



**Uleam**  
UNIVERSIDAD LAICA  
ELOY ALFARO DE MANABÍ

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

**MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS, MENCIÓN EN GESTIÓN FISCAL,  
FINANCIERA Y TRIBUTARIA**

**ARTÍCULO PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

**TÍTULO:**

**EPISTEMOLOGÍA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA EN LA  
GESTIÓN FINANCIERA EN EL SECTOR PRIVADO**

**Autora:** Ing. Rosa María Loor Solórzano

**Tutor:** Ing. Juan Carlos Sornoza Zamora Mg.

**DIRECCIÓN DE POSTGRADOS, COOPERACIÓN Y RELACIONES  
INTERNACIONALES.**

2021

Manta – Manabí – Ecuador

# **EPISTEMOLOGÍA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA EN LA GESTIÓN FINANCIERA EN EL SECTOR PRIVADO**

**Autora:** Rosa María-Loor Solórzano<sup>1</sup>

**Coautor:** Juan Carlos-Sornoza Zamora

## **Resumen**

El presente artículo tiene por objeto establecer la incidencia de la legislación laboral a nivel mundial en la gestión financiera de las empresas del sector privado, abordando el origen del derecho de trabajo y la aplicabilidad de las leyes en las organizaciones, con fin de responder a la problemática que presentan las organizaciones del sector privado para encontrar un equilibrio entre el cumplimiento de las normas laborales y la protección de su integridad financiera.

Para ello, esta investigación contempla objetivos como: contextualizar la epistemología de la legislación laboral y las regulaciones establecidas para la protección de los trabajadores, determinar los elementos que contribuyen en una correcta gestión financiera en las organizaciones del sector privado, y finalmente analizar la incidencia de las normas laborales en el desarrollo de la gestión financiera empresarial.

Este trabajo es de tipo investigativo y contó con los métodos deductivo, bibliográfico, descriptivo, sintético y analítico, para la recolección, análisis e interpretación de las diferentes fuentes científicas. Con ello, se pudo establecer como resultado que existe un gran debate sobre la incidencia de las leyes en las empresas, donde varios autores sostienen que las leyes pueden ocasionar daños irreparables a la continuidad de una organización.

Se concluye, que la legislación laboral no puede ejercer por sí sola una situación de inestabilidad a las empresas, depende también de los indicadores económicos, la adecuada interpretación de los estados financieros y administración ejercida por los directivos para el planteamiento de las limitaciones en el ámbito, económico, financiero, laboral, legal y social.

## **Palabras Claves**

EPISTEMOLOGÍA; GESTIÓN FINANCIERA; LEGISLACIÓN LABORAL; SECTOR PRIVADO.

### **Abstract**

The purpose of this article is to establish the incidence of labor legislation in the financial management of private sector companies, addressing the origin of labor law and the applicability of laws in organizations, in order to respond to the problems they present. private sector organizations to find a balance between complying with labor standards and protecting their financial integrity.

For this, this research includes objectives such as: contextualizing the epistemology of labor legislation and the regulations established for the protection of workers, determining the elements to improve in a correct financial management in private sector organizations, and finally analyzing the incidence of labor standards in the development of corporate financial management.

This work is investigative and relied on deductive, bibliographic, descriptive, synthetic and analytical methods for the collection, analysis and interpretation of the different scientific sources. With them, it was possible to establish as a result that there is a great debate about the incidence of laws in companies, where several authors argue that laws can cause irreparable damage to the continuity of an organization.

It is concluded that the labor legislation cannot by itself exercise a situation of instability for companies, it also depends on its economic indicators, the adequate interpretation of the financial statements and the adequate administration exercised by its managers for the exposition of its limitations in the economic, financial, labor, legal and social spheres.

### **Key Words**

EPISTEMOLOGY, LABOR LAW, FINANCIAL MANAGEMENT, PRIVATE SECTOR.

## Introducción

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

Así mismo, este artículo analiza las normas, leyes y principios establecidos en el Código de trabajo ecuatoriano implementadas en el Ecuador en el año 1999, con el fin de reconocer cuales son las regulaciones dispuestas para el sector privado empresarial, e identificar cada una de las obligaciones que debe cumplir la gestión financiera de la empresa, al momento de introducirse al medio laboral.

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

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

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

El artículo inicia del estudio, análisis e interpretación de varias obras literarias para la contextualización del tema de investigación, que se encuentran estructuradas en temas y subtemas, seguidamente se plantean los métodos y técnicas empleadas para el desarrollo del

artículo, y finalmente se culmina con los resultados, conclusiones y recomendaciones del trabajo.

Con esta ejecución, se pudo concluir que la legislación laboral tiene un impacto favorable sobre la gestión financiera de las empresas del sector privado, porque al contrario de ocasionar dificultades para el cumplimiento de sus obligaciones, fomenta el mejoramiento de sus competencias e incrementa su compromiso de una responsabilidad social empresarial. Además, se pudo demostrar que las leyes escasamente ejercen un impacto negativo sobre las organizaciones, puesto que dependen de otros elementos que determinan su desarrollo como sus estados contables e indicadores financieros, que son quienes guían al gestor financiero para el correcto uso de los recursos económicos.

