

Cristina Franco Cortazar¹, María Elena García Lara²

Fecha de recepción:

24 de marzo, 2020

Fecha de aprobación:

24 de abril, 2020

Resumen

La presente contribución científica es resultado del Proyecto I+D+i *Observatorio jurídico para el fortalecimiento de políticas públicas en derecho de familia*, con código IC-ULVR-18-68, desarrollado en la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil. Su tema central está alineado con las publicaciones del Centro Internacional de Trabajo y Familia, específicamente con el informe denominado *Responsabilidad Familiar Corporativa*, Estudio IFREI, 1.5. en el cual se analizó la factibilidad de implementar en las políticas públicas empresariales la responsabilidad familiar corporativa, de la misma manera que la responsabilidad social y ambiental, para beneficio de las personas, la sociedad y la empresa. El objetivo de esta investigación consistió en evidenciar el empoderamiento de la familia para el progreso económico del país, asegurando políticas públicas que garanticen su rol protagónico como núcleo fundamental de la sociedad ecuatoriana. La metodología de investigación científica utilizada es enfoque cualitativo fundamentada en el análisis documental bajo una tipología explicativa. Entre las conclusiones fundamentales del estudio se debe resaltar que el conflicto trabajo-familia constituye una situación personal en la que, la sobrecarga de este dificulta una relación satisfactoria con el cónyuge, los hijos u otros familiares; y la falta de tiempo para desarrollar otros aspectos relevantes de la vida personal generan una situación de insatisfacción, que entorpece su desarrollo personal y profesional.

Palabras clave: Familia, empresa, derecho al trabajo, responsabilidad social.

Abstract

This article constructed in the department of Social Science and Law in The University Laica VICENTE ROCAFUERTE Guayaquil explores the scientific contribution of the results in the R + D + i Project “Legal observatory for the strengthening of public policies in family law” which has the code: IC-ULVR-18-68. Its central theme is aligned with the publications of the International Center for Work and Family. It specifically focuses on the IFREI study 1.5. *Corporate Family Responsibility* which explores the company analyzed in terms of the environmental and social responsibility for the benefit of people and society. The objective of this research was to demonstrate the empowerment

¹Docente Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, cfrancoc@ulvr.edu.ec

²Docente Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, email: mgarciala@ulvr.edu.ec

of the family for the economic progress of the country. This was to ensure that public policies had a leading role as the fundamental nucleus of Ecuadorian society. The research used a qualitative scientific approach based on documentary analysis under an explanatory typology. It should be noted that one of the fundamental conclusions of the study found that the family-study work conflict constitutes a personal situation in which the overload of the same hinders a satisfactory relationship with the spouse, children or other family members and also the lack of time to develop other aspects relevant to personal life. This can generate a situation of dissatisfaction which hinders their personal and professional development.

Key words: Family, Enterprises, Right to employment, Social responsibility.

Introducción

Después de la revolución industrial, las estructuras económicas y social sufrieron cambios significativos para la familia. El avance desmesurado de la vida contemporánea, así como las medidas económicas en países en desarrollo, obligaron a los ciudadanos a renunciar, por decirlo así, de momentos de plenitud en familia en aras de la estabilidad laboral y económica. No obstante, países de avanzada, han evidenciado que, al conjugar la vida laboral y familiar, dichos ambientes que parecerían actualmente antagónicos entre sí han dado un resultado provechoso para la empresa, la familia y la sociedad.

Por un lado, cabe recalcar el rol de la familia en el contexto jurídico nacional y supranacional. En este sentido, la Declaración de los Derechos Humanos en su art. 16, num. 3, establece que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”. (Naciones Unidas, 1948).

Por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador, consagra en su artículo 66, numeral 15, el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental. Bajo esta premisa se desarrolla el Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021

(Senplades, 2017) proyectado hasta el año 2021 que contempla entre sus objetivos principales: impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria, mediante el fortalecimiento de las legislaciones nacionales con énfasis en los derechos y regímenes laboral, migratorio, fronterizo, ambiental, social, educativo, cultural y de salud pública, de acuerdo con los principios de progresividad y de no regresividad.

Así mismo, la Carta Magna (Tribunal Constitucional, 2008), establece que, para la consecución del buen vivir, a las personas y a las colectividades, y sus diversas formas organizativas, les corresponde: 1. Participar en todas las fases y espacios de la gestión pública y de la planificación del desarrollo nacional y local, y en la ejecución y control del cumplimiento de los planes de desarrollo en todos sus niveles y, 2. Producir, intercambiar y consumir bienes y servicios con responsabilidad social y ambiental.

