura 1, que a continuación se presenta se enumera cada una de las responsabilidades laborales que debe cancelar el empleador al trabajador:

Figura 1.
Beneficios sociales.



Nota. Descripción de los beneficios sociales que se deben cancelar al trabajador como parte de la responsabilidad laboral.

Como podemos observar en la figura anterior se enumeran los beneficios principales que corresponden a los trabajadores como derechos que se obtienen cuando se trabaja bajo relación de dependencia, y van más allá de la remuneración que se pacta por la prestación de servicios, o la elaboración de una obra, siendo lo esencial para cancelar dentro de la responsabilidad laboral por parte del empleador.

Es importante saber cómo se deben calcular los beneficios sociales, para un pago justo y equitativo de los beneficios permitiendo el cumplimiento efectivo por parte del empleador de su responsabilidad laboral, por consiguiente, en las tablas consecutivas se detalla el proceso minucioso de cada beneficio social.

Tabla 11.

Cálculo del valor de la hora de trabajo

| | |
|--|---|
| Tipo de Beneficio Social | Valor de la hora de trabajo |
| Base Legal | Código de Trabajo Art. 47. ¹ Art. 53. |
| ¿Cómo se calcula? | Para realizar el cálculo de hora de trabajo, es importante conocer la jornada máxima de trabajo en nuestro país es de 8 horas diarias, 40 horas semanales y 160 horas al mes, según como lo establece el Art. 47 en el Código de Trabajo. Es importante mencionar que los días sábados y domingos, son días obligatorios de descanso, por lo tanto, se tendría por el día sábado y domingo 16 horas de descanso cada fin de semana, que al multiplicarlos por 5 fines de semana promedio que tiene un mes, nos daría 80 horas al mes de descanso obligatorio. Ahora si se suma las 160 horas laborables y 80 horas de descanso, tenemos como resultado 240 horas. |
| ¿Cómo se conforman las 240 horas? | <div style="text-align: center;"> <p>The diagram illustrates the calculation of the total number of hours paid in a month. It shows a central equation: 160 + 80 = 240. The number 160 is enclosed in a blue box and is connected by a vertical line to a box below it labeled 'Valor de horas de trabajo.' The number 80 is enclosed in a blue box and is connected by a vertical line to a box below it labeled 'Valor de horas de descanso obligatorio.' The number 240 is enclosed in a yellow box and is connected by a vertical line to a box above it labeled 'Valor total de horas pagadas en el mes.'</p> </div> |

Fórmula

$$\text{Valor de la Hora de Trabajo} = \frac{\text{Sueldo Básico}}{240 \text{ horas}}$$

Cálculo

1. Identificar la remuneración básica del trabajador.
2. El sueldo básico del trabajador se debe dividir para las 240 horas pagadas en el mes. (Ver fórmula.)
3. El resultado de la división determina cual es el valor de la hora de trabajo.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del valor de la hora de trabajo.

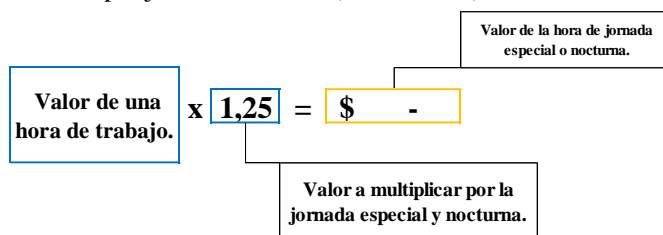
Tabla 12

Valor de la Hora por Jornada Nocturna.

| | |
|---|---|
| Tipo de Beneficio Social | Horas por Jornada Nocturna |
| Base Legal | Código de Trabajo. Art. 49 |
| Horario de la Jornada Nocturna | La jornada nocturna comprende, el horario, que va desde las 19:00 a 06:00 del día siguiente. |
| ¿Cuándo se cancela? | Las horas de jornada nocturna se cancelarán al trabajador cuando estas se desarrollan en el horario antes mencionado. |
| Recargo | Las horas de trabajo nocturno tienen un recargo del 25% adicional al valor de la hora de trabajo ordinario o diurno. |
| Fórmula | $\text{Valor de la Hora Jornada Nocturna} = \text{Valor de la hora de Trabajo} \times 1,25$ |
| Fórmula Valor de Hora de Trabajo | $\text{Valor de la Hora de Trabajo} = \frac{\text{Sueldo Básico}}{240 \text{ horas}}$ |
| Cálculo | Determinar el valor de la hora de trabajo. |

¹ Sigla Art. Significa Artículo.

El valor de la hora de trabajo se multiplica por 1.25, el resultado será igual al valor de una hora por jornada nocturna (Ver fórmula).



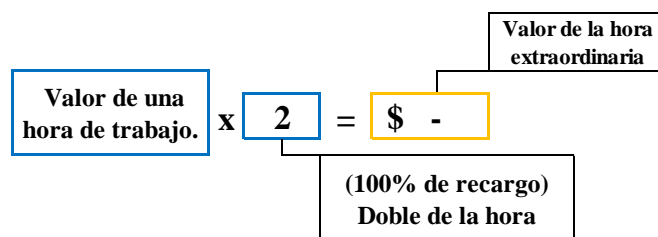
El valor de la hora por jornada nocturna se multiplica por el número de horas que tenga trabajadas el empleado u obrero, obteniendo el valor total a cancelar por trabajo nocturno.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del valor de la hora de la hora por jornada nocturna.

Tabla 13

Valor de la Hora Extraordinaria.

| Tipo de Beneficio Social | Horas Extraordinarias |
|---|--|
| Base Legal | Código de Trabajo. Art. 47. Art. 49 Art. 55. |
| ¿Cuándo se cancela? | Las horas extraordinarias se cancelarán cuando el trabajador supere las 40 horas de trabajo a la semana (Jornada Máxima de Trabajo o Jornada Ordinaria de trabajo); y el empleado - obrero desarrollen algún tipo de actividad laboral para el empleador en los días de descanso obligatorio que son los días sábados, domingos y feriados. ² |
| Recargo | Las horas extraordinarias tendrán un recargo del 100%, es decir su valor es el doble del precio de una hora normal de trabajo. |
| Fórmula | <i>Valor de la Hora Extraordinaria = Valor de la hora de Trabajo x 2</i> |
| Fórmula Valor de Hora de Trabajo | $\text{Valor de la Hora de Trabajo} = \frac{\text{Sueldo Básico}}{240 \text{ horas}}$ |
| Cálculo | Determinar el valor de la hora de trabajo. El valor de la hora de trabajo se multiplica por 2, el resultado será igual al valor de una hora extraordinaria (Ver fórmula). |



El valor de la hora extraordinaria se multiplica por el número de horas extraordinarias que tenga el trabajador en el mes.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del valor de la hora de la hora extraordinaria.

² De acuerdo a lo que estipula el Código de Trabajo, año 2023, para la ejecución de trabajo extraordinario o suplementario por parte del trabajador; el empleador debe contar con previa autorización por el inspector de trabajo.

Tabla 14

Valor de la Hora Suplementaria.

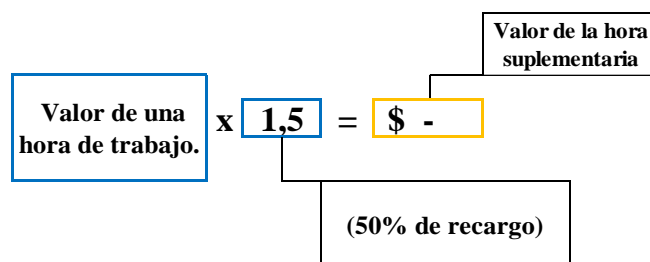
| Tipo de Beneficio Social | Horas Suplementarias |
|---|---|
| Base Legal | Código de Trabajo. Art. 47. Art. 49. Art. 55. |
| ¿Cuándo se cancela? | Las horas suplementarias se cancelan cuando el trabajador labora más de sus horas ordinarias de trabajo, sin embargo, estas se distinguen de las horas extraordinarias porque se desarrollan dentro de la semana, es decir de lunes a viernes, luego de cumplir con su horario habitual de trabajo. |
| ¿Cuántas horas, se pueden ejecutar de trabajo suplementario? | El trabajador puede ejecutar hasta cuatro horas suplementarias por día, y no puede exceder de doce horas a la semana. |
| Recargo | Las horas suplementarias tienen dos tipos de recargos dependiendo de los horarios que se ejecuten por parte del trabajador. Primer recargo 50%, cuando las horas adicionales se desarrollan durante el día o hasta las 24:00. (Semana laboral de lunes a viernes) Segundo recargo del 100%, cuando las horas adicionales se desarrollan desde las 24:00 hasta las 06:00 del otro día. (Semana laboral de lunes a viernes) |
| Fórmula | $\text{Valor de la Suplementaria} = \text{Valor de la hora de Trabajo} \times 1,5$ |

Fórmula Valor de Hora de Trabajo

$$\text{Valor de la Hora de Trabajo} = \frac{\text{Sueldo Básico}}{240 \text{ horas}}$$

Cálculo

Verificar que las horas adicionales se hayan desarrollado dentro de la semana de trabajo, de lunes a viernes.
Determinar el valor de la hora de trabajo.
El valor de la hora de trabajo se multiplica por 1.5, el resultado será igual al valor de una hora suplementaria (Ver fórmula).



El valor de la hora suplementaria se multiplica por el número de horas adicionales que tenga el trabajador en el mes, dándonos como resultado el total a cancelar en el mes por concepto de horas suplementarias.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del valor de la hora de la hora suplementarias.

Tabla 15

Décimo Tercer Sueldo

| Tipo de Beneficio Social | Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño |
|---------------------------------|--|
| Base Legal | Código de Trabajo. Art. 95 Art. 111. Art. 112. Art. 114. |

| | |
|---|--|
| ¿A quién se lo paga? | Se lo cancela a los trabajadores bajo relación de dependencia. |
| ¿Quién queda excluido de este tipo de gratificación? | Operarios y Aprendices de Artesanos. |
| ¿Quién debe cancelar este rubro? | El empleador. |
| ¿Desde cuándo tienen el derecho los trabajadores a percibir el décimo tercer sueldo? | Los empleados u obreros tienen derecho de percibir la décimo tercera remuneración desde el primer día que se encuentran laborando en la entidad y es equivalente a la doceava parte de la remuneración que ha percibido en el año calendario. |
| Periodo de cálculo | El décimo tercer sueldo para su cálculo se toma en consideración desde el 01 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año actual (Equivalente a 12 meses). En el caso que un trabajador lleve laborando un periodo menor al periodo de cálculo o se desvincule de la empresa se cancelará el valor proporcional al tiempo trabajado. |
| ¿Cómo se puede cancelar este tipo de beneficio al trabajador? | El trabajador debe percibir el décimo tercer sueldo de manera: Mensualizada. Acumulada En el caso que el trabajador no desee que se cancele este tipo de beneficio mes a mes, debe emitir una solicitud de acumulación del décimo tercer sueldo a su empleador, durante los primeros quince días del mes de enero; es necesario recalcar que esta decisión es absoluta del empleado u obrero y no definitiva, es decir que cada año calendario puede cambiar de decisión de acumulado a mensualizado o de mensualizado a acumulado, siempre y cuando se haga la solicitud en la fecha establecida. |
| Cómo lo cancelan al décimo tercer sueldo si se encuentra mensualizado. | Cuando el décimo tercer sueldo se encuentra mensualizado este valor se lo suma al sueldo básico que recibe el trabajador mes a mes por los servicios prestados al empleador. |
| En caso de acumular decimo tercer sueldo, cuando se lo debe cancelar. | Los trabajadores que por propia decisión hayan efectuado la solicitud de acumulación del décimo tercer sueldo, el empleador debe cancelar dicho rubro el 24 de diciembre del año en curso. |
| Excepciones del Décimo Tercer Sueldo | El décimo tercer sueldo no se lo toma en consideración para el cálculo de: Aporte personal al IESS Aporte Patronal al IESS Impuesto a la Renta Fondo de Reserva Vacaciones Anuales. |
| Base de cálculo | Para el cálculo del décimo tercer sueldo se suma, los siguientes parámetros: (+) Sueldo Básico (+) Horas Extraordinarias (+) Horas Suplementarias (+) Bonificaciones. |
| Fórmula | (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos / 12 = Valor proporcional Décimo Tercer Sueldo.</i> |
| Cálculo | Se suma el Salario Básico más las horas extraordinarias, más Horas suplementarias, más bonificaciones en caso de existir, dándonos como resultado el total de los ingresos brutos del trabajador. El Total del Ingreso Bruto de divide para doce meses. El resultado de la división nos da lugar al valor proporcional del mes del décimo tercer sueldo. En caso de que el trabajador acumule el valor del décimo tercer sueldo el proceso de cálculo es el siguiente: Se sumará los salarios básicos más el valor de horas extraordinarias, suplementarias y bonificaciones adicionales percibidos durante el periodo de cálculo del décimo |

tercer sueldo y se lo divide para 12 meses, y se lo cancela el 24 de diciembre del año en curso.

Ejemplo:

Sr. Matthew, ingresa a trabajar el 01 de noviembre del año 2022 y hasta la actualidad continúa laborando.

Periodo de cálculo 01 de diciembre 2022 al 30 de noviembre del 2023, 12 meses de periodo de cálculo.

(+) Sueldo \$800,00

(+) Horas Extraordinarias \$100,00

(+) Horas Suplementarias \$ 50,00

(+) Bonificación mensual \$ 20,00

Todos los meses recibe en ingreso bruto \$ 970,00 x 12meses = \$11 640,00.

Los \$ 11 640,00 corresponden a los ingresos brutos anuales y se dividen para 12 meses.

El valor del décimo tercer sueldo que debe recibir el Sr. Matthew, hasta el 24 de diciembre del 2023 es de \$970,00.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo de la décimo tercera remuneración.