## **Marco Teórico**

### **Epistemología de la Legislación Laboral**

#### ***Epistemología***

El denominado derecho del trabajo o derecho laboral es una rama de las ciencias jurídicas que centra su campo de estudio en la interpretación de las normas jurídicas y sus derivaciones (Winizk, 1966). Por lo tanto, esta disciplina tiene por objeto obtener conocimientos de los valores de justicia que rigen el hecho social del trabajo que garantizan el cumplimiento de la obligatoriedad en el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador.

Asimismo, Winizk establece que los primeros acercamientos de esta rama diferencial y autónoma se producen con la necesidad de comprender los desequilibrios sociales ocasionados en el siglo XIX por las nuevas reformas de trabajo que dan origen al derecho laboral. En tal sentido, Jaramillo (2011) menciona que la nueva rama del derecho nació del viejo derecho civil, y es la encargada de diagnosticar el proceso de transición a la nueva lógica de la relación capital y trabajo.

#### ***Origen y Consolidación de la Legislación Laboral***

La rama del derecho laboral, ha sido parte de una evolución histórica en busca de la equidad y justicia social Cueva (1949) lo define como la norma de justicia entre la relación trabajo y capital, mientras que para Granda (2007), son los principios que regulan tanto el

ámbito individual como colectivo de la relación entre trabajador y empleador. En tal sentido, los derechos laborales son la base fundamental de la legislación laboral, su finalidad es brindar protección a los trabajadores en relación de dependencia y asegurarse de que se mantengan condiciones justas en las actividades laborales.

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

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

El logro de una legislación laboral en Europa, se vio enormemente influenciado de varios ideólogos socialistas reconocidos de la época, según Spector (2006), Robert Owen en 1834 fue quien promovió el Grand Nacional Consolidated Trades Union, por otro lado, en 1863 Ferdinand Lasalle fue el fundador de General German Worker's Union, y en el año 1864 Karl Marx fue el promotor para la creación de la International Working Men's Association, reconocida como First International, mientras que para América Latina los personajes que influenciaron estos cambios fueron varios expertos en políticas laborales, resaltando a Walton Hamilton defensor de la reforma social del comercio y primer representante americano en la International Labor Organization (ILO). Con la colaboración de estos actores sociales, los múltiples movimientos obreros y el arduo esfuerzo de los sindicatos la democracia pudo ser establecida a nivel mundial.

Con el Tratado de Versalles en 1919, además de instaurarse la paz, se establecieron principios universales para la regulación laboral de los trabajadores, y aunque fue duramente criticado en su momento, con él se logró una alianza entre la burguesía y el proletariado para la aplicabilidad de 9 derechos normativos contenidos en su Art.429, que se mencionan a continuación:

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

Como resultado de esta codificación, el mismo año se crea la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el fin de integrar a los representantes de cada gobierno, especialmente aquellos que participaron de la primera guerra mundial y se vieron influenciados posteriormente por las revueltas obreras, para reconocer al trabajo bajo tres principios, económico, humanista y político (Narváez, 2020). Este organismo mundial es el encargado de la regulación paralela de las leyes, normas y políticas de los estados, está integrada por 187 países que promueven la protección de los trabajadores ante la explotación del capital por parte del sector privado.

### ***Derecho Laboral en Latinoamérica***

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

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

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

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

Así mismo, la Oficina Internacional de Trabajo (1997), en una de sus publicaciones hace referencia a los problemas que representa la estructura laboral para las empresas privadas, indicando que el mayor impacto es el tema de costos no salariales, como el pago del decimotercer sueldo y los ahorros forzados por horas pagadas y no trabajadas, que son remuneraciones legales para los trabajadores y obligatorias para los empleadores.

Considerando esta clase de conflictos, en las últimas décadas son muchas las reformas que se han presentado a la legislación laboral, con el afán de adoptar medidas que mejoren la



eficiencia de estas normativas, de forma que se continúe proporcionando condiciones justas a los trabajadores, pero que simultáneamente tengan la flexibilidad que demanda el sector empresarial.

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

### ***Normativa de la Legislación Laboral***

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

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

En la actualidad el Código de Trabajo ecuatoriano mantiene muchas de las normativas que se establecieron desde el año de su promulgación, no obstante, con los constantes cambios en las funciones laborales estas regulaciones han sufrido modificaciones para mejorar su adaptabilidad, es así que la Universidad Católica del Ecuador -PUCE (2019), en una recuperación histórica establece para el año 2018 un grupo de 19 asambleísta presentaron una propuesta con el fin de actualizar la legislación laboral y flexibilizar estas normas tanto

para el sector público como para el privado, enfatizando que los cambios son necesarios ante la globalización y la penetración del neoliberalismo en Latinoamérica.

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

### **Gestión Financiera**

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

La gestión financiera es una de las funciones críticas de la organización, usualmente es resumida como la asignación de recursos de la empresa, sin embargo, sus actividades van más allá del manejo económico y elaboración de los libros contables, tiene a su cargo el cumplimiento de la legislación aplicable y la responsabilidad de los procedimientos de control interno (Pérez, 2015). Ciertamente, cuando se habla de la gestión financiera es intuitivo en el correcto manejo de las cuentas de la empresa, de acuerdo a Atehortúa, Bustamante, & Valencia (2008), para que una organización sea responsable debe cumplir con sus obligaciones legales sean estas de ámbito financiero, tributario, laboral, ambiental, comercial, entre otros. Una empresa socialmente responsable ve a la gestión como la consagración e integración de todos los elementos de su organización bajo una actuación alineada a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Legislación Nacional promulgada.

