



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

CARRERA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TESIS DE GRADO

TEMA:

“ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERIODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”.

Tesis presentada previo a la obtención del Título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría C.P.A.

AUTORAS:

Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío

Muso Muso Abigail Esthela

DIRECTORA:

Ing. Guerrero Espinosa Mercy Elizabeth

LATACUNGA – ECUADOR

Julio 2013

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación. “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”, son de exclusiva responsabilidad de las autoras.

.....
Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío
C.I.050349921-2

.....
Musos Musos Abigail Esthela
C.I.050316473-3

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Director del Trabajo de Investigación sobre el tema:

“ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”, de las señoritas: Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío y Muso Muso Abigail Esthela, postulantes de la Carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a evaluación del Tribunal de Validación de Tesis que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, 05 de julio de 2013

Directora

.....

Ing. Guerrero Espinosa Mercy Elizabeth



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, las postulantes: Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío y Muso Muso Abigail Esthela, con el Título de Tesis: “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúnen los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, 18 de julio de 2013

Para constancia firman:

.....
Dra. Viviana Panchi M.

PRESIDENTE

.....
Ing. Juan Chancúsig Ch.

MIEMBRO

.....
Lic. Guadalupe Bonilla R, Msc.

OPOSITORA

AGRADECIMIENTO

A Dios, por impartirme su inmensa sabiduría al estar conmigo en cada momento de mi existencia, al darme el valor necesario para hacer este sueño realidad.

Al Personal Docente de la Carrera de Ing. en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Cotopaxi, que con su abnegada labor han contribuido en mi formación académica y personal.

A la Ing. Mercy Guerrero por la ayuda en la elaboración y culminación de este trabajo investigativo. En especial a mi familia por el apoyo incondicional que siempre encontré en ellos, gracias por confiar en mí.

ABIGAIL

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por darme salud, vida, fortaleza y la constancia para cumplir mis objetivos, metas propuestas y enseñarme cada día que pasa algo nuevo. A mis padres por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo en los buenos, malos momentos, por haber depositado su confianza y creído en mí. A mi Directora Ing. Mercy Guerrero y a todos mis profesores que con paciencia, dedicación y sabiduría supieron compartir sus conocimientos en las aulas de clases. A mis compañeras las cuales me brindaron su amistad y con los que compartí muchos momentos.

WILMA

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo dedico a Dios por darme la vida, la salud, el valor y las fuerzas suficientes para salir adelante.

A mis amados Padres Segundo y Piedad, quienes con su gran amor y esfuerzo han hecho posible la culminación de mi carrera profesional, ya que sin su apoyo no hubiera sido factible concluir con éxito.

A mis hermanos, por el apoyo moral que constantemente me ofrecieron.

A mis sobrinos que me motivan día a día para ser mejor.

ABIGAIL

DEDICATORIA

Dedico éste triunfo estudiantil a Dios por guiar mis pasos y ayudarme a superar los obstáculos que me presentaron a lo largo del camino. A mis queridos padres quienes con su infinito afecto y amor me han brindado todo su apoyo sin escatimar sacrificio. A mi hija que cuando me entere que vendría al mundo me ha dado la fuerza y el aliento necesario para salir adelante. A mis hermanos, porque han sido los amigos, los compañeros fieles en el camino hasta aquí recorrido, y por último a todos mis familiares y amigos quienes han sido testigos de mi gran éxito.

WILMA



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

TEMA: “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”.

AUTORAS:

Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío
Muso Muso Abigail Esthela

DIRECTORA:

Ing. Guerrero Espinosa Mercy Elizabeth

RESUMEN

En este trabajo de investigación se presenta el Análisis de las Reformas Laborales de la última década, a fin de determinar los beneficios y perjuicios que ostenta el Talento Humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, tomando como base de investigación, el código de trabajo ecuatoriano. Aunque el empleo y la función son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuir definitivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural, y social, así como a su desarrollo personal resulta indispensable. De ahí que las nuevas tendencias en materia laboral resultan sumamente atractivas para empresarios y colaboradores siempre y cuando sean claramente explicadas y aceptadas por todos. Por tanto lograr un lugar de trabajo ideal es posible cuando los involucrados están satisfechos. Si bien la remuneración es una parte importante, existe otro tipo de incentivos que contribuyen a que los colaboradores se sientan bien con la compañía y den lo mejor de sí. Por consiguiente con este análisis se pretende poner en evidencia los beneficios y perjuicios que atañe al Talento Humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, sin discriminación de raza, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, discapacidad, o de cualquier otra índole. Por tal motivo el Capital Humano en una organización representa una de sus mayores inversiones, ya que tener un personal actualizado acorde a los nuevos cambios e innovaciones constituye un factor importante para el buen desarrollo de las actividades de la Empresa.



TECHNICAL UNIVERSITY COTOPAXI
ACADEMIC UNIT OF ADMINISTRATIVE SCIENCES AND HUMANITIES
Latacunga - Ecuador

THEME: "ANALYSIS OF LABOR REFORM IN THE LAST DECADE TO DETERMINE THE BENEFITS AND PREJUDICES OF HUMAN TALENT IN THE TRADE COMPANIES OF LATACUNGA CANTON PERIOD JANUARY-DECEMBER 2011"

AUTHORS:

Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío
Musos Musos Abigail Esthela

THESIS DIRECTOR:

Ing. Guerrero Espinosa Mercy Elizabeth

ABSTRACT

In this research, it is showed up the Analysis of the Labor Reformations of the last decade in order to determine the benefits and prejudices of the Human Talent of the trade companies of Latacunga city which is based on the Ecuadorian Labor Code. The employment and the function are essential elements to guarantee the equality of opportunities for all workers and contribute definitively to the full participation of the citizens in the economic, cultural, and social life, as well as to their personal development. It is evident that in occasions certain employers use mechanisms to avoid their obligations such as: payments of reservation funds, workers do not enjoy the stability which belongs to them for law. Consequently with this analysis, it seeks to put on in certainty the benefits and prejudices that concerns to the Human Talent of any entity, without discrimination of race, age, sex, ethnic group, color, social origin, language, religion, political filiation, economic position, disability, etc. For that reason the Human Resources is an organization which represents the biggest investments due to the more updated personnel, the new changes and innovations in companies which constitutes an important factor for the good development of the company activities. Therefore, the analysis of the Labor Reformations of the last decade allowed determining the respective conclusions and recommendations for the trade companies of Latacunga city through which the employers' obligations will be fulfilled in order to improve workers situation.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS
Latacunga - Ecuador

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de docente del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, yo Lic. Constante Noroña Ana Lucia con C.I. 050259647-1 certifico que he realizado la respectiva revisión del Abstract; con el Tema: “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DELA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”, cuyas autoras son: Caizaluisa Arequipa Wilma Rocío y Muso Muso Abigail Esthela y directora de tesis Ing. Guerrero Espinosa Mercy Elizabeth.

Latacunga, 05 de julio de 2013

Docente:

.....

Lic. Ana Lucia Constante Noroña

C.I. 050259647-1

ÍNDICE

Nº	CONTENIDO	Pág.
	Portada	i
	Autoría	ii
	Aval del Director de Tesis	iii
	Aprobación del Tribunal de Grado	iv
	Agradecimiento	v
	Dedicatoria	vii
	Resumen	ix
	Abstract	x
	Aval de Traducción	xi
	Índice	xii
	Introducción	xx

I CAPÍTULO

1.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.	1
1.1.	Introducción.	1
1.2.	Categorías Fundamentales.	2
1.3.	Gestión Administrativa – Financiera.	2
1.3.1.	Concepto de la Gestión Administrativa-Financiera.	3
1.3.2.	Importancia de la Gestión Administrativa- Financiera.	4
1.3.3.	Objetivos de la Gestión Administrativa -Financiera.	4
1.4.	Empresa.	5
1.4.1.	Concepto de Empresa.	5
1.4.2.	Objetivos de la Empresa.	6
1.4.3.	Características de la Empresa.	7

1.4.4.	Clasificación de la Empresa.	8
1.4.5.	Factores que intervienen en la Actividad de una Empresa.	10
1.5.	Administración.	11
1.5.1.	Concepto de la Administración.	11
1.5.2.	Importancia de la Administración.	12
1.5.3.	Objetivo de la Administración.	12
1.5.4.	Características de la Administración.	12
1.5.5.	Proceso de la Administración.	13
1.5.6.	Principios Generales de la Administración.	13
1.6.	Administración del Personal.	15
1.6.1.	Concepto de Administración del Personal.	15
1.6.2.	Importancia de la Administración del Personal.	16
1.6.3.	Objetivo de la Administración del Personal.	16
1.6.4.	Propósito de la Administración del Personal.	17
1.6.5.	Carácter Contingencial de la Administración del Personal.	18
1.6.6.	La A.R.H. como Responsabilidad de Línea y Función de Staff.	20
1.6.7.	Políticas de Recursos Humanos.	21
1.6.8.	Dificultades Básicas de la A.R.H.	24
1.7.	Reforma Laboral.	25
1.7.1.	Concepto de la Reforma Laboral.	25
1.7.2.	Importancia de la Reforma Laboral.	26
1.7.3.	Objetivos de la Reforma Laboral.	26
1.7.4.	Características Fundamentales de la Reforma Laboral.	27
1.7.5.	Derecho Laboral.	27
1.7.6.	Derechos - Deberes del Trabajador.	28
1.7.7.	Beneficios de los Trabajadores.	29
1.7.8.	Obligaciones del Empleador-Trabajador.	31
1.7.9.	De los Salarios, Sueldos, Remuneraciones Adicionales.	35
1.7.10.	Salario Digno	36

II CAPÍTULO

2.	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	41
2.1.	Introducción.	41
2.2.	Descripción de la Metodología.	42
2.3.	Preguntas Científicas.	45
2.4.	Operacionalización de Variables.	46
2.5.	Análisis de la Entrevista.	47
2.5.1.	Entrevista realizada al Sr. Arq. Pedro Altamirano Gerente del Supermercado “NARCIS”.	47
2.5.2.	Análisis de la Entrevista realizada al Sr. Arq. Pedro Altamirano Gerente del Supermercado “NARCIS”.	49
2.6.	Análisis e interpretación de las encuestas aplicadas a los Gerentes de las 39 Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga.	51
2.7.	Conclusiones.	62
2.8.	Recomendaciones.	63

III CAPÍTULO

3.	ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011.	64
3.1.	Introducción.	64
3.2.	Justificación.	65
3.3.	Objetivos.	66
3.3.1.	Objetivo General.	66

3.3.2.	Objetivos Específicos.	66
3.4.	Descripción de la Propuesta.	67
3.5.	Análisis Situacional de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga.	69
3.5.1.	Macroambiente.	69
3.5.2.	Microambiente.	79
3.6.	Análisis de las Reformas Laborales de la última década, para determinar beneficios y Perjuicios del Talento Humano de las Empresas Comerciales.	83
3.7.	Análisis de los Beneficios obtenidos por los trabajadores en la última década.	101
3.8.	Aplicación de Indicadores.	112
3.8.1.	Indicadores de Eficiencia.	112
3.8.2.	Indicadores de Cumplimiento.	113
3.9.	Análisis de los Beneficios y Perjuicios del Talento Humano de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga por las Reformas Laborales aplicadas en la última década.	115
3.10.	Conclusiones.	118
3.11.	Recomendaciones.	119
3.12.	Glosario.	120
3.13.	Bibliografía.	124
3.14.	Anexos.	128

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.1.	Referencia para calcular el Salario Digno.	39
Cuadro 1.2	Monto del Salario Digno.	40
Cuadro 1.3	Componentes del Salario Digno para la compensación económica.	40
Cuadro 2.1.	Empresas Comerciales de la Ciudad de Latacunga.	44
Cuadro 2.2.	Matriz de Operacionalización de Variables.	46
Cuadro 3.1.	Evolución del Costo de un Trabajador para la Empresa.	75
Cuadro 3.2.	Número de Empresas en el País con relación al número de Trabajadores.	78
Cuadro3.3.	Matriz FODA	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1.	Conocimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores.	51
Tabla 2.2.	Medios de Comunicación.	52
Tabla 2.3.	Salario básico.	53
Tabla 2.4.	Inconformidad por la remuneración.	54
Tabla 2.5.	Contrato de Trabajo.	55
Tabla 2.6.	Beneficios a los Trabajadores.	56
Tabla 2.7.	Pago de horas extras y Suplementarias.	57
Tabla 2.8.	Botiquín de primeros auxilios.	58
Tabla 2.9.	Indemnización a los trabajadores.	59
Tabla 2.10.	Capacitaciones a los trabajadores.	60
Tabla 2.11	Los trabajadores son jubilados.	61
Tabla 3.1.	Inflación en Ecuador.	70
Tabla 3.2.	Costo de la Canasta Básica, Vital e Ingreso Familiar.	72
Tabla 3.3.	Salario Básico Unificado.	73
Tabla 3.4.	Población Cotopaxi.	77
Tabla 3.5.	Población Latacunga.	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1.	Categorías Fundamentales.	2
Gráfico 1.2.	Estructura Organizacional en que la Función de R.H. está centralizada.	19
Gráfico 2.1.	Conocimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores.	51
Gráfico 2.2.	Medios de Comunicación.	52
Gráfico 2.3.	Salario básico.	53
Gráfico 2.4.	Inconformidad por la remuneración.	54
Gráfico 2.5.	Contrato de Trabajo.	55
Gráfico 2.6.	Beneficios a los Trabajadores.	56
Gráfico 2.7.	Pago de horas extras y Suplementarias.	57
Gráfico 2.8.	Botiquín de primeros auxilios.	58
Gráfico 2.9.	Indemnización a los trabajadores.	59
Gráfico 2.10.	Capacitaciones a los trabajadores.	60
Gráfico 2.11.	Los trabajadores son jubilados.	61
Gráfico 3.1.	Descripción de la Propuesta.	68
Gráfico 3.2.	Inflación en Ecuador.	71
Gráfico 3.3.	Evolución de la Canasta Básica, Vital e Ingreso Familiar.	72
Gráfico 3.4.	Nivel nacional urbano de empleo, desempleo y subempleo	81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.	Entrevista realizada al Sr. Arq. Pedro Altamirano Gerente del Supermercado “NARCIS”.	129
Anexo 2	Encuestas aplicadas a los Gerentes de las 39 Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga.	131
Anexo 3	Cajas Narcis Supermercado	134
Anexo 4	Productos Narcis Supermercado	134
Anexo 5	Embutidos Narcis Supermercado	135
Anexo 6	Productos Perecible Narcis Supermercado	135
Anexo 7	Artículos para el Hogar Narcis Supermercado	136
Anexo 8	Carnes Narcis Supermercado	136
Anexo 9	Productos de Aseo Narcis Supermercado	137
Anexo 10	Perfumería Narcis Supermercado	137
Anexo 11	Licorería Narcis Supermercado	138
Anexo 12	Fachadas de Narcis Supermercado	138

INTRODUCCIÓN

El Talento Humano en una organización representa una de sus mayores inversiones, porqué, a más de los sueldos y salarios que corresponde a cada empleado, el patrono posee diversas obligaciones laborales.

Por tanto una Reforma Laboral puede ser vínculo u obstáculo para el buen desempeño de la empresa y puede ser un factor influyente en el comportamiento de quienes la integran, ya que, el introducir una nueva reforma laboral trae consigo nuevas responsabilidades para la empresa frente a sus colaboradores, que al cumplirlas causará una mejora en la eficacia y eficiencia de la organización, un mejor manejo de los recursos humanos, así como también mayores oportunidades para que las personas realicen su trabajo por deber más no por obligación, de lo contrario se deriva situaciones de conflicto, bajas en la productividad, bajo rendimiento, rotación de personal entre otros.

En consecuencia éste trabajo investigativo está enfocado en el ámbito laboral, ya que el determinar Beneficios y Perjuicios del Talento Humano en las Empresas Comerciales de la Ciudad de Latacunga representa un análisis minucioso de las reformas laborales de la última década. Por ende el trabajo de investigación se encuentra estructurado de tres capítulos puntualizados a continuación:

El I Capítulo contiene una compilación teórica de los conceptos básicos que sustentan el desarrollo del tema, aspectos que serán de utilidad para luego abordar el análisis. En este capítulo se realiza una aproximación al tema, en base a las Categorías Fundamentales divididos así; Gestión Administrativa - Financiera, Empresa, Administración, Administración del Personal y la Reforma Laboral, detallando el objetivo, su importancia, las características y la clasificación.

El II Capítulo contiene los métodos, técnicas e instrumentos de investigación utilizadas para la elaboración del trabajo, además para el proceso de indagación la metodología usada es descriptiva recurriendo a técnicas necesarias como la entrevista dirigida al Gerente del Supermercado NARCIS y las encuestas aplicadas a los gerentes de las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, a fin de obtener información que facilite la comprensión e interpretación de los resultados para emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones.

El III Capítulo comprende el análisis de las reformas laborales de la última década, con el propósito de determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, a su vez contiene el análisis situacional de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga con su respectiva matriz FODA. Así también se aplica los Indicadores de eficiencia y cumplimiento, para conocer el grado de responsabilidad y el nivel de cumplimiento del patrono frente a sus colaboradores. Finalmente consta de las principales conclusiones y recomendaciones.

I CAPÍTULO

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1. INTRODUCCIÓN

Este capítulo contempla una descripción general de las Categorías Fundamentales, es decir, es una recopilación teórica de los conceptos básicos que sustentan el desarrollo del tema, para luego abordar el análisis, de tal forma que contiene aspectos significativos conforme a las categorías fundamentales tales como; Gestión Administrativa - Financiera, Empresa, Administración, Administración del Personal y la Reforma Laboral.

Este conjunto de categorías constituyen una de las partes más esenciales a la hora de emprender la investigación, en el cual se detallada de forma amplia y comprensible todo lo referente a los conceptos, la importancia, los objetivos, las clasificaciones, los principios, etc., en definitiva es una breve descripción del tema de tesis.

En sí en el Primero Capítulo se efectúa una aproximación al tema de la Reforma Laboral, punto clave a analizar en el presente trabajo de investigación, puesto que una reforma laboral permite ir regulando las relaciones entre el empleador y el trabajador con la finalidad de mejorar las condiciones laborales.

1.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Las categorías fundamentales son de suma importancia puesto que ayuda a sostener el desarrollo del tema de tesis, en definitiva constituye una guía, tal como se detalla a continuación.

Gráfico 1.1.

Categorías Fundamentales



Fuente: Anteproyectos de Tesis

Elaborado por: Las Tesistas

1.3. GESTIÓN ADMINISTRATIVA – FINANCIERA

La Gestión Administrativa y Financiera en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa, por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

1.3.1. Concepto de la Gestión Administrativa - Financiera.

Según HURTADO C, Darío (2008); Gestión Administrativa “Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, dirección, ejecución y control, desempeñadas para determinar, alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos conjuntamente con otros recursos”. (Pág.46)

Según HERRERO P, Julián (2011); Gestión Administrativa “Es el conjunto de actividades o funciones internas de la empresa que son indispensables para su funcionamiento y consecución de sus objetivos. La gestión administrativa es distinta en cada empresa, por consiguiente para diseñar su organización se debe atender criterios como; el tamaño o dimensión de la empresa, tipo de producto que elabora, mercado al que se dirige, etc.”. (Pág.65)

Las postulantes manifiestan que la Gestión Administrativa es imprescindible en todas las empresas, independientemente del sector productivo al que pertenezcan, el mismo que comprende varios procesos tales como; planear, organizar, ejecutar y controlar, a fin de cumplir con los objetivos establecidos, mediante el uso de seres humanos y de otros recursos disponibles en la empresa con el propósito de mejorar la productividad.

Según DÍEZ de Castro, Luis y López Joaquín (2008); Gestión Financiera “Es el proceso de planificación y control financiero cuyo fin es la toma de decisiones financieras. También se refiere a cómo y cuándo conseguir dinero, para emplearlos de forma que se pueda recuperar antes que se agoten los recursos disponibles, a la vez se genere un excedente que permita compensar a los que hicieron la aportación”. (Pág.2)

Según ATEHORTÚA H, Federico, Bustamante Ramón y Valencia Jorge (2008); Gestión Financiera “Es el proceso de utilizar óptimamente los recursos para alcanzar

los objetivos previstos. La gestión financiera integra actividades tales como la planificación financiera, la ejecución presupuestal, el control de recursos financieros, el registro de los movimientos financieros, la elaboración y preparación de informes financieros”. (Pág.132)

Las postulantes consideran que la Gestión Financiera consiste en el manejo de los recursos monetarios que tiene una empresa, cuya función es la de planear, obtener, utilizar los fondos disponibles necesarios para maximizar el valor de una organización, a través de una correcta toma de decisiones, teniendo presente los objetivos que se pretenden alcanzar.