Tabla 16

Décimo Cuarto Sueldo

| Tipo de Beneficio Social | Décimo Cuarto Sueldo o Bono Escolar |
|---|---|
| Base Legal | Código de Trabajo. Art. 113 Art. 114. |
| ¿A quién se lo paga? | Se lo cancela a los trabajadores bajo relación de dependencia, independientemente de su cargo y remuneración. Jubilados por sus empleadores. Jubilados por el IESS Pensionistas del seguro militar y policía nacional |
| ¿Quién queda excluido de este tipo de gratificación? | Operarios y Aprendices de Artesanos. |
| ¿Quién debe cancelar este rubro? | El empleador. |
| ¿Desde cuándo tienen el derecho los trabajadores a percibir el décimo cuarto sueldo? | Los empleados u obreros tienen derecho de percibir la décimo cuarta remuneración desde el primer día que se encuentran laborando en la entidad y es equivalente a la doceava parte de una remuneración mínima básica unificada, para el año 2023 es de \$450,00. |
| ¿Cómo se puede cancelar este tipo de beneficio al trabajador? | El trabajador debe percibir el décimo cuarto sueldo de manera: Mensualizada. En el caso que el trabajador no desee que se cancele este tipo de beneficio mes a mes, debe emitir una solicitud de acumulación del décimo cuarto sueldo a su empleador; es necesario recalcar que esta decisión es absoluta del empleado u obrero y no definitiva, es decir que cada año calendario puede cambiar de decisión de acumulado a mensualizado o de mensualizado a acumulado, siempre y cuando se haga la solicitud a la organización. |
| Cómo lo cancelan al décimo cuarto sueldo si se encuentra mensualizado. | Cuando el décimo cuarto sueldo se encuentra mensualizado el valor proporcional se suma al sueldo básico que recibe el trabajador mes a mes por los servicios prestados al empleador. |
| Periodo de cálculo | Para determinar el décimo cuarto sueldo, depende de la región en la que reside el trabajador: Región Costa e Insular: 01 de marzo del año anterior a 28 de febrero de año actual. Región Sierra y Amazonía: 01 de agosto del año anterior al 30 de julio del año actual. |
| En caso de acumular de décimo cuarto sueldo, en qué fecha se los debe cancelar. | Región Costa e Insular: 15 de marzo del año en curso. Región Sierra y Amazonía: 15 de agosto del año en curso. |

| | |
|---|---|
| Excepciones del Décimo Tercer Sueldo | El décimo cuarto sueldo no se lo toma en consideración para el cálculo de: Décimo Tercer Sueldo. Aporte personal al IESS Aporte Patronal al IESS Impuesto a la Renta Fondo de Reserva Vacaciones Anuales. Indemnizaciones Jubilación |
| Base de cálculo | Para el cálculo del décimo cuarto sueldo se toma en consideración el sueldo básico unificado vigente del año en curso. |
| Fórmula | <i>Sueldo Básico Unificado / 12 = Valor proporcional Décimo Tercer Sueldo</i> |
| Cálculo | El cálculo del décimo cuarto sueldo es sencillo, ya que se divide el sueldo básico unificado para 12 meses. Ejemplo: Sueldo Básico Unificado (2023) \$450,00 se divide para 12 meses nos da igual a \$37,50. Los \$37,50 corresponde al valor proporcional por mes del décimo cuarto sueldo. En caso de acumular el décimo cuarto sueldo el trabajador recibe el monto de \$450,00 íntegros en las fechas establecidas de acuerdo a la región que reside. Si el trabajador por algún motivo termina la relación laboral se le cancelará el valor proporcional por el tiempo trabajado en la empresa. |

Nota. Descripción del proceso para el cálculo de la décima cuarta remuneración.

Tabla 17

Aporte Personal o Individual al IESS

| | |
|---|---|
| Tipo de Beneficio Social | Afiliación al Seguro Social Aporte Individual o Personal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Seguro General Obligatorio) |
| Base Legal | Ley de Seguridad Social Art. 2 Art. 3 Art.13 Art.15 Art.74 Art.83 Art.96 |
| ¿Quién está obligado a solicitar la afiliación o protección al Seguro General Obligatorio? | Trabajadores en relación de dependencia Trabajador autónomo Profesionales en libre ejercicio Administrador de una empresa Patrono Trabajador menor dependiente Trabajadores del Hogar |
| Tipos de riesgos que cubre el Seguro General Obligatorio. | Enfermedades Maternidad Riesgos de trabajo Vejez, muerte, invalidez y jubilación Cesantía Seguro de desempleo |

| | |
|---|--|
| ¿Quién aporta este rubro al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social? | Los trabajadores en relación de dependencia o personas que estén afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, serán quien de su remuneración bruta deban aportar el 9,45%, dicho porcentaje se descontará de su sueldo o salario. |
| Quién debe ejecutar el aviso de Entrada del trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. | Cuando el trabajador está bajo relación de dependencia el empleador debe afiliarlo al Instituto Ecuatoriano de seguridad social desde el primer día de trabajo. Y remitir el aviso de entrada dentro de los primeros quince días. |
| Cuál es el porcentaje que aporta el trabajador por aporte personal al IESS | El porcentaje es del 9,45%. |
| Quién puede acceder a los servicios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. | Cuando el trabajador se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de seguridad, sus hijos menores de dieciocho años también pueden acceder a los servicios que oferta dicha empresa. |
| Acceso a los servicios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. | El trabajador puede acceder a los servicios que ofrece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a los tres meses de iniciar su aporte individual. |
| Qué pasa cuando hay una variable en el sueldo o salario del trabajador | El empleador tiene la responsabilidad de dar aviso en el plazo máximo de tres días de haber ocurrido la variación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad social de cualquier tipo de modificación del sueldo o salario del trabajador, ya sea por horas extraordinarias, suplementarias, bonificaciones o cargo, terminación de la relación laboral, etc. |
| Que no se toma en consideración para el cálculo del Aporte Patronal al IESS | Décimo Cuarto Sueldo Décimo Tercer Sueldo. Aporte personal al IESS Aporte Patronal al IESS Impuesto a la Renta Fondo de Reserva Vacaciones Anuales. Indemnizaciones Jubilación |
| Base gravada para el cálculo | La base del cálculo del aporte patronal al IESS es el total de ingresos brutos. (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos</i> |
| Fórmula | (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos x 9,45% = Aporte Patronal.</i> |
| Cálculo | Se suma el sueldo básico más todas las remuneraciones adicionales, sin tomar en cuenta los décimos tercer y cuarto sueldo, ni fondos de reserva. El resultado de esa suma da igual al total de los ingresos brutos. El total de los ingresos brutos se los multiplica por el 9,45% El resultado de esa multiplicación es el aporte mensual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del trabajador y será descontado de su remuneración mensual. En caso que el empleador no se encuentre al día con las obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el trabajado puede acceder sin inconveniente a todos los tipos de prestaciones por enfermedad, subsidio maternidad, seguro de desempleo, entre otros. |

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del aporte personal al IESS.

Tabla 18

Aporte Patronal al IESS

| Tipo de Beneficio Social | Afiliación al Seguro Social Aporte Patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Seguro General Obligatorio) |
|--|---|
| Base Legal | Ley de Seguridad Social Art. 4 Art.13 Art.15 Art.89 Art.90 |
| ¿Quién está obligado a cancelar el aporte patronal del Seguro General Obligatorio? | Empleadores públicos y privados que tengan trabajadores en relación de dependencia y bajo el Código de Trabajo. El empleador tiene una responsabilidad absoluta sobre la afiliación de sus trabajadores y pago oportuno de aportes. |
| ¿Cada que tiempo se aporta este rubro al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social? | Los empleadores deben pagarlo mes a mes. |
| Cuál es el porcentaje que aporta el empleador por aporte patronal al IESS | El porcentaje es del 11,15% en el sector privado. |
| Que no se toma en consideración para el cálculo del Aporte Patronal al IESS | Décimo Cuarto Sueldo Décimo Tercer Sueldo. Aporte personal al IESS Aporte Patronal al IESS Impuesto a la Renta Fondo de Reserva Vacaciones Anuales. Indemnizaciones Jubilación |
| Base gravada para el cálculo | La base del cálculo del aporte individual o personal al IESS es el total de ingresos brutos. (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos</i> |
| Fórmula | (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos x 11,15% = Aporte Patronal.</i> |
| Cálculo | Se suma el sueldo básico más todas las remuneraciones adicionales, sin tomar en cuenta los décimos tercer y cuarto sueldo, ni fondos de reserva. El resultado de esa suma da igual al total de los ingresos brutos. El total de los ingresos brutos se los multiplica por el 11,15% El resultado de esa multiplicación es el aporte mensual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador, es necesario recalcar que a ese valor del 11,15% por aporte patronal se sumará el 1% para IECE (0,5) y SECAP (0,5). En caso que el empleador no cancele las aportaciones mensuales será acreedor a la condición de mora patronal por el incumplimiento de dicha obligación. |

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del aporte patronal al IESS.

Tabla 19*Fondo de Reserva*

| Tipo de Beneficio Social | Fondo de Reserva |
|--|---|
| Base Legal | Ley de Seguridad Social Art. 149 Art.275 Código de Trabajo Art. 42 Art.196 Art.197 Art.198 Art.199 Art.200 Art.201 Art.202 Art.203 Art.204 Art.205 |
| Cuál es el monto que asciende el valor del Fondo de Reserva | El fondo de reserva es equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año laborado, siempre y cuando haya trabajado 12 meses con el mismo empleador. |
| Quién tiene el derecho de percibir el fondo de reserva | Todos los trabajadores en relación de dependencia siempre y cuando lleve laborando más de un año de trabajo en la organización. Es decir, se cancelará a partir del treceavo mes de trabajo. |
| Qué sucede en el caso que no cumpla un año de trabajo con el mismo empleador. | Cuando el trabajador o empleador terminasen su relación laboral antes de un año de trabajo no tienen derecho al fondo de reserva. |
| Que ocurre si ingreso nuevamente a laboral en la misma empresa. | En el caso de los trabajadores que ingresan nuevamente a la misma empresa se dará continuidad con los meses anteriores en relación a los servicios prestados, es decir, se considerará el tiempo trabajado por el empleado u obrero para obtener el derecho |
| ¿Cada que tiempo se aporta este rubro al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social? | Los empleadores deben pagarlo mes a mes. |
| Cuando hay cambio de empleador | En el caso que la empresa cambie de empleador, el sucesor tiene la obligación de continuar con el pago del fondo de reserva. |
| Pago y devolución del Fondo de Reserva | El fondo de reserva se lo puede mensualizar o acumular. En el supuesto en que el trabajador decida acumular el fondo de reserva lo puede retirar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad después de 36 aportaciones, donde recibir el valor total aportado más los intereses generados. |
| Requisitos para solicitar la devolución del Fondo de Reserva | Tener 36 aportaciones Mantener cuenta bancaria activa y registrada en el IESS |
| Cuál es el porcentaje del Fondo de Reserva | El porcentaje es del 8,33%. |
| Que no se toma en consideración para el cálculo del Fondo de Reserva | Décimo Cuarto Sueldo Décimo Tercer Sueldo. Aporte personal al IESS Aporte Patronal al IESS Impuesto a la Renta Vacaciones Anuales. Indemnizaciones Jubilación |
| Base de cálculo | La base del cálculo del aporte individual o personal al IESS es el total de ingresos brutos. (+) <i>Sueldo Básico</i> |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|---|----------------------------------|-----------|--|-----------------------|----------|--|------------------------|-----------|--|--------------|----------|--|--------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| | (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Fórmula | (+) <i>Sueldo Básico</i> (+) <i>Horas Extraordinarias</i> (+) <i>Horas Suplementarias</i> (+) <u><i>Bonificaciones</i></u> <i>Total de Ingresos Brutos</i> x 8,33% = <i>Valor proporcional por mes del Fondo de Reserva.</i> | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cálculo | Se suma el sueldo básico más todas las remuneraciones adicionales, sin tomar en cuenta los décimos tercer y cuarto sueldo. El resultado de esa suma da igual al total de los ingresos brutos. El total de los ingresos brutos se los multiplica por el 8,33% El resultado de esa multiplicación corresponde el valor proporcional por mes del fondo de reserva. <i>Ejemplo:</i> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>SUELDO BÁSICO:</td> <td style="text-align: right;">\$ 820,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>HORAS SUPLEMENTARIAS:</td> <td style="text-align: right;">\$ 25,65</td> <td></td> </tr> <tr> <td>HORAS EXTRAORDINARIAS:</td> <td style="text-align: right;">\$ 136,80</td> <td></td> </tr> <tr> <td>BONIFICACIÓN</td> <td style="text-align: right;">\$ 55,00</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Total de Ingreso Bruto:</td> <td style="text-align: right;">\$ 1.037,45</td> <td>X 8,33% = \$ 86,42</td> </tr> </table> <div style="margin-left: 400px; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Porcentaje de cálculo del Fondo de Reserva</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">Valor a cancelar por fondo de reserva.</div> </div> | SUELDO BÁSICO: | \$ 820,00 | | HORAS SUPLEMENTARIAS: | \$ 25,65 | | HORAS EXTRAORDINARIAS: | \$ 136,80 | | BONIFICACIÓN | \$ 55,00 | | Total de Ingreso Bruto: | \$ 1.037,45 | X 8,33% = \$ 86,42 |
| SUELDO BÁSICO: | \$ 820,00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORAS SUPLEMENTARIAS: | \$ 25,65 | | | | | | | | | | | | | | | |
| HORAS EXTRAORDINARIAS: | \$ 136,80 | | | | | | | | | | | | | | | |
| BONIFICACIÓN | \$ 55,00 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Total de Ingreso Bruto: | \$ 1.037,45 | X 8,33% = \$ 86,42 | | | | | | | | | | | | | | |

Nota. Descripción del proceso para el cálculo del fondo de reserva.

