



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y FINANZAS

**REESTRUCTURACIÓN FINANCIERA EN LAS EMPRESAS
COMERCIALIZADORAS DE EMPAQUES PLÁSTICOS CON LA APLICACIÓN
DE LA REFORMA AL CÓDIGO LABORAL ECUATORIANO**

**Tema de Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al
Grado de Magister en Auditoría y Finanzas**

AUTORA:

LUCÍA DEL CARMEN MERA TALAHUA

DIRECTOR:

CHRISTIAN PAÚL MARÍN MBA.

Quito, Ecuador

2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Lucía del Carmen Mera Talahua, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

LUCIA DELCARMEN MERA TALAHUA

C.I. 1717216905

INFORME DE APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

En mi calidad de Director del Trabajo de Grado presentado por la señorita Lucía del Carmen Mera Talahua, previo a la obtención del Grado de Magister en Auditoría y Finanzas, considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y disposiciones emitidas por la Universidad Tecnológica Equinoccial por medio de la Dirección General de Posgrado para ser sometido a la evaluación por parte del Tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, a los 30 días del mes de marzo de 2015.

MBA. CRISTHIAN PAUL MARIN LIMAICO
CI. 1709534091

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres, quienes han inculcado en mí el valorar cada esfuerzo personal, así como enseñarme a que la mejor herencia es el estudio. A ellos que han sabido día a día impulsarme para la culminación de la meta trazada, por su apoyo incondicional a pesar de los tropiezos a lo largo de mi vida y sobre todo por sus muestras de cariño y comprensión.

A mi persona especial, Raúl, quien me animó a concluir lo que empecé algún día y a planificar nuevos proyectos a futuro, a sus consejos y comentarios que dieron realce a este trabajo, y en especial a su cariño sincero.

A mis sobrinos, a quienes espero servir de ejemplo en su vida, y sepan que no es fácil alcanzar todo lo que uno anhela, pero con sabiduría, paciencia y amor en las cosas que se propongan, podrán romper todas las barreras que aparezcan y llegar mucho más lejos que sus antecesores.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a Dios, por haberme concedido el tiempo suficiente, la paciencia, la decisión y el ánimo para poder culminar con este objetivo.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial por abrirme sus puertas y poder conseguir un logro académico muy valioso para mi vida profesional y personal. A sus catedráticos por compartir sus conocimientos y experiencias.

De la misma manera, para el director de tesis Paul Marín, quien ha sabido tener la paciencia suficiente, espíritu motivador y gran aporte para el desarrollo del presente trabajo de tesis.

A la empresa en la que laboro, por su comprensión y apoyo con la dotación de información requerida, así como su apertura para la exposición de la investigación.

Y finalmente a mi toda mi familia y amigos, por sus palabras de aliento y su voto de confianza en las capacidades de la autora.

CONTENIDO

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Contextualización del Problema.....	1
1.2 Planteamiento del Problema	2
1.3 Marco Teórico	4
1.3.1 Conceptos Básicos	4
1.3.2 Normativa Legal.....	6
1.3.3 Metodología de Reestructuración Financiera	8
1.4 Objetivos de la Investigación	9
1.4.1 Objetivo General.....	9
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10
1.5 Proposiciones de la Investigación	10
1.6 Justificación	11
ANTECEDENTES DE LA EMPRESA ALITECNO S.A.	14
2.1 Generales	14
2.1.1 Generalidades	14
2.1.2 Ubicación	15
2.1.3 Actividad	15
2.1.4 Organigrama Estructural.....	16
2.2 Direccionamiento Estratégico.....	17
2.2.1 Misión	17
2.2.2 Visión	18
2.2.3 Objetivos.....	19
2.2.3.1 General.....	19
2.2.3.2 Específicos	19
2.2.5 Mercado.....	21
2.2.6 Análisis FODA.....	23
2.2.6.1 Análisis Interno	23
2.2.6.2 Análisis Externo.....	24
2.2 Manejo de Nómina	25
DIAGNOSTICO ACTUAL SEGÚN LEGISLACION VIGENTE.....	27
3.1 Indicadores Laborales.....	27
3.2 Análisis Sectorial del Ecuador.....	28
3.3 Análisis actual, nómina Alitecno S.A.	30
3.3.1 Beneficios Sociales.....	33
3.3.1.1 Décimo tercero	34
3.3.1.2 Décimo Cuarto,.....	34
3.3.1.3 Fondos de Reserva	35
3.3.2 Análisis de Provisiones	35
3.3.2.1 Jubilación.....	36
3.3.2.2 Desahucio.....	37
3.3.2.3 Indemnización por despido intempestivo.....	37