### *Elementos de la Gestión Financiera*

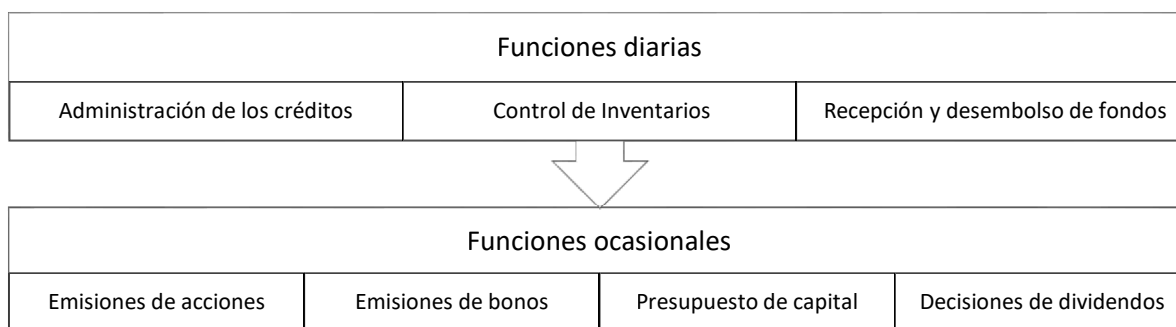
Las finanzas son una disciplina que tiene participación activa en varios ámbitos de las empresas, económico, contable y administrativo. Córdoba (2016) menciona que las finanzas actúan bajo cuatro elementos básicos: las técnicas y principios financieros, la innovación del mercado, el desarrollo tecnológico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

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

La gestión financiera ejecuta varias acciones con el fin de incrementar el valor de la empresa, es así que la organización mantiene dos tipos de funciones, diarias y ocasionales, como se muestran en la Figura 1.

**Figura 1**

*Funciones de la Gestión Financiera*



**Fuente:** (Block, Hirt, & Daniels, 2013)

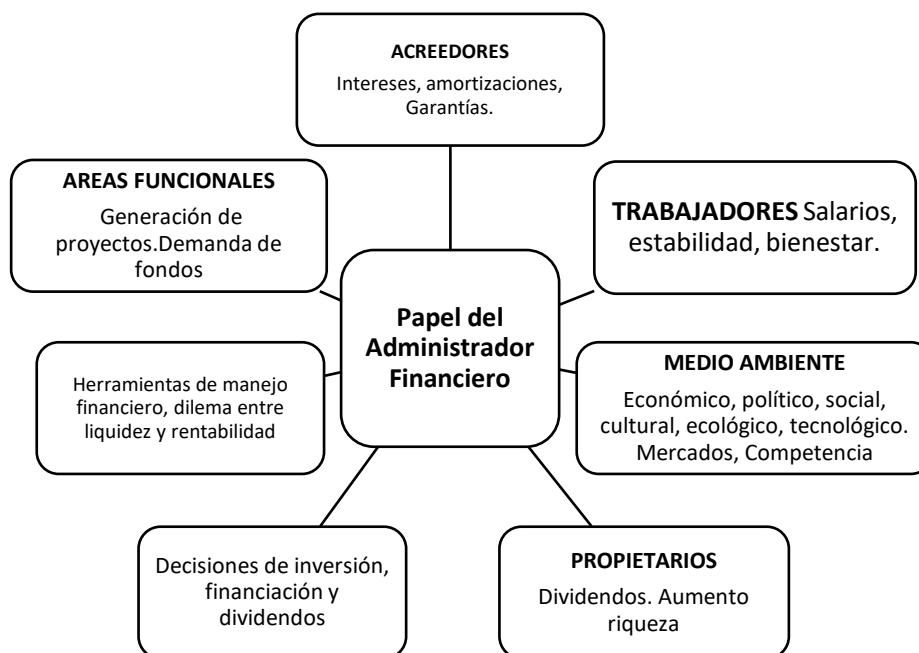
El Administrador financiero o también conocido como gestor financiero, es el responsable de la asignación de recursos de la empresa, su responsabilidad es estructurar las

funciones de la organización y asegurar el máximo potencial económico de la empresa en el mercado, no obstante, este objetivo suele ser también uno de los errores más comunes de los responsables financieros. Gitman & Zutter (2012) sostienen que cuando el interés por conseguir un mayor beneficio para la empresa, se suelen dejar de lado otros aspectos importantes como el bienestar de sus accionistas, empleados, proveedores y clientes, que también mantienen el equilibrio financiero de la empresa Figura 2.