Tabla 20

Vacaciones Anuales

| Tipo de Beneficio Social | Vacaciones Anuales |
|--|--|
| Base Legal | Código de Trabajo Art. 69, Art. 70 Art. 71 Art. 72 Art. 73 Art. 74 Art. 75 Art. 76 Art. 77 Art. 78 |
| Quién tiene el derecho a gozar de vacaciones anuales | Todos los trabajadores en relación de dependencia tienen derecho a gozar de un tiempo de descanso. |
| Después de que tiempo de llevar laborando en la empresa se tiene derecho a gozar de vacaciones. | El trabajador tendrá derecho a gozar de vacaciones una vez que haya cumplido un año de trabajo en la organización. |
| Cuantos días de vacaciones es acreedor el trabajador | Los trabajadores tienen el derecho de gozar de 15 días al año hasta que el trabajador cumpla 5 años por antigüedad. <i>Ejemplo:</i> 1 años de trabajo le corresponde 15 días de vacaciones 2 años de trabajo le corresponde 15 días de vacaciones |

| | |
|--|--|
| | <p>3 años de trabajo le corresponde 15 días de vacaciones</p> <p>4 años de trabajo le corresponde 15 días de vacaciones</p> <p>5 años de trabajo le corresponde 15 días de vacaciones</p> |
| Si u trabajador lleva más de 5 años trabajando en la misma empresa cuantos días de vacaciones le corresponde: | <p>Los trabajadores cuya antigüedad en el trabajo supere los 5 años de trabajo se irán sumando un día adicional por cada año trabajado de la siguiente manera:</p> <p>6 años de trabajo le corresponde 16 días de vacaciones</p> <p>7 años de trabajo le corresponde 17 días de vacaciones</p> <p>8 años de trabajo le corresponde 18 días de vacaciones</p> <p>9 años de trabajo le corresponde 19 días de vacaciones</p> <p>10 años de trabajo le corresponde 20 días de vacaciones, sucesivamente....</p> <p>Es necesario recalcar que el máximo de días de vacaciones es de 30 días.</p> |
| En el periodo de vacaciones se debe contabilizar los días de descanso obligatorio | Los días de vacaciones que les corresponde a los trabajadores son de manera continua incluyendo sábados, domingos y feriados, incluyendo los días no laborales. |
| Los menores de 16 años cuantos días de vacaciones anuales les concierne | Los menores de 16 años les corresponde 20 días de vacaciones anuales. |
| Los menores de edad que están entre los 16 y 18 años, cuantos días de vacaciones anuales les concierne | Los menores que están entre 16 a 18 años les corresponde 18 días de vacaciones anuales. |
| Se pueden renunciar a las vacaciones | Las vacaciones son irrenunciables e inclusive no se las puede compensar con dinero. |
| Periodo de Vacaciones | <p>El empleador es quien figura el periodo de salida a vacaciones por parte del trabajador y debe dejarlo estipulado en el contrato de trabajo.</p> <p>Si no existe un contrato de trabajo escrito el empleador debe comunicar con 3 meses de anticipación el periodo de vacaciones al empleado u obrero.</p> |
| Se pueden acumular las vacaciones | Las vacaciones se pueden acumular hasta el tercer año de trabajo continuo y debe gozarlas en el cuarto año |
| Actividades técnicas y de confianza | En el caso que el trabajador ejecute actividades que contengan un grado de complejidad y sean de confianza el empleador puede negar la salida de vacaciones del empleado y que se acumulen o posterguen hasta el próximo año. |
| Que no se toma en consideración para el cálculo de las vacaciones | <p>Décimo Cuarto Sueldo</p> <p>Décimo Tercer Sueldo.</p> <p>Fondo de Reserva.</p> <p>Aporte personal al IESS</p> <p>Aporte Patronal al IESS</p> <p>Impuesto a la Renta</p> <p>Indemnizaciones</p> <p>Jubilación</p> |
| Base de cálculo | <p>La base del cálculo del aporte individual o personal al IESS es el total de ingresos brutos.</p> <p>(+) <i>Sueldo Básico</i></p> <p>(+) <i>Horas Extraordinarias</i></p> <p>(+) <i>Horas Suplementarias</i></p> <p>(+) <u><i>Bonificaciones</i></u></p> <p><i>Total de Ingresos Brutos</i></p> |
| Fórmula | <p>(+) <i>Sueldo Básico</i></p> <p>(+) <i>Horas Extraordinarias</i></p> <p>(+) <i>Horas Suplementarias</i></p> <p>(+) <i>Bonificaciones</i></p> |

Total de Ingresos Brutos / 24 = Valor proporcional por mes las vacaciones anuales.

Cálculo

Se suma el sueldo básico más todas las remuneraciones adicionales, sin tomar en cuenta los décimos tercer y cuarto sueldo, fondo de resevar ni demás gratificaciones. El resultado de esa suma da igual al total de los ingresos brutos.

El total de los ingresos brutos se los divide para 24.

El resultado corresponde el valor proporcional por mes de las vacaciones.

Cuando el trabajador terminara la relación laboral y no haya gozado de vacaciones tiene el derecho que la empresa le cancele íntegramente e valor correspondiente en la liquidación por concepto de vacaciones.

Cuando los trabajadores estén inmiscuidos en el área de educación su periodo de vacaciones dependerá del régimen escolar.

Ejemplo:

| | | | | | |
|--------------------------------|-----------|-----------------|---|-----------|-------------------|
| SUELDO BÁSICO: | \$ | 820,00 | | | |
| HORAS SUPLEMENTARIAS: | \$ | 25,65 | | | |
| HORAS EXTRAORDINARIAS: | \$ | 136,80 | | | |
| BONIFICACIÓN | \$ | 55,00 | | | |
| Total de Ingreso Bruto: | \$ | 1.037,45 | / | 24 | = \$ 43,23 |

Veinticuatrova parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo

Valor a cancelar por Vacaciones

Nota. Descripción del proceso para el cálculo de las vacaciones.

Tabla 21

Licencia por Maternidad

| Tipo de Beneficio Social | Licencia por Maternidad |
|--|--|
| Base Legal | Código de Trabajo Art. 152 Art. 153 Art. 154 Art. 155 Art. 628 Código de la Niñez y Adolescencia Art. 95 Ley de Seguridad Social Art. 105 |
| Quién tiene el derecho al subsidio por maternidad. | Toda mujer trabajadora que se encuentre afiliada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. |
| Número de aportes que debe tener la trabajadora en el seguro social para acogerse al subsidio por maternidad. | La trabajadora debe tener 12 aportaciones continuas. |
| En caso de no poseer el número de aportaciones establecidas por el seguro social quien cubre el subsidio por maternidad | El subsidio por maternidad lo cubre el 100% el empleador. |
| Tiempo de duración de la licencia. | Tienen derecho a 12 semanas equivalentes a 84 días, con remuneración por el nacimiento de su hijo o hija. Y pueden tomarse 2 semanas antes del parto para reposo y 10 semanas después del parto para su recuperación y cuidado del menor. Una vez cumplidas y gozadas las doce semanas, la trabajadora debe reincorporarse a su lugar de trabajo. |

| | |
|---|---|
| Tiempo de duración de la licencia por maternidad por embarazos múltiples. | Cuando se registran nacimientos múltiples se amplían por 10 días más a la trabajadora para el cuidado de sus hijos o hijas. |
| Documentos que se deben presentar en la organización para obtener la licencia por maternidad. | Certificado médico avalado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o en su falta de este se presentará el certificado del médico particular. Certificado de nacido vivo. |
| Fallecimiento de la madre | En el supuesto que la madre del menor fallezca en el parto o durante la licencia de maternidad, todos los derechos pasarán al padre. |
| Licencia por maternidad sin remuneración | En el caso que el trabajador o trabajadora desee cuidar a su vástago puede solicitar una licencia opcional y voluntaria hasta por quince meses, sin percibir ningún tipo de remuneración y se los otorga después de la licencia por maternidad obligatoria. |
| Pueden acceder a las prestaciones del seguro social obligatorio cuando se obtiene una licencia por maternidad sin remuneración | La trabajadora en el caso de obtener una licencia por maternidad sin remuneración el seguro social garantizara que la misma tenga el acceso a todas las prestaciones de salud. |
| Quién reembolsa los valores cubiertos a la trabajadora por el seguro social cuando obtiene una licencia por maternidad sin remuneración. | El Ministerio de Salud Pública, será la entidad encargada de reembolsar todos los valores cubiertos por el seguro social a la trabajadora. |
| Licencia por Adopción | En el caso de padres adoptivos tendrán 30 días a partir de la salida de su hijo del centro de acogimiento del niño, niña, pre adolescente o adolescente. |
| Protección a la trabajadora en estado de embarazo. | Ningún tipo de empleador puede terminar la relación laboral por causa del embarazo o por encontrarse en el periodo de lactancia. Por otro lado, tampoco se puede terminar el contrato de trabajo por causa de enfermedad o lesión causada en el parto o cualquier tipo de enfermedad que la incapacite para trabajar por dicho motivo. (El tiempo que se estipulade ausencia por enfermedades o incapacidad laboral es de máximo un año.) En una mujer embarazada no procede el despido intempestivo, desde el inicio de su embarazo hasta que culmine el periodo de lactancia. |
| Duración de la jornada de trabajo de la madre en periodo de lactancia | La jornada de la trabajadora que se encuentre en periodo de lactancia su jornada de trabajo es de 6 horas diarias, 30 a la semana. |
| Tiempo de duración del periodo de lactancia. | El periodo de lactancia es de 15 meses posteriores a la culminación de su licencia de maternidad, es decir luego de las doce semanas. |
| Responsabilidad laboral por parte del empleador en el cuidado infantil y periodo de lactancia. | Las empresas que contengan dentro de su nómina más de cincuenta trabajadores y sus actividades económicas sean permanentes deberán tener un centro de cuidado infantil cercano o a sus alrededores para los hijos de sus empleados y trabajadores, y brindar alimentación, implementos o materiales y atención netamente gratuita. En caso que la organización no pueda cumplir con este derecho deberá gestionar con otras empresas para cubrir dicha responsabilidad, la entidad que no cumpla con dicho derecho será sancionada y el producto de las multas se entregarán a los menores perjudicados. |

| | |
|---|--|
| Requisitos a presentar en el seguro social para el pago del subsidio de maternidad | <p>Certificado de tener una cuenta bancaria activa y registrarlo en el Instituto Ecuatoriano de seguridad social.</p> <p>Tener doce aportaciones continuas.</p> <p>Solicitar la revalidación del certificado hasta 8 días después de finalizado el reposo médico.</p> |
| Pago del subsidio de maternidad. | <p>El subsidio de maternidad lo cubren entre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la empresa donde labora la trabajadora de la siguiente manera:</p> <p>El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cancelara el 75% de la remuneración de la trabajadora.</p> <p>El empleador cancela el 25% de la remuneración de la trabajadora, y como resultado entre el seguro social y organización se cubre el pago al 100% a la trabajadora en relación a su sueldo o salario.</p> |
| Derechos al que accede la trabajadora por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. | <p>Asistencia médica y obstetricia, en el embarazo, parto, puerperio.</p> <p>Subsidio Monetario mientras se encuentra en la licencia por maternidad.</p> <p>Asistencia médica preventiva para su hijo.</p> <p>Entrega de productos farmacéuticos, todos los beneficios antes mencionados los tendrá su vástago hasta los 18 años de edad.</p> |
| Base y fórmula de cálculo | <p>Como se lo ha mencionado con anterioridad el subsidio de maternidad lo cancela el empleador y el Instituto Ecuatoriano de seguridad social, por ende, se desglosa cada una de las bases de cálculo:</p> <p>Empleador - 25%</p> <p>La base del cálculo para la cancelación del subsidio de maternidad por parte del empleador es el 25% de la última Remuneración percibida por la trabajadora.</p> <p>Caso 1.</p> <p>Es relevante aclarar que, si la trabajadora recibe remuneraciones adicionales como pago por horas extraordinarias, horas suplementarias, bonificaciones éstas se adicionarán para el cálculo del porcentaje que cancela el empleador a su trabajadora.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>(+) <i>Sueldo Básico</i></p> <p>(+) <i>Horas Extraordinarias</i></p> <p>(+) <i>Horas Suplementarias</i></p> <p>(+) <u><i>Bonificaciones</i></u></p> <p><i>Base de cálculo Subsidio de maternidad x 25% = Subsidio mensual que debe cancelar el empleador.</i></p> <p>Caso 2.</p> <p>Cuando la trabajadora no posee ningún tipo de remuneración adicional se tomará como base imponible su última remuneración percibida por el empleador.</p> <p>Ejemplo:</p> <p><i>Sueldo Básico x 25% = Subsidio por maternidad mensual que debe cancelar el empleador.</i></p> <p>Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social – 75%</p> |

Para el cálculo del 75% que le corresponde cancelar a la trabajadora por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se tomará como base de cálculo el valor de la última remuneración percibida por la trabajadora, cabe indicar que es la remuneración que declara la empresa a través de la planilla de dicha entidad.

Ejemplo:

Sueldo Básico x 75% = Subsidio por maternidad mensual que debe cancelar el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El porcentaje que le corresponde cancelar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, lo depositarán en la cuenta bancaria registrada y autorizada por la asegurada.

Nota. Descripción del proceso para el cálculo de la licencia y subsidio por maternidad.

Tabla 22

Licencia por Paternidad

| Tipo de Beneficio Social | Licencia por Paternidad |
|--|---|
| Base Legal | Código de Trabajo Art. 152 |
| Quién tiene el derecho al subsidio por paternidad. | Trabajador (Padre del menor). |
| Cuántos días poseen de licencia por paternidad. | En el caso que su hijo o hija haya nacido por parto normal el padre tendrá quince días de licencia con remuneración. En el caso que su hijo o hija haya nacido por cesárea el padre tendrán veinte días de licencia con remuneración. Nacimientos múltiples veinte días de licencia con remuneración. En el caso que su hijo o hija haya nacido prematuro o se deban ejecutar cuidados especiales tendrá veinte y tres días de licencia con remuneración. En el caso que su hijo o hija haya nacido con algún tipo de enfermedad degenerativa o terminal tendrá veinte cinco días de licencia con remuneración. |
| Requisitos para obtener la licencia de paternidad | El padre para acceder a la licencia por paternidad debe presentar a la empresa donde labora: El Certificado de Nacido Vivo avalado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. |
| ¿Quién debe cancelar el rubro por licencia de paternidad? | El empleador es el responsable de cancelar el 100% de la remuneración del padre que sale a gozar de su licencia de paternidad. |

Nota. Descripción del proceso para el cálculo de la licencia y subsidio por paternidad.

15. Nómina

Como parte de la responsabilidad laboral, se debe llevar un registro minucioso donde consten los datos personales, cargo, salario básico y demás pagos por remuneraciones adicionales que se le efectúen al trabajador, como también se ubicaran datos de los diferentes rubros cubiertos por el empleador en lo que refiere al cumplimiento de obligaciones patronales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Este registro minucioso se lo identifica como nómina, de hecho, la palabra nómina proviene del latín que significa nombres y desde su inicio se lo ha empleado para identificar listas y nombres de las personas con quien se ha laborado en una entidad.

La nómina se emplea como una evidencia documental auténtica para demostrar la existencia y defensa de los derechos del empleador y trabajador, manifestando la existencia de la relación laboral desde el inicio hasta terminación de esta.

Adicionalmente, la nómina es un documento donde se pormenoriza el sueldo o salario mensual del trabajador y su relevancia radica en el conocimiento que deben tener los trabajadores y empleadores o cualquier tipo de persona que se encuentre inmiscuida en el mundo laboral ya que es un tema que afecta a la salud económica y financiera de las organizaciones y de sus colaboradores.

El tener el conocimiento sobre aspectos básicos sobre nómina nos permite no caer en errores o falencias tan comunes como el no saber identificar la diferencia entre sueldo bruto³,

³ Sueldo Bruto, es la suma de todos los importes que recibe un trabajador en su nómina y que incluye tanto su sueldo base como los complementos adicionales que por ley le corresponden, tal como se lo especifica en los cálculos de décimo tercer sueldo y cálculo de aporte individual y patronal del colaborador.

y neto⁴ etc. Muchas personas se preguntarán, porque es importante que el propio trabajador identifique el tema de la nómina, elementos que la componen, cálculos y aplicación de normativa legal vigente, la respuesta es sencilla; ya que, de la aplicación y cálculo correcto de la nómina se cancelara una remuneración justa a los trabajadores y con ello su calidad de vida se modificará.

