



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

**Año: IX**

**Número: Edición Especial.**

**Artículo no.:73**

**Período: Octubre, 2021**

**TÍTULO:** Las obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas.

**AUTORES:**

1. Máster. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Esp. Alba Rosa Pupo Kairuz.
3. Ab. Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.

**RESUMEN:** La situación conflictiva de trabajadores en relación laboral con dependencia previo al concurso de sus voluntades da nacimiento a la obligación; motivo que impulsa a escribir sobre la importancia de cumplir con las obligaciones contractuales en cuestión, acordadas con el empleador. El objetivo de la investigación es discriminar obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas. El método de investigación aplicado es empírico con un enfoque mixto empleando como instrumento cuestionario y técnica la encuesta. El resultado es comunicar y aclarar las condiciones antes de ejecutar la actividad ocupacional precedentemente de suscribirlo. El obviar una obligación puede ocasionar una ulterior relación en desacuerdo que se convierte en el denominado conflicto individual de trabajo.

**PALABRAS CLAVES:** Obligación, contractual, trabajadores, dependencia, empresas.

**TITLE:** Contractual obligation to regulate the performance of employees in private companies.

**AUTHORS:**

1. Master. Manaces Esaud Gaspar Santos.
2. Spec. Alba Rosa Pupo Kairuz.
3. Atty. Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.

**ABSTRACT:** The conflictive situation of workers in an employment relationship with dependency prior to the contest of their wills gives rise to the obligation; reason that prompts to write about the importance of complying with the contractual obligations in question, agreed with the employer. The objective of the investigation is to discriminate contractual obligations to regulate the fulfillment of workers in a dependency relationship in private companies. The applied research method is empirical with a mixed approach using the survey as a questionnaire and technique instrument. The result is to communicate and clarify the conditions before executing the occupational activity prior to signing it. Failure to obey an obligation can lead to a subsequent disagreeing relationship that becomes the so-called individual labor conflict.

**KEY WORDS:** obligation, contractual, workers, dependence, companies.

**INTRODUCCIÓN.**

Obligaciones contractuales para regular el cumplimiento de trabajadores en relación de dependencia en empresas privadas, es un tópico actual, que afecta a la productividad laboral la cual es un indicador económico importante que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y los niveles de vida dentro de una economía.

La productividad del trabajo representa el volumen total de producción (medido en términos de producto interno bruto, PIB), producido por unidad de trabajo (medido en términos del número de personas empleadas o de horas trabajadas) durante un período de referencia de tiempo determinado.

El indicador permite a los usuarios de los datos evaluar los niveles de insumos del PIB a la mano de

obra y las tasas de crecimiento a lo largo del tiempo, proporcionando así información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción para un contexto económico y social determinado, incluidos otros insumos complementarios e innovaciones utilizados en la producción (Mendoza, 2021).

Este trabajo investigativo procura mejorar el desempeño laboral y combatir las malas prácticas empresariales por la inobservancia de las obligaciones ejecutadas por los trabajadores en las condiciones de los convenios contractuales en materia laboral, las cuales debe entenderse que se configuran; previamente, con una relación jurídica, concebida como un lazo entre individuos de carácter natural y jurídico de conformidad a la legislación laboral vigente de cada país. En otras palabras, los involucrados en la relación jurídica están en su facultad de exigir recíprocamente a la otra algo que debe cumplir mediante una norma, que se sujeta al contrato.

Es necesario recalcar, en particular, que el contrato individual de trabajo se convierte en ley para las partes contractuales empleador y trabajador, quienes median en celebrar la relación jurídica laboral de modo, verbal o escrito; estipulando las circunstancias presentes y futuras que se deben respetar bilateralmente en ese concurso de voluntades, sin la necesidad moral de recurrir en caso de incumplimiento a un tercero ya sea autoridad administrativa, judicial o extrajudicial.

Sobre el tema de la obligación es conveniente prestar atención, a que según Cabanellas (1978), “la etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino; de ob, delante o por causa de, y ligare, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura, y el metafórico, y ya jurídico, de nexa o vínculo moral”.

Por otra parte, en la Real Academia de la Lengua Española (2014), se precisa que la palabra obligación, es el “vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos”.

Además, infiere que la obligación, es una institución jurídica que tiene su origen en la doctrina civil en la que se postulaba que la relación jurídica es lo principal para que exista un vínculo de carácter jurídico y no caer en deslealtad; es decir, dos o más personas debe ligar su responsabilidad de constreñirse uno con el otro u otros en conformidad a la legislación.

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

De ahí, que la relación jurídica es un negocio jurídico de acuerdo que se establece en el contrato individual de trabajo. Por consiguiente, la empresa privada y los empleadores se amparan en el Código de Trabajo, artículo 8, que expresa que el contrato individual de trabajo es un “convenio en virtud del cual una persona oferta su fuerza de trabajo o 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” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

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

Con respecto a las personas involucradas en las relaciones legales de carácter contractual en materia laboral, el cuerpo legal conceptúa a las partes. Todo parece confirmar que el operario es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, que se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Congreso Nacional del Ecuador, 2005); por lo contrario, el empleador es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Otros intentan diferenciar entre objeto y contenido de la obligación. Montes (1979) refiere: «La mayor parte de la doctrina, sin embargo, considera como objeto de la obligación a la prestación. Las cosas o los servicios solo de una manera indirecta constituyen el objeto de la obligación. El objeto de la obligación es aquello que es debido por el deudor y aquello que el acreedor está facultado para reclamar y recibir. El objeto de la obligación, es por tanto, siempre un comportamiento o una conducta del deudor: el llamado comportamiento o conducta de prestación, o más simplemente, «prestación».

Esguerra (2007) define a las obligaciones laborales como aquellas acciones que las empresas deben realizar, porque constituyen una imposición de tipo legal o porque obedecen a una obligación moral. Las primeras incluyen el bienestar de los trabajadores, su remuneración justa, un entorno de trabajo adecuado, bienestar social y familiar, y naturalmente, el pago oportuno y adecuado de contribuciones e impuestos. Al segundo grupo pertenece todo lo concerniente al trato responsable del ambiente y a las relaciones adecuadas con la comunidad.

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

La empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; por establecimiento, se entiende la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa (Hernández, 2015).