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

**Figura 2**

*Esquema del Rol del Administrador Financiero*



**Fuente:** (Lozada, 2018, pág. 11)

El correcto manejo de las funciones financieras brinda a la empresa seguridad jurídica, lo que les permite a las organizaciones entablar relaciones idóneas con sus clientes, proveedores, trabajadores y medios de financiamiento. Una organización que cuenta con esta cobertura tendrá muchas más posibilidades de cumplir con sus objetivos institucionales, esto

en consecuencia de mantener al día sus actividades administrativas y legales, haciéndolo merecedor de confianza y prestigio en el sector empresarial.

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

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

### **Sector Privado**

Según María del Valle (2016), define a la empresa privada como aquella que pertenece a un particular, es decir, que no corresponden a una organización del Estado y por ende, se conforma de capital privado. Este tipo de entidades se caracterizan por tener fines de lucro, proporcionar un bien o brindar un servicio y responden a obligaciones financieras con la sociedad.

Las empresas son una de las mayores fuentes de empleo, ingresos y riquezas de la economía de un país, pero sin duda cuando un empresario toma el riesgo de crear su propia organización debe considerar la búsqueda de un equilibrio en aspectos vinculados con la contratación, políticas gubernamentales, sociales, ambientales, entre otras, las cuales deben ser atendidas en todo momento y eventualmente para quienes no puedan asumir todas estas responsabilidades resultará contraproducente para su desarrollo en el mercado.

Luego de conocer todas las obligaciones que el empresario debe cumplir, Gómez (2011) plantea la siguiente incógnita “¿verdaderamente resulta interesante para los

emprendedores crear empresa con todas las responsabilidades que esta trae?" (pág. 31), posiblemente la respuesta a esta interrogante dependerá únicamente del compromiso y esfuerzo que las personas pongan para iniciar su vida empresarial, pero, aunque empezar un negocio no es una tarea fácil, es necesario que se continúe emprendiendo, de esta manera se aporta al bienestar de la sociedad y se colabora indirectamente a disminuir los índices de desempleo que afectan a las economías locales.

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

### ***Obligaciones de los Empresarios***

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

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

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

### ***Obligaciones con los Trabajadores.***

Cuenta con las responsabilidades asignadas por la legislación laboral al sector empresarial, contemplando los siguientes aspectos: la naturaleza de la contratación, el desarrollo del vínculo laboral y la terminación del contrato de trabajo.

Posterior a la selección de personal realizada por la organización, el paso siguiente que demanda la ley es la elaboración del contrato de trabajo. El Honorable Consejo Nacional establece en la normativa ecuatoriana es un convenio obligatorio “en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (2020). Este acuerdo escrito actúa como mecanismo jurídico por el cual se establece legalmente el compromiso de trabajo, considerando una parte subordinada que se obliga con la otra a realizar una obra o prestar sus servicios a cambio de un monto económico.

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

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad o mediante la contratación de este servicio con terceros.
- Respetar las asociaciones de trabajadores.
- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador.
- Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año.
- Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones.

- Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto de su residencia.
- Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo.
- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado.
- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado.
- Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral.
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.
- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes.
- Pago de remuneración completa por doce (12) semanas por maternidad. (2020, págs. 18-20)

La gestión financiera es la encargada de velar el adecuado cumplimiento de estas normativas sobre la base los cálculos pertinentes, tanto para el pago de los sueldos y salarios, cancelación de valores del Seguros Social Ecuatoriano, retenciones, pago de vacaciones, cancelación de horas extraordinarias y suplementarias según sea el caso, pago de indemnizaciones, entre otros valores propios de la naturaleza de la contratación. Cada una de estas obligaciones cuenta con una codificación única Tabla 1, que establece el derecho del trabajador, obligatoriedad del empleador y las sanciones pertinentes para el incumplimiento de cada norma.

**Tabla 1**

*Obligaciones financieras del empresario*

Remuneraciones y Salarios	Retribución monetaria que tiene derecho el trabajador por la prestación de sus servicios en relación de dependencia.	<b>Art. 81.-</b> Estipulación de sueldos y salarios
Honorarios	Pago equivalente a la remuneración mensual que tiene el derecho el trabajador cuando inicia sus labores, un día distinto del primer día del mes.	<b>Art. 13.-</b> Formas de remuneración
Afiliación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Aporte mensual del 11.15%, que paga el empleador por el trabajador para la cobertura de contingencias.	<b>Art. 42.-</b> Obligaciones del empleador, literal 31