1.3.2. Importancia de la Gestión Administrativa - Financiera.

La Gestión Administrativa y Financiera es uno de los pilares básicos de cualquier empresa; una buena gestión, unida a otros factores, puede conducir al éxito mientras que una gestión deficiente puede llevar a la empresa directamente al fracaso.

La Gestión Administrativa y Financiera es de suma importancia porque es una herramienta esencial que se requiere para seguir adelante con sus planes de expansión.

1.3.3. Objetivos de la Gestión Administrativa - Financiera.

- ✓ Planear el crecimiento de la empresa, tanto táctica como estratégica.
- ✓ Captar los recursos necesarios para que la empresa opere en forma eficiente.
- ✓ Asignar recursos de acuerdo con los planes y necesidades de la empresa.

- ✓ Optimizar los recursos financieros.
- ✓ Minimizar la incertidumbre de la inversión.
- ✓ Maximización de las utilidades, patrimonio, valor actual neto de la empresa.

1.4. EMPRESA

Antes de definir qué se entiende por empresa, es necesario aclarar que también se le conoce como institución, fundación, organismo, entidad. Sin embargo, cuando se habla de la organización de la empresa se refiere a la forma en que se encuentra estructurada, en consecuencia se puede decir que una empresa es una iniciativa que tiene como objetivo ofrecer productos - servicios para atender las necesidades de personas o mercados, y con ello obtener una utilidad.

1.4.1. Concepto de Empresa

Según ZAPATA S, Pedro (2008); Empresa “Es Todo ente económico cuyo esfuerzo se orienta a ofrecer a los clientes bienes o servicios que, al ser vendidos, producirán una renta que beneficia al empresario, al Estado y a la sociedad en general”. (Pág.5)

Según HERNÁNDEZ R, Sergio (2008); Empresa “Es la entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción, dedicada a actividades industriales, agrícolas, mercantiles o de prestación de servicios generadoras de su propio desarrollo, con la consiguiente responsabilidad”. (Pág.7)

Las postulantes opinan que Empresa es la unidad económica de producción, administración, y comercialización de productos o servicios a los distintos mercados,

cuya función es aumentar la utilidad o rentabilidad de las personas que invierten en algún negocio, satisfaciendo siempre las necesidades humanas, a través de la utilización de recursos humanos, técnicos, financieros.

1.4.2. Objetivos de la Empresa.

Las empresas son ciertas clases de organizaciones o unidades sociales que buscan alcanzar objetivos específicos, su razón de ser es cumplirlos. Un objetivo de la empresa es una situación deseada que ella pretende alcanzar.

Desde esta perspectiva, los objetivos son:

Objetivo de servicio. Es proporcionar buenas ofertas a quienes satisfacen sus necesidades con los productos, servicios de la empresa; obviamente está dirigido a los usuarios o consumidores.

Objetivo social. Se dirige a los colaboradores; buen trato en lo económico, en lo motivacional a empleados que prestan sus servicios en la empresa, así como a los familiares o dependientes de ellos; al gobierno, porque se debe cumplir con las tasas tributarias que permitan la realización de actividades gubernamentales, a la comunidad, las actividades propias de ser un buen vecino y miembro de la localidad.

Objetivo económico. Va dirigido de manera específica al aspecto del capital; por ejemplo, a los inversionistas, el pago de un dividendo razonable proporcional al riesgo asumido; a los acreedores, la liquidación de intereses y capitales a quienes complementen la estructura financiera de la empresa, a la empresa misma, la reinversión de una cifra proporcional de las utilidades que garantice el buen crecimiento de la institución.

1.4.3. Características de la Empresa.

Las empresas se diferencian de las demás organizaciones sociales por las siguientes características:

- ✓ **Las empresas están orientadas a obtener ganancias:** aunque el objetivo final de las empresas sea producir bienes o servicios, su propósito inmediato es conseguir utilidades, es decir, obtener ganancias que supere el costo.
- ✓ **Las empresas asumen riesgos:** implican tiempo, dinero, recursos y esfuerzo. Las empresas no trabajan en condiciones de certeza. El riesgo se presenta cuando la empresa conoce ciertas consecuencias de sus negocios, que puede emplear este conocimiento para pronosticar la posibilidad de que ocurran, se acepta que el riesgo de las operaciones empresariales sea un ingrediente inherente a los negocios, e incluso, que puede llevar a la pérdida total de las inversiones realizadas.
- ✓ **Las empresas son dirigidas por una filosofía de negocios:** los administradores generales de la empresa toman decisiones acerca de mercados, costos, precios, competencia, normas del gobierno, legislación, coyuntura económica, relaciones con la comunidad; sobre asuntos internos de comportamiento y estructura de la empresa. Las empresas producen bienes o servicios para atender las necesidades de la sociedad, por tanto, no solo deben demostrar vitalidad económica, sino también aceptar las responsabilidades relacionadas con los consumidores, empleados, accionistas, en sí la sociedad.
- ✓ **Las empresas se evalúan generalmente desde un punto de vista contable:** el enfoque contable es importante, pues las inversiones; los retornos deben registrarse, procesarse, resumirse, analizarse de manera simplificada, que permita medir en términos de dinero.

- ✓ **Las empresas deben ser reconocidas como negocios por las demás organizaciones y por las agencias gubernamentales:** en otros términos, las empresas se considera productoras de bienes - servicios; como tal son requeridas por otras empresas que les suministran entradas, consumen sus salidas e incluso compiten con ellas o les cobran interés e impuestos.
- ✓ **Las empresas constituyen propiedad privada:** debe ser controlada, administrada por sus propietarios, accionistas o administradores profesionales.

1.4.4. Clasificación de la Empresa.

La empresa se clasifica de acuerdo con los siguientes criterios:

1.4.4.01. Por su Tamaño

- ✓ **Microempresa.-** Es aquella unidad a nivel familiar en la que el dueño del negocio o taller es quien planea, controla sin establecer niveles jerárquicos. El número máximo de trabajadores es de 15 personas.
- ✓ **Pequeña empresa.-** Se establece con escasos recursos, en ella el dueño no es una sola persona, sino más de una; este tipo de empresa ya se manifiesta la división de trabajo, se hace uso de la contabilidad y de los principios más esenciales de la Administración. Para efectuar sus labores puede tener hasta cien trabajadores.
- ✓ **Mediana empresa.-** Este tipo de empresa se encuentra en constante proceso de transformación, es decir, ya no es pequeña y trata de crecer; esta empresa tiende a desaparecer al conocimiento empírico sobre todo aplica más la Administración en todas sus áreas. El número de trabajadores puede llegar a quinientos.

- ✓ **Gran empresa.-** Es la empresa de mayor magnitud, en ella se busca la excelencia en todas sus áreas o departamentos. El número de trabajadores es mayor de quinientos se requieren oficinas específicas para planear, organizar, dirigir y controlar.

1.4.4.02. Por su Origen

- ✓ **Empresa pública.-** Es aquella cuya unidad empresarial es original o propia del gobierno; su objetivo principal es proporcionar un servicio sin la obtención de lucro (ganancias). Su principal característica es la especialización en su forma de organización.
- ✓ **Empresa privada.-** Es la unidad productiva o de servicio que persigue obtener utilidades, objetivo primordial para la cual se crea. Proporcionar servicio con el fin de satisfacer las demandas de la población es característico de este tipo de empresa, pero su principal fin es obtener utilidades, es decir, siempre persigue el lucro.
- ✓ **Empresa mixta.-** Es aquella cuyo capital pertenecen tanto al sector público como al privado, tomándose las decisiones conjuntamente. La participación de uno u otro en la gestión dependerá de los derechos y acciones que tengan las empresas.

1.4.4.03. Por su Giro

- ✓ **Empresa industrial.-** Es la unidad que satisface principalmente las necesidades de otras empresas en lo que a materia prima y transformación se refiere. Su característica más importante es en relación con sus ventas, realizadas al por mayor.

- ✓ **Empresa comercial.-** Es la unidad encargada de satisfacer la oferta, la demanda de productos a distribuidores, consumidores mediante la realización de actividades de compra - venta. Su característica principal es la exhibición, distribución, venta directa al distribuidor y consumidor.
- ✓ **Empresa de servicios.-** Este tipo de empresa se encarga de proporcionar suministros a otras empresas y a la comunidad. Su característica básica es que en apariencia no produce, es decir, no elabora artículos, pero si existe producción al proporcionar servicios que dan como resultado la obtención de utilidades.

1.4.5. Factores que intervienen en la actividad de una empresa.

Toda empresa grande o pequeña, debe tener tres factores para que pueda realizar su actividad:

- ✓ El Factor Persona representa el talento humano, está conformado por los propietarios, los administradores, los trabajadores que laboran en la empresa.
- ✓ El Factor Capital lo constituyen los aportes que hacen los propietarios de la empresa, puede estar representado en dinero en efectivo, mercancías, maquinaria, equipos, tecnología, muebles y otros bienes.
- ✓ El Factor Trabajo es la actividad que realizan las personas para lograr el objetivo de la empresa, que puede ser la administración, la producción de bienes, la compra - venta de mercancías, o la prestación de un servicio.

1.5. ADMINISTRACIÓN

En la actualidad la Administración se encuentra en todas las actividades humanas: en la casa, en la oficina, en la escuela, en el gobierno, etc. Todo depende de la forma en que se les administre. El papel de la Administración consiste en asegurar la eficiencia como la eficacia de las organizaciones. El término eficiencia es lograr los objetivos garantizando los recursos disponibles al mínimo costo, con la máxima calidad. Mientras que la eficacia consiste en lograr los objetivos satisfaciendo los requerimientos de productos o servicios en términos de cantidad y tiempo.

1.5.1. Concepto de la Administración.

Según KOONTZ, Harold (2008); Administración “Es el proceso de diseñar y mantener ambientes en los que individuos, que colaboran en grupos, cumplan eficientemente objetivos seleccionados”. (Pág.13)

Según ROJAS, Servulo Anzola (2010); Administración “Es emprender actividades para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir, la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con la ayuda de las personas y de las cosas, mediante el desempeño de ciertas labores esenciales, como son la planeación, la organización, la dirección y el control”. (Pág.70)

Las postulantes manifiestan que Administración es coordinar tareas o actividades necesarias para el desarrollo de la organización, esto significa planear, organizar, dirigir y controlar de forma eficiente y eficaz los recursos con que cuenta la empresa, en tal forma que se cumpla con los objetivos o metas propuestas, para ser competitivos en el mercado.

1.5.2. Importancia de la Administración.

La Administración representa una herramienta vital en todos los cambios de la vida moderna, aunque en muchas ocasiones suele pasarse por alto su importancia.

1.5.3. Objetivo de la Administración

El objetivo de la Administración es llegar a la productividad, es decir está enfocada a los resultados. La expresión productividad es la relación entre la actividad de insumos necesarios para producir un determinado bien o servicio.

1.5.4. Características de la Administración.

- ✓ **La Administración persigue un propósito.** Una condición de la administración es que tiene un objetivo, sea este implícito o enunciado específicamente.
- ✓ **La Administración es un medio para ejercer un impacto en la vida humana.** El impacto sobre su ambiente es una característica vital.
- ✓ **La Administración se logra por, con, y mediante los esfuerzos de otros.** Consiste en hacer que las tareas se cumplan por, con y mediante los esfuerzos de los miembros del grupo.
- ✓ **La Administración es una actividad.** La administración no es la gente, sino una actividad. Los individuos que administran pueden ser designados como directores, gerentes, jefes, supervisores.

- ✓ **La eficiencia administrativa requiere ciertos conocimientos, aptitudes y prácticas.** La habilidad técnica es importante para cumplir con un trabajo asignado.

1.5.5. Proceso de la Administración.

La Administración cuenta con cuatro funciones fundamentales que constituyen el proceso de la Administración como:

- ✓ La **Planeación** para determinar los objetivos y los cursos de acción que se van a seguirse.
- ✓ La **Organización** para distribuir el trabajo entre los miembros del grupo, para establecer, reconocer las relaciones necesarias.
- ✓ La **Ejecución** por los miembros del grupo para que lleven a cabo las tareas prescritas con voluntad o entusiasmo.
- ✓ El **Control** de las actividades para que se conformen con los planes generales de la organización.

1.5.6. Principios Generales de la Administración

Fayol sostenía que los principios de la administración son flexibles, que no son únicos. Por ello formuló catorce principios que se resume de la siguiente manera:

1. **División de trabajo.** Las personas deben especializarse según sus habilidades para desempeñar su oficio con eficiencia. La división de trabajo implica dividir las actividades con características similares en grupos de trabajo.

2. **Autoridad.** La autoridad es el poder o derecho de mandar.
3. **Disciplina.** El personal de una empresa tiene que respetar las reglas y convenios que gobiernan a la misma.
4. **Unidad de mando.** Los empleados deben recibir órdenes únicamente de un solo superior o jefe.
5. **Unidad de dirección.** Las operaciones que tienen el mismo objetivo deben ser dirigidas por una sola persona, que trabaja en un solo plan.
6. **Subordinación del interés individual al general.** Siempre predominan las decisiones del grupo sobre las individuales, imponiéndose las de la mayoría.
7. **Remuneración.** Es el pago que reciben por su trabajo, tanto los empleados como los patrones.
8. **Centralización.** La disminución del papel de los empleados en la toma de decisiones se denomina centralización. La centralización implica la concentración de autoridad.
9. **Jerarquía de autoridad.** La línea de autoridad de una empresa esta ordenada desde los más altos hasta los más bajos niveles de la empresa.
10. **Orden.** Los materiales, las personas deben estar en el lugar adecuado, en el momento adecuado; es decir, un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.
11. **Equidad.** Implica igualdad y justicia con respecto a todas las personas.
12. **Estabilidad.** Cambiar de actividad en forma continua es inconveniente para el eficiente funcionamiento del trabajo, ya que provoca el desconcierto de quienes lo realizan.
13. **Iniciativa.** Debe darse a las personas libertad para llevar a cabo sus planes.

14. **Espíritu de grupo.** Subraya la necesidad del trabajo en equipo, así como la importancia de la comunicación para obtenerlo.

1.6. ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

Hace dos o tres décadas atrás se definía a los Recursos Humanos simplemente como aquella que proporcionaba la fuerza laboral a una organización. Actualmente, esa definición ha evolucionado, ahora se considera a los recursos humanos como el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener, conservar el número y el tipo adecuado de colaboradores. Los recursos humanos hoy en día constituyen una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permite alcanzar las metas.

1.6.1. Concepto de Administración del Personal.

Según DESSLER, Gary (2009); Administración de Recursos Humanos “Es el conjunto de prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía”. (Pág.2)

Según CHIAVENATO, Idalberto (2009); Administración de Recursos Humanos “Es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado entre otras variables importantes”. (Pág.7)

Las postulantes consideran que la Administración del personal es aquella que se encarga de fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores de la empresa, por ende cuando la Administración de Recursos Humanos funciona correctamente, los empleados se comprometen cumplir con los objetivos de la organización.

1.6.2. Importancia de la Administración del Personal.

Una organización necesita personal de nivel operativo y de apoyo, así como de nivel administrativo, directivo para realizar toda una gama de actividades. Por ende el trabajo del Departamento de Recursos Humanos es importante, puesto que el éxito de la organización depende que tan eficaz sea este para dotar de personal competente.

Por lo común el departamento de personal de una empresa que empieza es pequeño, depende de un administrador ejecutivo de nivel medio, pero a medida que aumenta las exigencias recaen sobre él, surgen nuevas demandas, aumenta su complejidad e importancia, hasta que llega a un punto en que es necesario que el personal del departamento de recursos humanos aumente su nivel de especialización para afrontar el crecimiento.

1.6.3. Objetivo de la Administración del Personal.

Los objetivos de la Administración de Recursos Humanos derivan de los objetivos de la organización. Uno de los objetivos de toda empresa es la elaboración y la distribución de algún producto (un bien de producción o de consumo) o la prestación de algún servicio (como una actividad especializada). Paralelos a los objetivos de la empresa, la Administración de Recursos Humanos debe considerar los objetivos individuales de los miembros.

Los principales objetivos de la Administración de Recursos Humanos son:

- ✓ Seleccionar y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- ✓ Lograr la mayor eficiencia de cada trabajador.
- ✓ Conseguir que las condiciones de trabajo sean favorables para el desarrollo y la satisfacción plena de las personas, así como para el logro de sus objetivos individuales.

1.6.4. Propósito de la Administración del Personal.

La Administración del Personal, desde la previsión de la fuerza laboral hasta los servicios que se prestan al personal, pasando por la selección, el entrenamiento y demás funciones, están dirigidas a lograr el mejoramiento constante del desempeño de los colaboradores de la empresa, mediante la creación de condiciones estimulantes, compensadoras del esfuerzo humano.

La Administración del Personal se justifica en la medida que ayuda a mejorar constantemente la productividad de la empresa, mediante la consecución, mantenimiento de una fuerza laboral motivada y capacitada.

Muchas organizaciones han encontrado su prosperidad, el bienestar de sus integrantes aplicando esta filosofía que coloca el mejoramiento de la calidad de vida de los seres humanos, ya sean estos clientes o colaboradores, como el propósito superior de la actividad empresarial.

1.6.5. Carácter Contingencial de la Administración del Personal.

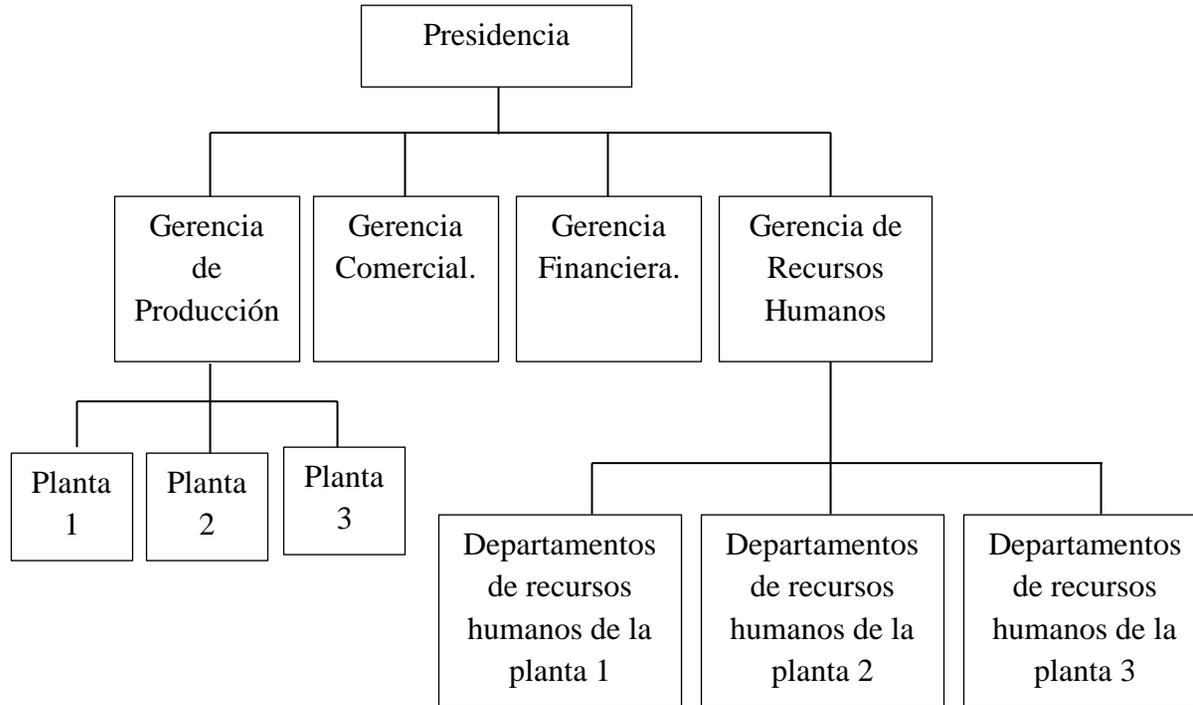
Para la administración de recursos humanos no hay leyes ni principios universales. La administración de recursos humanos es contingencial, pues depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas, directrices vigentes, de la filosofía administrativa predominante, de la concepción organizacional acerca del hombre y de su naturaleza, sobre todo, de la calidad, cantidad de los recursos humanos disponibles. A medida que estos elementos cambian, varía también la manera de administrar los recursos humanos de la organización. De ahí surge el carácter contingencial o situacional de la administración de recursos humanos, cuyas técnicas no son rígidas, sino altamente flexibles y adaptables, sujetas a un desarrollo dinámico.