Por otro lado, están las grandes y medianas empresas que dentro de su estructura cuentan con el departamento de Talento Humano o Contabilidad, y en el caso que surjan dudas por el empleador o trabajador en el tema de nómina tendrán a su alcance un experto en la materia que los pueda asesorar, mientras que en los emprendimientos o pequeñas empresas si presenta inquietudes o inconformidades sobre el pago de su remuneración debe buscar ayuda externa en el Ministerio de Trabajo o a su vez a su jefe inmediato superior es decir a la propia administración de su organización, donde el trabajador debe confiar en los procesos que esta llevando la entidad, y es aquí donde surge la importancia del conocimiento de los trabajadores y empleadores que deben tener en el tema de la nómina ya que no solo basta con confiar si no saber cuáles son los procesos a seguir para el pago justo de una remuneración por la prestación de los servicios al patrono.

La nómina se compone por encabezado, ingresos, deducciones y líquido a recibir.

⁴ Sueldo neto, es la cantidad monetaria real que va a recibir el empleador después de descontar las deducciones que presente el trabajador.

16. Encabezado

El encabezado de una nómina se compone por los datos personales de la organización económica como los del trabajador. Los datos que debe contener el encabezado de la nómina son:

- Nombre o razón social de la organización.
- Número de Registró Único de Contribuyentes.
- Nombre del documento (Comprobante de Pago)
- Fecha de emisión
- Nombres y apellidos del trabajador.
- Número de cédula del trabajador.
- Mes de pago de la remuneración acompañada del año respectivo.
- Cargo que desempeña en la organización.
- Número de días labrados en la organización.

Ejemplo:

Tabla 23

Encabezado de la nómina

| IDENTIDAD CORPORATIVA – MARCA - LOGOTIPO | |
|---|--------------------------------|
| Nombre de la entidad: | |
| RUC de la entidad: | Comprobante de pago de sueldos |
| Fecha: | Mes: |
| Nombre: | Cédula: |
| Cargo: | |
| Días laborados: | |

Nota. Estructura del encabezado

17. Ingresos

En los ingresos dentro de la nómina se ubicarán todos los rubros que debe recibir el trabajador como parte de su remuneración, tal como se especifica en la siguiente tabla, es necesario recalcar que los fondos de reserva, décimo tercer sueldo y cuarto sueldo se ubicarán en los ingresos siempre y cuando los trabajadores mensualicen dichos beneficios.

Tabla 24

Elementos que componen los ingresos de la nómina.

| Ingresos |
|--|
| (+) Sueldo Básico: |
| (+) Horas Suplementarias 50% |
| (+) Horas Extraordinarias 100% |
| (+) Fondo de Reserva: $(8.33\% \times (\text{BS, HS, HE, Bonificaciones}))$ |
| (+) Provisión Décimo Tercer Sueldo $(\text{Navideño Total Ingresos Bs, Hs-He, Bonificaciones}) / 12$ |
| (+) Provisión Décimo Cuarto Sueldo: $(\text{Bs} / 12)$ |
| (+) Bonificaciones $(\text{Empleado Del Mes, Desempeño Laboral, Ventas})$ |
| (=) Total Ingresos |

Nota. Elementos que componen los ingresos de la nómina o rol de pagos.

18. Deducciones

Las deducciones, llamados descuentos, son los rubros que disminuirán de la remuneración mensual a los trabajadores; entre las principales, tenemos Aporte personal, anticipo de sueldos, descuentos por atrasos, multas por reglamento interno y descuentos por días faltados.

Tabla 25

Elementos de las deducciones

| Deducciones |
|---|
| (+) Aporte Personal: 9.45% |
| (+) Anticipo de Sueldos |
| (+) Descuentos por Atrasos |
| Aporte Patronal: 12.15% $(\text{Bs, Hs-He, Bonificaciones})$ |
| Fondos de Reserva por Pagar: $(\text{El empleado de forma escrita hace la petición que se le pague acumulado})$ |
| Provisión Décimo Tercer Sueldo $(\text{Navideño Total Ingresos BS, HS-HE, Bonificaciones}) / 12$ |
| Provisión Décimo Cuarto Sueldo: $(\text{BS} / 12)$ |
| Provisión de Vacaciones: $(\text{BS, HE-HS y Bonificaciones} = \text{Total Ingresos}) / 24$ |
| (+) Multas Reglamento Interno: |
| (+) Descuentos por Días Faltados: |
| (=) Total De Egresos |

Nota. Elementos que se le pueden disminuir de la remuneración al trabajador.

Como pueden observar en la tabla 15 hay elementos que no se le deben descontar al trabajador, tales como aporte patronal, fondos de reserva por pagar, provisiones del décimo tercer, cuarto sueldo y vacaciones, estos rubros se los ubica en las deducciones como datos informativos en el caso que acumule dichos beneficios que por ley le corresponde, por añadidura recalcar que el aporte patronal lo aporta el empleador y se lo ubica en las deducciones con la finalidad que el trabajador identifique el valor que está cancelado la empresa al Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social por la relación laboral que poseen.

19. Líquido a Recibir

El líquido a recibir también se lo conoce como sueldo neto y es el valor real o efectivo que va a recibir el empleador después de restarle las deducciones respectivas al trabajador, para determinar su valor se restará el total de los ingresos menos el total de las deducciones o egresos, su fórmula es:

$$\textit{Líquido a Recibir o sueldo neto} = \textit{Total de Ingresos} - \textit{Total de Egresos}$$

Luego de la determinación del sueldo neto se ubicarán las firmas del gerente, contador y trabajador que dan fe del pago justo y equitativo.

La rúbrica el trabajador es relevante para dar constancia que está en total acuerdo de los valores recibidos por parte de la empresa como pago por los servicios que presta a la entidad.

Capítulo III

20. Cumplimiento de Responsabilidades Laborales

A nivel organizacional el empleador es el responsable de dar cumplimiento a las obligaciones legales, mismas que se enfocan en 4 ejes constitucionales que son:

1. Responsabilidad laboral
2. Responsabilidad civil
3. Responsabilidad penal
4. Responsabilidad administrativa

Dichas responsabilidades son obligatorias e independientes, en el presente capítulo procedemos a enfocarnos en la responsabilidad laboral que es vista como el cumplimiento normativo de una empresa a través de acciones y procesos que tienen como objetivo garantizar su buen funcionamiento legal y administrativo, regular sus actividades y sobre todo asegurar el bienestar y la estabilidad de sus trabajadores dentro de la misma.

Con el cumplimiento de estas responsabilidades podemos acceder a beneficios como:

- Evitar la pérdida de recursos
- Elevar niveles de productividad, rentabilidad y liquidez
- Otorga confianza y autosuficiencia
- Seguridad y capacidades personales y laborales

A continuación, consideramos importante analizar la realidad laboral local a través de la aplicación de encuestas que evidencien los motivos del incumplimiento de las responsabilidades, el desconocimiento de los problemas que causa de la misma manera comprender de mejor manera las causas de ello y las posibles soluciones que promuevan el cumplimiento de las principales obligaciones laborales en las empresas privadas y negocios populares de Loja, Catamayo y Zamora.

21. Estudio del comportamiento de Responsabilidades Laborales

21.1. Población y Muestra

El estudio propuesto se usará para medir el grado de conocimiento que tienen los empleadores y trabajadores sobre las obligaciones, derechos y beneficios sociales que se deben cumplir cuando se labora bajo relación de dependencia; así mismo, se lo empleará para identificar las causas que inciden en la productividad laboral del talento humano afirmando o negando la hipótesis planteada sobre la incidencia de la responsabilidad laboral en el desarrollo efectivo del recurso más importante que poseen las organizaciones que son sus colaboradores.

En este contexto, la determinación del universo se llevará a cabo para RIMPE – Emprendedores de la Zona 7 el cual se aplicará encuestas estructuradas para empleadores y trabajadores con el ámbito de estudio denominado “Impacto de la responsabilidad laboral en la Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad en los trabajadores de una organización” con la finalidad de obtener un criterio claro con respecto a la temática planteada.

El proceso del muestreo se lo empleará para determinar el número de individuos que se deben estudiar y aplicar las encuestas respectivas sobre el tema de la responsabilidad laboral en los diferentes lugares de la Zona 7 del país, con la finalidad de conseguir criterios diversificados, confiables y actuales, se pretenden encuestar en cantones de la Zona 7 del país, esperando tener un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Fórmula de muestra

Datos:

n = Tamaño de la muestra

N = Población (Zona 7) = 21666

Z = Nivel de confianza (95%) = 1,96

P = Probabilidad de éxito 50% = 0, 50

Q = Probabilidad de fracaso 50% = 0,50

E = Margen de error 5% = 0, 05

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot P \cdot Q}{[(N-1) \cdot E^2] + (z^2 \cdot P \cdot Q)}$$

$$n = \frac{21666 \cdot [1.96]^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{[(21666-1) \cdot [0.05]^2] + ([1.96]^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n = \frac{21666 \cdot 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{[(21666-1) \cdot 0.0025] + (3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n = \frac{21666 \cdot 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{[21665 \cdot 0.0025] + (3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5)}$$

$$n = \frac{21666 \cdot 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(54.1625 + (3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5))}$$

$$n = \frac{21666 \cdot 3.8416 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(54.1625 + 0.9604)}$$

$$= 20808.0264 / 55.1229$$

$$= 377$$

La muestra fue determinada bajo la información del listado referencial del Régimen Simplificado para Emprendedores y Negocios Populares (RIMPE) de la Zona 7 tomada directa de la base de datos de la página de Servicio de Rentas Internas con fecha de publicación 29/04/2022 (SRI, 2021). Por tanto, esto conlleva que los datos aplicados serán efectivos y con un margen de error del 5% lo que determinara tener resultados claros, precisos y válidos.

21.2. Análisis de resultados

ENCUESTA

1. Seleccione el sector económico al que pertenece su empresa.

Tabla 26.

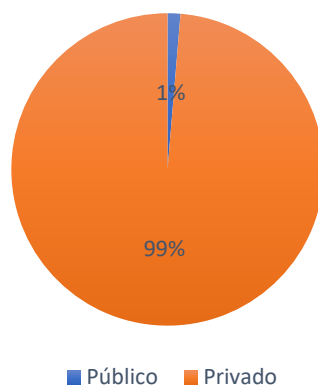
Sector al que pertenecen los colaboradores

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Público | 5 | 1% |
| Privado | 372 | 99% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La tabla muestra el sector empresarial al que pertenecen los colaboradores.

Figura 2.

Sector al que pertenecen los colaboradores



Nota. La figura contiene el porcentaje real del sector empresarial al que pertenecen los colaboradores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de personas encuestadas, con una muestra de 377 encuestas, observamos que el 99 % equivalente a 372 personas laboran en el sector privado, mientras que el 1% restante equivalente a 5 personas desconocen el sector en el que laboran e indicaron que pertenecen al sector público.

Análisis cualitativo:

Se puede evidenciar que en su gran mayoría de encuestadas conocen el sector empresarial donde ejecutan sus actividades diarias. Por otro lado, se puede observar que un número minoritario desconocen el sector en el cual se desempeñan dando a conocer que

trabajan en el sector público. Cabe recalcar que la totalidad de las encuestas fueron realizadas en empresas privadas y negocios populares de Loja, Catamayo y Zamora.

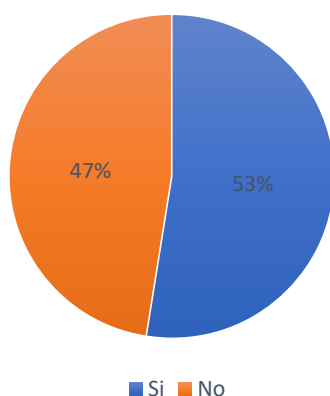
2. ¿Usted posee conocimiento sobre la normativa laboral que se debe poner en práctica para el pago de la remuneración, seguridad social y otros beneficios de los trabajadores?

Tabla 27.
Conocimiento sobre la normativa laboral.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 198 | 53% |
| No | 179 | 47% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla indica el conocimiento que poseen los colaboradores sobre la normativa laboral

Figura 3.
Conocimiento sobre la normativa laboral



Nota. La presente figura muestra el porcentaje real sobre el conocimiento que poseen los colaboradores sobre la normativa laboral.

Análisis cuantitativo:

Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 377 personas, se puede apreciar que el 53% de los encuestados (198 personas) poseen conocimientos sobre la normativa laboral que se debe aplicar para el pago de la remuneración, seguridad social y demás beneficios propios de los trabajadores. Por otro lado, el 47% de los encuestados (179 personas) declaró no tener conocimiento sobre esta normativa laboral.

Análisis cualitativo:

A través del análisis de las encuestas aplicadas, se ha observado una pequeña diferencia en los resultados. Más de la mitad de los encuestados afirman tener conocimientos sobre la normativa laboral, mientras que menos de la mitad declaran desconocer los beneficios que esta normativa ofrece en el ámbito laboral.

3. ¿Con que tipo de contrato inició usted la relación laboral en la presente institución?

Tabla 28.

Tipo de contrato de los colaboradores.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------------|-------------------|-------------------|
| Contrato tácito o verbal | 100 | 27% |
| Contrato indefinido | 97 | 26% |
| Contrato eventual | 115 | 30% |
| Otro tipo de contrato | 65 | 17% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra el tipo de contrato con la que iniciaron la relación laboral los colaboradores.

Figura 4.

Tipo de contrato que tienen los colaboradores



Nota. La presente figura muestra el porcentaje real del tipo de contrato con la que iniciaron la relación laboral los colaboradores.

Análisis cuantitativo:

De la muestra de 377 encuestas realizadas, se observa lo siguiente: el 30% de las personas encuestadas (equivalente a 115 personas) iniciaron su relación laboral con un contrato eventual, el 27% (equivalente a 100 personas) comenzaron su relación laboral con un contrato

tácito o verbal, el 26% (equivalente a 97 personas) mediante un contrato indefinido, y finalmente, el 17% (equivalente a 65 personas) iniciaron sus actividades laborales con otro tipo de un contrato.

Análisis cualitativo:

Al analizar los resultados obtenidos, se puede observar que la mayoría de los encuestados iniciaron su relación laboral mediante un contrato eventual, para satisfacer necesidades circunstanciales como temporadas navideñas, escolares, reemplazos por maternidad o vacaciones. Este resultado es seguido por un número significativo de encuestados que indicaron haber sido contratados mediante un contrato tácito o verbal, dando a entrever que los empleadores realizan este tipo de contratación informal para evitar pagar beneficios sociales establecidos por la ley, así también un número similar de personas fueron contratados de manera indefinida y finalmente, se encontró que un número minoritario de personas encuestadas fueron contratadas bajo otra modalidad como contratos por obra cierta o tarea.

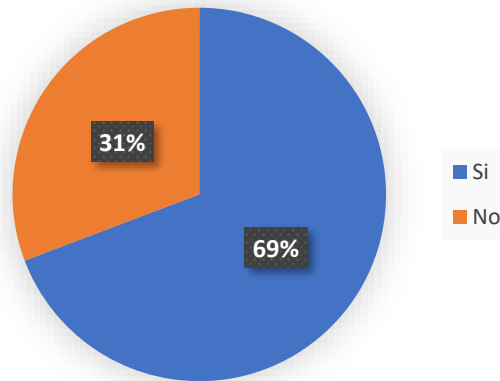
4. ¿Los beneficios sociales (derechos reconocidos a los trabajadores) satisfacen su necesidad personal y/o profesional?