Dicho lo anterior, cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito, la relación jurídica contractual puede ser expresa; no obstante, la carencia de condición expresa, se considera tácito una dependencia laboral entre el empleador y trabajador (Congreso Nacional del Ecuador, 2005); por lo tanto, debemos tener presente, que una relación

jurídica se lleva a cabo entre sujetos con capacidad de manifestar sus voluntades de manera unánime con buena fe.

La contrariedad nace cuando las partes que se obligan de manera tácita; no socializan las condiciones laborales, que deben obligarse de acuerdo a lo que estipula el derecho objetivo del trabajo.

Fruto de la libertad de empresa, el empleador tiene la facultad de dirección, por la cual puede organizar, dirigir, fiscalizar y sancionar la prestación de servicios de los trabajadores (inclusive, en el artículo 10 del Código de trabajo se recoge expresamente esta facultad del empleador) en tanto que se aprecien razones objetivas y justificadas que sustenten su actuación.

Al ingresar al centro de trabajo, el trabajador está sujeto a una serie de pautas impuestas por la libertad de organización de tendencia, pero ello no supone que se encuentre subordinado plenamente a este, las libertades generales que gozaba antes de suscribir el contrato de trabajo se mantienen y se deberían ejercer salvo las modulaciones, que en determinados supuestos se tengan que verificar. Naturalmente, del lado del empleador, entonces, este debe respetar los derechos fundamentales de los trabajadores sin que ello suponga la necesidad de que tenga que alinear su estructura de negocios para adecuarla a los derechos fundamentales del personal (Toyama, 2009). Al ser el contrato de trabajo conmutativo, el trabajador asume obligaciones que se entienden correlativas a las del empleador (Lencioni, 2018).

Entre la institución de la obligación y la categoría de norma jurídica privada existe una vinculación. La definición de obligación dentro del campo de la filosofía del derecho no es nada pacífica, existe controversia en torno a su definición, lo propio sucede con la definición de obligación en el ámbito del derecho privado (Flores, 2014); sin embargo, las obligaciones que deben respetar ética y moralmente los trabajadores con respecto a sus empleadores de conformidad a la legislación laboral y al contrato de trabajo de acuerdo a lo convenido son las siguientes (Congreso Nacional del Ecuador, 2005):

a. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Todo trabajador debe procurar ser responsable al realizar la labor de acuerdo a lo acordado con su empleador, procurando hacer bien su actividad con diligencia.

b. 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.

El trabajador debe tener presente que las herramientas de trabajo pertenecen a la empresa. Entonces debe conservarlas en vista de que le permiten ejecutar sus labores cotidianas.

c. 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 peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley.

Cuando el trabajador detecte lugares en la empresa con alto riesgo de peligro, o a su vez, que la empresa requiere de su aporte; por lo tanto; se le requiere los días de descanso obligatorio, debe acudir siempre y cuando lo hayan convenido.

d. Observar buena conducta durante el trabajo.

El trabajador debe tener predisposición de convivir e interactuar con sus compañeros y regente, respetar sus discernimientos. Demostrar un comportamiento adecuado evitando cualquier agresión tanto física como verbal, y actuar conforme a las buenas costumbres, manual de convivencia o reglamento de trabajo.

e. Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.

El hacendoso debe obedecer las normas del reglamento interno de la empresa privada.

- f. Avisar al empleador, cuando por causa justa faltaré al trabajo.
- g. Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
- h. 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. Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades.
- j. Las demás establecidas en el Código.

## **DESARROLLO.**

### **Metodología.**

El trabajo de investigación posee un enfoque cuali-cuantitativo, y se analizan números de inconstantes establecidas en los instrumentos de recolección de datos y levantamiento de la información de las obligaciones contractuales de trabajadores con vínculo de subordinación en empresas privadas en el cantón Quevedo.

La metodología empleada consistió en definir y evaluar ciertas características relevantes de la empresa privada con el fin de entender la obligación contractual.

### **Resultados.**

La pauta del sondeo es describir la obligación contractual de la población de trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas en el cantón Quevedo, consiguiendo indagar a 80 trabajadores con relación de dependencia en empresa privadas, quienes replican a las subsiguientes interrogaciones:



## 1. Seleccionar ¿En qué empresa labora?

Tabla 1. Empresa.

Detalle	Población	Por ciento
Pública (EP)	9	9%
Privada	65	65%
Mixta	7	7%
Economía Popular y Solidaria (EPS)	19	19%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

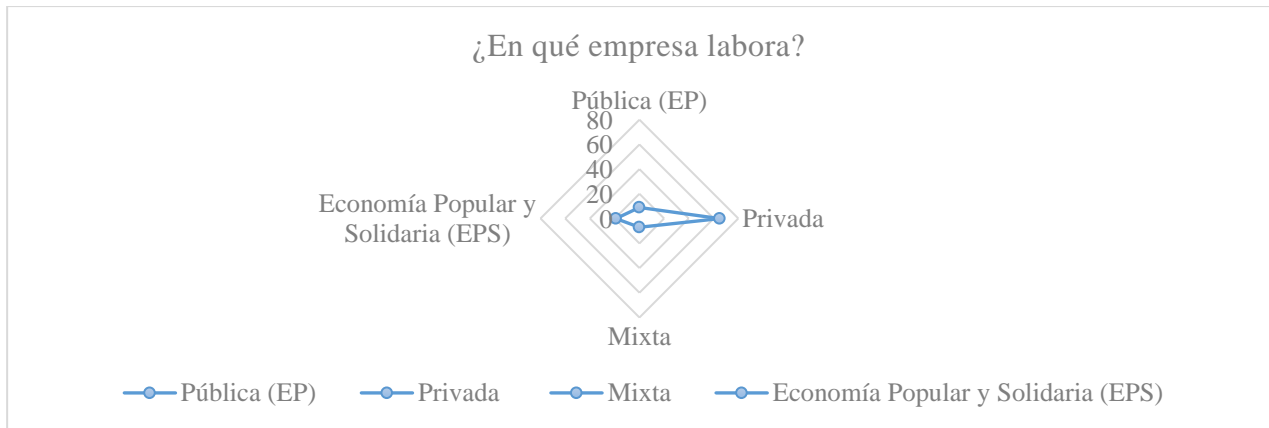


Figura 1. Empresa.