Además, la administración de recursos humanos no es un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones, a través del trabajo de las personas, que permite establecer condiciones favorables para que éstas consigan los objetivos individuales.

Por tanto en algunas organizaciones geográficamente dispersas, la administración de recursos humanos puede centralizarse, como se indica en el grafico 1.2. Los departamentos de recursos humanos de cada planta o unidad, a pesar de estar ubicados en sitios diferentes, están subordinados a la gerencia de recursos humanos, que mantiene el control sobre ellos. Dichos departamentos prestan servicios a las respectivas plantas o unidades. La ventaja de esta situación radica en que proporciona unidad de funcionamiento y uniformidad de criterios en la aplicación de las técnicas en diversas instalaciones. No obstante, presenta la desventaja de que la vinculación y la comunicación se establecen a distancia. Además de las demoras en las comunicaciones, las decisiones del órgano superior se toman desde lejos, muchas veces, sin un conocimiento profundo de los problemas locales.

Gráfico N° 1.2.

Estructura Organizacional en que la función de Recursos Humanos está centralizada.



Fuente: Castillo José “Administración de Personal y Recursos Humanos”

Elaborado por: Las Tesistas

1.6.6. La Administración de Recursos Humanos como Responsabilidad de Línea y Función de Staff.

El responsable de la administración de recursos humanos en el nivel institucional es el máximo ejecutivo de la organización: el presidente. Desde una perspectiva más amplia, es el responsable de la organización entera. La primera función del presidente es lograr que la organización tenga éxito constante en todos los aspectos posibles. Por consiguiente, es necesario que el presidente comparta con su equipo de colaboradores las decisiones respecto de la organización y sus recursos.

En el nivel departamental, esa responsabilidad la tiene cada ejecutivo de línea. En consecuencia, cada jefe responde por los recursos humanos puestos a su disposición en la dependencia, ya sea de línea o de asesoría, de producción, de ventas, de finanzas, de personal, etc. Así, toda la organización comparte la responsabilidad de la Administración de Recursos Humanos.

La Administración de Recursos Humanos es una responsabilidad de línea y una función de staff lo cual significa que cada gerente o jefe administra el personal que labora en el área de su desempeño. El jefe toma decisiones con respecto a sus subordinados: decide sobre las nuevas admisiones, ascensos, transferencias, evaluación del desempeño, méritos, capacitación, retiros, disciplina, métodos y procesos de trabajo, también supervisa, imparte órdenes, suministra información, orientación y recibe de los subordinados los informes, solicitudes principalmente las explicaciones de las indicaciones dadas.

La Administración de Recursos Humanos es responsabilidad de línea, es decir, de cada jefe. Sin embargo, para que las jefaturas actúen de modo uniforme y consistente frente a sus subordinados, se necesita un organismo de staff, de asesoría o consultoría que les proporcione la orientación debida, las normas, los procedimientos acerca de

cómo administrar a sus subordinados. Además de esa asesoría, consejería o consultoría, el organismo de staff debe prestar servicios especializados como: reclutamiento, selección, capacitación, análisis y evaluación de cargos, etc., enviar propuestas, recomendaciones a las jefaturas para que éstas puedan tomar decisiones adecuadas. En estas condiciones, la Administración de Recursos Humanos es una responsabilidad de línea (de cada jefe) y una función de staff (asesoría que el organismo de recursos humanos ofrece a cada jefe).

El staff de recursos humanos asesora el desarrollo de directrices en la solución de problemas específicos de personal, en el suministro de datos que posibilitan la toma de decisiones al jefe de línea y en la prestación de servicios especializados, debidamente solicitados. El jefe de línea debe, por tanto, considerar que el especialista de recursos humano es una fuente de ayuda más no un intruso en sus responsabilidades. Los roces entre línea y staff jamás desaparecerán, pero podrían minimizarse si los jefes de línea y los especialistas de staff quisieran compartir tanto la responsabilidad como las funciones, en un esfuerzo por lograr una mejor coordinación organizacional conjunta.

1.6.7. Políticas de Recursos Humanos

Las políticas son reglas que se establecen para dirigir funciones, asegurar que estas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados. Las políticas son guías que sirven para dar respuesta a los interrogantes o problemas que puedan presentarse con frecuencia, que obliga que los subordinados acudan sin necesidad ante los supervisores para dar soluciones a cada caso. Las Políticas de Recursos Humanos se refieren a la manera como las organizaciones aspiran trabajar con sus miembros para alcanzar los objetivos organizacionales, a la vez que cada uno logren sus objetivos individuales. Estas varían enormemente, según la organización. Cada organización pone en práctica la política de recursos humanos que más convenga a su filosofía o a

sus necesidades. En rigor una política de recursos humanos debe abarcar lo que la organización pretenda en los aspectos siguientes:

1.6.7.01. Política de provisión de Recursos Humanos.

- ✓ Donde reclutar, como, en qué condiciones reclutar los recursos humanos que la organización requiera.
- ✓ Criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto se refiere a las aptitudes físicas e intelectuales, experiencia, potencial de desarrollo.
- ✓ Como integrar con rapidez, eficiencia los nuevos miembros en el ambiente interno de la organización.

1.6.7.02. Políticas de aplicación de Recursos Humanos.

- ✓ Como determinar los requisitos básicos de la fuerza laboral, para el desempeño de las tareas o funciones del conjunto de cargos de la organización.
- ✓ Criterios de evaluación de la calidad de los recursos humanos, mediante la evaluación del desempeño.

1.6.7.03. Políticas de mantenimiento de Recursos Humanos.

- ✓ Criterio de remuneración directa de los empleados, que tengan en cuenta la evaluación del cargo, los salarios en el mercado de trabajo, y la posición de la organización.

- ✓ Criterio de remuneración indirecta de los empleados, que tengan en cuenta los programas de beneficios sociales más adecuados a las necesidades existentes en los cargos de la organización, a su vez consideren la posición de la organización frente a las prácticas del mercado laboral.
- ✓ Como mantener motivada la fuerza laboral, con la moral en alto, participativa o productiva dentro del clima organizacional adecuado.
- ✓ Buenas relaciones con sindicatos y representantes del personal.

1.6.7.04. Políticas de desarrollo de Recursos Humanos.

- ✓ Criterios de diagnóstico, programación de preparación, rotación constante de la fuerza laboral para fiel desempeño de las tareas, funciones dentro de la organización.
- ✓ Criterios de desarrollo de recursos humanos a mediano o largo plazo, revisando el desarrollo continuo del potencial humano en posiciones gradualmente elevada en la organización.
- ✓ Creación, desarrollo de condiciones capaces de garantizar la buena marcha, mediante el cambio de comportamiento de los miembros.

1.6.7.05. Políticas de Control de Recursos Humanos.

- ✓ Como mantener una base de datos capaz de suministrar la información necesaria para realizar los análisis cuantitativos o cualitativos de la fuerza laboral disponible en la organización.

- ✓ Criterios para mantener auditoría permanente a la aplicación, adecuación de las políticas, procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización.

1.6.8. Dificultades Básicas de la Administración de Recursos Humanos.

Administrar Recursos Humanos es bastante diferente de administrar cualquier otro recurso de la organización porque implica algunas dificultades.

- ✓ La Administración de Recursos Humanos está relacionada con medios, recursos intermedios, no con fines; cumple una función de asesoría, cuya actividad fundamental consiste en planear, prestar servicios especializados, asesorar, recomendar y controlar.
- ✓ La Administración de Recursos Humanos maneja recursos vivos, complejos en extremo, diversos, variables: las personas. Estos recursos que vienen del ambiente hacia el interior de la organización crecen, se desarrollan, cambian de actividad, de posición o de valor.
- ✓ Los Recursos Humanos no pertenecen solo al área de la misma, sino que están distribuidas en las diversas dependencias de la organización, bajo la autoridad de varios jefes o gerentes. En consecuencia cada jefe es responsable directo de sus subordinados.
- ✓ La Administración de Recursos Humanos no trata directamente con las fuentes de ingresos económicos. Por otro lado existe la idea de que tener personal implica gastos. La mayoría de empresas aún consideran a sus miembros en términos de costos y no en términos de ganancias.

1.7. REFORMA LABORAL

Las Reformas Laborales nacen históricamente en el mundo de las luchas obreras por disminuir las consecuencias de la revolución industrial y del capitalismo liberal del siglo XIX. El Código del Trabajo Ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero - patronales durante su vigencia. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo.

1.7.1 Concepto de la Reforma Laboral.

Según ESCUDERO R, Ricardo (2009); La reforma laboral “Es un proceso jurídico y social particularmente complejo, socialmente polémico que afecta longitudinal y transversalmente al entero ordenamiento jurídico laboral regulador de las relaciones laborales en sus aspectos materiales, procesales, administrativos”. (pág. 33)

Según GÓMEZ E, Sehir (2008); Reforma Laboral “Es una serie de cambios en la legislación que respecta al empleo, es decir, las reformas laborales son el contenido de un proyecto de ley que está orientado a modificar la legislación laboral ya existente”. (Pág.12)

Las postulantes manifiestan que la Reforma Laboral es la modificación al código de trabajo ecuatoriano ya existente, a fin de regular las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador conforme a la situación económica actual del país. Por ende una reforma laboral viene a constituirse una ley que las empresas pequeñas, medianas o grandes, sean públicas o privadas deben cumplirlas al momento de

contratar personal con la finalidad de que los mismos tengan un salario digno y gocen de los beneficios mencionados en el Código de Trabajo, sin ninguna discriminación de raza, etnia, cultura, etc.

1.7.2. Importancia de la Reforma Laboral.

Las reformas laborales están hechas para que el código del trabajo sea un marco legal más adecuado a las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios en la etapa actual de la economía. Por consiguiente una Reforma Laboral debe contribuir a atender o remediar los requerimientos esenciales de la mayoría social, pues los trabajadores constituyen las grandes mayorías sociales; no sólo a normar.

1.7.3. Objetivos de la Reforma Laboral.

- ✓ Regular los deberes y derechos tanto de los obreros como de los patrones.
- ✓ Manejar todo lo relacionado al salario, horas de trabajo, despidos justificado, no justificado, maternidad, aguinaldos, sindicatos, pensiones, jornadas de trabajos, indemnizaciones, vacaciones, contratos individuales y colectivos, huelgas, obligaciones, etc.
- ✓ Regular los conflictos de la relación jurídico laboral, fomenta la empleabilidad y la contratación indefinida.
- ✓ Mejorar la flexibilidad interna de la empresa.
- ✓ Potenciar la Formación Profesional, así como propiciar nuevas oportunidades a los jóvenes.

1.7.4. Características Fundamentales de la Reforma Laboral.

- ✓ La Reforma Laboral es una modificación del marco jurídico existente al respecto; este permite a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones laborales.
- ✓ La Reforma Laboral es un medio para que el código de trabajo sea el apropiado dado el nuevo contexto económico.
- ✓ Mantiene intacto el derecho de huelga, regula el esquema de contratación, a su vez fortalece la legislación de la lucha contra el trabajo infantil.
- ✓ Incorpora nuevas formas de contratación temporal por periodos de prueba y de capacitación inicial, así como la prohibición expresa de la discriminación laboral y el aumento anual del salario mínimo en un porcentaje no inferior al índice de inflación.
- ✓ Establece como principio rector la figura del trabajo digno, el cual comprende una remuneración adecuada, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua y fortalecimiento sindical.

1.7.5. Derecho Laboral.

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación.

El Derecho Laboral contiene:

- ✓ **Derecho individual del trabajo:** que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- ✓ **Derecho colectivo del trabajo:** se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela).
- ✓ **Derecho de la seguridad social:** dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- ✓ **Derecho procesal laboral.** Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individual o colectivamente, y el empleador. En virtud del cual la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero; mientras que 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.

1.7.6. Derechos - Deberes del Trabajador

Los derechos y deberes del trabajador son los que se detallan a continuación:

Derechos del trabajador:

- ✓ A la ocupación efectiva durante la jornada de trabajo.

- ✓ A la promoción, formación en el trabajo (ascensos, cursos de formación, etc.).
- ✓ A no ser discriminados para acceder a un puesto de trabajo.
- ✓ A la integridad física y a la intimidad.
- ✓ A percibir puntualmente la remuneración pactada.
- ✓ Los demás que se establezcan en el contrato de trabajo.

Deberes del trabajador:

- ✓ Cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y diligencia.
- ✓ Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- ✓ Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de su función directiva.
- ✓ No realizar el mismo trabajo para otra empresa que desarrolle la misma actividad.
- ✓ Contribuir a mejorar la productividad.

1.7.7. Beneficios de los Trabajadores.

Entre los beneficios que poseen los trabajadores son los siguientes:

Aporte patronal.- Este valor corresponde al 12,15% del total de ingresos de cada empleado que debe asumir el patrono y se debe pagar junto con el valor que por concepto de aportes IESS se descuenta a los empleados en el rol, estos valores se

pagan al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) hasta el día 15 del mes siguiente.

Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño.- Estos valores corresponden a una doceava parte del total de ingresos del empleado, se calcula desde el 1 de diciembre del año anterior, hasta el 30 de noviembre del año en que se procede al pago, se cancela hasta el 23 de diciembre de cada año.

Décimo Cuarto Sueldo o Bono Escolar.- Este bono equivale a la doceava parte de un Salario Mínimo Vital General (SMVG) y es una ayuda económica que recibe cada empleado para el ingreso de sus hijos cuando inician clases, se paga en abril para la región costa y en agosto para la región sierra, cabe anotar que este bono reciben todos por igual, independientemente de si tienen hijos o no.

Fondo de Reserva.- A este fondo tiene derecho todo empleado cuya permanencia en una misma empresa sea superior a un año; es decir gana a partir del segundo año y corresponde a la doceava parte del total de ingresos, se calcula desde el 1 de julio del año anterior, hasta el 30 de junio del año en que se procede al pago, se paga hasta el 15 de septiembre y equivale a la doceava parte del total de ingresos.

Vacaciones.- Todo trabajador tiene derecho a 15 días continuos de vacaciones cuando haya cumplido un año de trabajo en la misma entidad, el pago corresponde a la 24ava. Parte del total de ingresos, se cancela antes de que el trabajador salga en goce de sus vacaciones anuales. Puede haber otras provisiones dependiendo de la política que cada empresa tenga hacia sus empleados, las cuales deberá provisionar en forma mensual.

1.7.8. Obligaciones del Empleador - Trabajador.

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

- ✓ Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código.
- ✓ Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales, a las órdenes de las autoridades sanitarias.
- ✓ Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
- ✓ Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.
- ✓ Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones, siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.
- ✓ 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. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.
- ✓ Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzca.

- ✓ Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos o materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
- ✓ Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la Ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección Nacional Médico Social del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales.
- ✓ Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
- ✓ Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
- ✓ Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.
- ✓ Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos, útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
- ✓ Facilitar la inspección o vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.
- ✓ 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 IESS el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso.
- ✓ Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento, alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
- ✓ La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente.
- ✓ Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado.
- ✓ Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios.
- ✓ Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- ✓ Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales, sobre todo cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.
- ✓ Las empresas empleadoras registradas en el IESS están obligadas a exhibir, en lugar visible o al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales

de remisión de aportes individuales o patronales, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del IESS.

- ✓ Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes, de acuerdo a las posibilidades o necesidades de la empresa.
- ✓ Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres), porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.

Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- ✓ Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado, esmero apropiados, en la forma, tiempo, lugar convenido.
- ✓ Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los 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.
- ✓ Trabajar, en casos de peligro o siniestro, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima, aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. Disfrutando el derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la Ley.
- ✓ Observar buena conducta durante el trabajo, cumpliendo las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.
- ✓ Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo.

- ✓ Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores.
- ✓ 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.
- ✓ Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades, y las demás establecidas en este Código.

1.7.9. De los Salarios, Sueldos, Remuneraciones Adicionales.

Igualdad de remuneración.- Al trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; más la polifuncionalidad, la especialización, práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Salario-sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; así como también el sueldo y la remuneración. El salario se paga por jornadas de labor, en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables o continuas.

Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, mientras que el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Remuneración semanal, por tarea, por obra.- Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

Anticipo de remuneración por obra completa.- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total, lo necesario para la adquisición de útiles o materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

A quién y dónde debe pagarse.- Los sueldos, salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Pago en moneda de curso legal.- La remuneración del trabajo no puede ser pagada en vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal.

1.7.10. Salario Digno

El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.

1.7.10. 01. Componentes del salario digno

Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se deben sumar los siguientes componentes:

- ✓ El sueldo o salario mensual.
- ✓ La décima tercera remuneración dividida para doce.
- ✓ La décima cuarta remuneración dividida para doce.
- ✓ Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales.
- ✓ El monto de la participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce.
- ✓ Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores.
- ✓ Los fondos de reserva.

1.7.10.02. Compensación económica para el salario digno

Los empleadores que no hubieren pagado a todos sus trabajadores un monto igual o superior al salario digno mensual, tienen la obligación de calcular una compensación económica adicional que será pagada como aporte para alcanzar el Salario Digno, éste beneficio es únicamente a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior.

La Compensación económica, será obligatoria para aquellos empleadores que:

- ✓ Sean Sociedades o Personas Naturales obligadas a llevar contabilidad.
- ✓ Al final del período fiscal tuvieran utilidades del ejercicio.
- ✓ En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la Renta inferior a la utilidad.

La compensación económica se liquidará hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal correspondiente (2011) y se podrá distribuir hasta el 31 de marzo del 2012, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior. Para el pago de la compensación económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio.

En caso de que el valor descrito anteriormente no cubra la totalidad del salario digno de todos los trabajadores con derecho a la compensación económica, esta se deberá repartir entre dichos trabajadores, de manera proporcional.

Es importante anotar que los empleadores que en virtud de la naturaleza de su actividad no tengan utilidades, no estarán en la obligación de pagar esta compensación adicional a los trabajadores que durante el año no hubieren alcanzado el salario digno.

Esta Compensación económica es adicional, y consecuentemente no será parte integrante de la remuneración, tampoco constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social, ni para el impuesto a la renta del trabajador, será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario digno.

La fórmula para obtener el salario digno se determina dividiendo el costo promedio de la canasta básica familiar del año 2011, para el número de perceptores del hogar determinados por el INEC, el mismo que servirá de base para calcular la compensación económica que deberá pagar el empleador al trabajador hasta el 31 de marzo del 2012.

El salario digno para el año 2011 es de US\$ 350.70, a continuación se muestra su aplicación:

Cuadro 1.1.
Referencia para calcular el Salario Digno

AÑO 2011		
Mes	Costo mensual Canasta básica	Costo promedio anual Canasta básica
Enero	\$ 548,63	Total Canasta básica <hr/> 12 \$ 6.733,42 <hr/> 12
Febrero	\$ 551,24	
Marzo	\$ 551,87	
Abril	\$ 555,27	
Mayo	\$ 557,44	
Junio	\$ 556,93	
Julio	\$ 559,41	
Agosto	\$ 563,75	
Septiembre	\$ 567,41	
Octubre	\$ 571,08	
Noviembre	\$ 572,35	
Diciembre	\$ 578,04	
Total	\$ 6.733,42	= \$ 561,12

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Las Tesistas

Cuadro 1.2.
Monto del salario digno

Canasta básica familiar: costo promedio anual (2011)	\$ 561,12
Número de perceptores en el hogar	1,6
Monto del salario digno mensual (\$561,12/ 1,6)	\$ 350,70

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Las Tesista

Luego de la obtención del salario digno se procederá a la compensación económica, el cual no es otra cosa que la diferencia entre el salario digno y el ingreso mensual percibido por el trabajador, el cual deberá pagar el empleador a los trabajadores que durante el año 2011 no hubieren percibido el monto del salario digno determinado.