Por otra parte, la Constitución del Ecuador enfatiza en su art. 67, que el Estado protegerá a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines, ergo, señala como grupos de atención prioritaria a las niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, entre otros.

Sobre estos temas, el Diario El Heraldo publicó mediante nota de prensa la declaración del analista financiero, José Toalombo, quien manifestó que las personas que se quedaron sin trabajo hasta junio de 2019 se unieron a la población que se encuentra en subempleo (Muestreo de subempleo, 2019). El jurista Guillermo Cabanellas De Torres, define al trabajo como “el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento” (2015). De esta definición, se colige que el subtrabajo, subocupación o subempleo se refiere a la condición en la que el trabajador se encuentra bajo condiciones no permitidas por la ley, es decir, aquel empleo retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador. En este sentido, un determinado sector de la población, que evita atravesar por esta clase de situaciones laborales, se ve de cierta manera, obligado a emprender su negocio propio para generar un ingreso a su familia. De aquí que, el Servicio Ecuatoriano de Normalización, anunció, que “para el año 2016 el Ecuador, se encontraba constituido por 843.745 empresas, de las cuales las pequeñas y medianas empresas representan aproximadamente el 90.5 % del total de empresas registradas” (INEC, 2017).

De los datos aportados, surge el siguiente cuestionamiento: ¿La condición laboral y empresarial de los ecuatorianos favorece integralmente a los fines de la familia ecuatoriana?, ¿Las políticas implementadas por el Estado a través del Plan Nacional del Buen Vivir, para impulsar la productividad mencionan como principio rector la responsabilidad familiar al igual que la responsabilidad social y ambiental? Grosso modo, se percibe un mediano divorcio entre la vida empresarial y la familiar, puesto que las políticas públicas formuladas para

el fortalecimiento de la productividad y competitividad de las empresas han considerado colocar a la familia al margen de la economía. Incongruente con una constitución que categoriza a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.

Dentro de la programación presupuestaria cuatrienal proyectada para los años 2020-2023, la Subsecretaría de Presupuesto del Ministerio de Economía y Finanzas, publicó en octubre de 2019, un resumen ejecutivo, que evidencia el destino de los fondos públicos y la inversión estatal. De cuyo contenido se desprende, el anexo 6 que refleja como orientación al gasto para el año 2020, la cantidad de 443.457.952,21 (cuatrocientos cuarenta y tres millones, cuatrocientos cincuenta y siete mil, novecientos cincuenta y dos dólares) para políticas de igualdad de género (Ministerio de Economía y Finanzas, 2019). De ahí, la necesidad de contar con el aporte del Estado y del sector empresarial privado, que justifique mediante una asignación presupuestaria, la implementación de políticas públicas que ayuden a romper posibles brechas de desigualdad en la familia y en el ámbito laboral, y coadyuven al direccionamiento y aplicación de políticas empresariales que empoderen a la familia y beneficien al sector privado. El propósito de esta investigación es demostrar que la conciliación entre trabajo y familia mediante la propuesta de implementar políticas públicas para el sector empresarial privado favorecería a la obtención de la riqueza y a la sociedad ecuatoriana en general.

Actualmente, el Estado ha brindado poco o escaso impulso a la implementación de políticas familiares que guarden relación con la política empresarial, es más, a nivel mundial se los ha llegado a percibir como ámbitos antagónicos. De acuerdo con

un estudio publicado por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, reflejó entre sus conclusiones, la problemática que asiste a la comunidad madrileña en sus intentos de conciliación familiar (Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, 2005). Se vuelve necesario, plantear, desde la academia, estudios estadísticos serios y complementarios que ayuden a demostrar la inseparable vinculación entre vida laboral y familiar, fuera de arquetipos que desvinculan la maternidad y la consideran incluso como antítesis de la mujer contemporánea.

Desarrollo

La conciliación de la vida laboral y familiar, así como el empoderamiento de la mujer en la empresa pública y privada, demandan políticas empresariales concretas que favorezcan la armonía laboral y familiar de quienes son madres, empresarias, profesionales y ciudadanas y contribuyen al progreso de la sociedad. El estudio IFREI 1.5 (Heras et al., 2019), mencionado anteriormente, refleja la progresiva participación que ha tenido la mujer en el ámbito laboral. De ahí que, tal como se refleja en la figura 1, el 46.4% de

la población chilena corresponde al sexo femenino que se desenvuelve en el ámbito laboral a diferencia de la población chilena de sexo masculino que alcanza un 53.6%.