En el caso del 100% de trabajadores, solo 65% enuncian que labora en la compañía privada. Solo el 19% de interrogados formuló que labora en la organización de economía popular y solidaria. A su vez, el 9%, indicó que labora en empresa pública. Así también, el 7%, anunció laborar en sociedad mixta.

## 2. Seleccione ¿Qué contratación de trabajo mantiene con su empresa?

Tabla 2. Contratación de trabajo.

Detalle	Población	Por ciento
Asociación	5	5%
Civil (sin relación de dependencia)	32	32%
Equipo	7	7%
Grupo	3	3%
Laboral (Dependencia)	53	53%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

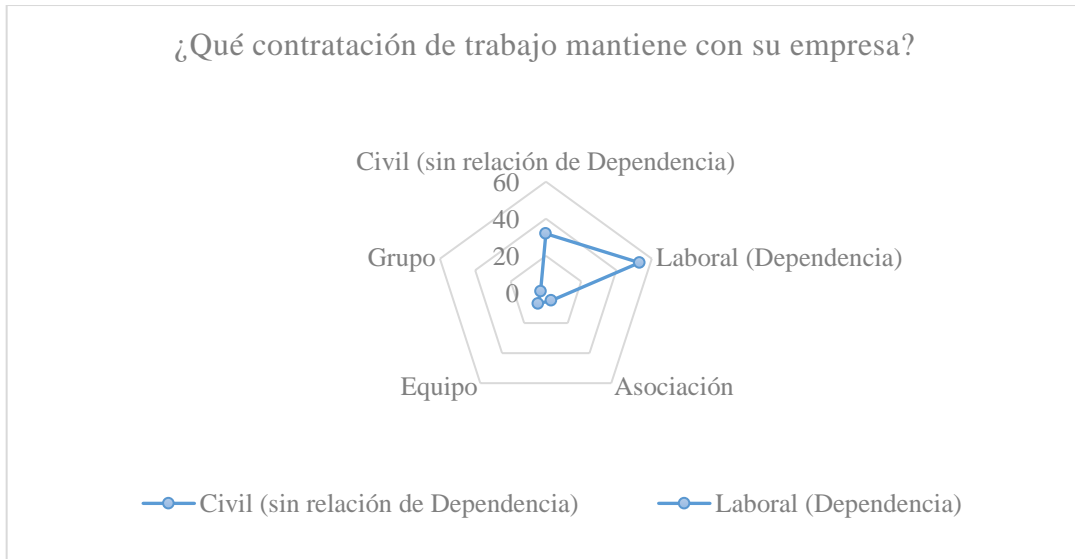


Figura 2. Contratación de trabajo.

Del mismo modo, del 100% de trabajadores averiguados, un 5% de trabajadores expusieron la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es de asociación. Solo el 32% declararon que la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es civil (sin relación de dependencia), y solo el 7% expresó que la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es en equipo. El 3% manifestó que la contratación de trabajo que mantienen con la empresa es en grupo. El 53%, declararon la contratación de trabajo que mantienen con su empresa es laboral (con relación de dependencia).

3. Conoce, usted. ¿Cómo es la relación de trabajo que mantienen con su empleador?

Tabla 3. Relación laboral.

Detalle	Población	Porcentaje
Muy Satisfecho	9	9%
Bastante Satisfecho	65	65%
Satisfecho	7	7%
Insatisfecho	19	19%
<b>Total</b>	100	100 %

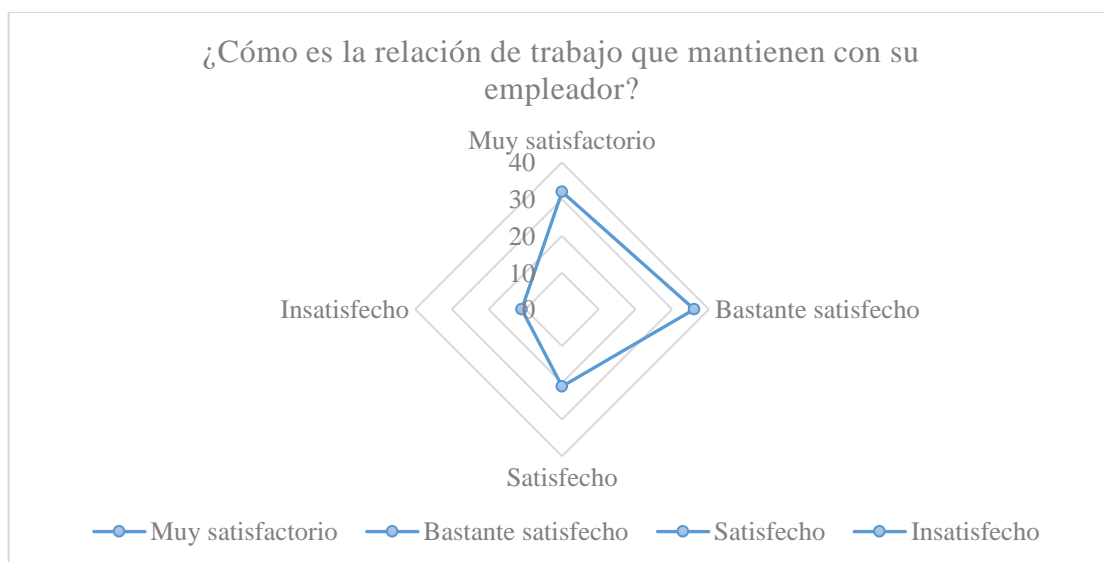


Figura 3. Relación laboral.

En particular, del 100% de los trabajadores analizados, solo el 65% manifestó estar bastante satisfecho en la relación de trabajo que mantienen con su empleador. Un 19% manifestó estar insatisfecho en la relación de trabajo que mantienen con su empleador. Así, el 9% declaró estar muy satisfecho en la relación de trabajo que mantienen con su empleador. Solo el 7% señaló estar bastante satisfecho en la relación de trabajo que mantienen con su empleador.

4. Su empleador ¿Cuál de las siguientes obligaciones le ha conferido?

Tabla 4. Obligación del trabajador.