Cuadro 1.3.
Componentes del Salario Digno para la compensación económica

SALARIO DIGNO 2011	
Sueldo mensual	\$ 264,00
Décimo tercera remuneración mensualizada	\$ 22,00
Décimo cuarta remuneración mensualizada	\$ 22,00
Fondos de reserva mensualizado	\$ 22,00
Comisiones variables	-
Participación de utilidades por 2010	-
Beneficios (\$) por contratos colectivos	-
Total ingreso trabajador	\$ 330,00
Salario digno mensual en año 2011	\$ 350,70
Compensación económica mensual	\$ 20,70
Compensación económica anual	\$ 248,40

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Las Tesista

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1. INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Latacunga las empresas comerciales se han desarrollado considerablemente con una extensa gama de línea de productos para satisfacer las necesidades de los posibles clientes. Así para recopilar toda la información necesaria, y llevar a cabo esta investigación se aplicó encuestas a los gerentes de las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, y la entrevista al gerente del Supermercado “NARCIS”, con el propósito de realizar el análisis e interpretación de resultados.

La investigación a desarrollarse en este segundo capítulo es de forma descriptiva, puesto que muestra en forma clara y precisa los hechos investigados. El método utilizado fue el Método Inductivo-Deductivo ya que representa un proceso Documental, Descriptivo y Analítico para efectuar un análisis riguroso de las diferentes situaciones que afrontan las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga en el ámbito laboral. Por consiguiente del resultado de las encuestas y de la entrevista se estableció conclusiones y recomendaciones a las cuales llega la investigación, para sustentar la propuesta.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA.

Para el desarrollo de este trabajo, el Tipo de Investigación que se utilizó fue la Investigación Descriptiva, debido a que permitió conocer la situación real del problema, a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, para extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento del tema, en virtud del cual se analizó las Reformas Laborales Ecuatorianas de la última década para determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, a fin de conocer las Reformas expuestas que garantice la seguridad del trabajador.

En la presente investigación se aplicó los siguientes métodos: el Método Inductivo-Deductivo con el propósito de establecer de manera concreta el problema actual de la investigación, como es la determinación de los beneficios y perjuicios del Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga.

Para el proceso correcto de la información se hizo uso de los Métodos Analítico-Sintético, ya que se realizó un análisis general de las reformas laborales de la última década, es decir, a partir del año 2000, por consiguiente de las reformas laborales expedidas, brotó diversos beneficios y perjuicios que la clase trabajadora posee; a favor o en contra.

Para este trabajo se utilizó Técnicas de Investigación, tales como: Observación, se hizo uso de esta técnica en el momento mismo de la investigación, al conocer la situación y condiciones en las que desarrolla sus actividades el personal de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga; Entrevista, esta técnica se utilizó para aplicar al Gerente del Supermercado NARCIS, con el propósito de conocer su opinión sobre la Reforma Laboral, a más de ello notar el nivel de cumplimiento de las

obligaciones patronales frente a sus colaboradores; y por último se aplicó la Encuesta a los 39 Gerentes de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, a través del cual se logró conocer su responsabilidad con relación a lo que establece la ley.

De igual forma los Instrumentos aplicados son: Cuestionario, el mismo que constituye el patrón fundamental para aplicar las encuestas a la población de las 39 empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, la misma que estaba estructurada por un conjunto de once preguntas cerradas; así también se empleó la Guía de Entrevista, el cual sirvió de apoyo para las investigadoras en el momento en que se aplicó la entrevista al gerente, debido a que constituye la máxima autoridad del Supermercado “NARCIS” en razón de que puede compartir sus conocimientos, respecto al ámbito laboral; esta guía está integrada por diez preguntas abiertas.

Cabe mencionar que las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga que fueron objeto para la aplicación de las técnicas de investigación; y obtener respuestas exactas, para el respectivo análisis e interpretación de los resultados con relación al ámbito laboral, se obtuvo mediante los datos o registros proporcionados por el Servicios de Renta Internas (SRI).

Dichas empresas abrieron sus puertas y facilitaron la ejecución de esta investigación, puesto que sin la colaboración de las mismas no se habría logrado llegar a los resultados deseados. Así también sus respuestas fueron exactas más que todo razonables lo que facilitó su comprensión.

Para el análisis de esta investigación; se trabajó con la población o universo, obtenida del S.R.I., que se describe a continuación:

Cuadro N° 2.1.

Empresas Comerciales de La Ciudad de Latacunga

N°	Empresas Comerciales
1	Importadora Comercializadora Subía Salgado Icos & Cía.
2	Comercial la Rebaja.
3	Truckdiesel Importadores S.A.
4	Comercial Sampedro Jr. Importaciones.
5	LocoaFarms Cía. Ltda.
6	Ferretol Cía. Ltda.
7	Máquinas y Repuestos de Cotopaxi Cía. Ltda.
8	Agropromotora del Cotopaxi Agrocoex S. A.
9	Surtimotors Repuestos y Accesorios Cía. Ltda.
10	Neiges Cía. Ltda.
11	Calzado Presidente.
12	Sansur Importaciones y Compañía
13	Semayari Cía. Ltda.
14	Farmacia Santa Carmelita
15	Quilotoallant Cía. Ltda.
16	Comercializadora Valdivieso Venegas Cía. Ltda.
17	Holguer Medina El Maestro Ferretería Cía. Ltda.
18	Comercializadora y Distribuidora Vaca & Corrales Cía. Ltda.
19	Comercial La Ganga,
20	Distribuidora de Combustible Disgas Cotopaxi Cía. Ltda.
21	Cotopaxcell S.A.
22	Almacén Quinatoax Cía. Ltda.
23	Fuentes San Felipe S. A.
24	Narcis Supermercados S.A.
25	Comercial Yucailla Cía. Ltda.
26	Comercial Jácome & Corrales Cía. Ltda.
27	Supermercado de Oficinas Office Latacunga S.A.
28	Farmacias Económicas
29	Sansur Electronic
30	Ferretería Sansur y Compañía
31	Farmacia Cruz Azul
32	Comercializadora Chávez Hilda Zenaida
33	Merkautos Cía. Ltda.
34	Mercurio Electricidad
35	Compañía la Clínica del Celular S.A.
36	Calzacuba Cía. Ltda.
37	Ferretería Clarita
38	Multisa Centro de Acopio y Distribución Sociedad Civiles Cía. Ltda.
39	Comercialización de Derivados de Combustibles Petroandes S.A.
39	Total Empresas

Fuente: S.R.I (Servicio de Rentas Internas)

Elaborado por: Las Tesistas

En este sentido se trabajó con un total de treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga que fueron objeto de la investigación. De igual forma se eligió al Supermercado NARCIS, para el trabajo de investigación, por ser la empresa que comercializa sus productos en gran volumen y cuenta con un departamento de Recursos Humanos, por ende, fue necesario el envío de una solicitud manifestando que permitiera aplicar la entrevista; a petición de lo requerido se obtuvo una gran acogida por parte del Gerente, el mismo que permitió abordar el tema de la Reforma Laboral, seguidamente conocer los beneficios que brinda al Talento Humano de dicha entidad.

2.3. PREGUNTAS CIENTÍFICAS

Las preguntas científicas constituyen el reflejo de lo que se pretende alcanzar en cada capítulo, así pues dichas preguntas que se detallan a continuación son realizadas en base a los objetivos específicos establecidos en el anteproyecto.

- ✓ ¿Qué contenidos teóricos serán esenciales para el análisis de las reformas laborales ecuatorianas de la última década?
- ✓ ¿Qué instrumentos de investigación serán fundamentales para conocer la situación actual de las empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, en el entorno o contexto laboral?
- ✓ ¿Qué análisis sería necesario para determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano, en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga?

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En la matriz de operacionalización de variables se describió las preguntas científicas a fin de identificar las variables, dimensiones, indicadores e instrumentos necesarios, para el respectivo análisis e investigación.

Cuadro N° 2.2.

Matriz de Operacionalización de Variables

Preguntas Científicas	Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
¿Qué instrumentos de investigación serán fundamentales para conocer la situación actual de las empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, en el entorno o contexto laboral?	Análisis FODA	Factores Externos Factores Internos	Económico Político-Legal Tecnológico Demográfico Competencia Clientes Proveedores	Observación. Entrevista. Encuesta.
¿Qué análisis sería necesario para determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano, en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga?	Código de Trabajo	Beneficios Sociales Obligaciones De los Salarios, Sueldos, Utilidades y Bonificaciones y otros.	Aporte patronal Décimo III Décimo IV Fondo de Reserva Vacaciones Empleador Trabajador Salario y sueldo Remuneraciones Plazo para pagos A quién y dónde debe pagarse Pago en moneda de curso legal.	Observación. Entrevista. Encuesta.

Fuente: Anteproyecto de Tesis.

Elaborado por: Las Tesistas

2.5. ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

2.5.1. Entrevista realizada al Señor Arq. Pedro Altamirano Gerente del Supermercado “NARCIS”

ENTREVISTA

1. ¿Qué es la Reforma Laboral para Usted?

Es un cambio de leyes, actitud tanto de obreros como del patrono.

2. ¿El departamento de Recursos Humanos recibe capacitaciones constantes?

Si, tienen constantes cursos y aprovechan que a través de una ley puedan obtener beneficios y capacitaciones que otorga el IESS.

3. ¿Cuántas personas laboran dentro de la empresas y como están distribuidas?

Laboran alrededor de 35 personas y están distribuidos por el área administrativa, comercialización, transporte y estibadores.

4. ¿Qué beneficios reciben los trabajadores de la empresa?

Los beneficios son todos lo que la ley exige y tienen incentivos de acuerdo a su rendimiento y de acuerdo a los objetivos cumplidos.

5. ¿Dentro de la empresa existen personas discapacitadas trabajando como lo establece la ley?

Existe una persona discapacitada y es quien trabaja clasificando los productos.

6. ¿Los sueldos y salarios son pagados en la fecha establecida?

Si, al cumplir el mes son cancelados los sueldos.

7. ¿Otorga vacaciones a los trabajadores de acuerdo a los años de servicios prestados a la empresa?

Si, de acuerdo a como establece la ley se otorga los días que corresponde a cada uno y las vacaciones son remuneradas.

8. ¿Considera usted que es necesario instaurar nuevas Reformas Laborales? En qué.

Últimamente hay muchas exigencias a los patronos, pero también debería haber exigencia y obligaciones para los trabajadores.

Además se requiere un cambio en la actitud de la persona, el prepararse cada día para que tengan mejores rendimientos en el área de trabajo.

9. ¿Se ve afectado la empresa con la instauración de Reforma Laborales en beneficio de los trabajadores?

No para nada.

10. ¿Los trabajadores son afiliados al IESS desde el primer día que ingresan a prestar sus servicios a la empresa?

Si, para ingresar a trabajar en la empresa primeramente se realiza un contrato de trabajo e inmediatamente se hace el ingreso al IESS para que inicie su trabajo.

2.5.2. Análisis de la entrevista realizada al Señor Arq. Pedro Altamirano Gerente del Supermercado “NARCIS”

Se presenta la entrevista como una de las técnicas fundamentales de la investigación. Para realizar dicha entrevista se citó al Gerente del Supermercado “NARCIS” con la finalidad de conocer la situación problemática enfocada en el ámbito laboral, con el fin de determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga. En la entrevista el Gerente expresó sus opiniones y conocimientos sobre la Reforma laboral y sus obligaciones que establece el Código de Trabajo como representante de la empresa frente a sus o colaboradores. A continuación se presenta el resultado de la entrevista realizada al Gerente del Supermercado “NARCIS” de la ciudad de Latacunga, el señor Arq. Pedro Altamirano.

El Gerente informó que una Reforma Laboral es un cambio de leyes o de actitud tanto de obreros como del patrono, ciertamente dicho cambio deberá estar reflejada en el Código de Trabajo, el mismo que constituye un soporte que permite ir regulando la relación entre empleado-patrono. Además manifestó que el Departamento de Recursos Humanos recibe capacitaciones o cursos que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), evidentemente con ello se logrará alcanzar la eficiencia y eficacia de la organización, a través del trabajo de las personas que integran dentro de la misma, estableciendo condiciones favorables que beneficien ambas partes, para así cumplir los objetivos tanto de la empresa como del empleado.

El Supermercado “NARCIS” proporciona a sus empleados todos los beneficios que establece el Código de Trabajo Ecuatoriano, por otro lado brinda incentivos de acuerdo a su rendimiento y objetivos cumplidos. Así pues este Supermercado cuenta con treinta y cinco empleados, distribuidos en el área administrativa,

comercialización, transporte y estibadores, que permiten el buen desarrollo de las actividades. El Código de Trabajo Ecuatoriano establece que dentro de cualquier empresa debe haber una persona discapacitada, por tal razón el Gerente explicó que existe una persona trabajando, el mismo que se encarga de clasificar los productos. Ser una persona discapacitada no impide que pueda realizar una actividad, puesto que tiene los mismos derechos y obligaciones, por ende no debe ser discriminado ante la sociedad. Respecto a los sueldos, salarios; el plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, mientras que el pago de sueldos, no mayor de un mes, por ende esta empresa cumple tal y como lo establece el código respecto a los sueldo, mientras que con relación a los salarios no las cumple. A parte de la remuneración que percibe cada trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas que por ley corresponde a cada uno. Reforma es sinónimo de evolución, transformación, en el ámbito laboral dicha reforma ha cambiado, en tal forma que se beneficien las partes que intervienen en el contrato de trabajo, por consiguiente el Gerente señaló que se debe instaurar una nueva reforma en cuanto a la actitud personal, es decir, ser personas preparadas para el mejor desenvolvimiento en el trabajo, ya que debe existir exigencias tanto para el patrono como para los trabajadores.

Las empresas ecuatorianas hoy en día muestran inconformidad frente a las obligaciones que deben cumplir de acuerdo al código de trabajo, la clase trabajadora fue ciertamente discriminada, pero, dicho abuso ha cambiado razonablemente, precisamente el Gerente manifestó que no se ve afectada la empresa para nada con la instauración de nuevas reformas laborales, que se establece año tras año. Un derecho que posee el trabajador, es gozar de los beneficios que brinda el IESS, en tal virtud es obligación del patrono afiliarlo desde el primer día de trabajo. El representante de “NARCIS” expresó que primeramente se realiza un contrato e inmediatamente se efectúa el ingreso al IESS. Cabe recalcar que un contrato debe estar debidamente legalizado ante el Ministerio de Trabajo.

2.6. Análisis e interpretación de las encuestas aplicadas a los Gerentes de las 39 Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga.

1. ¿Cuánto conoce usted de los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores en las empresas comerciales?

Tabla 2.1.

Conocimiento de derechos y obligaciones de los trabajadores

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUCHO	36	92%
POCO	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.1.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En cuanto a los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores, del 100% de los encuestados, el 92% expreso que sí tiene mucho conocimiento acerca de los derechos y obligaciones del trabajador, y un 8% estableció poseer poco conocimiento. Lo cual puede ser por falta de interés en temas laborales, violentando así, los derechos de cada empleado.

2. ¿En qué medios de comunicación se ha informado sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores?

Tabla 2.2.
Medios de Comunicación

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TV	14	36%
RADIO	6	15%
INTERNET	9	23%
PRENSA	10	26%
OTROS	0	0%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.2.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Es evidente que el medio de comunicación más observado por los gerentes de las empresas comerciales es la televisión, debido a que, de un total del 100% de los encuestados, el 36% manifiesta que a través de la TV se informan sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores, mientras que un 15% mediante la radio, el 23% en el Internet y el 26% en la prensa. En efecto a través de los medios de comunicación los gerentes se mantienen actualización en temas laborales constantemente.

3. ¿La empresa paga el salario básico unificado a sus trabajadores por el servicio recibido?

Tabla 2.3.
Salario Básico Unificado

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	100%
NO	0	0%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesisistas

Gráfico 2.3.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesisistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De los 39 encuestados, con relación al salario básico, el 100% manifiesta que, por el servicio recibido por parte de los empleados, las empresas comerciales proporcionan un salario básico unificado de \$ 264,00 en el año 2011. En virtud del cual se respeta el derecho a percibir un sueldo básico para su subsistencia y la de su familia, sin tomar en cuenta a que raza, etnia o religión pertenezca.

4. ¿Los trabajadores expresan inconformidad con respecto al pago de la remuneración que le corresponde a cada uno?

Tabla 2.4.

Inconformidad por la remuneración

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	18%
NO	32	82%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.4.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Obsérvese en esta pregunta de los 39 encuestados que representan el 100%, el 18% establece que sus empleados muestran inconformidad respecto al pago de la remuneración, por otra parte el 82% muestran conformidad ya que sus empleados no presentan quejas en lo referente al pago de la remuneración. La inconformidad que muestran los empleados de las empresas comerciales se debe a que los trabajadores son remunerados de acuerdo al nivel de contribución, responsabilidades y exigencias, por tanto a mayor contribución, responsabilidad o exigencia corresponde mayor retribución para el trabajador.

5. ¿Para contratar personal, se firma algún tipo de contrato de trabajo?

Tabla 2.5.

Contrato de Trabajo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	33	85%
NO	6	15%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.5.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En lo relativo al contrato de trabajo, del 100% de los encuestados, el 85% supo manifestar que cada empleado nuevo que ingrese a formar parte de las empresas comerciales firman un contrato de trabajo en el cual fijan clausulas referente a tiempo de duración, trabajo a ejecutar, remuneración, etc., mientras que el 15% no. Lo cual puede ser por falta de responsabilidad, o por ser un contrato verbal, por lo que sería conveniente realizar controles por parte del Inspector Trabajo.

6. ¿Cuántos de los beneficios sociales establecidos en el código de trabajo, brinda la empresa a sus trabajadores?

Tabla 2.6.

Beneficios a los Trabajadores

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TODOS	30	77%
ALGUNOS	9	23%
NINGUNOS	0	0%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.6.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De los 39 encuestados que representa el 100% de la población, en cuanto a los beneficios que corresponde a los trabajadores, un 77% estableció que cumplen con todos los beneficios de acuerdo al Código de Trabajo puesto que su nivel de rentabilidad es excelente y un 23% manifestaron que cumplen con algunos de ellos. En consecuencia indistintamente de la rentabilidad económica de cada empresa comercial el patrono debe otorgar todos los beneficios a sus empleados por el servicio recibido.

7. ¿En el caso de que un trabajador labore más de ocho horas diarias, se le paga horas extras y suplementarias?

Tabla 2.7.

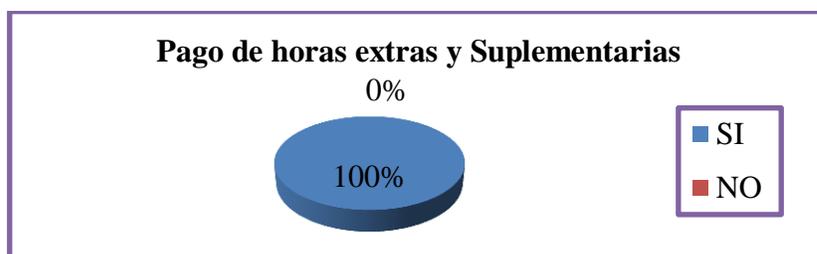
Pago de horas extras y Suplementarias

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	39	100%
NO	0	0%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.7.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En este aspecto de los 39 encuestados, el 100% contestó que sí pagan horas extras y suplementarias cuando sus empleados laboren más de ocho horas diarias. Por ende el trabajador que labore los días sábados, domingos o días feriados tendrá derecho al pago de horas extras con un recargo del 100% del valor hora. Además tendrán derecho al pago de horas suplementarias cuando el trabajador labore después de la jornada ordinaria, máximo 4 horas al día y 12 horas a la semana, con recargo del 50% hasta las 24H00, 100% desde 01H00 a 06H00. Hoy en día para un empleado las horas extras y suplementarias representa un dinero extra para mejorar su nivel de vida.

8. ¿En caso de que un trabajador sufra algún accidente durante la jornada de trabajo, la empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios?

Tabla 2.8.