Hora Extra	Valores adicionales que deben ser cancelados cuando el trabajador realiza horas de trabajo distintas a las de su horario normal de trabajo (horas extraordinarias y suplementarias)	<b>Art. 95.-</b> Sueldo o salario y retribución accesoria
Décimo Tercer Sueldo	Es la bonificación equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante un año de trabajo.	<b>Art. 111.-</b> Derecho de la décimo tercera remuneración o bono navideño.
Décimo Cuarto Sueldo	Remuneración adicional anual, equivalente a un sueldo básico mínimo unificado.	<b>Art. 113.-</b> Derecho a la decimocuarta remuneración
Vacaciones	Pago equivalente a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año de trabajo, además otros valores por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o retribución accesoria.	<b>Art. 71.-</b> Liquidación para pago de vacaciones
Retenciones	Retención máxima del 10% a los trabajadores por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador.	<b>Art. 90.-</b> Retención limitada de la remuneración por el empleador, salvo lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 del Código de Trabajo.
Utilidades	Beneficio al que tiene derecho el trabajador equivalente al 15% de las utilidades liquidadas, el reparto se realiza de la siguiente manera: 10% para los trabajadores de la empresa y 5% en proporción de las cargas familiares de los trabajadores.	<b>Art. 97.-</b> Participación de trabajadores en utilidades de la empresa
Liquidación	Valores económicos a los que tiene derecho el trabajador al terminar la relación laboral	<b>Art. 71.-</b> Liquidación para pago de vacaciones, en concordancia con el Art. 95. Sueldo o salario y retribución accesoria
Fondos de Reserva	Valor al que tiene derecho el trabajador cuando ha cumplido un año de servicio, este valor equivale al 8,33% de la remuneración.	<b>Art. 196.-</b> Derecho al fondo de reserva
Jubilaciones	Remuneración a la que tiene derecho el trabajador luego de haber cumplido no menos de 25 años de servicio.	<b>Art. 216.-</b> Jubilación a cargo de empleadores.
Nómina	Registro financiero de todas las remuneraciones canceladas por el empleador a sus trabajadores	<b>Art. 42.-</b> Obligaciones del empleador, literal 32.
Planilla	Registro financiero con el listado de los trabajadores con los pagos y descuentos realizados por el empleador	<b>Art. 42.-</b> Obligaciones del empleador, literal 32.
Distributivo de personal	Resumen financiero de los trabajadores de la organización, remuneraciones y demás datos financieros del trabajador.	<b>Art. 42.-</b> Obligaciones del empleador, literal 32.

**Fuente:** (Honorable Congreso Nacional, 2020)

**Elaborado por:** Autora

Con este gran número de obligaciones que asume el empresario, la gestión financiera puede verse seriamente afectada desde el punto de vista organizacional, sin embargo Reynoso (2011) sostiene que las reformas efectuadas a la contratación han llegado a un punto donde pueden considerarse como egoístas, pues siempre los cambios van infundados en las expectativas de los empresarios y no en los reclamos de los trabajadores, y de flexibilizar más estas normas se da paso al incremento de abusos en los centros de trabajo.

Cuando la legislación tiende a ser más favorable para las organizaciones, surge un retroceso en los derechos de los trabajadores, proceso que a lo largo de los años ha luchado

por imponerse y convertirse en un tema prioritario para los gobiernos. Cuando una legislación sugiere una modificación que genere insatisfacción para una de las partes de la relación laboral, el resultado puede ser contraproducente, esto se debe a que en el esfuerzo por mejorar las condiciones económicas de un país se fomenta la aparición de actos ilícitos y discriminatorios que dañan los principios que mantienen los derechos de igualdad entre la sociedad (Merino, 2014).

### **Métodos y Técnicas**

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

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

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

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

## Resultados

Si hablamos de aquella influencia ejercida por las leyes laborales en el marco financiero de la empresa, fácilmente es posible encontrar un amplio debate de la priorización de los derechos humanos sobre el bienestar de las empresas que son parte del motor económico de los países. Es así, que muchos autores han realizado estudios para mostrar al lector los pros y contras de cada postura con el fin de lograr un cambio en la mentalidad de la sociedad, teniendo así que:

Para contextualizar la legislación y entender el derecho laboral, es necesario tener una justificación epistémica para llegar a la realidad, comprender los fundamentos teóricos del derecho laboral y su evolución a lo largo de los años con los diferentes eventos sociales que han moderado su actuación para llegar a lo que hoy conocemos como protección ciudadana. Para ello, según (Cáseres, 2015) es necesario comprender que el derecho laboral más que una rama del derecho es parte de un nuevo pensamiento de constructivismo integrado por preceptos epistémicos, teorías y métodos que tienen como fin crear comprensión y cultura jurídica.

En el marco legal, todas las acciones que se realicen tanto en el sector privado como público tienen como contraparte el cumplimiento de obligaciones, las cuales no solo se imponen como estructuras de control sino como una manera de aportar al desarrollo de la sociedad (Gómez, 2011), cuando un gobierno deja desatendido cierto sector de su economía se crean situaciones que atentan contra los principios básicos de la soberanía y por ende quebranta la integridad de sus ciudadanos.

Ante esto, Vega & Martínez (2002) han definido, que pueden considerarse buenas normas, aquellas leyes laborales que tienen como pilares fundamentales a la equidad y la eficiente regulación de las relaciones de trabajo, las cuales aceptan irrefutablemente el cumplimiento de los derechos humanos y se preocupan por la gobernabilidad en un mundo globalizado que atenta con la legalidad y sostenibilidad del trabajo honrado.

Por este motivo, según Patlán (2016), los derechos humanos deben estar estrechamente ligados a las leyes y a la dignidad de los ciudadanos frente al Estado, cuando el gobierno toma como instrumento de respeto y responsabilidad a su normativa obliga a todos sus agentes a garantizar el bienestar, seguridad y salud de sus trabajadores. Además, esta nación, promueve el espíritu de igualdad de oportunidades en todo su territorio y fundamenta los preceptos que promulga a través de su Constitución Nacional.