Tabla 29.
Beneficios sociales

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 261 | 69% |
| No | 116 | 31% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra si los beneficios sociales satisfacen las necesidades personales y profesionales de los colaboradores.

Figura 5.
Beneficios sociales



Nota. La presente figura muestra si los beneficios sociales satisfacen las necesidades personales y profesionales de los colaboradores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de personas encuestadas, podemos observar que el 69 % equivalente a 261 encuestados consideran que los beneficios sociales si satisfacen sus necesidades personales y/o profesionales, mientras que el 31% equivalente a 116 personas piensan que los beneficios sociales no satisfacen sus necesidades personales y/o profesionales.

Análisis cualitativo:

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas podemos apreciar que la mayoría de encuestados consideran que los beneficios sociales que por ley les corresponde satisfacen sus necesidades personales y/o profesionales, mientras que un grupo minoritario por desconocimiento o descontento en el valor monetaria asignado piensan que los beneficios sociales no satisfacen sus necesidades personales y/o profesionales.

- 5. ¿Seleccione los beneficios sociales que la institución le brinda actualmente en el ejercicio de sus funciones?**

Tabla 30.

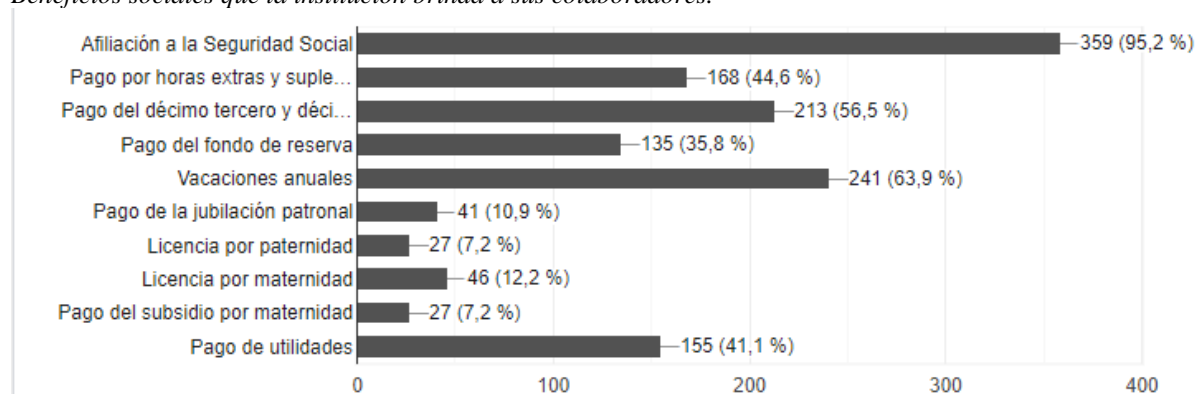
Beneficios sociales que la institución brinda a sus colaboradores.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--|-------------------|-------------------|
| Afiliación a la Seguridad Social | 359 | 95.2% |
| Pago de horas extras y suplementarias | 168 | 44.6% |
| Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo | 213 | 56.5% |
| Pago del fondo de reserva | 135 | 35.8% |
| Vacaciones anuales | 241 | 63.9% |
| Pago de la jubilación patronal | 41 | 10.9% |
| Licencia por paternidad | 27 | 7.2% |
| Licencia por maternidad | 46 | 12.2% |
| Pago del subsidio por maternidad | 27 | 7.2% |
| Pago de utilidades | 155 | 41.1% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra los beneficios sociales que la institución brinda a sus colaboradores.

Figura 6.

Beneficios sociales que la institución brinda a sus colaboradores.



Nota. La presente figura muestra los porcentajes reales de los beneficios sociales que la institución brinda a sus colaboradores.

Análisis cuantitativo:

- Afiliación a la Seguridad Social: Se observa que 359 personas, que representan el 95.2 % de los encuestados, indicaron que han sido afiliados a la Seguridad Social.
- Pago de horas extras y suplementarias: 168 personas, es decir, el 44.6% de los encuestados, manifestaron recibir pago por horas extras y suplementarias.
- Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: 213 personas, equivalente al 56.5% de los encuestados, indicaron recibir el pago correspondiente al décimo tercero y décimo cuarto sueldo.

- Pago del fondo de reserva: 135 personas, representando el 35.8% de los encuestados, señalaron recibir el pago del fondo de reserva.
- Vacaciones anuales: 241 personas, lo que equivale al 63.9% de los encuestados, manifestaron disfrutar de vacaciones anuales remuneradas.
- Pago de la jubilación patronal: 41 personas, es decir, el 10.9% de los encuestados, indicaron recibir el pago de la jubilación patronal.
- Licencia por paternidad: 27 personas, equivalente al 7.2% de los encuestados, señalaron tener derecho a licencia por paternidad.
- Licencia por maternidad: 46 personas, representando el 12.2% de los encuestados, manifestaron tener derecho a licencia por maternidad.
- Pago del subsidio por maternidad: 27 personas, lo que equivale al 7.2% de los encuestados, indicaron recibir el pago del subsidio por maternidad.
- Pago de utilidades: 155 personas, es decir, el 41.1% de los encuestados, señalaron recibir el pago de utilidades.

Análisis cualitativo:

Al analizar los datos, se puede observar que la mayoría de los encuestados cuentan con los beneficios sociales que el Código de trabajo establece como la afiliación a la Seguridad Social, pago por horas extras y suplementarias, décimo tercero, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones anuales y pago de utilidades. Se evidencia que la afiliación a la seguridad social es el beneficio al que la gran mayoría ha podido acceder, debido a que todas las empresas deben cumplir con este requisito de manera obligatoria. Por otro lado, un número menor de encuestados indicó recibir el pago de la jubilación patronal, tener derecho a licencia por paternidad y maternidad además de recibir el subsidio por maternidad.

6. Seleccione el rango del pago de la remuneración bruta que percibe mensualmente.

Tabla 31.

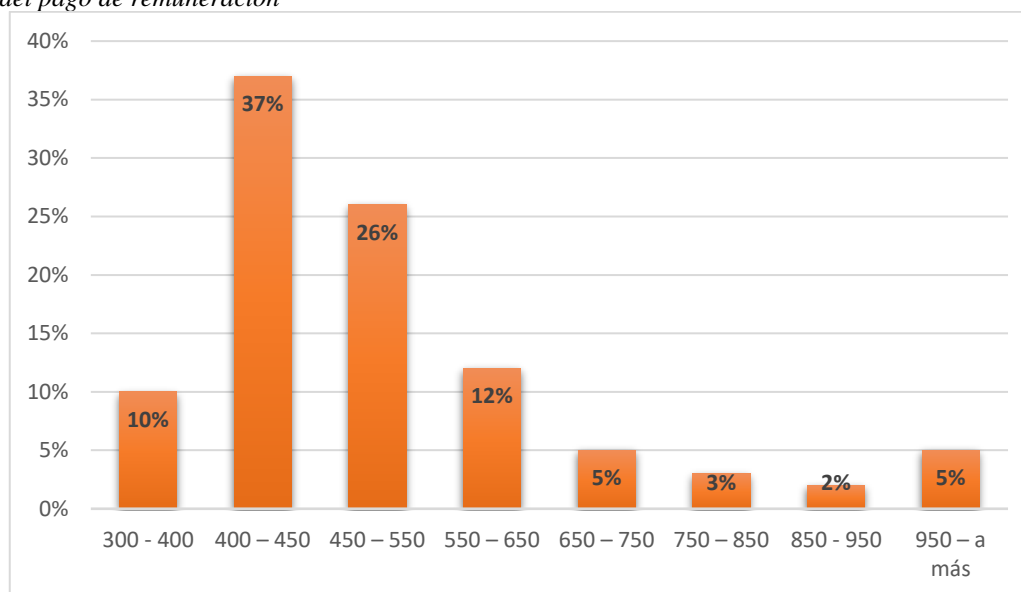
Rango del pago de remuneración

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 300 - 400 | 37 | 10% |
| 400 – 450 | 140 | 37% |
| 450 – 550 | 98 | 26% |
| 550 – 650 | 45 | 12% |
| 650 – 750 | 20 | 5% |
| 750 – 850 | 12 | 3% |
| 850 - 950 | 6 | 2% |
| 950 – a más | 19 | 5% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra los resultados del pago de remuneración bruta que reciben los colaboradores mensualmente.

Figura 7.

Rango del pago de remuneración



Nota. La presente figura muestra los porcentajes reales de los beneficios sociales que la institución brinda a sus colaboradores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de las personas encuestadas, con una muestra de 377 encuestas; observamos que el 37% equivalente a 140 encuestados perciben un sueldo mensual de \$400 a \$450; el 26% equivalente a 98 encuestados tienen un sueldo de \$450 a \$550 mensual; el 12% equivalente a 45 encuestados, perciben un sueldo mensual entre \$550 a \$650; el 10% que representa 37 encuestados, tiene un sueldo de \$300 a \$400; el 5% equivalente a 20 personas, reciben un

sueldo de \$650 a \$750, el 5% que presenta 19 personas, tienen un sueldo de \$950 a más, el 3% equivalente a 12 encuestados, perciben un sueldo de \$750 a \$850 y el 2% de los encuestados equivalente a 6 personas, perciben un sueldo de \$850 a \$950.

Análisis cualitativo:

Podemos apreciar que existen colaboradores que perciben un sueldo menor al salario básico unificado establecido por el Ministerio de Trabajo, debido a que sus funciones dentro de la empresa las realizan en jornadas parciales, medio tiempo o especiales, seguido de una mayoría que perciben ingresos mensuales que fluctúan entre los \$ 450,00 a \$ 650.00 dólares finalmente existe un número reducido de colaboradores que mantienen el cargo jefes y supervisores de tiendas entre otros por lo cual su remuneración es mayor a los \$ 650.00 dólares.

7. ¿La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas y justifica las funciones realizadas en su puesto de trabajo?

Tabla 32.

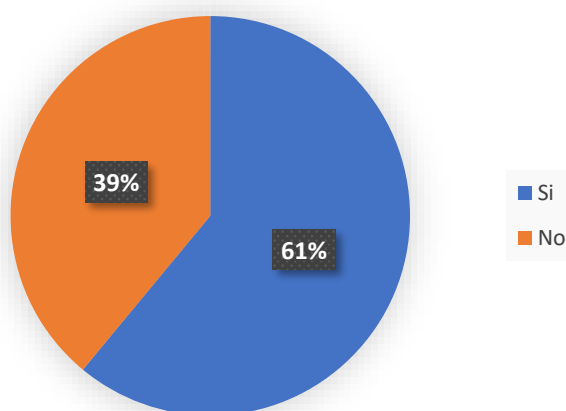
Funciones realizadas en base a la remuneración.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 230 | 61% |
| No | 147 | 39% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra los resultados de la expectativa que los colaboradores tienen al realizar sus funciones en base a su remuneración.

Figura 8.

Funciones realizadas en base a la remuneración



Nota. La presente figura muestra los porcentajes reales de la expectativa que los colaboradores tienen al realizar sus funciones en base a su remuneración.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de las personas encuestadas, con una muestra de 377 encuestas, se puede apreciar que el 61% equivalente a 230 personas consideran que la remuneración que reciben cumple con sus expectativas y justifica sus funciones realizadas en su puesto de trabajo, mientras que el 39% equivalente a 147 personas, considera que su remuneración no cumple con sus expectativas ni justifica las funciones realizadas en su puesto de trabajo.

Análisis cualitativo:

Con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas, podemos analizar que la mayoría de los encuestados consideran que su remuneración cumple con sus expectativas salariales y justifican las funciones que realizan, mientras que una minoría consideran que su remuneración no cumple con sus expectativas y tampoco justifica las funciones que realizan en su puesto de trabajo puesto que existe razones como las que cuentan con un título profesional y por la falta de empleo están en cargos menores, carga laboral excesiva, horarios poco flexibles, entre otras.

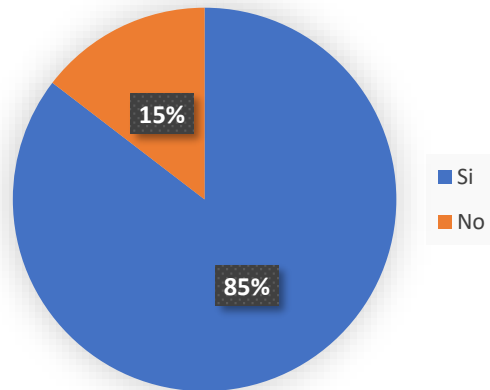
8. ¿Considera usted que los incentivos que recibe inciden en su buen desempeño y productividad dentro de la empresa?

Tabla 33.
Productividad dentro de la empresa.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 322 | 85% |
| No | 55 | 15% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra como los incentivos inciden en el desempeño y productividad dentro de la empresa.

Figura 9.
Productividad dentro de la empresa.



Nota. La presente figura muestra como los incentivos inciden en el desempeño y productividad dentro de la empresa.

Análisis cuantitativo:

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a una muestra de 377 personas; observamos que el 85% equivalente a 322 encuestados consideran que los incentivos que reciben inciden en su buen desempeño y productividad, mientras que el 15% que representa a 55 encuestados, piensan que los incentivos recibidos o inciden en el desempeño y productividad dentro de la organización.

Análisis cualitativo:

En los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas podemos analizar que la gran mayoría de colaboradores consideran que los incentivos recibidos inciden en el buen desempeño y la productividad dentro de la empresa; mientras que un porcentaje minoritario por la falta de conocimiento respecto a los incentivos laborales se inclinó por la opción de que los incentivos recibidos no tienen relación con su desempeño y productividad.

9. ¿Qué tipo de jornada laboral usted cumple semanalmente?

Tabla 34.

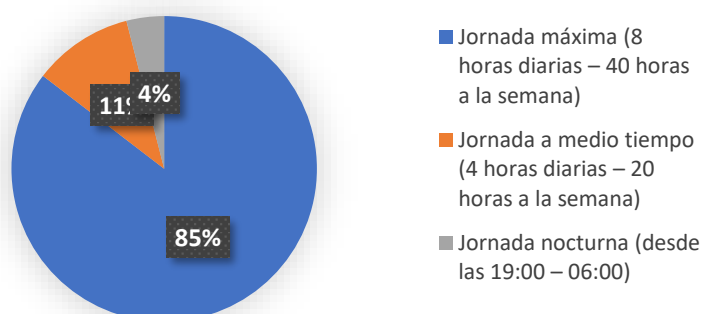
Tipo de jornada laboral.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|-------------|
| Jornada máxima (8 horas diarias – 40 horas a la semana) | 322 | 85% |
| Jornada a medio tiempo (4 horas diarias – 20 horas a la semana) | 40 | 11% |
| Jornada nocturna (desde las 19:00 – 06:00) | 15 | 4% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra el tipo de jornada que los colaboradores cumplen semanalmente.