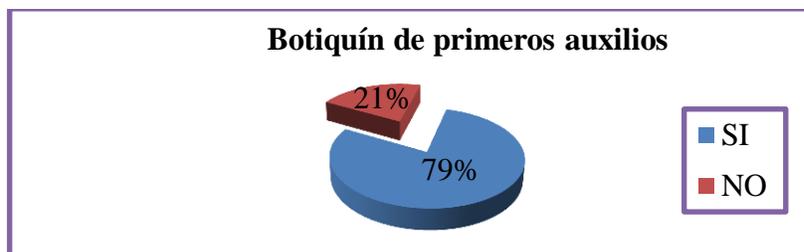
Botiquín de primeros auxilios

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	31	79%
NO	8	21%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.8.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

En cuanto a esta pregunta se refiere se ha podido notar que varias de las empresas comerciales si cuentan con un botiquín de primeros auxilios ya que del 100% de los encuestados, un 79% expresó tener dicho botiquín, el cual constituye una herramienta indispensable para cualquier imprevisto, porque un accidente ocurre sin ser planificado, mientras que el 21% dice no poseer, ya que los empleados son enviados directamente a un hospital más cercano o al IESS en caso de ser un empleado afiliado. Pese a ello los organismos de control deberían exigir a las empresas comerciales contar con un botiquín, caso contrario sancionarles.

9. ¿Usted indemniza a los trabajadores que sufrieren algún accidente en el lugar de trabajo?

Tabla 2.9.

Indemnización a los trabajadores

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	36	92%
NO	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.9.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Evidentemente, de los 39 encuestadas que representan el 100%, el 92% manifiesta que, si indemnizan a sus trabajadores que hayan sufrido algún tipo de accidente a causa del trabajo y el 8% menciona que no; puesto que durante el giro normal de las actividades en las empresas comerciales no se ha suscitado accidentes que perjudique la salud del trabajador. Aunque la indemnización constituye una compensación en dinero por parte del patrono, nada retribuye a la salud del empleado, pues un accidente de trabajo ocasiona lesión físico incluso la muerte inmediata o posterior.

10. ¿Se proporciona capacitaciones continuas a los trabajadores, a fin de lograr un alto nivel de desempeño en sus actividades?

Tabla 2.10.
Capacitaciones a los trabajadores

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	69%
NO	12	31%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.10.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

Es notorio que las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga se han preocupado por capacitar profesionalmente a sus empleados, pues los datos estadísticos son muy claros al mostrar que de los 39 encuestados que representan el 100%, un 69% si proporcionan capacitaciones a fin de obtener un alto nivel de desempeño en las actividades, mientras que el 31% expresa que no se ha dado la capacitación necesaria. Sin embargo dichas empresas deben preocuparse por capacitar a sus empleados, pues ésta procura actualizar sus conocimientos con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

11. ¿Son jubilados los trabajadores que han prestado su servicio por veinte y cinco años o más la empresa?

Tabla 2.11.

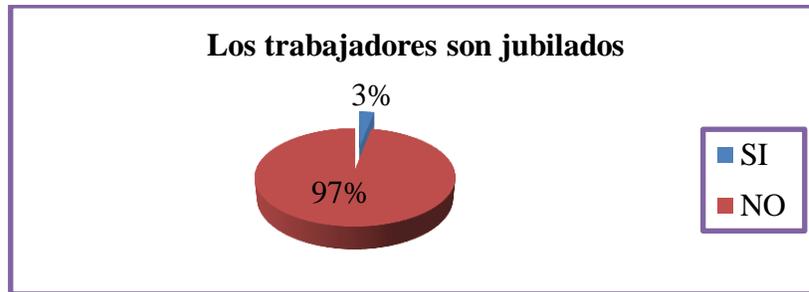
Los trabajadores son jubilados

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	3%
NO	38	97%
TOTAL	39	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 2.11.



Fuente: Encuestas aplicadas a las treinta y nueve empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

De las 39 personas encuestadas que representa el 100% de la población, el 3% manifiesta que designa un aporte para la jubilación de sus empleados, por ende el empleado que haya prestado sus servicios a la entidad por un lapso de 25 años goza de este derecho, por otra parte un 97% dice tener pocos años de existir como empresa comercial en la ciudad de Latacunga. Además con las nuevas exigencias para el empleador, indiscutiblemente en las empresas comerciales existe rotación de personal a fin de evadir este compromiso con sus empleados.

2.7. CONCLUSIONES

Luego de un amplio análisis de las preguntas aplicadas a los gerentes de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga se desprendió las siguientes conclusiones:

- ✓ Es evidente que el patrón tiene una gran responsabilidad, con relación al cumplimiento de sus obligaciones patronales, ya que conocer los derechos de los trabajadores e informarse de las nuevas reformas laborales no son suficientes, pues la tarea más difícil es cumplirla, puesto que en la actualidad existe muchas exigencias tanto para el patrono como para el empleado.

- ✓ La falta de control por parte del Ministerio de Trabajo muchas de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga no cumplen con lo que establece el Código de Trabajo, lo cual justifica que exista este tipo de abusos en pleno siglo XXI, en cuanto a los derechos que cada trabajador tiene como ser humano, por lo que los trabajadores por falta de empleo aceptan las condiciones que establecen las empresas, a fin de poder subsistir.

- ✓ Las altas tasas de desempleo está llevando a que muchos de los trabajadores especialmente en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga a aceptar un trabajo más o menos digno, esto de acuerdo a datos estadísticos que contestaron los Gerentes de las mismas, puesto que no todos infringen la ley, pues existe un porcentaje razonable que si cumple, por ende muchos de los trabajadores tienen acceso a pocos de los derechos o beneficios que se encuentra plasmado en el Código de Trabajo.

2.8. RECOMENDACIONES

Como recomendaciones se citó las siguientes:

- ✓ Cumplir con las obligaciones patronales oportunamente, representa un deber de los gerentes de cualquier empresa, y constituye un derecho exigir la misma responsabilidad al personal que forma parte de la empresa, en cuanto al cumplimiento de sus deberes y obligaciones previstas en el código de trabajo.

- ✓ Exigir a los respectivos Inspectores de Trabajo, que realicen los controles debidos de forma continua, más no cuando se registre un porcentaje representativo de quejas por parte de los trabajadores principalmente de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, con el propósito de que los trabajadores estén amparados, protegidos y seguros de que existe un organismo que brinda apoyo e impide más atropellos.

- ✓ Establecer condiciones entre el patrono y trabajador en el contrato de trabajo, donde se estipule cláusulas en igualdad de derecho, a fin de que los trabajadores gocen de los beneficios, y en retribución, ellos realicen sus actividades de manera satisfactoria para que exista un ambiente laboral en igualdad de condiciones para todos sin discriminación de ninguna clase.

III CAPÍTULO

3. “ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA EN EL PERÍODO ENERO - DICIEMBRE DEL 2011”.

3.1. INTRODUCCIÓN

El Capítulo III comprende el Análisis de las Reformas Laborales de la última década, para determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano en las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga en el período enero- diciembre del 2011. En consecuencia se realizó el análisis situacional de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, a través del estudio macro – micro ambiente de las empresas, y en base a ello se estableció la matriz FODA, para determinar la situación actual de las mismas. En igual sentido se realizó la Aplicación de Indicadores de eficiencia y cumplimiento, para conocer el grado de responsabilidad y el nivel de cumplimiento del patrono frente a sus colaboradores. Finalmente se estableció las principales conclusiones y recomendaciones que se desprendió de la investigación realizada.

3.2. JUSTIFICACIÓN

Las Reformas Laborales traen consigo una serie de cambios sociales, que contribuyen a disminuir la conflictividad laboral y a mejorar las relaciones obrero - patronales. Por lo que; velar por la afiliación al IESS, pago de remuneraciones justas, goce de beneficios sociales, vacaciones pagadas, pago de salarios, seguridad e higiene, protección de la maternidad, etc., es la obligación del Empleador, y en retribución a ello el trabajador ayuda al crecimiento, principalmente al logro de los objetivos y metas de la organización. Puesto que el Talento Humano es el encargado de controlar la calidad, diseñar, producir, distribuir los productos o servicios, así como de establecer sus objetivos y estrategias.

Por consiguiente cada entidad tiene la obligación de compensar y estimular el esfuerzo humano, frente a este mundo cambiante y globalizado, propiciando que las personas se sientan razonablemente satisfechas con su trabajo de tal forma que se cree un buen clima laboral entre empleadores y trabajadores.

No obstante los patronos enfrentan una serie de erogaciones, y así como las empresas generan dinero así mismo lo gastan en las diferentes obligaciones laborales que al incumplirlas se arriesgan a ser sancionados con elevadas multas o juicios coactivos.

En tal sentido las Reformas Laborales norman, regulan, amparan y protegen el desarrollo del trabajador, propiciando el respeto a sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones. En consecuencia de las Reformas al Código de Trabajo sobresalen beneficios a favor del trabajador o perjuicios en contra de los mismos. Ciertamente para determinar beneficios y perjuicios del Talento Humano de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, es necesario Analizar las Reformas Laborales durante la última década, es decir, a partir del año 2000.

3.3. OBJETIVOS

3.3.1. Objetivo General

Realizar un Análisis de las Reformas Laborales de la última década, para determinar los Beneficios y Perjuicios del Talento Humano en las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga en el período enero - diciembre del 2011.

3.3.2. Objetivos Específicos

- ✓ Realizar el análisis situacional de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, mediante un estudio del macroambiente y microambiente, a fin de establecer Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.
- ✓ Aplicar Indicadores de eficiencia y cumplimiento, mediante fórmulas, con la finalidad de determinar el grado de responsabilidad del patrono y el nivel de cumplimiento de las obligaciones patronales frente a sus miembros que integran dentro de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga.
- ✓ Determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, a través del análisis de las reformas laborales aplicadas en la última década, para conocer los derechos laborales que corresponde a los trabajadores.

3.4. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

El trabajo que se presenta a continuación abarca el Análisis de las Reformas Laborales de la última década, para determinar los beneficios y perjuicios del Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, debido a que los constantes y numerosos cambios que se producen diariamente, las empresas deben estar preparadas para adaptarse rápidamente a las continuas transformaciones, pero no solo en el ámbito económico, financiero o mercantil sino también en materia laboral, para promover y reforzar al talento humano dentro de ellas.

Cabe recalcar que para el siguiente análisis, se realizó una investigación apoyada en los fundamentos teóricos, referente al Talento Humano en las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga.

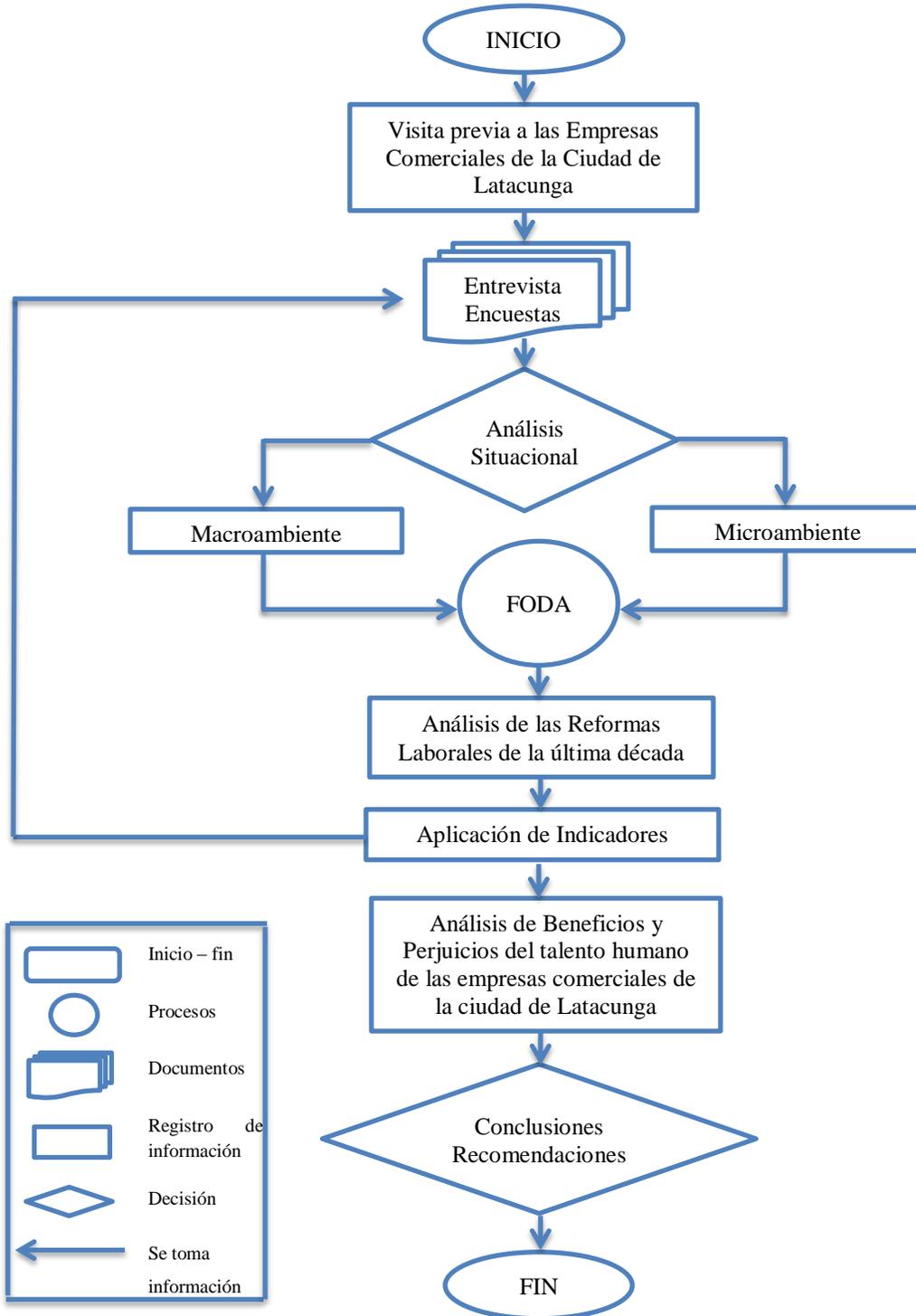
Así pues la descripción de la propuesta inicio con el análisis situacional, el mismo que comprende el estudio del ambiente macro y micro de la empresas comerciales de ciudad de Latacunga en materia laboral para establecer la matriz FODA. Seguidamente se efectuó el análisis minucioso de las reformas laborales de la última década, es decir a partir del año 2000, a fin de determinar beneficios y perjuicios de los trabajadores, para lo cual se tomó como base el código de trabajo ecuatoriano.

Además se aplicó Indicadores de eficiencia para conocer el grado de responsabilidad del patrono e Indicadores de cumplimiento que permitan determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones patronales frente a sus colaboradores.

Por consiguiente la descripción de la propuesta se detalla a continuación.

Gráfico 3.1.

Descripción de la Propuesta



Fuente: Descripción de la Propuesta

Elaborado por: Las Tesistas

3.5. ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA.

La evolución comercial es uno de los sectores económicos que más peso tiene en el proceso de transformación de un país. En los últimos años la creciente demanda de las empresas de tipo comercial especialmente en la ciudad de Latacunga no se detiene.

Estas empresas actúan como intermediadoras entre el productor y consumidor; su función primordial es la compra – venta de productos terminados, las mismas que pueden ser: Mayoristas adquieren bienes en grandes cantidades para distribuir, normalmente entre los minoristas, Minoristas venden a una escala mucho menor que los mayoristas, normalmente al consumidor final del producto, y las comisionistas se encargan de vender productos a cambio de una comisión.

Por consiguiente para el análisis situacional que es el estudio del macro y microambiente, se efectuó un análisis general de los factores implicados en el entorno de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga.

3.5.1. Macroambiente

Son fuerzas que rodean a las empresas, sobre las cuales las mismas no pueden ejercer ningún control. Fuerzas que de una u otra forma pueden afectar significativamente y de las cuales las empresas pueden aprovechar oportunidades que ellas presentan, a la vez tratar de controlar las amenazas.

En tal sentido para determinar males que aquejan a las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, es importante conocer los siguientes factores:

3.5.1.01. Ambiente Económicos

El ambiente económico que afecta a las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga en general son las siguientes:

✓ **Inflación**

La inflación puede afectar no sólo las actividades productivas sino también la productividad de una empresa. En el año 2011 la inflación presenta las siguientes variaciones en el Ecuador:

Tabla 3.1.

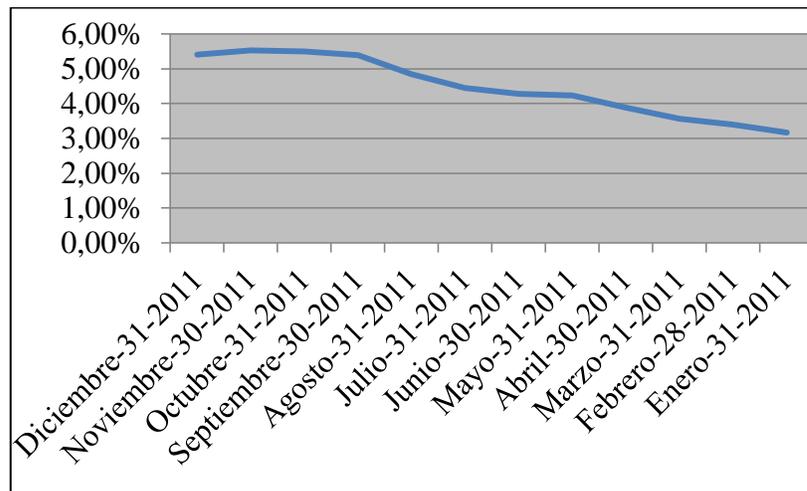
Inflación en Ecuador

FECHA	VALOR
Diciembre-31-2011	5,41 %
Noviembre-30-2011	5,53 %
Octubre-31-2011	5,50 %
Septiembre-30-2011	5,39 %
Agosto-31-2011	4,84 %
Julio-31-2011	4,44 %
Junio-30-2011	4,28 %
Mayo-31-2011	4,23 %
Abril-30-2011	3,88 %
Marzo-31-2011	3,57 %
Febrero-28-2011	3,39 %
Enero-31-2011	3,17 %

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Las Tesistas

Gráfico 3.2.
Inflación en Ecuador



Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaborado por: Las Tesistas

Se observa que la inflación al 31 de diciembre del año 2010 tuvo una disminución, la cifra inflacionaria ha comenzado a disminuir. Una inflación baja y estable es un indicador de estabilidad macroeconómica que contribuye a que las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga tomen decisiones de inversión con confianza, además promueve el uso eficiente de los recursos productivos. Por ende con la disminución de la inflación y aumento en la actividad económica constituye una ventaja para el patrono porque mejora el sistema financiero, y así brindar los beneficios que por ley le compete al empleado.

✓ Costo de la Canasta Básica, Vital e Ingreso Familiar

La canasta básica es un conjunto de 75 productos que sirven para monitorear la subida de sus precios para relacionarlos con las remuneraciones de la población y su capacidad de consumo. La canasta vital, es un conjunto de 73 artículos, en menor cantidad y calidad que la canasta básica, y se la llama vital porque señala el límite de supervivencia de una familia.

Tabla 3.2.

Costo de la Canasta Básica, Vital e Ingreso Familiar

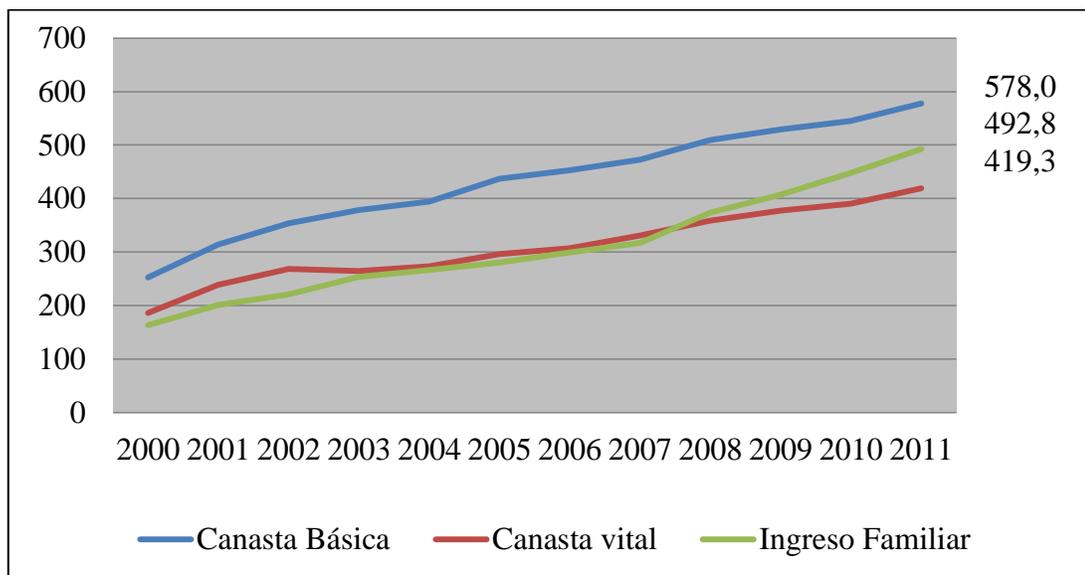
Año	Canasta Básica	Canasta vital	Ingreso Familiar
2000	252,9	186,3	163,6
2001	313,6	238,4	200,7
2002	353,2	268	221,3
2003	378,3	264,7	253,2
2004	394,5	273,5	266
2005	437,4	296,6	280
2006	453,3	306,6	298,7
2007	472,7	330,4	317,3
2008	508,9	358,8	373,3
2009	528,9	377,9	406,9
2010	544,7	390,1	448
2011	578,0	419,3	492,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Elaborado por: Las Tesista

Gráfico 3.3.