Al analizar los elementos que contribuyen a la gestión financiera, es posible establecer que el punto de partida es la seguridad jurídica, en este sentido, la empresa actúa bajo las conformidades de las normativas laborales, por esta razón, especialmente las organizaciones del sector privado deben ejecutar constantes diagnósticos de su situación actual, esto para verificar el cumplimiento de la obligatoriedad y medir la eficiencia de sus diferentes ámbitos, administrativa, financiera, legal y comercial. Es así que, para los autores Céspedes & Martínez (2016) el cumplimiento de la normativa laboral ofrece varios beneficios al empresario, les asegura a los negocios su continuidad en el medio, les permite mejorar su imagen, y además generan confianza con los inversionistas y trabajadores.

Sin embargo, también existen otros autores como Olmedo (2018) que no comparten este criterio, y consideran que la deficiencia en las leyes son las que orillan a las empresas a participar de actos de informalidad, por lo cual, es posible sugerir que la persistente política pública influye en la falta de oportunidades para los trabajadores. Además, este autor sostiene que la falta de políticas flexibles ha logrado dividir a las relaciones de trabajo en formal e informal ocasionando naturalmente el incremento del desempleo, la inequidad y discriminación en el mercado laboral, pues estas leyes no se ajustan a la realidad del medio y hace que organizaciones busquen otros mecanismos para continuar con sus actividades.

Para Blanco (2005) proteger la integridad financiera, se trata de que la empresa ejerce acciones que se encuentran al margen de la ley, sin la necesidad de infringirla, por ejemplo, encontramos organizaciones que utilizan otros mecanismos de contratación como la tercerización o el trabajo informal para evitar incurrir en obligaciones laborales. Además, de esta situación es posible encontrar empleadores que solo realizan contrataciones eventuales con el fin de evitar pago de indemnizaciones, esto ayuda a que la gestión financiera tenga flexibilidad al momento de ingresar trabajadores a su planilla y disponer de un recurso sin justificativos legales que repercutan en desembolsos de rubros económicos adicionales por el despido del trabajador.

Aun cuando el criterio del empresario hacia la normativa laboral no sea positivo, la gestión financiera de la empresa está en la obligación de acatar las disposiciones establecidas por el Gobierno y ejecutarlas de la mejor manera para asegurar su integridad jurídica (García, 2006). Por esta razón, es de suma importancia que la organización cuente con una estructura que le permita reconocer la compensación que recibe la empresa considerando las remuneraciones y restricciones encontradas en el marco laboral, puesto que cuando el

trabajador se puede sentir perjudicado puede tomar acciones legales o abandonar el trabajo causando en ambas situaciones un conflicto para la empresa.

Rayón (2020) sostiene que el cumplimiento de la normativa laboral supone elevados costos para los empresarios, considerando los constantes desembolsos por las responsabilidades penales, administrativas y civiles posterior a la contratación. En este sentido, la gestión financiera juega un papel fundamental para el futuro de la empresa, debido a que, es la encargada de planificar las acciones de la empresa y determinar en qué nivel se pueden contraer responsabilidades sin afectar la economía del negocio.

Según los autores Myers & Majluf (1984) no existe una estructura financiera óptima que las organizaciones puedan plantear para el correcto manejo de sus negocios, lo que se conoce como planificación financiera resulta de las suposiciones de los directivos al establecer una jerarquía con una serie de actividades que le permitan afianzar sus decisiones de financiación. Por su parte, Mejía & Porras (2012) menciona que esta estructura está compuesta básicamente de dos elementos: los recursos propios de la empresa utilizados para la inversión y el logro de sus objetivos sociales equilibrando sus fondos propios.

Por esta razón, considerando que las teorías económicas no establecen una estructura financiera que pueda seguir la empresa, los directivos deben apoyarse en el análisis de los estados financieros que son los que proporcionan la información necesaria para la planificación de cualquier acción que tenga una repercusión en la economía de la empresa. Con estos informes, el gestor financiero puede generar un diagnóstico de las obligaciones que la empresa asume al momento de la contratación, además le permite verificar cómo evolucionan estas cuentas y si los costos que generan pueden afectar la liquidez, actividad, endeudamiento y solvencia de la organización.

Al establecer la incidencia de la legislación laboral sobre la gestión financiera, Ricardo (2013), menciona que las variaciones que pueden producirse son la forma en la que se manejan las compensaciones, pago de sueldos o salarios y las prestaciones de los trabajadores. Sin embargo, aunque un gobierno establece nuevas leyes, si la empresa ha planteado una adecuada estructura financiera para sus actividades, le será mucho más fácil encauzar sus esfuerzos y vigilar los valores intrínsecos generados del cumplimiento de sus obligaciones. De esta manera no solo limitará sus acciones, sino que se toman mejores decisiones e incluso tiene la oportunidad de retribuir a sus trabajadores por el esfuerzo y compromiso de seguir creciendo exponencialmente el mercado.

En la actualidad, para la búsqueda de un equilibrio las normas laborales y la continuidad de las empresas es un tema controversial a nivel mundial, es por tal motivo que la ONU (2004) plantea normas para las empresas donde detallan de forma minuciosa no solo la obligación que deben practicar las organizaciones sino la manera óptima de ejecutarlas y monitorearlas para asegurar su correcto cumplimiento. Estas normas sirven de herramienta a las compañías para guiar sus actividades administrativas y financieras, y de esta manera evitar vulnerar los principios de protección de los Derechos Humanos.