Figura 10.

Tipo de jornada laboral.



Nota. La presente figura muestra el porcentaje real del tipo de jornada que los colaboradores cumplen semanalmente.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se puede apreciar que el 85% equivalente a 322 encuestados laboran 40 horas semanales; el 11% equivalente a 40 personas labora 20 horas semanales, es decir medio tiempo y un 4% que representa 15 encuestados, laboran dentro de la jornada nocturna, es decir, desde las 19:00 hasta las 06:00.

Análisis cualitativo:

Con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a 377 personas, se aprecia que la gran mayoría de los encuestados laboran en jornada completa, es decir, 8 horas diarias, 40 semanales en diferentes horarios establecidos dentro en sus contratos laborales, y un número minúsculo de encuestados laboran medio tiempo o en la jornada nocturna como es el caso de

quienes desempeñan sus funciones en restaurantes nocturnos conocido comúnmente como los “Agachaditos”, empresas mineras, etc.

10. ¿El trabajo que ejecuta los sábados y domingos fuera de sus horas de trabajo son cancelados con el cien por ciento de recargo?

Tabla 35.

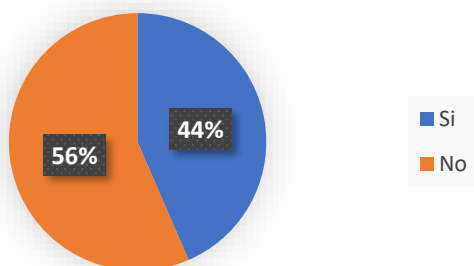
Pago de horarios de fin de semana

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 164 | 44% |
| No | 213 | 56% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra los resultados de los días sábados y domingos que laboran fuera de su horario son cancelados al cien por ciento.

Figura 11.

Pago de horarios de fin de semana



Nota. La presente figura muestra los porcentajes de si los días sábados y domingos que laboran fuera de su horario son cancelados al cien por ciento.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se puede apreciar que el 56% equivalente a 213 encuestados, afirman que el trabajo ejecutado los días sábados y domingos fuera de su horario normal son cancelados con el 100% de recargo, mientras que el 44% equivalente a 164 encuestados dicen que no reciben el 100% de recargo en las horas trabajadas los fines de semana fuera de su horario normal de trabajo.

Análisis cualitativo:

Con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas observamos que más de la mitad de encuestados manifiesta que reciben el pago del 100% de recargo en sus horas trabajadas los fines de semana fuera de su horario normal de trabajo, mientras que menos de la mitad de los colaboradores respondieron que no cuenta con este beneficio puesto que su jornada de trabajo o su tipo de contrato no les permite generar horas extras los días sábados y domingos.

11. ¿Cuántos días de vacaciones la institución le asigna de forma anual?

Tabla 36.

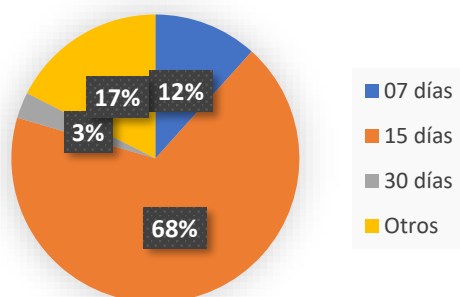
Tiempo de vacaciones que brinda la institución.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| 07 días | 44 | 12% |
| 15 días | 256 | 68% |
| 30 días | 11 | 3% |
| Otros | 66 | 17% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla muestra el tiempo de vacaciones que la institución brinda a sus colaboradores.

Figura 12.

Tiempo de vacaciones que brinda la institución.



Nota. La presente figura muestra los porcentajes real del tiempo de vacaciones que la empresa brinda a sus colaboradores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se observa que el 68% equivalente a 256 encuestados obtienen 15 de vacaciones anuales, el 12% equivalente a 44 encuestados obtienen 7 días de vacaciones

anuales, el 3% equivalente a 11 personas obtienen 30 días de vacaciones anuales y el 17% que representa 66 encuestados obtienen distintos días de vacaciones a los antes mencionados.

Análisis cualitativos:

Realizando el análisis en base a las encuestas aplicadas podemos observar que la mayoría de encuestados obtienen de 1 a 15 días de vacaciones tomando en consideración la fecha de ingreso y tiempo de permanencia en la empresa mientras que un número reducido de encuestados reciben entre 16 días a 30 días de vacaciones como es el caso de los jefes de tiendas y supervisores debido a su tiempo de antigüedad en la empresa que laboran y otros incentivos laborales.

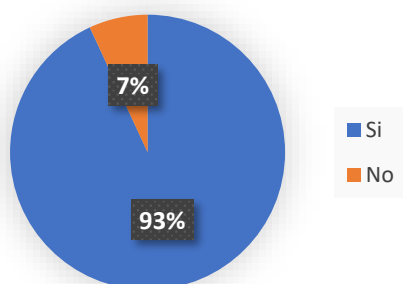
12. ¿Considera usted que como trabajador aporta directamente a la productividad de la empresa a través del cumplimiento de las funciones designadas en su contrato de trabajo, contribuyendo así a cumplir metas y objetivos empresariales?

Tabla 37.
Productividad dentro de la empresa.

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 351 | 93% |
| No | 26 | 7% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla indica los resultados de los colaboradores que aportan directamente a la productividad de la empresa.

Figura 13.
Productividad dentro de la empresa



Nota. La presente tabla indica los resultados de los colaboradores que aportan directamente a la productividad de la empresa.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se observa que el 93% que representa a 351 encuestados, consideran que, como trabajador aportan directamente a la productividad de la empresa a través del cumplimiento de las funciones designadas en su contrato de trabajo, contribuyendo así a cumplir metas y objetivos empresariales, mientras que el 7% equivalente a 26 encuestados consideran que como trabajadores no aportan a la productividad de la empresa mediante el cumplimiento de las funciones establecidas en sus contratos de trabajo.

Análisis cualitativo:

Con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas podemos observar que la gran mayoría de encuestados consideran que aportan directamente a la productividad empresariales a través del cumplimiento de sus funciones y una pequeña cantidad de encuestados por la falta de conocimiento de términos como productividad u objetivos empresariales consideran que no aportan directamente a la productividad de la empresa con el cumplimiento de sus funciones asignadas.

13. ¿La institución ha creado y desarrollado programas de prevención y protección en materia de seguridad laboral debido a que su puesto de trabajo este propenso al incurrir en algún tipo de riesgo laboral?

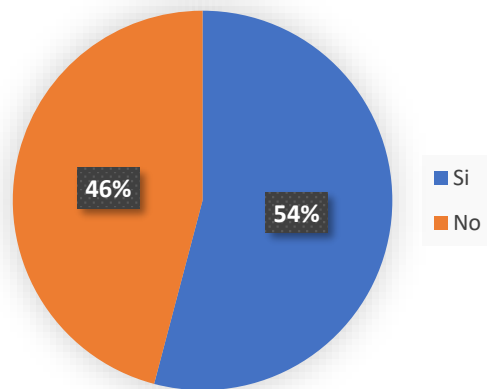
Tabla 38.

Programas de prevención y protección

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Si | 204 | 54% |
| No | 173 | 46% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla indica si la institución ha creado programas de prevención y protección dentro de la empresa.

Figura 14.
Programas de prevención y protección



Nota. La presente figura indica si la institución ha creado programas de prevención y protección dentro de la empresa.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos con las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se puede apreciar que el 54% equivalente a 204 encuestados, consideran que su organización ha creado y desarrollado programas de prevención y protección en materia de seguridad laboral y el 46% equivalente a 173 encuestados consideran que su organización no ha creado programas de prevención y protección laboral.

Análisis cualitativo:

Con los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas se observa que un poco más de la mitad de encuestados considera que en la empresa que labora han creado y desarrollado programas de prevención y protección de seguridad laboral para disminuir accidentes o incidentes laborales y menos de la mitad de encuestados consideran que la empresa no ha creado programas de prevención y protección laboral ya sea por desconocimiento o falta de socialización.

14. ¿Usted participa anualmente de la distribución justa de utilidades obtenidas de la empresa?

Tabla 39.

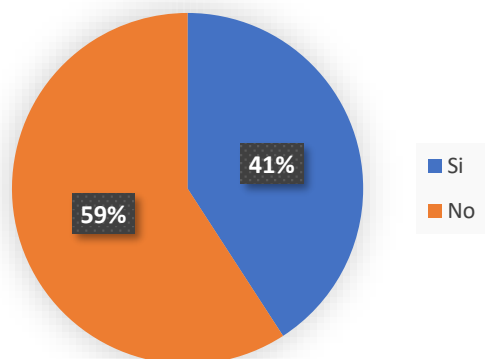
Distribución de utilidades

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si | 154 | 41% |
| No | 223 | 59% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla demuestra la distribución justa de utilidades a los colaboradores.

Figura 15.

Distribución de utilidades



Nota. La presente figura muestra los porcentajes reales de la distribución justa de utilidades a los colaboradores.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos con las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se aprecia que el 41% equivalente a 154 encuestados participan en la distribución justa de utilidades anuales de su empresa mientras que el 59% equivalente a 223 encuestados afirman que no participan en la distribución justa de utilidades anuales de su empresa.

Análisis cualitativo:

En base a los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas se puede evidenciar que la mayor parte de colaboradores no reciben o no participan en una distribución justa de las utilidades obtenidas en el ejercicio fiscal, pero esto obedece a que la gran mayoría de empresas

son negocios populares que no están obligados a dar utilidades a sus trabajadores, según la normativa legal vigente.

15. ¿La institución le brinda beneficios adicionales en caso de jubilación?

Tabla 40.

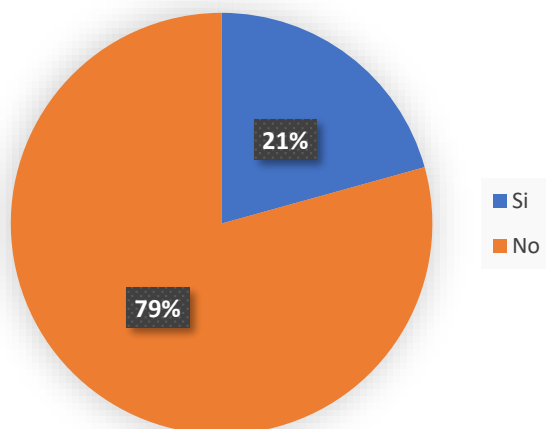
Beneficios adicionales en caso de jubilación

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 78 | 21% |
| No | 299 | 79% |
| TOTAL | 377 | 100% |

Nota. La presente tabla indica si los colaboradores tienen beneficios adicionales en caso de jubilación.

Figura 16.

Beneficios adicionales en caso de jubilación



Nota. La presente figura muestra los porcentajes reales de los colaboradores que tienen beneficios adicionales en caso de jubilación.

Análisis cuantitativo:

Del 100% de los resultados obtenidos con las encuestas aplicadas, con una muestra de 377 encuestados, se puede apreciar que el 21% equivalente a 78 encuestados manifiestan que la institución a la que pertenecen les brinda beneficios adicionales en caso de jubilación mientras que el 79% equivalente a 299 encuestados, afirman que la organización a la que pertenecen no les brinda beneficios adicionales en caso de jubilación.

Análisis cualitativo:

Este resultado revela una diferencia significativa en la percepción de los encuestados en cuanto a los beneficios adicionales ofrecidos por sus instituciones en caso de jubilación la mayoría de encuestados desconocen si se brindan beneficios adicionales en caso de jubilación, debido a que muchos de ellos no les interesa el tema por no tener el tiempo de aportes requeridos o simplemente por desconocimiento y falta de interés del tema, mientras que una minoría considera que sí reciben beneficios, puesto la empresa se han preocupado por socializar dichos beneficios adicionales que ofrecen en caso de jubilación, la mayoría de los encuestados no perciben que se les brinde este tipo de apoyo.

21.3. Estudio técnico general

Una vez realizada la investigación a los colaboradores de las empresas privadas y negocios populares de Loja, Catamayo y Zamora, se pudo comprobar el desconocimiento por parte de los colaboradores en cuanto a los términos de su contrato de trabajo, el sector al que pertenecen los beneficios sociales a los que tienen derecho. Es muy importante que los colaboradores estén siempre informados y sepan comprender los términos y las condiciones de su contrato laboral, esta es una manera de establecer una relación laboral más sólida.

Existen varios factores que pueden influir a esta falta de conocimiento como puede ser la falta de comunicación por parte de la empresa y por esa razón los colaboradores no tienen una idea clara, también la falta de capacitación o formación adecuada por parte de la empresa. Todo esto puede tener un impacto negativo tanto para los colaboradores como para las empresas, por ello es importante que las organizaciones tomen medidas para mejorar la comunicación o que faciliten el acceso a la información y se pueda fomentar una relación laboral satisfactoria para ambas partes.

Por otro lado, existen los colaboradores que conocen y se comprometen con la empresa y llegan a ser un activo muy valioso porque son colaboradores que están muy bien

familiarizados con los objetivos, su compromiso se ve reflejado en los resultados porque siempre aportan de manera activa para poder alcanzar dichos objetivos empresariales. Cuando los colaboradores conocen la organización y entienden cuál es su misión siempre van a estar alineados y conectados con ella, lo que les permite trabajar de manera más eficiente y eficaz, porque entienden que todo su trabajo y esfuerzo puede ser el éxito de la organización.

Es muy importante que la organización fomente el compromiso y el conocimiento de los colaboradores con la empresa, puede ser socializando de manera efectiva los valores, misión y visión de la empresa, brindando oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional porque eso hace que los colaboradores se sientan valorados, lo que influye que sean mucho más productivos y comprometidos.

Continuando con el análisis de la investigación, se pudo evidenciar que si hay empresas que afilian a sus colaboradores y demuestran su compromiso con el bienestar de sus empleados. La afiliación es el proceso en el cual la empresa registra a sus colaboradores al sistema de seguridad social y esta les brinda beneficios como atención médica ante situaciones como enfermedades, accidentes laborales y maternidad, a parte el beneficio del seguro de vida, seguro de desempleo y jubilación. En resumen, las empresas que afilian a sus colaboradores muestran sus esfuerzo y compromiso por brindar un entorno de trabajo seguro y esto influye en la mejora de retención de talento, mejora la moral de los colaboradores y asegura el éxito de la empresa.

Los negocios populares en nuestro País, especialmente en la zona 7, desempeñan un papel crucial en la economía, proporcionando empleo a una parte significativa de la población. Sin embargo, existe una preocupante falta de conocimiento entre los trabajadores acerca de su relación laboral con los empleadores y sus derechos y obligaciones laborales. Esta carencia de comprensión tiene un impacto significativo en la fuerza laboral del país.