Evolución de la Canasta Básica, Vital e Ingreso Familiar



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Elaborado por: Las Tesistas

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), existe un incremento en los costos de la Canasta Vital, Canasta Básica Familiar e Ingreso Familiar en los últimos años, lo que permite mejorar el nivel de vida de los trabajadores. Este incremento constituye una desventaja para las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, ya que en una economía altamente regulada, las empresas se enfrentan a una estructura de costos inflexible, por tanto el patrono debe acatar las disposiciones del gobierno.

✓ **Salario**

Es la cantidad de dinero o en especie que recibe el trabajador a cambio de un trabajo realizado.

Tabla 3.3.
Salario Básico Unificado

Años	Valor US\$/mes
2001	85,70
2002	104,88
2003	121,91
2004	135,63
2005	150,00
2006	160,00
2007	170,00
2008	200,00
2009	218,00
2010	240,00
2011	264,00

Fuente: Banco Central del Ecuador

Elaboración: Tesistas

Este factor de análisis es importante ya que de aquí se derivan los componentes de Aporte al Seguro Social que son el 9.35% aporte personal y el 12.15% de aporte patronal (incluye el 1% de SECAP y del IECE).

La variación del salario influye en la planeación financiera porque permite determinar los requerimientos de fondos para cubrir estas obligaciones con el personal dependiente de las Empresas Comerciales de la Ciudad de Latacunga.

✓ **El Sector Laboral**

El sector laboral constituye el grupo de individuos externos a la empresa del que la organización obtiene sus trabajadores.

Por ende se considera al Sector Laboral como un factor del ambiente externo ya que los nuevos empleados se contratan de fuera de la empresa, con características diferentes, de cultura, raza, sexo, edad, etc. Por consiguiente contratar personal representa un Costo para la empresa. Y que para cubrir el Costo de un Trabajador, el salario básico unificado es sólo un rubro del total de desembolso que la empresa debe hacer por un trabajador, puesto que se debe agregar los décimos, el fondo de reserva y el aporte al IESS.

Como se puede observar en el siguiente cuadro el costo total mínimo de un trabajador para la empresa se ha incrementado de US\$ 233,1 en 2007 a US\$ 362,0 en 2011, este monto representa un valor significativo para las empresas de menor escala de producción y comercialización.

Cuadro N°: 3.1.**Evolución del Costo de un Trabajador para la Empresa**

EVOLUCIÓN DEL COSTO DE UN TRABAJADOR PARA LA EMPRESA					
	2007	2008	2009	2010	2011
Salario básico unificado - SBU	\$ 170,0	\$ 200,0	\$ 218,0	\$ 240,0	\$ 264,0
Décimo Tercero (8,33%)	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0
Décimo Cuarto (8,33%)	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0
Fondos de Reserva (8,33%) **	\$ 14,2	\$ 16,7	\$ 18,2	\$ 20,0	\$ 22,0
Total Ingreso Trabajador	\$ 212,5	\$ 250,0	\$ 272,5	\$ 300,0	\$ 330,0
Aporte al IESS (11,15%)	\$ 19,0	\$ 22,3	\$ 24,3	\$ 26,8	\$ 29,4
Aporte IECE (0,5%)	\$ 0,85	\$ 1,00	\$ 1,09	\$ 1,20	\$ 1,32
Aporte CNCF (0,5%)	\$ 0,85	\$ 1,00	\$ 1,09	\$ 1,20	\$ 1,32
Costo total para la empresa	\$ 233,1	\$ 274,3	\$ 299,0	\$ 329,1	\$ 362,0
** Luego del primer año de servicio.					
CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO					
Costo de canasta básica familiar	\$ 472,7	\$ 508,9	\$ 528,9	\$ 544,7	\$ 578,0
# de Perceptores de ingreso x hogar	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Salario Digno mensual	\$ 295,4	\$ 318,1	\$ 330,6	\$ 340,4	\$ 361,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

Elaboración: Tesistas

Se observa que el costo de un trabajador para la empresa tiene un incremento, lo que estimula a muchas empresas trasladar este incremento de costos laborales al cliente final, sin embargo, las que podrían hacerlo, deben presentar las siguientes condiciones: poca competencia en el mercado que se desenvuelven y no existencia de bienes sustitutos al producto que ofrecen, pero, muy pocas empresas tienen este privilegio. Con lo que se podría señalar que las empresas más afectadas son las pequeñas empresas que no tienen la escala de comercialización o producción de las grandes.

Ciertamente las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, dependerán de la capacidad de distribución o comercialización de productos, para hacer frente al incremento de costos laborales.

3.5.1.02. Ambiente Políticos Legales

Las actividades de empresas como de las personas se ven afectadas por las decisiones del gobierno en todas sus áreas de acción, ya que el ambiente Político Legal es principalmente, el grupo de leyes, regulaciones gubernamentales las cuales afectan a las empresas. En cuanto al cumplimiento de obligaciones laborales por parte del patrono hacia sus empleados las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga se sujetan al Régimen Laboral Ecuatoriano (Código de Trabajo).

3.5.1.03. Ambiente Demográfico

La demografía trata el análisis de la población por edades, situación familiar, grupos étnicos, actividades económicas, niveles de educación y otras estadísticas económicas y sociales.

La población en el Ecuador y Cotopaxi de acuerdo al último censo 2010 son:

Tabla 3.4.
Población Cotopaxi

CATEGORÍAS	HABITANTES	PORCENTAJE
Hombre	198.625	48,54%
Mujer	210.580	51,46%
TOTAL	409.205	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010 (INEC)

Elaborado por: Las Tesistas

Tabla 3.5.
Población Latacunga

CATEGORÍAS	HABITANTES	PORCENTAJE
Urbana	63.842	37,45%
Rural	106.647	62,55%
TOTAL	170.489	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos 2010 (INEC)

Elaborado por: Las Tesistas

El crecimiento de la población constituye una oportunidad para las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, puesto que con ello se incrementa la oferta y la demanda de los trabajadores.

Otro factor demográfico importante, constituyen las Empresas en el País, se puede clasificar el tamaño de las empresas por el número de trabajadores y por su nivel de facturación; según el censo económico realizado por el INEC en 2010, el 94,93% de

los establecimientos del país tienen entre 1 y 9 trabajadores, tal como se ilustra en el siguiente cuadro:

Cuadro N°: 3.2.

Número de Empresas en el País con relación al número de Trabajadores

Número de Empresas en el País con relación al número de Trabajadores						
# Trabajadores	Manufactura	Comercio	Servicios	Otros*	Total	Partic. %
01 a 09	45.199	264.066	164.783	796	474.844	94,93%
10 a 49	1.944	4.251	12.267	222	18.684	3,74%
50 a 99	268	320	1.462	56	2.106	0,42%
100 a 199	161	141	732	40	1.074	0,21%
200 a 499	132	72	413	26	643	0,13%
500 y más	35	28	178	23	264	0,05%
Total	47.867	269.751	181.427	1.172	500.217	100,00%

Fuente: INEC, Censo Nacional Económico 2010.

Elaboración: Tesistas

Como se puede observar en el país existen 269.751 empresas comerciales. Estas empresas actúan como intermediarios entre el productor y el consumidor, y su función principal, es la compra - venta de productos terminados.

Justamente este crecimiento afecta significativamente a las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, pues existe mucha competencia dentro del mercado en el que se desenvuelve, y en el resto del país, pese a ello, independientemente, sean empresas grandes medianas o pequeñas tienen las mismas obligaciones tales como afiliación al IESS, pago de horas extras y suplementarias, otorgar vacaciones, etc.

3.5.1.04. Ambiente Tecnológico

Las nuevas tecnologías ofrecen al empresario de cualquier actividad económica un conjunto de herramientas que pueden resultar decisivas para mejorar la competitividad.

Por tanto en el mundo de los negocios altamente competitivo y cambiante, donde la innovación tecnológica es cada vez más sofisticados, en efecto las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga deben estar preparadas para adaptarse a las continuas reformas en materia laboral, pues surgen cambios o modificaciones al código de trabajo ecuatoriano, instaurando nuevas responsabilidades tanto para el patrono como para el trabajador. Por tal razón los gerentes de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga deben capacitarse conjuntamente con sus empleados para mantenerse actualizados de las nuevas reformas laborales.

3.5.2. Microambiente

El análisis micro tiene por objeto conocer las fortalezas, debilidades que existen en toda organización; por tanto, es importante determinar aspectos positivos y negativos de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, que a continuación se describe:

3.5.2.01. Clientes

Uno de los factores más importantes para el éxito de una empresa son los clientes internos y externos. Sin ellos el negocio no puede existir.

Por consiguiente las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga deben determinar las necesidades, gustos y preferencias de sus colaboradores, ya que el talento humano simboliza el recurso más importante y aunque pareciera que el recurso financiero y material es de vital importancia e indispensable, el capital humano es quien puede multiplicar el recurso financiero a través de sus decisiones. Además es necesario identificar las necesidades de los clientes que adquieren sus productos, aunque los clientes externos no son fieles ni permanentes.

3.5.2.02. Proveedores

Los proveedores son empresas o individuos que proporcionan los recursos requeridos por las empresas. En el mundo actual globalizado las empresas deben ser altamente competitivas y el talento humano es el motor que mueve y permite su crecimiento, por ende las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, requieren de proveedores para la adquisición de ciertos insumos, así como también para contratar instructores que dicten capacitaciones a los empleados de temas laborales actuales, así como también de procesos que permitan mejorar el rendimiento de sus actividades. Aunque no existan proveedores en el mercado local.

3.5.2.03. Competencia

La tasa del desempleo es un problema intenso en la realidad ecuatoriana. Las oportunidades son escasas y no todos pueden ocuparse. Actualmente los requerimientos de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga se vuelven cada vez más exigentes respecto al capital humano, ya que con el aumento salarial sin aumento en el negocio, las exigencias para el patrono por mejorar el nivel de vida de los trabajadores se incrementa. Por tanto no es suficiente contar con acreditaciones

académicas, sino además mostrar buenas actitudes personales. En el gráfico que se muestra a continuación se ilustra los niveles de empleo, desempleo y subempleo:

Gráfico 3.4.

Nivel nacional urbano de empleo, desempleo y subempleo

Nacional Urbana	Cuarto trimestre	Cuarto trimestre
	2010	2011
Desempleo	6,10%	5,07%
Subempleo	47,10%	44,20%
Ocupación plena	45,60%	49,90%

Fuente: Cámara de Comercio de Guayaquil

Elaborado por: Las Tesistas

El desempleo en Ecuador durante el cuarto trimestre del 2011 se redujo en 1,03%, ubicándose en 5,07% frente al 6,10% del mismo periodo del año pasado. El subempleo también bajó en 2,9% entre ambos periodos, mientras la ocupación plena subió en 4,3. Pero aún con estas cifras las oportunidades siguen siendo escasas para el talento humano ecuatoriano.

3.5.3. F.O.D.A. Empresas Comerciales de la Ciudad de Latacunga.

El análisis FODA facilita a las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga aprovechar sus fortalezas y prevenir el efecto de sus debilidades, utilizar a tiempo sus oportunidades y prevenir el efecto de sus amenazas. Así se desprende la siguiente matriz una vez realizado el estudio del macro y microambiente de estas empresas:

Cuadro 3.3.
Matriz FODA

MICROAMBIENTE	
Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar necesidades, gustos y preferencias tanto de sus empleados como de los posibles compradores. ✓ Los requerimientos de las empresas se vuelven más exigentes con relación al Talento humano. ✓ Personal capacitado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Los clientes internos y externos no son fieles ni permanentes. ✓ Mucha exigencia para el patrono. ✓ No existen proveedores en el mercado local.
MACROAMBIENTE	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estar actualizado en materia laboral. ✓ Crecimiento de la población, con ello se incrementa la oferta y la demanda de los trabajadores, y consumidores. ✓ Trasladar el incremento de costos laborales al cliente final. ✓ Preparación mutua sobre temas laborales. ✓ Disminución de la inflación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Incremento costos canasta vital, familiar e ingreso. ✓ Incremento del salario básico unificado. ✓ Incremento del costos de un trabajador. ✓ Inestabilidad política y económica. ✓ Nuevas responsabilidades para el patrono.

Fuente: Análisis macro - micro ambiente empresas comerciales de la ciudad de Latacunga

Elaborado por: Las Tesistas

3.6. ANÁLISIS DE LAS REFORMAS LABORALES DE LA ÚLTIMA DÉCADA, PARA DETERMINAR BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS COMERCIALES.

Las empresas comerciales cuentan con diferentes activos, uno de estos es el recurso humano, los cuales aportan la experiencia, trabajo, creatividad, entusiasmo y dedicación; los empleados son de igual forma la parte más delicada de tratar, dada la complejidad de las personas. Por tanto para determinar beneficios o perjuicios que atañe al talento humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga fue necesario realizar el Análisis de las Reformas Laborales de la última década, es decir, desde el año 2000 hasta el 2011; año en que fue actualizado el Código del Trabajo Ecuatoriano, para ello se estableció la reforma, el cambio y el respectivo análisis, puntualizado de la siguiente manera:

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, LA CONTRATACIÓN POR HORAS.

La tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos de los trabajadores, los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva; a causa de estas anomalías se estableció las siguientes reformas:

Reforma N° 1: Derogase el CAPÍTULO: de la Intermediación Laboral y de la Tercerización de Servicios Complementarios.

Cambio: Al final del título III y luego del Art. 346 del Código de Trabajo, incorpórese el siguiente capítulo: de la Intermediación Laboral y de la Tercerización de Servicios Complementarios. **Art. 1.-** definiciones; se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución; así también se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. Igualmente este capítulo contenía otros artículos.

Análisis: En el Ecuador la intermediación laboral, se convirtió en un modo más común para evadir responsabilidades laborales por parte de varias empresas, así negarles estabilidad laboral a sus trabajadores, pues ésta modalidad de contratación, permitía alcanzar un mayor grado de productividad en su negocio, al poder tercerizar ciertas funciones que no son propias de su giro comercial y que requerían ser contratadas temporalmente, para lo cual la empresa tercerizadora, proporcionaba el personal necesario capacitado, así como la maquinaria e infraestructura para la consecución de un servicio específico, vulnerando los derechos del ser humano.

Reforma N° 2: En el artículo 14, derogase el literal g). Ya que se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Cambio: g) Los que se pacten por horas.

Análisis: En efecto, el contrato por horas, que era una forma de flexibilización laboral, aunque no garantizaba una estabilidad laboral, ya que podía terminar en cualquier tiempo, permitía a los trabajadores tener la posibilidad de trabajar, bajo

dicha modalidad, con dos o más empleadores, lo cual favorecía su posibilidad de ingresos y ocupación. Evidentemente con la eliminación del contrato por horas crece el nivel de desempleo en el país.

Reforma N° 3: En el artículo 17, efectúense la siguiente reforma:

- a) Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.

- b) Añádase el siguiente inciso al final de las definiciones, de los Contratos eventuales y ocasionales.

“El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales y ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador”.

Cambio: Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado el contrato.

Análisis: Pese a que se prohíbe la contratación por horas, lo que se ha logrado con ello es que el sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales y ocasionales, se incremente un 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Reforma N° 4: En el artículo 19 “Contrato escrito obligatorio”, derogase el literal j).

Cambio: j) Los que se pacten por horas.

Análisis: Efectivamente se celebrarán por escrito los contratos mencionados en el código de trabajo, los mismos que deben ser legalizados ante el Ministerio de trabajo y empleo a fin de garantizar el cumplimiento de dichos contratos por las partes interventoras, a excepción del contrato por horas, pues en el Ecuador la contratación laboral por horas se encuentra prohibida por la Constitución.

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Reforma N° 5: En el artículo 23, “Sujeción a los contratos colectivos” añádase el siguiente inciso:

“Art. 23.1.-El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República”.

Cambio: Artículo 23.-Sujeción a los contratos colectivos añadido.

Análisis: Contar con el Ministerio de relaciones laborales que regule aquellos contratos colectivos que no consten en el código de trabajo constituye una ventaja para que no exista violación de ninguna índole.

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Reforma N° 6: En el artículo 41 concerniente a la Responsabilidad solidaria de empleadores, el inciso segundo derogado.

“Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador”.

Cambio: Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

Análisis: La intermediación laboral quebrantaba los derechos de los trabajadores, por consiguiente se elimina el segundo literal de este artículo. No obstante, para hacer efectiva la Responsabilidad solidaria de empleadores, el trabajador debe empezar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de aquellos que puedan responder de sus derechos, donde la empresa principal responde conjuntamente con el contratista las obligaciones laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. En efecto las obligaciones previsional tienen que ver con la Seguridad Social, cuyo objeto es cubrir las necesidades de las personas que por enfermedad o vejez no puede mantenerse en la actividad laboral.

REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.

Reforma N° 7: En el artículo 42, en cuanto se refiere a las “Obligaciones del empleador” se efectuó las siguientes reformas;

a) Los numerales 2, 33 sustituidos.

“**2.** Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

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

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General

del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

b) El numeral 35 agregado.

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

Cambio: Art. 42.- Obligaciones del empleador.

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias.

33. Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

Análisis: Los empleadores tienen varias obligaciones en la relación laboral, por tanto cada una de las obligaciones deben ser debidamente cumplidas a fin de garantizar el bienestar de los trabajadores; así pues es obligación del empleador instalar fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, los mismos que deben contar con una infraestructura adecuada para la integración de personas con discapacidad.

**REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LOS
SALARIOS, SUELDOS, LAS UTILIDADES, LAS BONIFICACIONES Y
REMUNERACIONES ADICIONALES.**

Reforma N° 8: En el artículo 81, que se refiere a la “Estipulación de sueldos y salarios” añádanse los siguientes incisos:

“Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley”.

“El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo”.

“La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código”.

Cambio: Artículo 81 que se refiere a la “Estipulación de sueldos y salarios” agregado.

Análisis: Para que cada trabajador pueda llevar una vida digna el salario básico no debe ser inferior a los mínimos legales, el salario será cancelado al trabajador sin tomar en cuenta aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, etc.

Reforma N° 9: En el artículo 95 en cuanto a “Sueldo o salario y retribución accesoría”, efectúense las siguientes reformas:

- a) Luego de la palabra “**utilidades**” añádase la frase “**el pago mensual del fondo de reserva**”.
- b) Sustituyese: “**decimoquinto y decimosexto sueldos**” , por: “**la compensación económica para el salario digno**”

Cambio: Artículo 95 en cuanto a “Sueldo o salario y retribución accesoría:

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Análisis: El trabajador tiene derecho a una indemnización por parte del patrono; dicha indemnización comprende el pago del salario y otros beneficios adicionales que se le reconocen al trabajador al término de una relación laboral, sin tomar en cuenta el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno.

Reforma N° 10: En el artículo 100 en cuanto a “Utilidades para trabajadores de contratistas”, efectúense las siguientes reformas:

- a) En el título del Art. 100 suprimase “o **intermediarios**”; luego de: “ **Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas**” suprimase “o **intermediarios**”.

- b) Suprimase: en el párrafo tercero de este artículo, luego de “**cuando se trate de contratistas**”; lo siguiente “o **intermediarios**”.

Cambio: Art. 100.- Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Análisis: Con la eliminación de la tercerización y la intermediación laboral, los intermediarios son descartados. Las utilidades para trabajadores de contratistas serán distribuidos conforme lo que establece la ley, a fin de exista igualdad en cuanto se refiere a la repartición de utilidades.