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

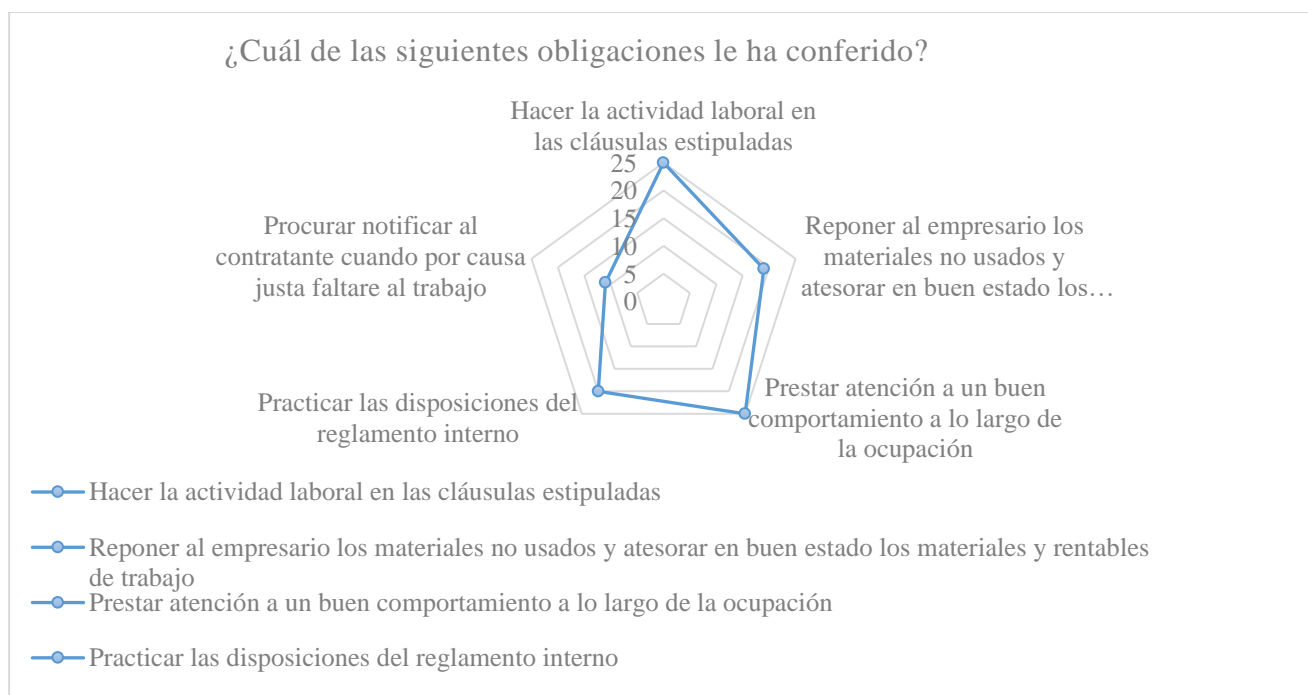


Figura 4. Obligaciones del trabajador.

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

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

Tabla 5. Convenio.

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

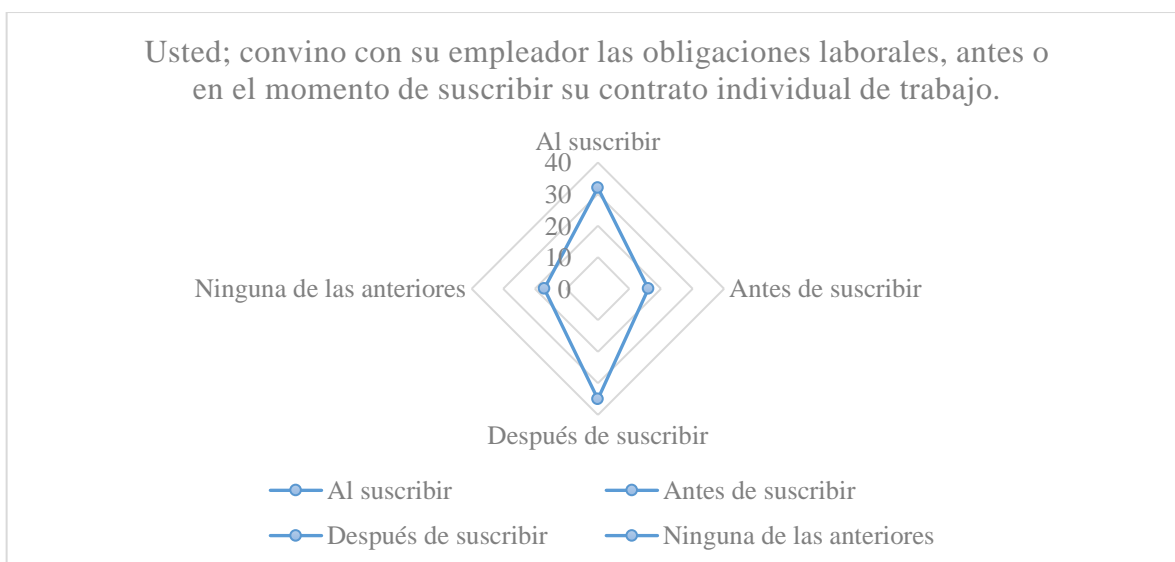


Figura 5. Convenio.

En caso del 100% de encuestados (trabajadores), el 32% declaró que convino con su empleador las obligaciones laborales, al momento de suscribir su contrato individual de trabajo. Solo el 16% expuso que convino con su empleador las obligaciones laborales, antes de suscribir su contrato individual de trabajo. Así, el 35%, declaró que convino con su empleador las obligaciones laborales, después de suscribir su contrato individual de trabajo. Y solo el 17%, manifestó que no empleó alguno de los ítems anteriores para convenir con su empleador las obligaciones laborales.

6. Usted, comunica al empresario o a su jefe o delegados riesgos de perjuicios materiales que comprometan la vida o los intereses de patrones u obreros de la empresa:

Tabla 6. Comunicación.