El Centro Internacional de Trabajo y Familia en Chile, publicó en el año 2017, un informe que refleja la problemática social entre los factores que guardan relación con la deserción laboral y la familia disfuncional. En las figuras 2 y 3 se constata que, entre los años 2010 al 2016, los trabajadores del sector privado en Chile fueron clasificados en los sectores A, B, C y D, por grado de satisfacción laboral, considerando al sector A como el más favorable a un ambiente laboral enriquecedor, donde los empleados no tienen intención de dejar la empresa o carecen de conflictos trabajo-familia. Puede notarse la diferencia de un sector D menos favorable, donde se verifica un ambiente laboral contaminante que no satisface las aspiraciones de los empleados. Se establece así, una dicotomía en la relación laboral y personal del empleado, así como la insatisfacción de este, por no contribuir a la familia debido a que el trabajo le absorbe un desproporcionado número de horas, energía y toda su capacidad de concentración. De los datos obtenidos se constata una reducción

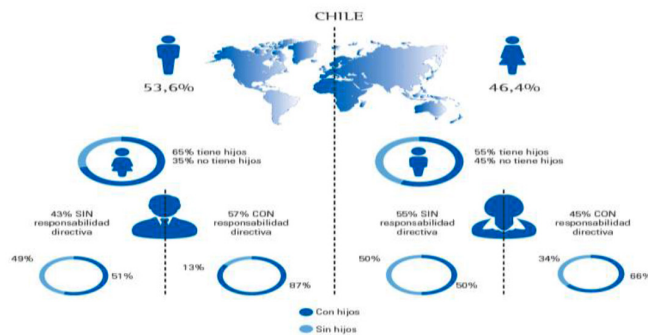


Figura 1. Comparativo de hombres y mujeres en el ámbito laboral. Chile.
Fuente: Heras et al. (2019, p. 22).



Figura 2. Clasificación obtenida mediante encuesta de ambientes laborales en el sector privado en Chile.
 Fuente: Heras et al. (2019, pp. 16-23).

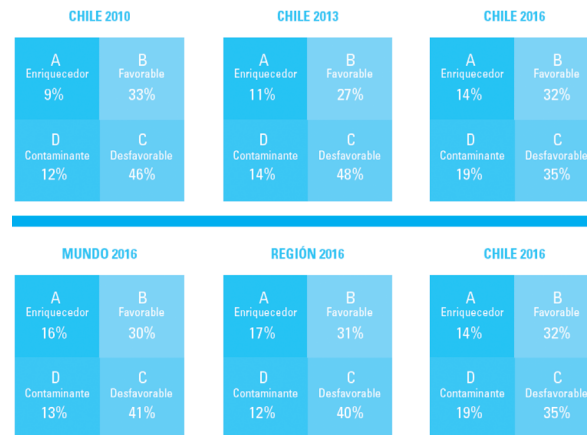


Figura 3. Porcentajes de satisfacción en ambientes laborales del sector privado en Chile, año 2016.
 Fuente: Heras et al. (2019, pp. 16-23).

positiva en los resultados generales en Chile, subiendo en el entorno A de un 9% a un 14% y manteniéndose relativamente constante el entorno B. En términos generales, en el año 2010 un 42% se encontraban en entornos favorables a la conciliación (entornos A y B), el año 2013 un 38% y en el año 2016 un 48%. Sin embargo, es evidente que el porcentaje de personas ubicadas en un

ambiente contaminante ha aumentado categóricamente en los últimos años.

Así mismo, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2019), mediante la Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo, informó “en marzo de 2019, que la tasa actual de desempleo en el Ecuador, alcanzó el 4,6% a nivel

nacional, siendo en diciembre de 2018 de 3,7%” (p. 13). Así mismo, la categoría de empleo que incluye a todas las personas ocupadas: asociadas, independientes y no remuneradas, refleja que “la tasa de empleo global para las mujeres (94,3%) es 1,9 puntos porcentuales menor que la de los hombres (96,2%)” (p. 33). Recalca además que, la tasa de subempleo para los hombres (20,5%) es 4,4 puntos porcentuales mayor que de las mujeres (16,1%) (p. 40). Dicho estudio, constató además que “de cada 100 plazas de trabajo 92 son generadas por el sector privado y 8 plazas son generadas por el sector público” (p. 33). Finalmente, la encuesta señala que, hasta marzo de 2019 “el 29,2% de empleados se encontraban afiliados o cubiertos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -Seguro General-, mientras que el 58,6% no tiene ninguna afiliación” (p. 47).