Así mismo, Suasnavas, Annabel, & Karla (2018) señalan que, aunque la Responsabilidad Social es un proceso lento y paulatino entre las organizaciones, cada vez encontramos más empresas que aplican esta cultura de protección, muestran un compromiso con sus trabajadores, promueven una toma de decisiones orientada a brindar seguridad, bienestar y cumplimiento con los lineamientos del Instituto de Seguridad Social para evitar situaciones de vulnerabilidad, daños, accidentes o casos fortuitos que puedan agredir la integridad de sus colaborados.

Para asegurar que se promuevan los servicios de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos en las empresas, el Ministerio de Trabajo ejerce acciones regulatorias con el fin de velar por la integridad física y mental de los trabajadores, bajo los principios de protección señalados en el Art. 326 de la Constitución del Ecuador, Convenios Internacionales de la OIT, Código de Trabajo, entre otros Acuerdos Ministeriales que conforman el fondo legal.

### **Discusión**

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

Al analizar a la legislación laboral y los diferentes enfoques que los autores perciben de su incidencia a las actividades empresariales del sector privado, es posible entender que el Gobierno y las empresas son parte fundamental para el desarrollo de cualquier economía, el Estado como rol central de gobernanza tiene la obligación de ejercer acciones que protejan la

integridad de sus trabajadores en cualquier ámbito que se desarrollen, pero por otro lado, la contrapartida que reciben las empresas puede resultar abrupta al momento de recibir una avasallante cantidad de responsabilidades en la búsqueda de oportunidades en el mercado laboral.

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

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

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

Cuando una empresa suele presentar conflictos legales ocasionados por las normas laborales, comúnmente el problema se crea de la incapacidad de sus directivos para plantear correctamente los límites de inversión, cuando el empresario no mantiene un monitoreo constante y adecuado de sus indicadores financieros, escasamente podrá tomar decisiones

acertadas y cumplir con todas las obligaciones tanto internas como externas que generan su negocio.

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

### **Conclusiones**

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

Por otro lado, la legislación laboral que rige esta relación de trabajo, es un conjunto de normas y leyes aplicadas por un Estado, Gobierno o Nación, con el fin de regular las responsabilidades contraídas entre el trabajador y el empleador. Estas medidas se imponen como mecanismo de control para evitar situaciones de ilegalidad, violación o quebrantamiento de los Derechos Humanos en el mercado laboral.

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

Una vez analizada la gestión financiera, se pudo constatar que las organizaciones no cuentan con una estructura o lineamiento establecido para su función financiera, sino que deben desarrollar sus propios mecanismos para encontrar un equilibrio en las actividades comerciales. Por esta razón se puede decir que la gestión financiera es la responsable de la



supervivencia de la empresa, y al contar con indicadores económicos que le permitan conocer la liquidez, rentabilidad, endeudamiento y rotación de actividades, tiene la posibilidad de tomar acciones correctivas cuando sean necesarias, y considerar mejores opciones de inversión. Por su parte, el gestor financiero cuenta con información fundamental proporcionado por sus estados financieros: balance general, estado de resultados, flujos de efectivo, registros de cambios en el patrimonio, los cuales le permiten establecer sus límites económicos, planificar de forma más efectiva sus actividades y asumir responsabilidades sin afectar la liquidez de la empresa.

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

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

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

En la actualidad, el compromiso de las empresas con las leyes, se ha convertido en un requisito indispensable en el mundo empresarial, aquellas entidades que se obligan con la sociedad, no solo mejoran su estatus entre los consumidores, sino que aportan enormemente a la consolidación de estructura de negocios más competentes, basadas en la integridad,

seguridad y retroalimentación con el medio en el que se desarrollan. Cada vez es más común encontrar empresas preocupadas por sus trabajadores y sus familias, lo que crea una relación cercana con sus colaboradores, y les permite una búsqueda en común de los objetivos organizacionales.

### **Recomendaciones**

Para medir adecuadamente la eficacia de la legislación laboral en el control de las actividades empresariales, es necesario efectuar otros estudios que se enfoquen directamente en el fundamento de las leyes, su evolución y las reformas que se pretendan crear basados en las nuevas necesidades del medio, esto con el fin de verificar si la rigidez que poseen muchos reglamentos contenidos en el Código de Trabajo, pueden seguir considerándose eficaces en el medio laboral.

Por otro lado, es necesario que se continúe indagando sobre la adecuada gestión financiera, y las posibilidades de establecer modelos de negocios que guíen a los empresarios a lo largo de su desarrollo en el mundo empresarial, al orientar a los nuevos emprendedores se contribuye a la economía nacional, se crean nuevas fuentes de trabajo y negocios basados en una cultura organizacional que considere la protección ciudadana.

Además, tomando como base de análisis el presente artículo, se recomienda ejecutar un trabajo de campo con la implementación de técnicas de investigación como encuestas o entrevistas a los gestores financieros y empresarios del sector privado, para analizar el impacto individual de las leyes en sus negocios y conocer las medidas que ponen en práctica para asegurar su continuidad en el mercado.