Detalle	Población	Por ciento
Empleador y director de Talento Humano	21	21%
Comité Paritario de la Empresa	21	21%
Trabajadores	23	23%
Dirigentes de los trabajadores	23	23%
Autoridades de protección laboral	12	12%
<b>Total</b>	100	100 %

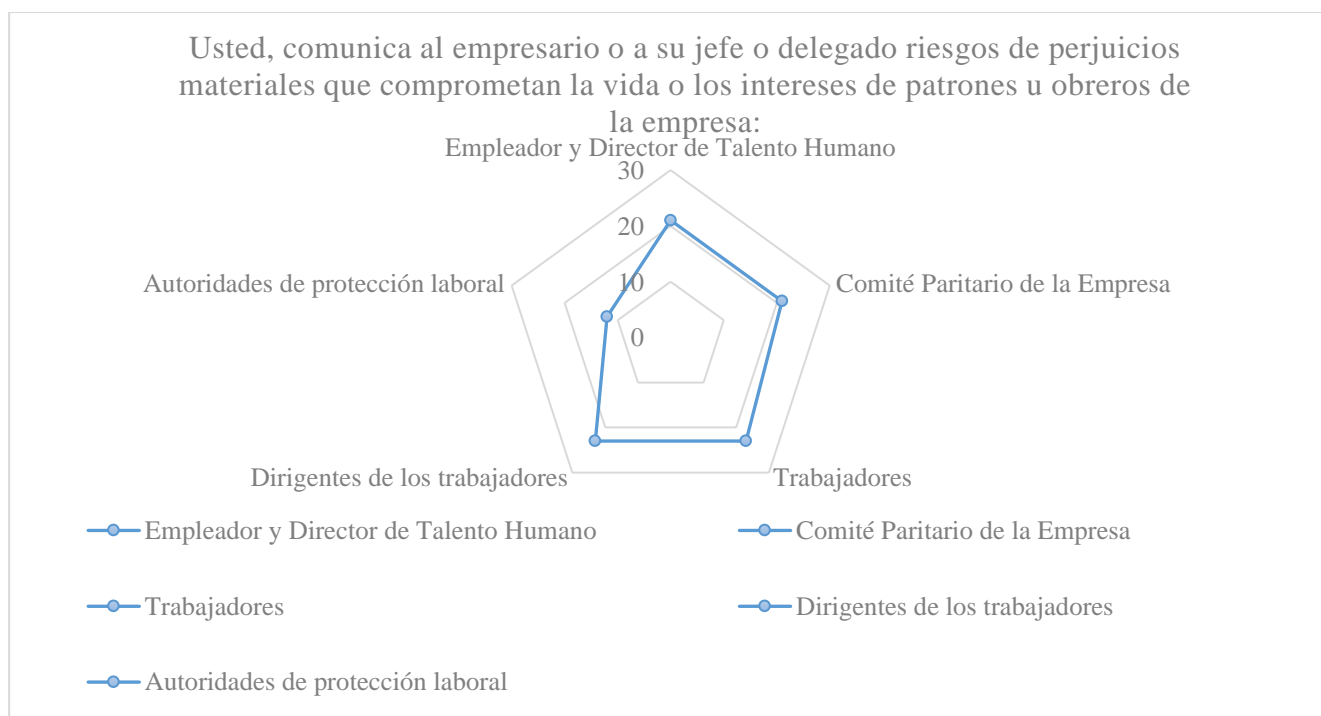


Figura 6. Comunicación.

Ahora bien, del 100% de indagados (trabajadores), solo el 21% declaró que comunica al empleador y director de Talento Humano los riesgos de perjuicios. El 21% declaró que comunican al Comité Paritario de la Empresa. Así, el 23% expresó que comunica al Comité Paritario de la Empresa. El 23% declaró que comunica a Dirigentes de los trabajadores. Solo el 12% explicó que comunica a las Autoridades de protección laboral.

7. ¿Sabía Usted que debe guardar cuidadosamente los secretos técnicos, comerciales o de elaboración de los productos a cuya producción concurra, directa o indirectamente, o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta?

Tabla 7. Confidencia.

Detalle	Población	Porcentaje
Siempre	5	5%
Casi siempre	12	12%
En ocasiones	24	24%
Casi nunca	29	29%
Nunca	30	30%
<b>Total</b>	100	100 %

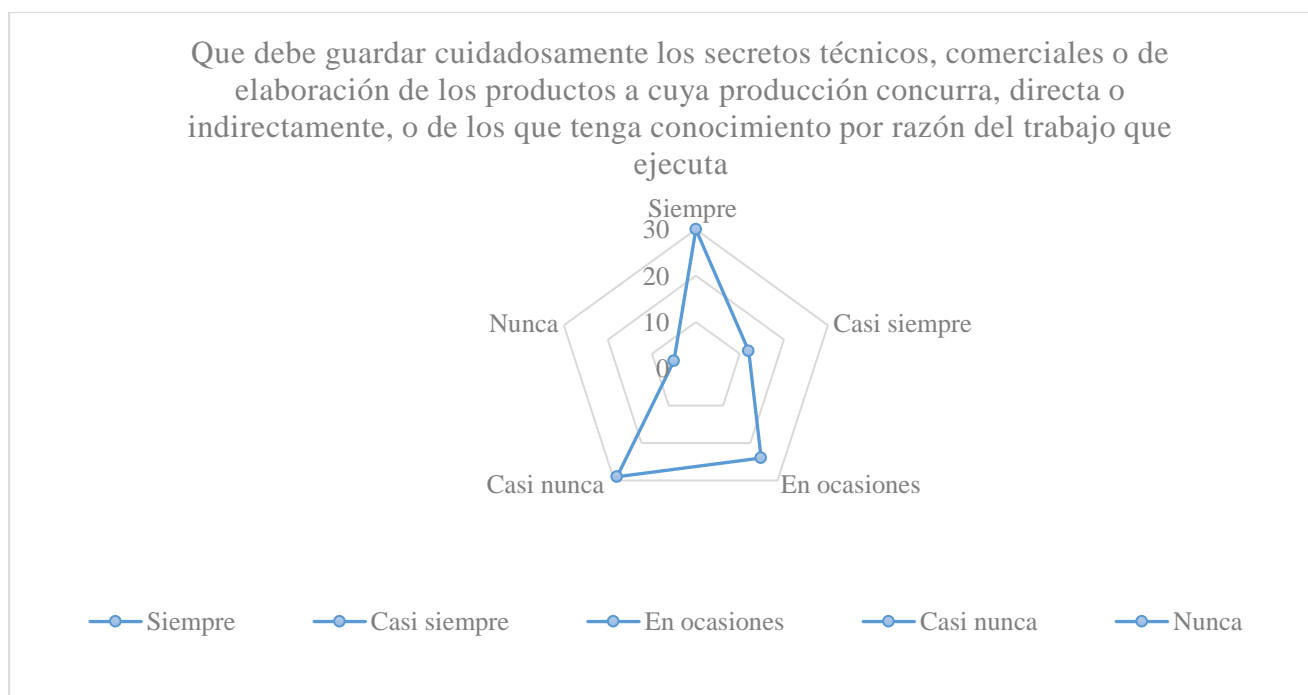


Figura 7. Confidencia.