Por otro lado, el INEC determinó que:

Entre el año 2016 y 2017, los matrimonios aumentaron un 4,5% al pasar de 57.738 a 60.353 nupcias, mientras que los divorcios se incrementaron en un 12,2% en el mismo período, al pasar de 25.648 a 28.771 divorcios en el 2017. (2018, p. 9).

En dicho estudio, se estableció, que, durante el 2017 “la principal causa de divorcio fue por mutuo acuerdo, seguido del abandono injustificado de cualquiera de los cónyuges por más de seis meses ininterrumpidos, con 18.261 y 8.630 registros, respectivamente” (INEC, 2018, p. 23). Y demostrando como tercera causa, el estado habitual de la falta de armonía en la vida matrimonial con 928 divorcios.

En este sentido, se vuelve necesario, establecer un marco general sobre políticas familiares y mecanismos que permitan incitar a una perfecta concordia en el dualismo

familia-trabajo, que favorezca no solo la optimización de la producción nacional, mediante la práctica empresarial, sino que garantice la plenitud y salud integral del individuo y como miembro indispensable e insustituible de la familia a la que pertenece.

La Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, María Chinchilla Albiol junto a la investigadora Consuelo León señalan en un estudio realizado entre los graduados del MBA del IESE de la promoción del 2003, que dos terceras partes de las mujeres encuestadas afirmaron que, a la hora de decidir el nivel de interés de un nuevo trabajo, queda por detrás de la familia. El primer criterio de elección ante varias ofertas de trabajo consistió en seguir aprendiendo, y con el mismo peso poder tener vida después del trabajo. Sólo en tercer lugar aparece la remuneración. (Chinchilla y León, 2004).

En otro informe, publicado por el Instituto de Desarrollo Empresarial en el Ecuador (IDE) y el *Family Responsible Employer Index* (Índice de Responsabilidad empleado-familia en las empresas, IFREI) de la Universidad de Navarra, utilizando la metodología cuantitativa, se aseguró que el conflicto trabajo-familia, ha incrementado debido al estrés, la falta de motivación, menos hijos de los deseados, el ausentismo, entre otros factores, representando así un alto costo para la empresa (IDE Business School, 2014).

En este sentido, tenemos que, en Ecuador se percibe un 41% de la población encuestada se encuentra en un entorno que favorece la conciliación laboral y familiar, mientras que un 59% de la muestra se encuentra en un entorno difícil y hostil. Concluyendo así, que, en Ecuador, existe un entorno contaminante en las empresas, por el deseo del trabajador de abandonar la empresa en

cualquier momento, es tres veces mayor que el entorno enriquecedor. Y a la vez señaló que, las empresas que asumen la responsabilidad familiar corporativa llegan a contar con líderes que generan políticas y prácticas de conciliación e igualdad de oportunidades, incrementando la competitividad y sostenibilidad de la empresa (Heras et al., 2019).

El Doctor Eugenio Simón Acosta, catedrático de Derecho Financiero y Tributario de la Universidad de Santiago de Compostela, incorpora en su análisis el término denominado IRPF, impuesto a la renta para política familiar, indicando que, las deducciones fiscales, en general son pequeñas e insignificantes para el mundo corporativo, este impuesto ayudaría a paliar la pobreza social (Simón M., Vázquez y Simón E., 2017). España por ejemplo establece una paga mensual de 100 euros por hijo menor de tres años para la madre que trabaje fuera de casa. Una medida que busca impulsar dos cosas a la vez: la natalidad y la incorporación de la mujer en el mundo laboral.

En términos generales, el diálogo o discusión sobre la implementación de políticas empresariales que favorezcan a la familia adquiere un carácter urgente, con la finalidad de garantizar la salud integral del empleado y por ende la productividad de la empresa.

La Organización Mundial de la Salud, al respecto, amplió la definición de la salud, antiguamente limitada a la carencia de enfermedades. La misma, se refiere actualmente al estado de completo bienestar físico, mental y social. (OMS, 2019).