3.3.3 Análisis de Otros Rubros	38
3.3.3.1 Horas extras para funciones de confianza.....	38
3.3.3.2 Maternidad.....	39
3.3.3.3 Contratos	40
3.3.3.4 Vacaciones	41
3.3.3.5 Utilidades.....	42
DIAGNOSTICO CON LA REFORMA A LA LEGISLACION LABORAL	44
Y PROPUESTA DE REESTURACION	44
4.1 Reformas y Efectos en Beneficios Sociales.....	45
4.1.1 Décimo Tercer Sueldo	45
4.1.2 Décimo Cuarto Sueldo.....	46
4.1.3 Fondos de Reserva.....	46
4.2 Reformas en Provisiones largo plazo.....	47
4.2.1 Jubilación.....	47
4.2.2 Desahucio	48
4.2.3 Despido Intempestivo	49
4.3 Reforma en otros rubros	50
4.3.1 Funciones de confianza	50
4.3.2 Maternidad.....	51
4.3.3 Contratos	52
4.3.4 Vacaciones	53
4.3.5 Utilidades	53
4.3.6 Otros	55
4.4 Comparativo.....	56
4.4.1 Análisis comparativo	56
4.4.1.1 Funciones de confianza.....	57
4.4.1.2 Utilidades.....	59
4.4.1.3 Décimo Tercer Sueldo	61
4.4.1.4 Décimo Cuarto Sueldo.....	63
4.4.1.5 Salarios.....	64
4.4.1.6 Desahucio.....	65
4.4.1.7 Despido Intempestivo	67
4.4.1.8 Jubilación Patronal	69
4.4.1.9 Contratos	72
4.4.2 Reestructuración Financiera	72
4.4.2.1 Análisis de Impactos.....	73
4.4.2.2 Presentación de Estados financieros con reforma	75
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
Conclusiones	81
Recomendaciones	84
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:Distribución de capital Empresa Alitecno S.A.....	14
Tabla 2:Principales Productos y Proveedores.....	16
Tabla 3:Clientes Principales Alitecno S.A.	22
Tabla 4:Análisis interno FODA Alitecno S.A.....	24
Tabla 5:Análisis externo FODA Alitecno S.A.....	25
Tabla 6:Índice de Nivel de Actividad Registrada	29
Tabla 7:Costo Laboral 2014 Alitecno S.A.....	31
Tabla 8:Detalle de cuentas que afectan sueldos y salarios.....	32
Tabla 9:Variación beneficios sociales	33
Tabla 10:Personal con derecho a fondos de reserva	35
Tabla 11:Detalle de Provisiones.....	36
Tabla 12:Distribución de utilidades 2014.....	42
Tabla 13:Cuadro comparativo de despido intempestivo 2014.....	50
Tabla 14:Exceso en utilidades 2014.....	55
Tabla 15:Principales cambios en la normativa laboral ecuatoriana.....	56
Tabla 16:Horas extras para funciones de confianza	58
Tabla 17:Distribución Utilidades 2014	60
Tabla 18:Décimo Tercero mensual	62
Tabla 19:Décimo cuarto sueldo mensual	63
Tabla 20:Brecha Salarial Alitecno S.A.....	64
Tabla 21:Desahucio Alitecno S.A.....	66
Tabla 22:Cálculo despido intempestivo.....	68
Tabla 23:Estudio Actuarial Alitecno 2014.....	70
Tabla 24:Estudio Actuarial 2014 con Reforma	71
Tabla 25:Cuadro Comparativo de Variaciones.....	74
Tabla 26:Balance de Resultados comparativo	76
Tabla 27:Balance General comparativo	77
Tabla 28:Libro Diario	78
Tabla 29:Análisis Financiero	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Organigrama Estructural de la empresa Alitecno S.A.....	17
Ilustración 2: Costo Laboral 2014 Alitecno S.A.	31

RESUMEN

La presente investigación constituye una recopilación de los aspectos más importantes y significativos respecto a las posibles reformas en la normativa laboral ecuatoriana, así como de su impacto en el ámbito empresarial comercial.

Siendo la actividad comercial una de las más activas en nuestro país, se debe identificar los riesgos que la mencionada reforma generará a las empresas ecuatorianas, tanto en términos monetarios como sociales.

Para el desarrollo del presente trabajo es indispensable tener un conocimiento del giro del negocio así como su entorno comercial, estructural y estratégico de manera que el resultado obtenido y las recomendaciones finales contemplen el análisis de todos los factores mencionados.

Este análisis inicia con los datos de los estados financieros con corte al 31 de diciembre 2014 de la empresa Alitecno S.A., que pertenece al sector comercial de empaques plásticos y cuenta con una nómina de 36 personas.

Una de las mayores preocupaciones de sus accionistas se deriva de la reforma laboral y constituye el hecho de realizar mayores desembolsos que no se contemplan dentro de su presupuesto anual.

Con este antecedente, el principal objeto de la investigación es mencionar los puntos más sensibles del análisis en su contexto original es decir, cómo se mantiene la normativa laboral vigente y qué artículos pueden ser sujetos a cambios con el proyecto de reforma.

Dentro de los principales cambios en términos administrativos se encuentran: el pago de horas extras a funciones de confianza, la protección a la mujer embarazada, eliminación de contratos a plazo fijo y la adición de eventos motivo de descanso obligatorio.

Por otro lado, en términos monetarios entre los cambios de mayor impacto se pueden nombrar los siguientes: mensualización de sobresueldos, límite para el pago de utilidades, brechas salariales, cálculo de desahucio, despido intempestivo y jubilación patronal.