## Referencias Bibliográficas

### Bibliografía

- Ariza, A. (2019). *Principales Formas de Vulneración de los Derechos Laborales en Colombia Efectos Generales Previsibles en la Economía*. Creative Commons.
- Atehortúa, F., Bustamante, R., & Valencia, J. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Blanco, O. (2005). Criterios para evitar el abuso de la tercerización. *Scielo*, 1315-8597.
- Block, S., Hirt, G., & Daniels, B. (2013). *Fundamentos de Administración Financiera*. México: McGraw-Hil.
- C, J., & J, P. (2019). *Reforma al Código de Trabajo*. Universidad Católica del Ecuador -PUCE- sede Quito. Obtenido de <http://www.historiaypresente.com/reformas-al-codigo-del-trabajo/>
- Cadena, J., & Millán, M. (2005). *Nación y movimiento en América Latina*. Siglo XXI Editores S.A. de C.V.
- Cáseres, E. (2015). *Epistemología jurídica aplicada*. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. Volumen III.
- CEPAL. (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano, regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. (J. Weller, Ed.) XXI Siglo Veintiuno Editores.
- Céspedes, G., & Martínez, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista latinoamericana de derecho social*, 1870-4670.
- Córdoba, M. (2016). *Gestión Financiera*. ECOE Ediciones.
- Cueva, M. d. (1949). *Derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa.
- Chávez, S., & Salinas, G. (2017). *Gestión financiera empresarial*. Universidad Técnica de Ambato.
- Fajardo, M., & Soto, C. (2018). *Gestión financiera empresarial*. Editorial UTMACH.
- García, O. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. *Pensamiento & Gestión. Universidad del Norte Colombia*, 182-233.
- Gitman, L., & Zutter, C. (2012). *Principios de Administración Financiera*. México: Desimasegunda Edición, editorial Pearson (Vol. 12).
- Gómez, M. (2011). Obligaciones de tipo laboral del empresario. *Dictamen Libre*, 31.
- Granda, M. L. (2007). *Fundamentos de Legislación Laboral*. ITM.
- Honorable Congreso Nacional. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-089. Código de Trabajo*. Ministerio de Trabajo. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Honorable Consejo Nacional. (2020). *Código de Trabajo*. Ecuador : Codificación 17.
- Jassir, I. J. (2011). *Del Derecho laboral al Derecho del trabajo: Aproximación al derecho*. Editorial Universidad del Rosario.
- Lozada, M. (2018). Función financiera de la empresa. *Revista Financiera Ecofinanzas*, 11.

- Mejía, A., & Porras, T. (2012). Análisis de la estructura financiera en las medianas empresas exportadoras de flores en un ambiente revaluacionista. *Desarrollo, Economía y Sociedad. Vol. 1 - Núm. 1*, 15-26.
- Merino, A. (2014). Los efectos de la crisis en el empleo. Integración económica, Estado de bienestar y medidas de fomento del (des)empleo. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla - México*, 59-76 .
- Moreno, C. M. (2018). *Enfoque práctico de las finanzas bursátiles en México* . México: Ediciones Fiscales ISEF S.A.
- Myers, S., & Majluf, N. (1984). Corporate Financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 187-221.
- Narváez, L. (2020). *Manual de Derecho Laboral*. Editorial, México.
- Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich Eberto Stiftung*.
- ONU. (2004). *Las Normas de Derechos Humanos de la ONU para Empresas: Hacia la responsabilidad legal*. Londres WC1X 0DW, Reino Unido: Amnesty International Publications.
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). *Costos laborales y competitividad Industrial en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211.
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, vol. 23, núm. 2, 121-133.
- Peña, E. (1999). *Temas de Derecho Laboral II*. Guayaquil: Edino.
- Pérez, J. F. (2015). *La gestión financiera de la empresa*. Madrid: ESIC Editorial.
- Prieto, H. (2016). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1-27.
- Raymond, W. S. (1998). *El derecho del trabajo como categoría histórica*. (A. F. C. ARENAS POSADAS, Ed.) Grupo Editorial Atril.
- Rayón, M. (2020). Responsabilidades por incumplimiento de la regulación sobre prevención de riesgos laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense, LIII. Universidad Complutense de Madrid*, 1133-3677.
- Reynoso, C. (2011). *Los contratos de trabajo*. México: Azcapotzalco- Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ricardo, V. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones*. México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Segunda Edición.
- Rosales, C., García, S., & Durán, A. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 106-117.
- Spector, H. (2006). *Los fundamentos filosóficos del derecho laboral*. University Law Review.
- Suasnavas, P., Annabel, A., & Karla, G. (2018). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. *Espacios*, 18.

- Torres, S. (2014). *La Vulneración del Derecho Constitucional al Trabajo causada por la coexistencia de la precarización laboral*. Universidad Central del Ecuador.
- Tratado de Versalles. (1919). *Los Estados Unidos de América, el Imperio Británico, Francia, Italia y El Japón*. Archivo Nacional de Honduras.
- Valle, M. d. (2016). *Economía de la empresa*. Edítex.
- Vega, M., & Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo Ginebra.
- Winick, I. (1966). *Lecciones y ensayos*. Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.