Como precedente, de políticas públicas en responsabilidad familiar corporativa, se constatan como obligaciones del empleador, en el Código de Trabajo, art. 42, num. 6:

Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación. (Congreso Nacional del Ecuador, 2005).

Actualmente, la responsabilidad corporativa familiar está basada en los actos de voluntad por parte de los empleadores, quienes sin una norma imperativa conceden tiempo de la jornada laboral a favor de los requerimientos familiares del trabajador, quienes compensan dicho permiso con jornadas extras de trabajo sin remuneración. Sin embargo, al no ser una política pública la que establezca la conciliación positiva entre trabajo y familia, no es obligatorio para el empleador fomentar actividades o políticas empresariales que atañan directamente a la salud integral del empleado, como por ejemplo el otorgamiento de permisos por las adversidades que se hayan presentado al trabajador en su entorno familiar, días de integración familiar – empresarial,

valoración de la mujer embarazada con implementación de salas de lactancia, valoración de los índices de productividad por resultados y no por horas presenciales en la oficina. Y a nivel de políticas públicas, se debería observar la implementación de una ley tributaria que permita al Servicio de Rentas Internas la fijación de un Impuesto a la Renta de Política Familiar que consista en la deducción de impuestos que beneficie a la empresa que invierta en políticas para protección de la familia para sus empleados con más de tres hijos, considerando este rubro como gastos deducibles a dicho impuesto.

Al respecto, se debe mencionar como consecuencia de la falta de implementación de políticas empresariales a favor de la familia, podrían provocar un marcado ausentismo laboral, lo cual implica el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales (Tatamuez-Tarapues et al., 2019); y a su vez, se encuentran directamente vinculados con resultados de la empresa, que desprovista del capital humano que desarrolla las tareas asignadas según su contrato, se ve obligada a propiciar una cultura del descarte, que da la bienvenida a una persona soltera, sin cargas familiares y representa, a su criterio, mayor eficiencia y entrega a los objetivos de la empresa.

En este sentido, se deduce la apremiante tarea que recae sobre las empresas o empleadores de, concienciarse en que la implementación de la Responsabilidad Familiar Corporativa como política pública no constituye en una derrota a su objetivo fundacional, más bien constituye una ganancia con la actividad que realiza la empresa, y al visualizarla como una estrategia para la obtención de mejores resultados, se logra que el ser humano sea visibilizado y considerado no como un

activo fijo de la empresa. Sino más bien como el ser humano que representa una unidad bio-psíquico-social, y constituye a su vez el recurso principal de la empresa.

Ergo, constituye un desafío definir y establecer nuevas estrategias para la valoración de los resultados programados, que impliquen la implementación de políticas empresariales que coloquen al empleado en el centro de la organización y que, a su vez, le permitan atender sus necesidades personales y familiares. (Gutiérrez et al., 2017).

Otro tema que puede ayudar al debate sobre las políticas públicas empresariales lo constituye el teletrabajo, como modalidad que favorece a la conciliación entre trabajo-familia. Como una forma de favorecer a la familia, en especial a los grupos de atención prioritaria entre ellos a la mujer embarazada o en periodo de lactancia, y en virtud de la situación mundial del brote de COVID-19, enfermedad infecciosa causada por una extensa familia de virus denominada coronavirus (OMS, 2020), el Ministerio de Trabajo en virtud de lo dispuesto en la Constitución y en la ley, expidió resoluciones que autorizan la implementación del plan piloto de teletrabajo para servidores públicos y privados, estableciendo al teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o privado, previa su petición voluntaria, es seleccionado para participar en la implementación del plan piloto, por el período de tres meses renovables, realizando sus actividades fuera de las instalaciones del Ministerio del Trabajo.

Estas resoluciones entraron en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial Suplemento 906, publicado el 20 de diciembre del año 2016, y mediante

Registro Oficial, de fecha 26 de junio de 2017. Para ejecutar sus actividades harán uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control (Ministerio del Trabajo, 2016a). En el mismo sentido, mediante Registro Oficial Suplemento 825 publicado el 24 de agosto de 2016, se da a conocer la resolución del Ministerio de Trabajo que establece las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado, las mismas que mencionan las características del teletrabajo, así como la naturaleza voluntaria del contrato y su definición en el art. 2:

a) Teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. Permanente: Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.