Puede evidenciarse, que del 100% de encuestados (trabajadores), solo el 30% declaró depositar siempre cuidadosamente los secretos. El 12% declaró guardar casi siempre. Así el 24% expresó guardar en ocasiones. El 29% declaró guardar casi nunca, y solo el 5% manifestó nunca guardarlos.

8. ¿Sabe Usted, que debe acogerse a medidas protectoras sanitarias que imputen las autoridades?

Tabla 8. Medidas preventivas e higiénicas.

Detalle	Población	Porcentaje
Siempre	37	37%
Casi siempre	10	10%
En ocasiones	20	20%
Casi nunca	25	25%
Nunca	8	8%
<b>Total</b>	100	100 %

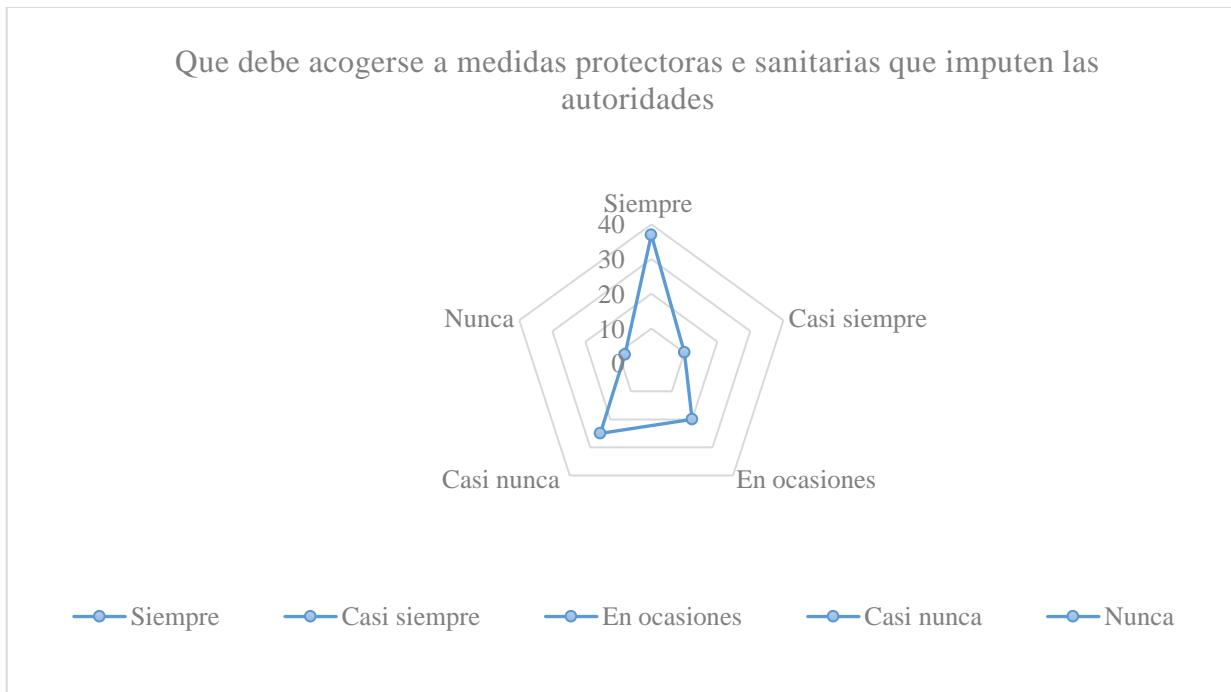


Figura 8. Medidas preventivas e higiénicas.

Del 100% de indagados (trabajadores), solo el 37% declaró sujetarse siempre. El 10% declaró sujetarse casi siempre. Así, el 20% expresó sujetarse en ocasiones. El 25% declaró sujetarse casi nunca. Solo el 8% manifestó nunca sujetarse.

9. ¿Conoce, usted con qué periodicidad hay vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales impuestas por su empleador por parte del Ministerio de Relaciones Laborales?

Tabla 9. Control del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Detalle	Población	Por ciento
Siempre	8	8%
Casi siempre	13	13%
En ocasiones	12	12%
Casi nunca	35	35%
Nunca	32	32%
<b>Total</b>	100	100 %