Como se puede observar en los resultados de las encuestas, los trabajadores de negocios populares en gran medida operan bajo contratos verbales, o eventuales. Esto dificulta la identificación de su relación laboral con sus empleadores y sus derechos asociados.

La falta de conocimiento en cuanto a los estándares de salarios mínimos, las horas de trabajo adecuadas, los derechos, obligaciones y beneficios es una realidad común hoy en día. Lo cual puede llevar a la explotación laboral, con salarios bajos y condiciones precarias.

En algunos casos los trabajadores si poseen conocimientos acerca de sus derechos y las obligaciones del empleador, sin embargo, la necesidad económica y la situación actual del país son causas para que los trabajadores acepten los empleos que les ofertan los cuales muchas veces no se rigen bajo las normas establecidas por el ministerio de trabajo.

Es importante mencionar que la educación y la promoción de la formalización son pasos cruciales para mejorar esta situación y garantizar condiciones laborales justas y seguras en este sector esencial de la economía. La comprensión de la relación y los derechos laborales es fundamental para empoderar a los trabajadores y construir una sociedad más equitativa y justa.

Otro punto importante que reflejan los resultados de las encuestas aplicadas es acerca de las empresas u organizaciones que brindan beneficios a los trabajadores y además al ser contratados les socializan y les dan a conocer cuáles son sus derechos y obligaciones.

Sin duda alguna este tipo de organizaciones son dignas de aplaudir, puesto que son un ejemplo a seguir para las pequeñas empresas y los negocios populares. Entre las personas encuestadas, existen colaboradores de grandes organizaciones como lo son Corporación La Favorita, que es una cadena de supermercados en los que destacan Supermaxi, Juguetón y Gran Akí. Esta empresa se caracteriza por su política de beneficios laborales, que incluyen seguro médico, seguro de vida, bonos de productividad y programas de formación y desarrollo.

Además, la empresa tiene un fuerte compromiso con la responsabilidad social corporativa, lo que se refleja en sus programas de apoyo a la comunidad y al medio ambiente.

Estas empresas son solo algunos ejemplos de varios de los encuestados que pertenecen a las grandes organizaciones de la Zona 7 de Ecuador y están comprometidas con el bienestar de sus empleados. Sin embargo, es importante destacar que la socialización de estos beneficios es un aspecto clave para que los empleados los conozcan y los valoren. En este sentido, estas empresas utilizan diversos canales de comunicación, como reuniones, boletines internos y plataformas digitales, para informar a sus empleados sobre los beneficios disponibles.

Estas prácticas no solo contribuyen al bienestar de los empleados, sino que también pueden ayudar a atraer y retener talento, mayor la productividad y fortalecer la reputación de la empresa. Sin embargo, es importante que las empresas continúen trabajando en la mejora y la socialización de sus beneficios para garantizar que todos los empleados tengan acceso a ellos y los valoren.

Como punto de cierre se debe enfatizar en que el capital humano es el principal activo de una organización independientemente de su tamaño, actividad económica que desarrolla, proceso de producción, así como los servicios que presta ya que del capital humano depende que los resultados obtenidos cuenten con altos estándares de calidad que se vean reflejados en el aumento de la productividad y competitividad.

Esta es la razón principal por la que el gobierno nacional ha establecido normativas direccionadas a regular y proteger los derechos primordiales de los trabajadores de los sectores productivos del Ecuador, así como también garantizar la seguridad laboral de la fuerza laboral en la ejecución de sus actividades dentro de las entidades privadas.

El desarrollo del capital humano y el aporte de la mano de obra directa en el desarrollo social y económico del país han sido los factores principales que promuevan la identificación de vacíos en relación a disposiciones legales que intervienen en la regulación, control y

cumplimiento de disposiciones que aseguren el bienestar, integridad y permanencia de los profesionales en el sector ocupacional, existen leyes que han sido vulneradas que generan brechas para la inestabilidad laboral en el país.

La causa principal de ello es el desconocimiento por parte de los empleadores, la desinformación en temas legales y la informalidad con la que se manejan las relaciones laborales lo que genera la inconformidad de la fuerza laboral y no da cumplimiento a uno de los objetivos primordiales del plan de desarrollo nacional que es promover el trabajo decente y con ello la efectividad en el bienestar integral de la fuerza laboral.

Capítulo IV

Índice de Productividad

22. Análisis de la Incidencia del Cumplimiento de la Responsabilidad Laboral.

La responsabilidad es otro término con el cual se relaciona directamente a la obligación que generan dos personas en base a un vínculo jurídico que se basa en la voluntad de los individuos, que crean una relación contractual basada en términos de legalidad conforme el ordenamiento jurídico vigente, cumpliendo con requisitos establecidos en el Código Civil como lo es la capacidad legal, sin contar con ningún tipo de situaciones que puedan alterar la voluntad de las personas, no incurriendo en cualquier vicio que adolece el consentimiento como lo es el error, la fuerza y el dolo, a fin que el contrato sea completamente válido y se ajuste al principio jurídico de legalidad.

La responsabilidad laboral es un elemento que conlleva al adecuado cumplimiento de las relaciones bilaterales establecidas entre empleador y el trabajador, al hacer alusión a dicho término, en términos legales la Constitución de la República del Ecuador pregona la bilateralidad en la relación laboral en su artículo 327, encontrando un doble sentido de obligaciones que se generan a partir del establecimiento de una relación contractual. En concordancia con lo estipulado, el Código Civil en su artículo 1455, expresa dos tipos de contrato, como son unilateral y bilateral, siendo este último donde se encuentra la reciprocidad entre contratantes.

La responsabilidad por parte del trabajador se plasma desde el momento en que este se obliga de forma libre y voluntaria, al aceptar los acuerdos plasmados en las cláusulas del contrato de trabajo, la obligación principal consiste en la ejecución de la actividad para lo cual se acordó con el trabajador; dentro del Código del Trabajo en su artículo 45 se prevé cada una de las obligaciones específicas que debe cumplir el empleado.

Dicha bilateralidad, se manifiesta por parte del empleador cuando desde el inicio de la relación laboral, cumple con el pago puntual del sueldo a sus trabajadores, mantiene sus obligaciones puntuales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, efectúa el pago de remuneraciones adicionales como décimo tercer y décimo cuarto sueldo, así como también debe velar por el adecuado cumplimiento del periodo de vacaciones. En un contexto simplificado, estas son las principales obligaciones en las cuales gira la responsabilidad del empleador.

Dentro del Código del Trabajo, particularmente en su artículo 42, se establece las obligaciones del empleador, donde se manifiesta la responsabilidad jurídica que tiene el empleador con sus trabajadores, de aquí se desprende cada una de las acciones a emprender por parte del empleador para con sus trabajadores, con el fin de conllevar una relación jurídico contractual prevista en el marco de la legalidad, conforme lo dictamina la legislación ecuatoriana.

Partiendo de este breve antecedente jurídico que detalla de mejor manera la responsabilidad laboral, se procede a realizar un análisis sobre la incidencia que tiene en los trabajadores el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador, dando a notar el impacto que tiene desarrollar sus actividades en un entorno que cumple con la normativa, otorgando uno de los derechos que tienen los colaboradores como lo es la dignidad en el trabajo; de la misma forma, se observará las responsabilidades técnicas con las que cumple el empleador relacionadas a la ejecución del Talento Humano, lo aseverado aquí, mantiene concordancia con las evaluaciones aplicadas a los trabajadores.

Es importante dentro de las organizaciones medir el rendimiento laboral, siendo una acción de vital importancia, definiendo de manera acertada las herramientas, el periodo a evaluar, así como también considerar adecuadamente las variables a ejecutar dentro de la medición de productividad, ejecutando de forma óptima estas acciones se podrá conocer las

falencias o los aciertos que existan dentro de la organización, sobre todo por poder realizar una detección temprana y oportuna en el cumplimiento de actividades por parte de los trabajadores.

Existe un elemento de vital importancia en la vida de los colaboradores como lo es la motivación, la cual está vigente mientras está en ejecución su relación laboral con la organización, destaca su importancia por cuanto, mientras exista un mayor rendimiento laboral la productividad también mejorará y sobre todo aumentará, lanzando excelentes resultados tanto para los trabajadores como para la organización como tal, es por ello que se debe optar por parte de los empleadores a aplicar políticas que conlleven a un alto nivel de motivación laboral entre sus colaboradores.

La motivación laboral se asocia directamente con la satisfacción laboral, la cual es definida por (Márquez, 2003) como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, al hablar de actitud, se considera la predisposición, el ánimo, el ímpetu con que el colaborador cumple sus funciones dentro de la empresa, y por supuesto que una persona satisfecha laboralmente es porque cuenta con todos los factores que el empleador debe otorgar para crear un entorno laboral idóneo donde se genere la motivación y satisfacción por parte del trabajador.

De la misma forma la misma autora, cita también los factores que determinan la satisfacción laboral, a lo que entre los principales menciona:

- Reto de trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

El tercer factor se adapta directamente al presente objeto de estudio, ya que hay que mantener la clara percepción que quien cumple con la responsabilidad laboral es el empleador, por lo tanto, es la persona sujeta a cumplir con las obligaciones previstas, tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo, además desde el

punto de vista del Talento Humano, es el empleador quien debe generar un entorno laboral acorde a la perspectiva productiva que desea crear en la organización, esto tomando en cuenta que trabajos satisfechos desarrollan mayor productividad en el cumplimiento de su cargo, beneficiando exclusivamente a la organización.

Un punto negativo dentro del mantenimiento de la relación laboral, es arribar a la sustentación de una insatisfacción laboral, la cual es causada por situaciones que afectan directamente a la actitud, la proactividad del colaborador, ya que, al no sentirse estimulado se verá afectado el rendimiento laboral y la organización podrá verse directamente afectada; es por ello que autores como (Granda, 2016) trae a colación las Políticas de organización, las cuales se interpretan como reglas o lineamientos implementados por el empleador.

Las políticas de organización deben estar sujetas en primer lugar a velar por el cumplimiento óptimo conforme lo estipula el ordenamiento jurídico vigente, el cual consiste en aplicar las normas de carácter legal en todo momento, otorgando así seguridad jurídica al colaborador, generando en el un mayor impacto de positivismo y comprometimiento con las actividades y la empresa como tal, y mitigando en gran porcentaje el riesgo de la insatisfacción laboral.

Existen organizaciones que ameritan su deficiente eficiencia empresarial o productividad a la insatisfacción laboral, a lo largo de los últimos años se ha demostrado que el recurso humano es uno de los más importantes y valiosos recursos con que cuenta una empresa, es por ello, que su valoración debe ser constante, con el fin de obtener un criterio adecuado de valor que contribuya a la obtención de un diagnóstico del colaborador en el cumplimiento de sus funciones.

El comportamiento conductual del trabajador puede cambiar agresivamente cuando este ejecuta sus actividades dentro de la organización con excelente actitud, presenta la mejor predisposición, sus funciones se desempeñan con puntualidad, sin embargo, no obtiene todos

los beneficios que legalmente le corresponden por parte de su empleador; esto sin duda alguna genera un sentimiento negativo en el individuo que observa como su entrega y esfuerzo que dedica a su labor no guarda reciprocidad con las acciones omisivas del empleador que no cumple con las disposiciones previstas en el ordenamiento jurídico vigente ecuatoriano.

La Constitución de la República del Ecuador pregona en su artículo 326, numeral 2 la irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador, lo cual implica, que dentro una relación laboral el empleador tiene la obligación de cumplir con las responsabilidades que legalmente le corresponden y no se puede aprovechar de la vulnerabilidad de una situación de desempleo, para que las personas puedan aceptar condiciones laborales en las cuales se omite la adecuada aplicación de derechos.

Es importante destacar, que nuestra entorno jurídico – social actual, puede demostrar una realidad totalmente ajena a lo que dispone la ley en cuanto a la aplicación de la normativa, por cuanto, como se puede verificar en la investigación de campo, existen aún varios empleadores que no cumplen con sus responsabilidades laborales, esto considerando la muestra que formó parte de esta actividad, los cuales no otorgan a sus colaboradores todos los beneficios de ley, lo cual afecta directamente al desempeño laboral de los trabajadores, que no sienten esa reciprocidad entre el cumplimiento de sus actividades como trabajadores y la garantía de que se cumplirá con los obligaciones plasmadas en el cuerpo normativo competente.

23. Indicadores de Productividad Laboral

En el dinámico entorno empresarial actual, la eficiencia y el rendimiento de los recursos humanos son factores cruciales que determinan el éxito sostenible de las organizaciones. En este contexto, los "Indicadores de Productividad Laboral" han emergido como un campo de estudio fundamental, ofreciendo un marco analítico integral para evaluar y mejorar el desempeño de los empleados en diversas áreas y sectores.

La productividad laboral no solo es un indicador cuantitativo de la relación entre la producción y los recursos empleados, sino también un reflejo de la eficacia de las estrategias organizativas, la calidad del ambiente laboral y la capacidad de adaptación a las cambiantes demandas del mercado. Comprender y medir adecuadamente estos indicadores se ha convertido en una prioridad estratégica para líderes empresariales, gestores de recursos humanos, y profesionales dedicados a la optimización del rendimiento organizacional.

Este tema se embarcará en la exploración profunda de los Indicadores de Productividad Laboral, abordando cuestiones cruciales que van desde la definición precisa de este concepto hasta la evaluación de factores multifacéticos que influyen en el rendimiento de los trabajadores. A través de este estudio, se pretende arrojar luz sobre las mejores prácticas, las tecnologías emergentes, y las políticas laborales que impactan directamente en la productividad laboral.

Al examinar críticamente estas dimensiones, aspiramos a contribuir al desarrollo de estrategias efectivas que impulsen la eficiencia y el bienestar de los empleados. Además, exploraremos cómo los Indicadores de Productividad Laboral no solo sirven como herramientas de evaluación retrospectiva, sino también como guías prospectivas para la toma de decisiones estratégicas y la adaptación continua en un entorno empresarial en constante evolución.

En este viaje hacia la comprensión y optimización de los Indicadores de Productividad Laboral, nos sumergiremos en un terreno en el que la sinergia entre el talento humano y las estrategias organizativas define el camino hacia el logro de metas sostenibles y el éxito a largo plazo.

24. Concepto de Productividad

El concepto matemático de productividad puede expresarse mediante la relación entre los resultados obtenidos y los medios, inversiones o recursos empleados. La productividad no es algo que depende sólo del empleado, depende de todos los integrantes de la empresa y, en primer lugar, de los directivos. La productividad no consiste en que el obrero trabaje más horas y a un ritmo más acelerado. En realidad, se obtiene mediante la suma de todas las productividades alcanzadas cuando se administran y potencian acertadamente todos los recursos. (Pola Maseda, 2009)

Figura 17.
Fórmula de productividad

$$\mathbf{Productividad} = \frac{\mathbf{Resultados}}{\mathbf{Medios}}$$

Nota. Fórmula matemática para conceptualizar la productividad.