2. Parcial: Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador. b) Teletrabajador.- Toda persona que tiene calidad de trabajador/a

de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente.

c) Lugar habitual del empleador.- Espacio físico donde la parte empleadora ejecuta sus actividades, sea en su matriz o en cualquiera de sus dependencias. (Ministerio del Trabajo, 2016b).

Este contrato, establece como preferencia para acceder a esta modalidad a las mujeres embarazadas, mujeres en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas y a los adultos mayores. Dichas resoluciones plantean igualmente las causas siguientes para la reversibilidad del contrato, o a su vez podría incidir en la terminación de la relación laboral: a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo; b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a; c) Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores; d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador; e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a. Así mismo mencionan que el procedimiento de reversibilidad del contrato con modalidad de teletrabajo se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.

Se constata así, el intento por parte del Estado, de garantizar al empleado, las condiciones apropiadas para desarrollar su trabajo y a la vez resguardar los objetivos de la empresa.

Conclusiones y Recomendaciones

De lo antes expuesto podemos concluir que la familia es el origen y final de la sociedad, los hijos representan el capital humano y por lo tanto los gastos de los padres en su formación y educación se constituye en una inversión. Actualmente en Ecuador no hay políticas públicas que permitan desarrollar de forma equilibrada la empresa y la familia, mas hay estudios que consideran que dicha inversión debe ser consideradas como gastos deducibles, como lo son las inversiones en la empresa, las mismas que necesitan tiempo de calidad y cantidad necesario el correcto desarrollo integral, lo cual no se va a lograr con padres o madres ausentes. Por lo que, resulta imprescindible que hasta que el Ministerio de Trabajo instrumente las políticas públicas concernientes a la responsabilidad familiar corporativa como consecución del Buen Vivir, las empresas públicas y privadas, implementen políticas familiares en sus empresas para generar producción satisfaciendo de manera proporcional a la familia, a la empresa y a la sociedad en general.

La necesidad de implementar políticas públicas que regulen y concilien la relación del empleador-trabajador es imperiosa, dichas políticas familiares podrían concretarse en los siguientes objetivos:

Impulsar una cultura organizativa centrada en las personas.

Investigar, analizar y promover el avance profesional de la mujer para su pleno desarrollo.

Generar políticas de conciliación e igualdad de oportunidades, a través de la flexibilidad y el desarrollo de la Responsabilidad Familiar Corporativa.

Flexibilizar los horarios de trabajo, no solamente sujetándose a lo que estatuye el Código de Trabajo, sino que se implemente cargas laborales y horarios acorde a la realidad del empleado, lo que permitirá un mejor desempeño y cumplimiento laboral para la empresa y familiar para el trabajador.

Ayudar a empleados de familias con hijos menores, concediéndoles permisos por motivos de enfermedad de los menores, créditos o anticipos de sueldo con facilidades de pago.

Crear subvenciones económicas por número de hijos, únicamente en casos de madres trabajadoras que evidencien no tener los recursos para solventar costos de guardería particular.

Estimar el estado de la mujer embarazada, favoreciendo su capacidad laboral y sus obligaciones de maternidad, mediante la implementación de salas privadas de lactancia.

Ayudar a las familias con personas dependientes, ya sea por discapacidad física o mental, tercera edad o necesidades de la primera infancia.

Realizar un reparto equitativo de las responsabilidades entre hombre y mujer.

Implementar el impuesto a la renta para política familiar en las empresas, el mismo que deberá ser declarado ante el Servicio de Rentas Internas, por las cargas familiares del empleado.

Mediante decreto ejecutivo 1017, publicado mediante Registro Oficial Suplemento 163

el 17 de marzo de 2020, se ordena adopción de medidas de prevención en la enfermedad infecciosa denominada COVID-19, la promoción del uso de mecanismos como el teletrabajo, teleducación, entre otros, con el objetivo de evitar la propagación del virus. Así mismo, se deberán establecer acuerdos sobre jornadas y modalidades de trabajo, para mantener la estabilidad laboral de los empleados. Constituye un desafío para la investigación científica, analizar el alcance de objetivos cumplidos para la empresa pública y/o privada, en estado de emergencia considerando el factor de calamidad a nivel nacional y su incidencia en los empleados del ámbito público y privado.