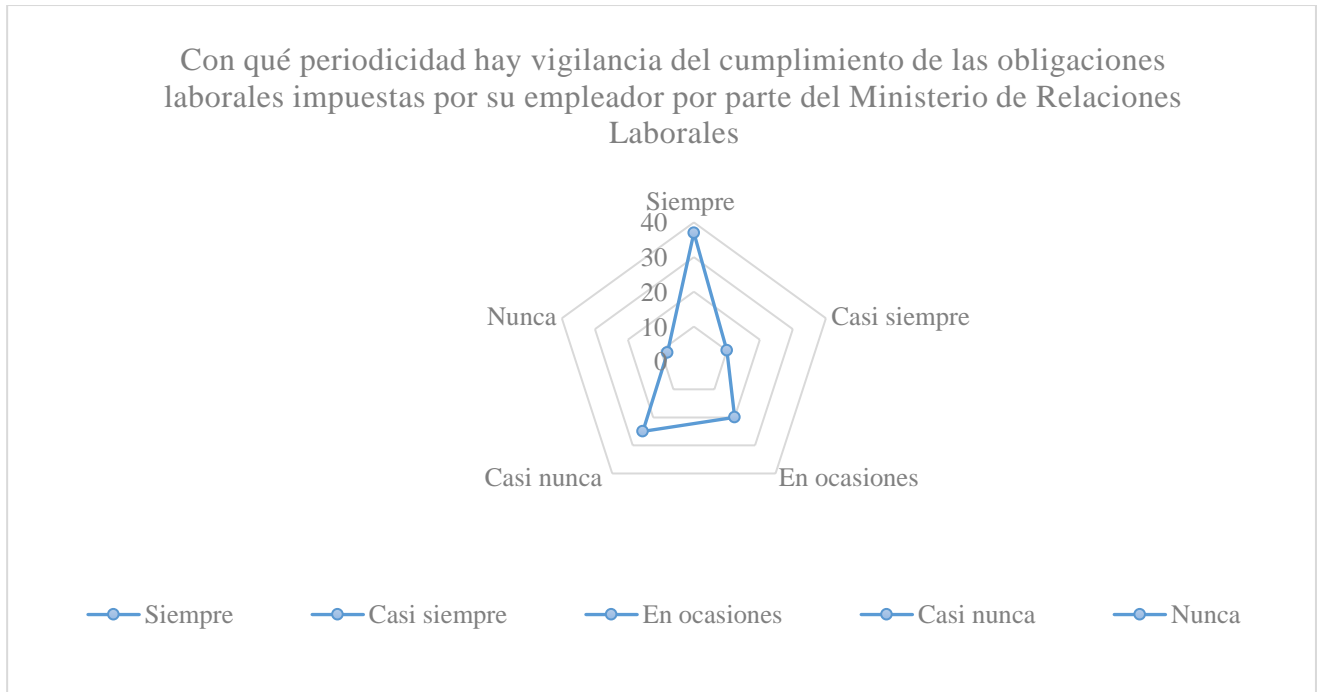


Figura 9. Vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales.

En el caso del 100% de encuestados (trabajadores), solo el 8% declaró que siempre hay vigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales impuestas por su empleador por parte del Ministerio de Relaciones Laborales. El 13% declaró que casi siempre. Así el 12% expresó en ocasiones. El 35% declaró que casi nunca. Solo el 32% manifestó que nunca hay control.

10. Usted ¿Qué sanción ha recibido en caso de inobservancia de sus deberes laborales en la empresa?

Tabla 10. Sanción de la inobservancia de las obligaciones laborales.

Detalle	Población	Porcentaje
Amonestación verbal	32	32%
Amonestación escrita	29	29%
Multa	33	33%
Suspensión	4	4%
Visto Bueno	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100 %</b>

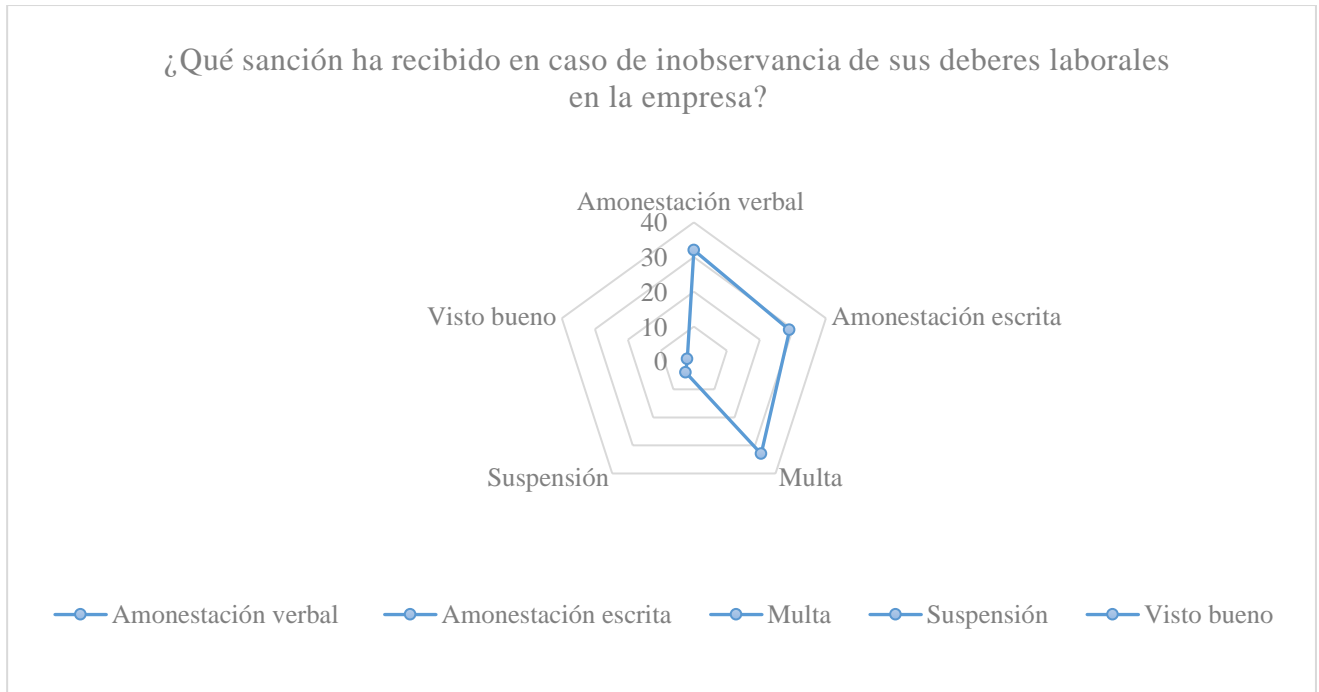


Figura 10. Sanción por la inobservancia de los deberes laborales.

Puede evidenciarse, que del 100% de encuestados (trabajadores), solo el 32% declaró que recibieron amonestación verbal. El 29% expresó que recibieron amonestación escrita. Así el 33% expresó que recibieron multa. El 4% declaró que recibieron suspensión. Solo el 2% manifestó que recibieron visto bueno.

### Discusión.

En correspondencia a los resultados descubiertos principalmente, los trabajadores laboran en las empresas privadas debido a que hay una carente demanda de trabajo en empresas de economía popular y solidaria, empresas públicas y empresas de economía mixta. Por consiguiente, la empresa privada y los empleadores se amparan en la Codificación del Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), debido a que la contratación de trabajo que mantienen en su empresa es profesional con relación de dependencia, por lo tanto, les permite adquirir derechos y obligaciones. Lo que implica, que la contratación civil, en equipo, asociación y en grupo no los exime de las relaciones de trabajo.

Además, al ser el contrato de trabajo conmutativo, el trabajador asume obligaciones que se entienden correlativas a las del empleador (Lencioni, 2018), así mismo, la “relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008). Significa que los trabajadores están bastantes satisfechos con las obligaciones que le ha conferido el empresario de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, observando buena conducta durante el trabajo, cumplimiento de las disposiciones del reglamento interno tales como restituir al empleador los materiales no usados, conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo y avisar al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

Respecto a las afirmaciones encontradas en la bibliografía, no concordamos en que con respecto al término la empresa, se considere esta como “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; por establecimiento, la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa” (Hernández, 2015).