Reforma N° 11: En el artículo 105, “Plazo para pago de utilidades”, añádanse el siguiente inciso:

“**Art. 105.1.-** Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción, Comercio e Inversiones”.

Cambio: Artículo 105 concerniente al Plazo para pago de utilidades; Agregado.

Análisis: Las empresas deben cumplir con el reparto de utilidades entre sus trabajadores, así pues de las utilidades que le corresponde a cada trabajador serán cancelados en el plazo y forma previsto, pues con la nueva modalidad de pago de utilidades, se lo puede hacer mediante acciones de la empresa debidamente registrada, esta forma de pago constituye una ventaja para los trabajadores, para que juntos luchen por un mismo fin.

Reforma N° 12: En el artículo 113, Sustituyese el inciso primero, por el siguiente:

“**Art. 113.-** Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen

derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales”.

Cambio: Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Análisis: Los trabajadores a más de la remuneración mensual, tienen derecho a una bonificación adicional anual, que es la decimocuarta remuneración o bono escolar. Esta bonificación lo deben percibir todos los trabajadores bajo relación de dependencia, indistintamente de su cargo o remuneración. El pago de esta bonificación será de acuerdo al régimen escolar de cada región.

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN AL TRABAJO DE MUJERES.

Reforma N° 13: En el artículo 152, se efectuó las siguientes reformas:

a) **Sustituyese el primer inciso, por el siguiente:**

“**Art. 152.-** Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

b) **Agréguense los siguientes artículos:**

Art....-Licencia por Adopción.-Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

Art....-Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.-La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Cambio: Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Análisis: Si bien es cierto las mujeres han sido discriminadas por la maternidad, pero en la actualidad existe una ley que ampara y garantiza la estabilidad laboral de la mujer embarazada durante su período de gestación y durante las 12 semanas de licencia a que tienen derecho por el nacimiento de su hija o hijo. Igualmente con las nuevas reformas laborales el padre también goza de una licencia con remuneración, ya que la responsabilidad de velar por el bienestar de su hija o hijo es de los dos.

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LOS FONDOS DE RESERVA, SU DISPONIBILIDAD Y DE LA JUBILACIÓN.

Reforma N° 14: En el artículo 201, efectúense las siguientes reformas:

- a) Sustituyese: "... **mensual o anualmente**", por: "**mensualmente**".
- b) Luego de la palabra: "**Instituto**", añádase: "**y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador**".

Cambio: Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual o anualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto.

Análisis: Todos los trabajadores que prestan servicios por más de un año para un mismo empleador tienen derecho a los Fondos de Reserva, este constituye un beneficio, por tanto es obligación del patrono aportar directamente o a través del IESS una suma equivalente al 8,33% del salario que percibe.

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN A LAS MODALIDADES DEL TRABAJO.

Reforma N° 15: En el artículo 262, añádanse como tercer inciso el siguiente:

“La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años”.

Cambio: Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar. Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Análisis: La edad mínima para el trabajo doméstico es de quince años, ninguna persona que reciba el servicio doméstico puede contratar a jóvenes menores de quince, de lo contrario debe sujetarse a las sanciones que corresponda.

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN AL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Reforma N° 16: Al final del capítulo de la Intermediación Laboral y de la Tercerización de Servicios Complementarios, incorpórese el siguiente Título: “**DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**”. Además agregase los siguientes artículos que no están enumerados:

“Art...- Garantía y protección.- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo,

impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”.

“Art...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

“Art...- Sujeción a normas generales.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley”.

Cambio: Artículo agregado.

Análisis: En los últimos años las personas con discapacidad han sido ignorados, vulnerados, ya que la mayoría de empresas negaban un puesto de trabajo a personas con discapacidad, pero actualmente con la introducción de una reforma que garantiza la inclusión de personas discapacitadas a las empresa, forjan el bienestar y seguridad suya y la de sus familiares, puesto que muchos de ellos son padres, su obligación es velar por ellos.

3.7. ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS OBTENIDOS POR LOS TRABAJADORES EN LA ÚLTIMA DÉCADA.

Tras largas luchas de los trabajadores durante la última década, florecieron los siguientes benéficos que las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga deben proporcionar a sus empleados de manera oportuna:

Beneficio: JORNADA DE TRABAJO

Salvo ciertas excepciones, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, dividida en cinco días. La jornada de trabajo puede ser una sola con un pequeño descanso para el almuerzo, o dividirse en dos períodos de cuatro horas cada uno con un descanso de dos horas después de las primeras cuatro.

Los días sábados y domingos son de descanso obligatorio, salvo que por la naturaleza de la actividad o empresa no se pudiere interrumpir el trabajo en esos días. En este caso, de mutuo acuerdo entre las partes, se puede designar otros días de la semana para el descanso obligatorio.

La jornada realizada entre las 19h00 y las 06h00 se la califica como nocturna y tiene un recargo del 25% sobre el monto de la remuneración que regularmente de paga durante la jornada matutina. Se entiende por horas suplementarias aquellas horas de trabajo siguientes a la jornada ordinaria. No pueden exceder de cuatro horas al día y doce a la semana. Las horas suplementarias de trabajo desarrolladas durante el día y hasta las 24h00 tienen un recargo del 50% sobre la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria.

Para determinar el monto a pagar por las horas suplementarias se toma en cuenta únicamente el sueldo y no los beneficios adicionales. Si las horas suplementarias tienen lugar entre las 24h00 y las 06h00, el recargo será del 100%. Este recargo también se aplica cuando el trabajo suplementario se lo realiza en días sábados o domingos.

Análisis: En efecto una jornada de trabajo constituye el tiempo durante el cual el trabajador está a la disposición del patrón para desarrollar sus labores. Por tanto la jornada de trabajo representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio a la empresa, que es de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, sin tomar en cuenta las horas extras y suplementarias.

Beneficio: VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS

Todo empleado tiene derecho a gozar de 15 días de vacaciones ininterrumpidas cada año. Luego del quinto año de trabajo para el mismo empleador, el empleado tiene derecho a un día adicional de vacación por cada año excedente. Los días adicionales de vacación no pueden ser más de 15 y es facultad del empleador el compensarlos en dinero.

El derecho a gozar las vacaciones nace al completar el año de servicio. El empleador tiene el derecho de determinar el período dentro del cual el empleado gozará sus vacaciones. La vacación es pagada. El pago equivale a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante el año inmediato anterior. Para el cálculo se computará todo lo percibido por el trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias, comisiones y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa.

Además de los feriados locales, las fechas que constan a continuación son feriados nacionales y constituyen días de descanso obligatorio: 1 de Enero, Viernes Santo, 1 de Mayo, 24 de Mayo, 10 de Agosto, 9 de Octubre, 2 de Noviembre, 3 de Noviembre y 25 de Diciembre.

Análisis: Las vacaciones constituyen uno de los derechos fundamentales e irrenunciables del trabajador, ya que el periodo vacacional es uno de los más esperados por la mayoría de los empleados luego de cumplir un año trabajando en la misma empresa, por ende la Empresa debe otorgar un descanso de quince días remunerado, a más tardar dentro del año subsiguiente. Sin embargo las vacaciones no pueden ser sustituidas por una compensación económica, pues el derecho a vacaciones es un derecho del trabajador que le garantiza, más que el reposo, su desarrollo personal. Dentro de las vacaciones se incluyendo los días feriados locales.

Beneficio: REMUNERACIÓN

El pago de la remuneración puede estipularse por horas o días, si las labores del trabajador no son permanentes o si se trata de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se trata de labores estables y continuas. Si el empleado labora dentro de un régimen de jornada parcial, su remuneración deberá pagarse en proporción a lo que le correspondería por la jornada completa.

La remuneración se pacta libremente entre las partes. Existe un salario mínimo vital general, actualmente de \$ 4, utilizado exclusivamente para propósitos referenciales. Existe un salario mínimo de S 264,00 en el 2011. También existen salarios mínimos sectoriales para distintas ramas de actividad. Los salarios mínimos sectoriales son normalmente mayores que el salario mínimo y se fijan anualmente. Ningún empleado puede percibir un salario menor al salario mínimo aplicable, aun cuando así se haya

pactado libremente entre las partes. Además del sueldo, la remuneración se compone de otros beneficios adicionales, a saber:

- ✓ DÉCIMO TERCERA REMUNERACIÓN.- Este pago se realiza hasta el 24 de diciembre de cada año y es equivalente a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso. Para calcular el monto a pagar se debe considerarse el sueldo, horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa.

Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, la décimo tercera remuneración equivale a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el tiempo laborado. En otras palabras tiene derecho a recibir un valor proporcional.

- ✓ DÉCIMO CUARTA REMUNERACIÓN.- Debe cancelarse hasta el 15 de agosto de cada año, en las regiones Sierra y Oriente, y hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular, y corresponde a un valor equivalente a un salario mínimo. Abarca el período comprendido entre el 1 de septiembre del año anterior y el 31 de agosto del año en curso para las regiones Sierra y Oriente, y entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso para las regiones Costa e Insular.

Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, tiene derecho a que se le pague esta remuneración en proporción al tiempo trabajado.

- ✓ FONDO DE RESERVA.- Se paga después del primer año de trabajo y equivale a un mes de sueldo o salario. Debe depositarse anualmente en el Instituto de Seguridad Social Ecuatoriano.

Análisis: El trabajo es la fuerza laboral que el trabajador ofrece al empleador a cambio de un valor agregado, por ende toda actividad realizada por el trabajador será remunerado ya que a igual trabajo corresponde igual remuneración, por tanto ningún empleado puede percibir un salario menor al salario mínimo vital. Además del sueldo la remuneración se compone de otros beneficios adicionales como décimo tercera y cuarta remuneración incluido el fondo de reserva que el trabajador tiene derecho percibir sin alteraciones ni disminuciones.

Beneficio: PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES

El empleador está obligado a distribuir entre sus empleados y trabajadores el 15% de las utilidades netas del año. El monto es deducible para propósitos tributarios.

Si el empleador entrega durante el año a sus empleados o trabajadores bonos iguales o superiores a lo que les correspondería por concepto de utilidades, no está obligado a distribuir el 15% de utilidades antes referido.

Análisis: La participación de los trabajadores en las utilidades líquidas anuales del empleador constituye un reconocimiento económico a favor de quienes intervienen en su generación. Por lo general todos los empleadores que persiguen fines de lucro reconocerán en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas generadas durante su periodo económico, este beneficio representa un elemento conciliador entre el patrono y trabajador, pues estimula la producción, reduce los conflictos individuales y colectivos del trabajo. Por tanto el empleador o empresa

deberá cancelar las utilidades correspondientes individualmente en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades.

Beneficio: SEGURIDAD SOCIAL Y JUBILACIÓN PATRONAL

El empleador está obligado a afiliar a sus empleados o trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Para el efecto deberá presentar un aviso de entrada al IESS en el formulario proporcionado por esta institución. El empleador contribuye con aproximadamente el 12.15% y el empleado con aproximadamente el 9.35% del sueldo o salario mensual.

Esta obligación existe inclusive cuando el empleador proporciona un seguro privado para sus empleados o trabajadores e incluye a funcionarios expatriados.

Los riesgos básicos cubiertos por el IESS son: enfermedad, maternidad, jubilación por invalidez o por vejez, accidentes de trabajo, enfermedad profesional, cesantía y muerte.

Cuando un empleado completa 25 años de servicio para el mismo empleador, este está obligado a asumir la jubilación patronal. La pensión jubilar no puede ser menor a US\$ 20, si es beneficiario de doble jubilación, o US\$ 30 si solo es beneficiario de la jubilación patronal; ni mayor que el salario básico unificado del último año de trabajo. Las partes pueden convenir en la entrega de un fondo de jubilación, que sustituye a la pensión jubilar.

Análisis: El IESS protege a los trabajadores con relación laboral o sin ella, contra las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, discapacidad, cesantía,

invalidez, vejez y muerte. Por ende los trabajadores afiliados al IESS gozaran del derecho a la jubilación por parte del patrono el cual representa un beneficio para los trabajadores que han laborado veinte y cinco años o más en la misma empresa de manera continua o interrumpidamente, la jubilación implica el abandono de una actividad laboral, por consiguiente la jubilación puede ser por vejez, invalidez, edad avanzada, dicha pensión vitalicia no puede ser menor ni superior a los que establece la ley.

Beneficio: TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral entre las partes puede terminar por una de las siguientes causas:

- ✓ Mutuo acuerdo entre las partes.
- ✓ Vencimiento del plazo del contrato.
- ✓ Terminación del empleador (desahucio).
- ✓ “Visto Bueno” (causales establecidas en la ley para que una de las partes termine la relación laboral unilateralmente).
- ✓ Despido intempestivo.

Si una de las partes desea dar por terminado un contrato de trabajo a plazo fijo al vencimiento del plazo, deberá notificar a la otra parte su decisión a través de las autoridades laborales. Esto se conoce como “desahucio”.

En el caso de contratos de trabajos eventuales, ocasionales y de temporada esta notificación no es necesaria.

En caso de faltas cometidas por el empleado, el empleador deberá terminar la relación laboral, previa la autorización de las autoridades laborales. Esto se conoce como “Visto Bueno”.

Causas para terminar el contrato de trabajo están detalladas en la ley, se refieren a:

- ✓ Faltas o atrasos injustificados por más de tres días consecutivos.
- ✓ Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos y a disposiciones del empleador.
- ✓ Ineptitud manifiesta en el desempeño del trabajo.
- ✓ Injurias u ofensas al empleador.

El trámite de “Visto Bueno” debe iniciarse dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que el empleado cometió la falta. Si la autoridad laboral no concede el “Visto Bueno”, el empleado podrá continuar en sus funciones o podrá considerarse que fue despedido intempestivamente, con la consiguiente indemnización.

La relación laboral puede suspenderse al momento de iniciar el trámite de “Visto Bueno”, si el empleador deposita ante las autoridades laborales un valor equivalente a la última remuneración mensual del empleado. Cuando el empleador termina unilateralmente la relación con el empleado, o cuando se niega el trámite de “Visto Bueno”, se produce un despido intempestivo.

En este caso, el empleado tiene derecho a que se le reconozcan las indemnizaciones que se detallan a continuación, dependiendo del tipo de contrato de trabajo:

1. CONTRATOS A PLAZO INDEFINIDO.

En relación al tiempo de servicio:

- ✓ Hasta tres años de servicio: el valor correspondiente a tres meses de remuneración.
- ✓ Más de tres años: el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio hasta un máximo de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de año se considera como año completo para efectos de cálculo.

Un bono equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio.

Los trabajadores que hubieren completado más de 20 años y menos de 25 años de servicio para el mismo empleador sean estos continuos o interrumpidos, tendrán derecho a la jubilación patronal proporcional.

2. TERMINACIÓN DEL CONTRATOS A PLAZO FIJO.

El empleador podrá elegir entre una indemnización equivalente al 50% de la última remuneración mensual por cada mes que faltare para completar el contrato, o la indemnización aplicada a los contratos a plazo indefinido. Un bono equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio. Para efectos del cálculo de las indemnizaciones, se considerará como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especie, inclusive lo que percibiere por trabajos suplementarios o extraordinarios, comisiones o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa o negocio.

Se excluyen el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, el décimo tercero y décimo cuarta remuneraciones, y los componentes salariales en proceso de incorporación, mientras estos no se incorporen al sueldo o salario.

Análisis: En este aspecto la terminación de la relación laboral comprende la finalización o la disolución de las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, las causas pueden ser diversas, por consiguiente la relación laboral, termina cuando se rompe el compromiso tanto de derechos como de obligaciones.

En efecto la relación de trabajo que exceda de un año pasa hacer un contrato por tiempo indefinido, en este tipo de contrato no se establece un límite en la prestación de los servicios. Por ende, celebrar un contrato entre empleador y trabajador donde la relación laboral sea de carácter indefinido constituye un beneficio para los trabajadores, ya que pueden acceder a la jubilación patronal, siempre que, el trabajador hubiere prestado más de 20 años de servicio para la misma empresa ya sea de forma continua o interrumpida.

En los contratos a plazo fijo, este se caracteriza por tener un tiempo cierto y determinado de duración, donde se conoce la fecha de inicio y la fecha de finalización, cuya duración no puede ser menor a un año ni mayor a dos años. Las partes deberán preavisar la extinción del contrato con antelación cuando menos con treinta días, de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Beneficio: TRABAJO DE MUJERES

Las mujeres pueden laborar la jornada ordinaria de trabajo. En caso de embarazo, se prohíbe el trabajo de la mujer durante doce semanas posteriores al parto. Durante este período el empleador debe pagar el 25% del sueldo o salario y el 75% restante le corresponde pagar al IESS. Durante nueve meses posteriores al parto, la mujer tiene un horario especial de lactancia. En este caso, la jornada de trabajo es de seis horas diarias y el empleador reconocerá una remuneración completa.

Análisis. No cabe duda que tanto el hombre como la mujer son iguales y merecen igual atención como protección, es por eso que, la mujer durante el embarazo y después del parto goza de estabilidad laboral, ya que no se puede dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente, puesto que puede reincorporarse a sus labores dentro de la empresa. De modo que la mujer recibe la protección de las normas laborales frente a las infracciones del empleador. Aunque las infracciones no solamente se cometen en el sector privado sino también en el público y se mantienen no sólo respecto a la maternidad o a la posibilidad de ser contratadas, sino en la de ascender, en la de ocupar puestos de jerarquía, en los puestos que involucren toma de decisiones y niveles remuneratorios altos.

Beneficio: TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

Análisis: La inclusión al trabajo permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia sobre todo apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo, ya que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población. En efecto previa a su ubicación laboral, estas personas deben someterse a evaluación del perfil, el cual comprende evaluación de aptitudes laborales y valoración médica. Precisamente para la inclusión al trabajo el empleador tiene la obligación de implementar las medidas necesarias y adecuadas para el desempeño de las labores de personas con discapacidad, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

3.8. APLICACIÓN DE INDICADORES

La aplicación de los indicadores se realizó en base a las encuestas aplicadas a los gerentes de las 39 empresas comerciales de la ciudad de Latacunga y de la entrevista realizada al Sr. Pedro Altamirano gerente del “Supermercado NACIS”, dependiendo del indicador aplicado:

3.8.1. Indicadores de Eficiencia

La entrevista realizada al Sr. Pedro Altamirano gerente del “Supermercado NARCIS”, sirvió de apoyo para aplicar indicadores de eficiencia, respecto a las capacitaciones. No obstante para determinar la responsabilidad de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga con relación al pago de un salario básico unificado se efectuó el respectivo cálculo con sus análisis:

✓ PAGO DE SALARIO BÁSICO UNIFICADO

$$\text{Pago SBU} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que pagan el salario básico}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas encuestadas}} = \frac{39}{39} = 1 * 100 = 100\%$$

Al aplicar este indicador se determinó que los Gerentes de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga pagan un salario básico unificado de \$ 264 en el año 2011 por el servicio recibido, ya que su grado de responsabilidad es del 100%.

✓ CAPACITACIÓN A EMPLEADOS

$$\begin{aligned} \text{Capacitaciones} &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que proporcionan capacitaciones}}{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores beneficiarios de las capacitaciones}} \\ &= \frac{27}{35} = 0,77 * 100 = 77\% \end{aligned}$$

El 77% de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga proporcionan capacitaciones a los empleados, a fin de incrementar el nivel de desempeño tanto del trabajador como de las actividades, lo cual constituye un beneficio mutuo.

3.8.2. Indicadores de Cumplimiento

El Indicador de Cumplimiento permite medir el nivel de cumplimiento de las obligaciones patronales que las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga tienen para con sus colaboradores, respecto al; contrato de trabajo, pago de horas extras y suplementarias, jubilación de los trabajadores, beneficios sociales otorgados a los trabajadores. Para ello se efectuó lo siguiente:

✓ CONTRATO DE TRABAJO

$$\begin{aligned}\text{Cumplimiento} &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que firman contrato de trabajo}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas encuestadas}} \\ &= \frac{33}{39} = 0,85 * 100 = 85\%\end{aligned}$$

Los Gerentes de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, alcanzan un nivel cumplimiento del 85%, por firmar contratos de trabajo, cuando se contrata personal para la empresa.

✓ PAGO DE HORAS EXTRAS Y SUPLEMENTARIAS

$$\begin{aligned}\text{Cumplimiento} &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que cumplen con el pago Horas Ext. Sup.}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas encuestadas}} \\ &= \frac{39}{39} = 1 * 100 = 100\%\end{aligned}$$

En cuanto al pagos de horas extras y suplementarias a sus colaboradores, las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga cumplen con un 100%, este porcentaje es importante porque se alcanza a divisar que se cumple conforme a lo que establece la ley.