Por lo antes indicado, ya sea que se trate de una institución o empresa pública o privada deben apoyar la creación de las políticas públicas sobre la Responsabilidad Familiar Corporativa, no solamente cuando se refiera a la madre de familia trabajadora sino también y de forma inclusiva con respecto al padre o a sus tutores legítimamente designados por autoridad competente a falta de padres a causa de la migración o muerte de los progenitores. Se vuelve necesario, evidenciar los resultados, en los próximos censos nacionales, de estas políticas concretizadas en las resoluciones analizadas del Ministerio de Trabajo, tanto para los órganos estatales con sus diversas instituciones, así como para las empresas públicas o privadas. En fin, cualquier empleado o servidor público que tenga de forma evidenciada la tenencia de niños, niñas o adolescentes, persona con discapacidad, tercera edad o con una enfermedad catastrófica, tiene el derecho de solicitar la práctica de políticas empresariales que favorezcan a su desempeño laboral así como al desarrollo integral con su familia y a su vez el empleador tiene la obligación de ejecutarlas, con una visión de trabajo colaborativo para beneficio de los objetivos

estratégicos de la institución o del giro de negocios de la empresa.

Referencias

- Congreso Nacional del Ecuador. (diciembre, 2005). *Código de Trabajo*. Registro Oficial 167, 16 de diciembre de 2005. <https://bit.ly/2XVdOBy>
- Cabanellas, G. (2015). *Diccionario Jurídico Elemental*. Heliasta.
- Chinchilla, M. y León, C. (2004). *La ambición femenina. Cómo reconciliar Trabajo y Familia*. Editorial Aguilar.
- Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. (2005). *Encuesta sobre conciliación de la vida laboral y personal de la población de la comunidad de Madrid*. Informe de resultados. https://nanopdf.com/download/encuesta-sobre-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-personal_pdf
- Gutiérrez, L., Muñoz, M. y Vargas, P. (julio-diciembre, 2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 299-317. <https://bit.ly/2VvwtC8>
- Heras, M., Palet, G., Riera, G., Bosch, M. y Riumalió, M. (2019). *Índice de Responsabilidad Familiar Corporativa*. <https://bit.ly/3cDfJig>
- IDE Business School. (2014). *IESE Family Responsible Employer Index*. <https://bit.ly/34Xhsfx>
- INEC. (marzo, 2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Indicadores laborales*. <https://bit.ly/2KDn1GZ>

- INEC. (mayo, 2018). *Registro Estadístico de Matrimonios y Divorcios 2017*. <https://bit.ly/2VIVCYY>
- INEC. (31 de octubre, 2017). *Ecuador Registró 843.745 empresas en 2016*. Noticias. <https://bit.ly/3cEdUI3>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (octubre, 2019). *Programación presupuestaria cuatrienal 2020-2023* [Resumen ejecutivo]. <https://bit.ly/2XWelTK>
- Ministerio del Trabajo. (22 de diciembre, 2016a). *Legislación Laboral y de Seguridad Social Tomo 1* [Autorización para la implementación del Plan Piloto de Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo]. <https://bit.ly/3aBbiDn>
- Ministerio de Trabajo. (agosto, 2016b). *TeleTrabajo. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. <https://bit.ly/2Ktg8YB>
- Muestreo de subempleo sin diferencias estadísticas. (18 de julio, 2019). En *El Heraldo* [Ciudad]. <https://bit.ly/2VR9v7v>
- Naciones Unidas. (10 de diciembre, 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://bit.ly/2XWDxcN>
- OMS. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. <https://bit.ly/3eMJpeS>
- OMS. (3 de octubre, 2019). *Salud Mental*. https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/
- Presidencia de la República. (17 de marzo, 2020). *Decreto 1017. Declárese el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos del coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de Covi-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud*. <https://bit.ly/2SfyRv9>
- Senplades. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2012. Toda una Vida*. <https://bit.ly/2Vw1Hcx>
- Simón, M., Vázquez del Rey, A. y Simón, E. (2017). *Conocer y comprender. El derecho de los impuestos*. Eunsa.
- Tatamuez, Tarapues, R., Domínguez, A. y Matabanchay-Tulcán, S. (enero-abril, 2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112. <https://bit.ly/2x3sZ0w>
- Tribunal Constitucional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008. <https://bit.ly/3aBbAdr>

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Franco, C. y García, M. (julio - octubre de 2020). Responsabilidad Familiar en Políticas Públicas Empresariales. *YACHANA, Revista Científica*, 9(2), 13-24.