Se ha transitado de un enfoque de productividad centrado en el esfuerzo de la mano de obra a una perspectiva en la cual la responsabilidad principal recae en la gestión y los líderes empresariales. La productividad integral se compone de los aumentos logrados en las ventas, los ahorros obtenidos en materiales, mano de obra y gastos totales, es decir, la suma de las productividades de cada uno de los recursos, es decir la eficacia, eficiencia y efectividad con la que se realizan los procesos operacionales dentro de una organización, y a través de los indicadores de productividad se puede determinar en qué grado se están utilizando los recursos en el cumplimiento de los objetivos del ente económico.

25. Indicador de Productividad

Un indicador de productividad es una medida cuantitativa que se utiliza para evaluar la eficiencia y eficacia de los procesos y recursos en la generación de resultados o productos. Estos indicadores permiten medir la relación entre los inputs (insumos) y los outputs (resultados) en un sistema específico. En el contexto laboral, los indicadores de productividad

miden la relación entre la cantidad y calidad del trabajo realizado y los recursos empleados para llevar a cabo esas tareas.

26. Eficacia

La eficacia se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos de manera exitosa. En el contexto organizacional, la eficacia se relaciona con la capacidad de una empresa, proyecto o proceso para producir los resultados planificados y generar un impacto positivo de acuerdo con sus metas predefinidas.

La eficacia no solo se trata de hacer las cosas, sino de hacer las cosas correctas de manera efectiva. Es la medida de la eficacia en la consecución de los resultados deseados, independientemente de la cantidad de recursos utilizados. Un proceso o proyecto puede considerarse eficaz si logra sus objetivos sin desperdiciar recursos y en un tiempo razonable.

En contraste con la eficiencia, que se centra en cómo se utilizan los recursos para lograr un objetivo, la eficacia se centra en la consecución misma de ese objetivo.

26.1. *Indicador de Cálculo de la Eficacia*

Los indicadores de eficacia son medidas específicas utilizadas para evaluar el grado en el cual una organización, proyecto o proceso logra sus objetivos y metas predefinidos. Estos indicadores son esenciales para medir la eficacia de las acciones emprendidas y determinar si se están alcanzando los resultados esperados.

Figura 18.
Fórmula de la eficacia

$$\mathbf{Eficacia} = \frac{\mathbf{Resultado\ alcanzado\ x\ 100}}{\mathbf{Resultado\ previsto}}$$

Nota. Fórmula matemática para calcular la eficacia

27. Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de realizar una tarea, actividad o proceso utilizando la menor cantidad posible de recursos, como tiempo, dinero o esfuerzo. En términos simples, es la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para lograr esos resultados. Un sistema o proceso se considera eficiente cuando maximiza la producción o los resultados con un mínimo de recursos desperdiciados. Existen dos tipos principales de eficiencia:

- **Eficiencia Técnica:** Se refiere a la capacidad de producir la máxima cantidad de salida con una cantidad dada de insumos o recursos. En otras palabras, es la eficiencia en la ejecución de las tareas y procesos, minimizando el desperdicio y maximizando la productividad.
- **Eficiencia Económica:** Se centra en lograr los objetivos con el menor costo posible. Esto implica optimizar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos monetarios utilizados. La eficiencia económica no solo considera la producción, sino también la gestión eficaz de los recursos financieros.

La mejora de la eficiencia es un objetivo clave en diversos ámbitos, como los negocios, la ingeniería, la gestión de proyectos y la producción. Las organizaciones buscan constantemente formas de optimizar sus procesos y operaciones para ser más eficientes y competitivas en el mercado. La eficiencia puede medirse mediante diversos indicadores, como la relación de producción por hora, el rendimiento financiero, la utilización de recursos, entre otros. La búsqueda de la eficiencia contribuye a la maximización de los recursos y al logro de objetivos de manera más efectiva.

27.1. *Indicador de Cálculo de la Eficiencia*

El cálculo de la eficiencia implica medir la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados en un proceso o actividad.

Figura 19.

Fórmula de eficiencia laboral

$$\text{Eficiencia laboral} = \left(\frac{\text{Producción de tareas realizadas}}{\text{Tiempo o recursos utilizados}} \right) \times 100\%$$

Nota. Fórmula matemática para calcular la eficiencia

28. Efectividad

La efectividad se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos y producir los resultados deseados. En otras palabras, es la medida de qué tan bien se logran las metas establecidas y qué impacto positivo se genera. La efectividad se centra en la consecución exitosa de los resultados más que en la eficiencia en el uso de recursos. A diferencia de la eficiencia, que se enfoca en hacer las cosas de manera económica y con el menor uso posible de recursos, la efectividad se centra en asegurar que las acciones emprendidas logren los resultados previstos. Una organización, proyecto o persona se considera efectiva cuando cumple con sus objetivos y metas de manera exitosa.

Algunos aspectos clave de la efectividad incluyen:

- **Alcanzar Objetivos:** La efectividad implica lograr los objetivos y metas predefinidos de manera completa y exitosa.
- **Impacto Positivo:** La efectividad no solo se mide en términos de logros, sino también en el impacto positivo que se genera.
- **Resultados Sostenibles:** Se refiere a la capacidad de mantener y continuar produciendo resultados positivos a lo largo del tiempo.
- **Adaptabilidad:** La efectividad implica la capacidad de adaptarse a circunstancias cambiantes y continuar logrando resultados incluso en condiciones variables.

- Cumplimiento de Expectativas: Implica cumplir con las expectativas de los interesados y las partes involucradas.

Para el cálculo de la efectividad se utiliza la siguiente formula:

Figura 20.
Fórmula para la efectividad

$$Efectividad = Eficacia \times Eficiencia$$

Nota. Fórmula matemática para calcular la efectividad

Capítulo V

29. CONCLUSIONES

Las conclusiones sobre el impacto del cumplimiento de las responsabilidades laborales en la gestión del talento humano para incrementar la productividad de los trabajadores, se centró en aspectos como el cumplimiento de la normativa legal vigente en Ecuador, la incidencia de obligaciones de los empleadores, y la responsabilidad laboral. Los argumentos finales fueron redactados teniendo en cuenta la publicación de este libro en medios académicos internacionales, por lo que se han cuidado rigurosamente la redacción, el lenguaje técnico y la no redundancia de ideas.

A continuación, se mencionan los aspectos más relevantes en torno a la necesidad de fomentar una cultura de responsabilidad laboral para generar impactos positivos en el desempeño de los trabajadores, las relaciones obrero-patronales, la productividad empresarial y el cumplimiento de la normativa legal en Ecuador.

1. En el análisis del "Impacto de la responsabilidad laboral en la Gestión del Talento Humano para incrementar la productividad en los trabajadores de una organización", se concluye que la implementación efectiva de prácticas de responsabilidad laboral contribuye significativamente a la retención de talento y al desarrollo de un ambiente laboral positivo, resultando en un aumento palpable de la productividad.

Se observa que la gestión eficiente de la responsabilidad laboral es una herramienta estratégica para atraer y retener a profesionales calificados, generando un entorno propicio para el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional.

Se destaca que la implementación de políticas que promueven la responsabilidad laboral contribuye a la creación de un ambiente laboral saludable, lo que se traduce en una mayor satisfacción de los empleados y, por ende, en un rendimiento laboral mejorado.

2. Respecto al "Cumplimiento de normativa legal vigente en Ecuador, propuesta desde el rol del empleador", se evidencia que la adhesión rigurosa a las leyes laborales locales por parte de los empleadores no solo es esencial para evitar sanciones, sino que también fomenta una relación laboral basada en la transparencia y la confianza, elementos cruciales para el rendimiento óptimo de los trabajadores.

La propuesta proactiva desde el rol del empleador no solo garantiza la conformidad con la ley, sino que también establece un estándar ético que contribuye a la construcción de una reputación empresarial sólida y confiable.

La adopción proactiva de medidas para cumplir con las leyes laborales fortalece la relación de los empleadores con sus colaboradores, generando un clima de confianza que se traduce en un mayor compromiso y lealtad por parte de los trabajadores hacia la organización.

3. En el "Análisis de la Incidencia del Cumplimiento de la Responsabilidad Laboral", se destaca que el compromiso con la responsabilidad laboral tiene un impacto directo en la moral de los empleados, generando un sentido de pertenencia y compromiso que se traduce en un aumento en la calidad del trabajo y una reducción en la rotación del personal.

Se evidencia que la falta de cumplimiento de responsabilidades laborales puede tener consecuencias perjudiciales, no solo en términos legales y financieros, sino también en la percepción de los empleados sobre la integridad y el compromiso de la empresa.

4. Sobre la "Responsabilidad Laboral", se concluye que esta va más allá del simple cumplimiento de obligaciones legales; implica una actitud proactiva por parte de los empleadores para garantizar el bienestar integral de los empleados, lo cual repercute en la construcción de una cultura organizacional sólida y sostenible.

Su práctica eficiente no solo beneficia a los empleados, sino que también crea un entorno de trabajo que favorece la innovación, la colaboración y, en última instancia, el éxito sostenido de la organización.

Este libro destaca la brecha existente entre la teoría y la aplicación práctica de la responsabilidad laboral en la gestión del talento humano. Las conclusiones revelan que, aunque se reconoce la importancia de la responsabilidad laboral, su implementación efectiva presenta desafíos significativos. Desde la perspectiva del empleador en Ecuador, la conformidad legal no siempre se traduce en un compromiso genuino con el bienestar de los empleados, señalando una discrepancia entre la legalidad y la ética.

Además, el análisis de la incidencia del cumplimiento de la responsabilidad laboral resalta impactos en la moral y la retención de empleados, pero subraya la falta de atención a esta área crucial. En conjunto, estas conclusiones plantean interrogantes y desafíos que requieren una revisión profunda para asegurar una gestión del talento ética y efectiva en el panorama empresarial actual.

29.1. Discusión de conclusiones

Los resultados derivados del análisis del cumplimiento de la normativa legal vigente en Ecuador, desde la perspectiva del empleador, presentados en nuestro libro, representan un hito importante en nuestra investigación. En el marco de nuestro estudio, hemos explorado minuciosamente las complejidades y las repercusiones inherentes a esta dinámica, con el objetivo primordial de presentar información relevante sobre las implicaciones y los desafíos que las empresas enfrentan en su intento por adherirse a las disposiciones legales. Estos resultados, sin duda, constituyen un aporte significativo al entendimiento de las complejidades y desafíos que caracterizan el ámbito laboral ecuatoriano.

La discusión sobre la responsabilidad laboral, como uno de los ejes centrales de nuestro trabajo, emerge como un tema de gran relevancia y trascendencia. A través de un análisis detallado, hemos examinado cómo la responsabilidad laboral no solo implica el cumplimiento de obligaciones legales, sino que también refleja un compromiso ético y social por parte de los empleadores para asegurar condiciones laborales justas y equitativas.

Los resultados presentados destacan la importancia fundamental de que los empleadores asuman activamente sus responsabilidades laborales como un elemento integral de la gestión empresarial. Nuestro análisis revela que el cumplimiento de estas responsabilidades no solo es una obligación legal, sino que también conlleva beneficios tangibles para las empresas, incluida una mayor productividad, mejor reputación empresarial y una relación más sólida con sus empleados.

En el contexto del análisis de la incidencia del cumplimiento de la responsabilidad laboral, nuestra investigación subraya la relevancia de que las empresas adopten prácticas laborales responsables como parte integral de su estrategia empresarial. Identificamos que aquellas organizaciones que priorizan el cumplimiento de la normativa laboral tienden a experimentar una mayor estabilidad, tanto en términos legales como en su relación con los empleados.

No obstante, nuestros resultados también resaltan los desafíos y obstáculos que enfrentan las empresas en su esfuerzo por cumplir con las responsabilidades laborales. La falta de claridad en la interpretación de la normativa, así como las limitaciones de recursos, pueden dificultar la implementación efectiva de medidas de cumplimiento.

En conclusión, los resultados presentados en nuestro libro ofrecen una visión comprehensiva y contextualizada del cumplimiento de la normativa laboral y las responsabilidades laborales desde la perspectiva del empleador en Ecuador. Esta propuesta investigativa no solo enriquece el cuerpo de conocimiento existente en el campo de la gestión

laboral, sino que también proporcionan insights valiosos para los profesionales, académicos y legisladores interesados en promover relaciones laborales justas y equitativas en el país.

Nuestro análisis no solo desglosa los desafíos inherentes a este ámbito crucial, sino que también destaca las oportunidades innovadoras para transformar el panorama laboral del país. Al sumergirse en las páginas de nuestro libro, los lectores encontrarán una guía esencial que no solo informa, sino que también inspira el cambio y la mejora en las prácticas laborales. Con argumentos sólidos y perspectivas frescas, nuestra obra se convierte en un faro para quienes desean no solo entender, sino también influir positivamente en la gestión laboral actual.

Te invitamos a explorar este viaje intelectual, donde cada página ofrece una nueva visión y una inspiración para construir entornos laborales más justos y equitativos.

Los autores.

30. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso Nacional. (2005). Código del Trabajo.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea General. Ecuador.
- Galindo, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Jurídica Derecho* , 126 - 148.
- Granda, E. (2016). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. Vol. 13 No. 26
- Instituto Ecuatoriano de Normalización. (2020). Norma Técnica Ecuatoriana. NTE INEN 2239:2000 Accesibilidad de las personas al medio físico señalización.
- Maseda, A. P. (2009). *Gestión de la Calidad*. Marcombo.
<https://elibro.net/es/ereader/unives/45847?page=12>
- Márquez P.M (2002). Satisfacción laboral Doctora en Psicóloga Organizacional, especialista en RR.HH. boletín *Gestiopolis*. Dist. Gratuita Recuperado:
<https://www.gestiopolis.com>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (14 de Noviembre de 2013). Ministerio de Salud y Protección Social.
[https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57#:~:text=Es%20a%20obligaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20\(prestaciones,laboral%20o%20contrato%20de%20trabajo.](https://www.minsalud.gov.co/Lists/Glosario/DispForm.aspx?ID=57#:~:text=Es%20a%20obligaci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20(prestaciones,laboral%20o%20contrato%20de%20trabajo.)
- Ministerio de Trabajo. (2020). Directrices que regulan el trabajo por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio. Acuerdo Ministerial Nro. MDT - 2020 - 136.
- Presidencia de la República. (Diciembre de 2022). Decreto Ejecutivo No. 611. Ecuador.
- Servicio de Rentas Internas. (2021). Régimen Simplificado para Emprendedores y Negocios Populares (RIMPE). Recuperado de <https://www.sri.gob.ec/rimpe>

-Editorial-
CILADI
Centro de Investigación Latinoamericano
para el Desarrollo e Innovación

ISBN: 978-9942-7217-7-8