Los tratadistas no hacen mención a que la empresa es una unidad socioeconómica de producción en la que interviene el factor: humano, financiero, tecnológico y comercial sistematizado. En cuanto a la literatura, Fayos (2018) exterioriza que “El precepto no define lo que es la obligación, sino que hace referencia a la prestación, esto es a la conducta en que consiste el cumplimiento de aquella, y que debe suponer la satisfacción del interés del acreedor”. Se concuerda con respecto a que la legislación laboral, no define lo que es obligación.

Ya anteriormente se hizo referencia a que la etimología orienta bastante en la noción de esta voz, de origen latino; de ob, delante o por causa de, y ligaré, atar, sujetar, de donde proviene el sentido material de ligadura, y el metafórico, y ya jurídico, de nexa o vínculo moral. (Cabanellas, 1978)

No concordamos con el tratadista Fayos (2018), con respecto al término que debe suponer “la satisfacción del interés del acreedor”. Por otra parte, se precisa que la palabra obligación, es el

“vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos” (Real Academia de la Lengua Española, 2014). Fruto de la libertad de empresa, el empleador tiene la facultad de dirección por la cual puede organizar, dirigir, fiscalizar y sancionar la prestación de servicios de los trabajadores (Toyama, 2009).

En consecuencia, se origina un conflicto laboral al comunicar las obligaciones de los trabajadores después de suscribirlo contrato individual de trabajo. Hecha esta salvedad se recomienda que la empresa privada debe comunicar y aclarar las condiciones que van a acordarse entre empleadores y trabajadores antes de ejecutar la actividad ocupacional precedentemente a la suscripción del contrato individual de trabajo. De esta manera, se reducirían las sanciones por incumpliendo de obligaciones laborales.

## **CONCLUSIONES.**

Desde el punto de vista de la fundamentación teórica presentada, se logra describir la obligación contractual de trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas con el propósito de reducir el incumplimiento de obligaciones de los trabajadores. Además, suministra a empresarios, empleadores y trabajadores u obreros ideas acerca de cómo deben encauzar sus relaciones jurídicas laborales.

Primero; al explicar las obligaciones contractuales de trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas, se manifestó que no todas las empresas privadas cuentan con una mayor oferta laboral, y es palpable una carente demanda de trabajo en empresas de economía popular y solidaria, empresas públicas y empresa de economía mixta.

Segundo; a pesar de que la Codificación del Código del Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) garantiza la contratación de trabajo que mantienen en su empresa a los trabajadores con relación de dependencia, y les permite adquirir derechos y obligaciones de manera expresa y tácita.

Tercero; no obstante, el empleador le ha conferido las obligaciones laborales, no todos los trabajadores cumplen con sus responsabilidades cotidianas en la empresa.

Cuarto; existe control del cumplimiento de obligaciones de los trabajadores de la empresa privada por parte de las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, pero no es muy frecuente.

Quinto; los trabajadores, al comunicarles sus obligaciones en la empresa después de suscribirlos como contrato individual de trabajo, son afectados con sanciones por incumplimiento de obligaciones laborales.

En definitiva, se describió la obligación contractual de trabajadores con relación de dependencia en empresas privadas.

Es un derecho el que tiene todo trabajador de adoptar el diálogo para la solución de conflictos de trabajo y llegar acuerdos con su empleador. Es indispensable, que antes de suscribir el contrato, se debe participar en la concurrencia de voluntades entre dos o más personas, y se de nacimiento a la obligación recíproca.

Es también de mucho interés que la empresa, conjuntamente con las autoridades del Ministerio del Trabajo, imparta charlas sobre las obligaciones de los trabajadores para crear una mejor cultura laboral en las empresas.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
2. Cabanellas, G. (1978). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Heliasta.
3. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Codificación del Código del Trabajo. Registro Oficial Suplemento N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

4. Esguerra, R. (2007). Obligaciones o responsabilidad social. (sitio web). Semana. <https://www.semana.com/obligacion-o-responsabilidad-social/51027/>
5. Fayos, A. (2018). Derecho civil: manual de derecho de obligaciones. Madrid: Dykinson, S.L.
6. Flores, G. R. P. (2014). La obligación jurídica y la norma jurídica privada. Revista de Derecho: Universidad Nacional del Altiplano de Puno, 1(2), 17-27. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7605917.pdf>
7. Hernández, J. H. (2015). Derecho Laboral y la Administración de Recursos Humanos, 2a. México: Editorial Patria.
8. Latapi, M. (2011). Obligaciones laborales. (sitio web). Mundo Contable. <http://mcontable.blogspot.com>
9. Lencioni, G. M. (2018). Régimen jurídico laboral del sector privado. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://edipuce.edu.ec/regimen-juridico-laboral-del-sector-privado/>
10. Mendoza, D. (2021). Obligación Jurídica. Bogotá: Editorial Temis.
11. Montes, A. C. (1979). Fundamentos del derecho civil patrimonial. Anuario de derecho civil, 32(4), 827-833. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/1980408.pdf>
12. Real Academia de la Lengua Española. (2014). Obligación. Real Académica de lengua Española. <https://dle.rae.es/obligaci%C3%B3n>
13. Toyama. (2009). Derecho laborales ante empleadores ideológicos derechos fundamentales e ideario empresariales. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/174257/Derechos%20laborales%20ante%20empleadores%20ideol%C3%B3gicos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**DATOS DE LOS AUTORES.**

1. **Manaces Esaud Gaspar Santos.** Magíster en Derecho Laboral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec](mailto:uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec)
2. **Alba Rosa Pupo Kairuz.** Especialista en Postgrado en Derecho Civil y Familia. Docente Investigadora de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [uq.albapupo@uniandes.edu.ec](mailto:uq.albapupo@uniandes.edu.ec)
3. **Marcela Anarcaly Zambrano Olvera.** Abogada de los Tribunales de la República. Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: [uq.cjuridico@uniandes.edu.ec](mailto:uq.cjuridico@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 8 de agosto del 2021.

**APROBADO:** 9 de septiembre del 2021.