✓ **JUBILACIÓN DE TRABAJADORES**

$$\begin{aligned} \text{Cumplimiento} &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que cumplen con la jubilación}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas encuestadas}} \\ &= \frac{1}{39} = 0,03 * 100 = 3\% \end{aligned}$$

Las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga frente a la jubilación de sus trabajadores poseen un nivel de cumplimiento del 3%, puesto que dichas empresas tienen pocos años de existir en el mercado.

✓ **BENEFICIOS SOCIALES OTORGADOS A LOS TRABAJADORES**

$$\begin{aligned} \text{Cumplimiento} &= \frac{\text{N}^\circ \text{ de empresas que brindan todos los beneficios a sus trabajadores}}{\text{N}^\circ \text{ de empresas encuestadas}} \\ &= \frac{30}{39} = 0,77 * 100 = 77\% \end{aligned}$$

Conforme al código de trabajo el patrono debe proporcionar todos los beneficios sociales establecidos, en tal sentido las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga poseen un nivel de cumplimiento del 77%. Además contar con un botiquín de primeros auxilios e indemnizar a los empleados por algún accidente que sufriesen en el lugar de trabajo constituye un beneficio para el trabajador.

3.9. ANÁLISIS DE LOS BENEFICIOS Y PERJUICIOS DEL TALENTO HUMANO DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE LATACUNGA POR LAS REFORMAS LABORALES APLICADAS EN LA ÚLTIMA DÉCADA.

Las conquistas laborales son conquistas sociales. Nacidas de las luchas y sacrificio de los pueblos y sus trabajadores.

El Código de Trabajo, constituye un factor determinante que regula en primer lugar los derechos y obligaciones en el sector laboral productivo de los trabajadores y empleados del país, mediante reformas para establecer una estabilidad laboral hacia dicho sector.

Por tanto del análisis de las reformas laborales de la última década surgió diversos beneficios a favor del talento humano de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga y perjuicios en contra de los mismos, señalados a continuación:

3.9.1. Beneficios del Talento Humano de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga:

- ✓ Jornada de trabajo
- ✓ Vacaciones y días festivos
- ✓ Remuneración
- ✓ Décimo tercera remuneración
- ✓ Décimo cuarta remuneración

- ✓ Fondo de reserva
- ✓ Participación en las utilidades
- ✓ Seguridad social y jubilación patronal
- ✓ Terminación de la relación laboral
- ✓ Trabajo de mujeres

Otros beneficios que poseen, son aquellos beneficios Adicionales: Los más recurrentes suelen ser, seguro médico y de vida, transporte, alimentación, uniformes, tarjetas de descuento en compras en supermercados, préstamos en condiciones favorables, becas de estudio, subsidios.

Además al aplicar las encuestas a las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga el talento humano de dichas empresas perciben un salario básico unificado, también las empresas para contratar personal nuevo firman un contrato de trabajo, el mismo que constituye una garantía para el trabajador, a más de ello reciben beneficios como el pago de horas extras y suplementarias, la indemnización y las respectivas capacitaciones, igualmente las empresas cuentan con los implementos necesarios como Botiquín de primeros auxilios en caso de suscitarse alguna emergencia en el lugar de trabajo.

3.9.2. Perjuicios del Talento Humano de las Empresas Comerciales de la ciudad Latacunga:

Los perjuicios puede suceder en su lugar de trabajo ya que el trabajador se ve rodeado de una serie de riesgos que si no se conocen o no están estudiados y evaluados, pueden desencadenar una alteración a la salud; propiciada por un accidente de

trabajo, una enfermedad profesional, o una enfermedad común derivada de las condiciones de trabajo.

Por otro lado aunque se habla de justicia social, equidad, existen violaciones de los derechos Laborales, de acuerdo al análisis de las reformas laborales detalladas a continuación:

- ✓ La eliminación del contrato por horas perjudica al empleado que trabaje bajo este tipo de modalidad en las empresas comerciales, lo que impide tener una fuente de ingreso para el sustento de él y la de su familia.
- ✓ Los empleados discapacitados se sienten perjudicados, pues muchas de las empresas no están preparadas para integrar al trabajo a personas con discapacidad, por ende no existen los medios adecuados para que lleve a cabo las actividades.
- ✓ La rotación del personal es un modo más común de evadir responsabilidades laborales, al impedir que los empleados generen antigüedad para que no gocen de la jubilación patronal por los años de servicios prestados.
- ✓ Con las nuevas reformas laborales surgen nuevas reformas laborales y como respuesta a ello surgen los despidos para romper el compromiso con el trabajador y así negarles la estabilidad laboral.

Del mismo modo se derivan otros perjuicios para el talento humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga, ya que el empleador conociendo de los derechos y obligaciones de los trabajadores en los distintos medios de comunicación no cumplen con sus obligaciones laborales en un 100%.

3.10. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado un amplio análisis de las reformas laborales de la última década surgió las siguientes conclusiones:

- ✓ A partir del año 2000; el Ecuador, ha vivido una evolución histórica, pues se ha expedido una serie de reformas laborales tendientes a flexibilizar las relaciones obrero- patronales. Reformas que brindan beneficios importantes, garantizando y protegiendo a los trabajadores en busca de aumentar su bienestar.
- ✓ Los beneficios obtenidos por el Talento Humano de las empresas comerciales de la ciudad de Latacunga son diversas, beneficios que en la actualidad no se las cumple en un 100%, ya que los beneficios tienen un costo, y la gran mayoría de las empresas apenas han logrado crecer, y luchan por sostener sus niveles de rentabilidad que cada vez se reducen más.
- ✓ El crecimiento de las empresas comerciales en la ciudad de Latacunga y en otras ciudades del País, aún en los escenarios más complicados, no se detiene, pese a ello los requerimientos de las empresas se vuelven cada vez más exigentes, con relación al Capital Humano, puesto que disponer con personas mejor preparadas, que aportan con creatividad, soluciones, las organizaciones se ven beneficiadas con mejores resultados, que les permiten incrementar sus ganancias por ende mejorar de forma sostenida el nivel de ingresos de sus colaboradores.

3.11. RECOMENDACIONES

Una vez establecido las respectivas conclusiones se desprende las siguientes recomendaciones:

- ✓ Expedir reformas en materia laboral constituye una gran responsabilidad, por ello es necesario que el gobierno en curso, ejecute el diagnostico actual del país, en virtud del cual dichas reformas repercutan de mejor manera, para que los cambios sean en beneficio mutuo de los empleadores y trabajadores, quienes son como las dos caras de una misma moneda, no se puede privilegiar a la una en desmedro de la otra.

- ✓ Mejorar el nivel de vida de los trabajadores, otorgando los beneficios que corresponde a cada uno de ellos, puesto que constituye un derecho que no se les puede negar, independientemente de la condición económica de cada empresa.

- ✓ Compensar al Talento Humano, con buenos salarios, capacitación y beneficios, permite a las organizaciones crecer y desarrollarse, por tanto es necesario que sus colaboradores se sienten retribuidos por su trabajo, para que puedan llevar una vida digna a través de su esfuerzo y dedicación, además puedan cubrir las necesidades al menos las básicas de su grupo familiar.

3.12. GLOSARIO

Aporte individual.- Es un valor que tiene que aportar del sueldo el empleado para su beneficio al IESS.

Aportes patronal.- Es un beneficio que recibe el empleado para tener derecho a todos los servicios que presta el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Control.- El proceso de medir los actuales resultados en relación con los planes, diagnosticando la razón de las desviaciones y tomando las medidas correctivas necesarias.

Coyuntura económica.- Conjunto de circunstancias externas que aconsejan o desaconsejan emprender una determinada actividad económica.

Cesantía.- Prestación social que todo empleador debe reconocer a sus trabajadores con el fin de que éstos puedan atender sus necesidades primarias en caso de quedar cesante.

Dirección.- Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La relación y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección.

Dividendos.- Es la retribución a la inversión que se otorga en proporción a la cantidad de acciones poseídas con recursos originados en las utilidades de la empresa durante un periodo determinado y podrá ser entregado en dinero o en acciones.

Despidos unilaterales.- Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

Despidos intempestivos.- Cuando el empleador despide al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

Estructura organizacional.- Es la organización de funciones, actividades y responsabilidades que deben cumplir los empleados de una empresa; es un sistema de labores que desarrollan los empleados para trabajar en equipo, de forma eficaz para así poder alcanzar las metas propuestas en el plan estratégico y plan de empresa.

Ejecución.- Realizar una cosa o dar cumplimiento a un proyecto, encargo u orden.

Emprender.- Es un acto del pensamiento planificado y concebido para ser accionado hacia objetivos claros de intencionalidad, es un acto de la acción funcional y creativa de la genialidad humana, hecha por un ser hacedor y realizador, ¡un ser emprendedor!, un constructor de ideas y sueños.

Estabilidad Laboral.- Es el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiriera el derecho de su jubilación.

Flexibilidad laboral.- Hace referencia a la fijación de un modelo regulador de los derechos laborales que elimine trabas y regulaciones para contratar y despedir empleados por parte de las empresas y organizaciones privadas.

Financiación.- Es el acto de dotar de dinero y de crédito a una empresa, organización o individuo, es decir, conseguir recursos y medios de pago para destinarlos a la adquisición de bienes o servicios para el desarrollo de las actividades económicas.

Gestión.- Hace referencia a la acción o consecuencia de administrar o gestionar algo.

Legislación.- Un cuerpo de leyes que regulan una determinada materia o al conjunto de leyes de un país.

Laboral.- Comprende todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

Nivel operativo.- Ejecuta o realiza las actividades y tareas en forma rutinaria y por el reflejo, y que al realizarlas, permitirá el cumplimiento de las acciones tácticas que acercan al logro de los objetivos estratégicos.

Niveles jerárquicos.- Es indispensable como mecanismo funcional para la adecuada delegación de funciones, como canal de comunicación (conducto regular) y para ejercer racionalmente la coordinación y supervisión.

Organización.- Es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados fines, los cuales pueden ser de lucro o no.

Oferta.- Se define como aquella cantidad de bienes o servicios que los productores están dispuestos a vender a los distintos precios de mercado. Hay que diferenciar la oferta del término cantidad ofrecida, que hace referencia a la cantidad que los productores están dispuestos a vender a un determinado precio.

Planeación.- Consiste en la formulación del estado futuro deseado para una organización y con base en éste plantear cursos alternativos de acción, evaluarlos y así definir los mecanismos adecuados a seguir para alcanzar los objetivos propuestos.

Reforma.- Es aquel cambio que se propone, proyecta o bien se ejecuta sobre determinada cuestión con el objetivo de conseguir una innovación o una mejora en el rendimiento, la presentación, entre otras cuestiones.

Relaciones Laborales.- Son aquellas prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre asalariados, empresarios y Estado.

Retroalimentar.- Es el proceso en virtud el cual al realizar una acción, con el fin de alcanzar un determinado objetivo, se realimenta las acciones previas de modo que las acciones sucesivas tendrán presente el resultado de aquellas acciones pasadas.

Reclutar.- Conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización.

Staff.- Está formado por personas o departamentos que no mandan directamente sobre quienes forman la línea, sino que les asesoran o apoyan y realizan funciones especializadas que se sustraen a los departamentos de línea.

Seguridad Social.- Es un derecho irrenunciable e imprescriptible de todo trabajador ecuatoriano que labora con o sin relación laboral. Para hacer efectivos sus derechos el trabajador o servidor público debe exigir a su empleador que lo afilie al IESS desde el primer día de labores. El pago de aportaciones al IESS no son impuestos, son contribuciones económicas depositadas a favor de cada trabajador a cambio de lo cual el IESS le proporciona los siguientes seguros: riesgos del trabajo, Enfermedad común, Maternidad, vejez, Cesantía, Mortuoria y seguro de sobrevivientes.

Tutela.- Es una institución jurídica que tiene por objeto la guarda de la persona y sus bienes, o solamente de los bienes o de la persona, de quien, no estando bajo la patria potestad, es incapaz de gobernarse por sí mismo por ser menor de edad o estar declarado como incapacitado.

Valor Actual Neto.- Es un procedimiento que permite calcular el valor presente de un determinado número de flujos de caja futuros, originados por una inversión.

3.13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CITADA

- ✓ HURTADO C, Darío, “*Principios de Administración*”, Primera Edición, Medellín – Colombia 2008. Pág. 46.
- ✓ HERRERO P, Julián, “*Administración, Gestión y Comercialización en las Pequeñas Empresas*”, Tercera Edición, Madrid – España 2011. Pág. 65.
- ✓ DÍEZ C, Luis y López Joaquín, “*Dirección financiera*”, Segunda Edición, Prentice Hall, México 2008. Pág. 2.
- ✓ ATEHORTÚA H, Federico, Bustamante Ramón y Valencia Jorge, “*Sistema de Gestión Integral*”, Primera Edición, Medellín – Colombia 2008. Pág. 132
- ✓ ZAPATA S, Pedro, “*Contabilidad General*”; Sexta Edición Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A México 2008. Pág. 5.
- ✓ HERNÁNDEZ R, Sergio “*Administración*”, Segunda Edición, Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., México 2008. Pág.7.
- ✓ KOONTZ, Harold “*Elementos de Administración*”, Séptima Edición, Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., México 2008. Pág. 13.
- ✓ ROJAS, Servulo Anzola, “*Administración de Pequeñas Empresas*”, Primera Edición, Mc Graw Hill Interamericana de México S.A., 2010. Pág. 70.
- ✓ DESSLER, Gary “*Administración de Recursos Humanos*”, Decimoprimer Edición, Prentice Hall, México 2009. Pág. 2.

- ✓ CHIAVENATO, Idalberto, “*Gestión del Talento Humano*”, Tercera Edición, Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A, México 2009. Pág. 7.
- ✓ ESCUDERO R, Ricardo, “*Reforma de la Legislación Laboral*”, Primera Edición, España 2009. Pág. 33.
- ✓ GÓMEZ E, Sehir, “*Legislación Laboral*”, Sexta Edición, Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A., Bogotá – Colombia 2008. Pág. 12.

CONSULTADA

- ✓ COLEGIO DE BACHILLERES, *“Introducción a la Administración de Recursos Humanos”*, Segunda Edición, México 2008.
- ✓ ENA Belén, DELGADO Susana, *“Gestión Administrativa del Personal”*, Segunda Edición. Tomo II. 2008.
- ✓ ARIAS GALICIA, Fernando, *“Administración de Recursos Humanos”*, Octava Edición. México 2011.
- ✓ DOSSIER, Gary, *“Administración de Personal”*, Sexta Edición, México 2008.
- ✓ KOONTZ, Harold y DONELL CIRIL, *“Administración”*, Quinta Edición, México 2009.
- ✓ ORTIZ Fernando, *“Legislación Laboral”*, Décima Edición, Ecuador 2010.
- ✓ CASTILLO, José, *“Administración de Personal”*; Cuarta Edición, México 2008.

VIRTUAL

- ✓ GARZA Enrique, "Reflexiones Acerca de la Reforma Laboral"; disponible en la web: <http://docencia.izt.uam.mx/> (consulta 02/01/2012; 18:55)
- ✓ ARANGIZ Manu Robles, "Reforma Laboral"; disponible en la web: <http://www.mrafundazioa.org/es/multimedia/presentaciones/reforma-laboral> (consulta 23/01/2012; 12:30)
- ✓ ESTRADA Roberto, "El mercado salarial y laboral en el Ecuador"; disponible en la web: <http://www.deloitte.com/> (consulta 19/02/2012; 09:03)
- ✓ VARELA Marcelo, "Salario e inflación en Ecuador" disponible en la web: <http://www.flacsoandes.org/web/> (consulta 22/03/2012; 09:50)
- ✓ PEÑA Eduardo, "Aumento salarial sin aumento de productividad del trabajo genera desempleo e incremento de precios"; disponible en la web: <http://www.lacamara.org/ccg/> (consulta 30/04/2012; 10:28)
- ✓ INEC, "Reporte mensual de inflación diciembre 2011" disponible en la web: <http://www.inec.gob.ec/> (consulta 8/12/2012; 10:26)
- ✓ Cámara de Comercio de Guayaquil, "Reporte de Inflación"; disponible en la web: <http://www.lacamara.org/2011/inflacion>. (consulta 22/12/2012; 11:45)
- ✓ GUEVARA Pablo, "Compensación por Salario Digno"; disponible en la web: <http://www.camaradecomercioamericana.org/> (consulta 22/06/2013; 17:32)
- ✓ VACAS José Francisco, "Procedimiento para el cálculo, pago y control de cumplimiento de la compensación económica para el salario digno correspondiente al año 2011"; disponible en la web: <http://www.correolegal.com.ec/> (consulta 22/06/2013; 18:46)

ANEXO

ANEXO 1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS**

Entrevista dirigido al Gerente del “SUPERMERCADO NARCIS”

ENTREVISTA

- 1. ¿Qué es la Reforma Laboral para Usted?**
.....
.....
- 2. ¿El departamento de Recursos Humanos recibe capacitaciones constantes?**
.....
.....
- 3. Cuantas personas laboran dentro de la empresas y como están distribuidas?**
.....
.....
- 4. ¿Qué beneficios reciben los trabajadores de la empresa?**
.....
.....
- 5. Dentro de la empresa existen personas discapacitadas trabajando como lo establece la ley?**
.....
.....
- 6. Los sueldos y salarios son pagados en la fecha establecida?**
.....
.....

7. ¿Otorga vacaciones a los trabajadores de acuerdo a los años de servicios prestados a la empresa?

.....
.....

8. ¿Considera usted que es necesario instaurar nuevas Reformas Laborales? En qué.

.....
.....

9. ¿Se ve afectado la empresa con la instauración de Reforma Laborales en beneficio de los trabajadores?

.....
.....

10. ¿Los trabajadores son afiliados al IESS desde el primer día que ingresan a prestar sus servicios a la empresa?

.....
.....

ANEXO 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

Encuesta dirigido a los Gerentes de las Empresas Comerciales de la ciudad de Latacunga, con fines académicos.

Objetivo: Recopilar información suficiente para llevar a cabo la presente investigación y en base a ello determinar los beneficios y perjuicios del talento humano.

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas y contéstelas con claridad y honradez. Su información permitirá obtener información objetiva y veraz.

CUESTIONARIO

1) **¿Cuánto conoce usted de los derechos y obligaciones que tienen los trabajadores en las empresas comerciales?**

Mucho

Poco

2) **¿En que medios de comunicación se ha informado sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores?**

TV

Prensa

Radio

otros _____

Internet

3) **¿La empresa paga el salario básico unificado a sus trabajadores por el servicio recibido?**

Si

No

4) **¿Los trabajadores demuestran inconformidad con respecto al pago de la remuneración que le corresponde a cada uno?**

Si

No

Porqué.....

5) **Para contratar personal, se firma algún tipo de contrato de trabajo?**

Si

No

6) **¿Cuántos de los beneficios sociales establecidos en el código de trabajo brinda la empresa a sus trabajadores?**

Todos

Algunos

Ninguno

7) **¿En el caso de que un trabajador labore más de ocho horas diarias, se le paga horas extras y suplementarias?**

Si

No

8) **¿En caso de que un trabajador sufra algún accidente durante la jornada de trabajo, la empresa cuenta con un botiquín de primeros auxilios?**

Si

No

9) **¿Usted indemniza a los trabajadores que sufrieren algún accidente en el lugar de trabajo?**

Si

No

10) ¿Se proporciona capacitaciones continuas a los trabajadores a fin de obtener un alto nivel de desempeño de las actividades a realizar por los mismos?

Si

No

11) ¿Son jubilados los trabajadores que han prestado su servicio por veinte y cinco años o más la empresa?

Si

No

Porqué.....

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: CAJAS NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 4: PRODUCTOS NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercado

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 5: EMBUTIDOS NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 6: PRODUCTOS PERECIBLES NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 7: ARTÍCULOS PARA EL HOGAR NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 8: CARNES NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 9: PRODUCTOS DE ASEO NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 10: PERFUMERÍA NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 11: LICORERÍA NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas

ANEXO 12: FACHADA DE NARCIS SUPERMERCADO



Fuente: Narcis Supermercados

Elaborado por: Las Tesistas