Estos cambios serán evaluados y a la vez se realizará la comparación respectiva entre la normativa actual y el proyecto de reforma en estudio.

Identificado los principales cambios en la normativa laboral y su efecto para la empresa, se realizan los balances comparativos, los mismos que demuestran variaciones materiales y no materiales que deben ser sujetas de revisión y análisis por los directivos de la empresa para la toma de decisiones.

Como resultado final de este análisis han sido entre los principales los siguientes:

- Incremento de Gastos No Deducibles
- Creación de cuentas para la asignación del exceso por utilidades
- Incremento en la utilidad contable del período
- Incremento en el cálculo para el pago de impuesto a la renta.

El incremento de Gastos no deducibles (G.N.D) se incrementa considerablemente, debido a que algunos rubros deberán ser ajustados como en el caso del exceso de la brecha salarial por el valor de \$ 45.008.

Por otro lado, el incremento del rubro otros ingresos fue afectado por la variación en más del 64,27%, generada por un decremento en la provisión por jubilación patronal.

La creación de cuentas que se realiza es en el rubro de participación de utilidades considerando los límites permitidos establecidos en la nueva reforma laboral, en donde el excedente de dichos valores deberán ser depositados en la cuenta solidaria del I.E.S.S, para este análisis se la nombró como "Diferencia Utilidades por pagar".

Por lo tanto, con las conclusiones resultado del análisis y las recomendaciones, se pretende dar un signo de alerta a los empresarios y trabajadores ecuatorianos, de tal manera que se establezca de manera inmediata planes de contingencia para cuando se apruebe y entre en vigencia la nueva normativa.

SUMMARY

This research is a compilation of the most important and significant concerning possible reforms in Ecuadorian labor legislation and its impact on the commercial business environment aspects.

As the business one of the most active in our country, identify the risks that the reform will generate the Ecuadorian companies, both in monetary and in social terms.

For the development of this work is essential to have a knowledge of the course of business, commercial, structural and strategic environment so that the result obtained and the final recommendations contemplate the analysis of all the above factors.

This analysis begins with the data from the financial statements as of December 2014 cut the company Alitecno SA, which belongs to the commercial sector of plastic packaging and has a payroll of 36 people.

One of the biggest concerns of its shareholders is derived from the labor reform is the fact make further payments not covered in its annual budget.

With this background , the main object of the research is to mention the most sensitive points of the analysis in its original context, bone how existing labor laws and what items may be subject to change with the proposed reform is maintained.

Among the main changes in administrative terms are: the payment of overtime to positions of trust, protection for pregnant women, elimination of fixed-term contracts and adding events furlough reason.

On the other hand, in monetary terms between changes of greatest impact can be appointed as follows: Monthly Wages of bonuses, deadline for payment of utilities, wage gaps, calculation of eviction, unfair dismissal and employer retirement.

These changes will be evaluated while the respective comparison between the current legislation and draft reform study will be conducted.

Identified major changes in labor legislation and its effect on the business, the comparative balances are obtained, they demonstrate tangible and intangible differences that should be subject to review by business managers for decision - making.

The end result of this analysis, are among the main the following:

- Increase in Expenses No Deductibles
- Creating accounts for allocation of the excess of profits
- Increase in profit for the period
- Increase in the payment of income tax.

The increase in non-deductible expenses (GND) rises considerably, because some items should be adjusted as in the case of the wage gap in the amount of \$ 45,008.

On the other hand, the increase in other income was affected by variation in more than 64.27 %, generated by a decrease in the provision for employer retirement.

Account creation that is done, is the business of profit sharing, considering the allowable limits of the new labor reform, where the surplus of such securities shall be deposited in joint account of the IESS , for this analysis is the named as "payable utilities difference. "

Therefore, the conclusions resulting from the analysis and recommendations are intended to give a warning sign Ecuadorian entrepreneurs and workers, so that immediately establish contingency plans for when adopted and entered into force the new regulations.

INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye uno de los elementos más importantes en el desenvolvimiento de las actividades dentro de toda organización, sin embargo la situación actual de las empresas ecuatorianas y de inversión extranjera, así como de sus directivos se encuentran en gran dilema debido a las acciones que deberán tomar una vez aprobada la Reforma al Código Laboral, tanto a nivel financiero como administrativo.

Con dicha reforma se puede desprender aspectos tanto positivos como negativos, por un lado la liquidez de las empresas se pone en riesgo y con ello la estabilidad laboral ecuatoriana, mientras que por otro, en temas sociales, procura asegurar el derecho al buen vivir de los trabajadores en general, es decir impulsa a una mejor condición de trabajo y vida de los mismos.

Dicho esto, con el presente documento se propone líneas de acción y alternativas que el empresario puede considerar, previo a la toma de decisiones y de manera especial que éstas no afecten su relación con los trabajadores, mediante la elaboración de un plan de contingencia acorde a su situación económica financiera.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización del Problema

Uno de los elementos más importantes dentro de toda organización, constituye sin lugar a duda el Talento Humano, que a pesar de la evolución tecnológica constante a nivel mundial, aún no ha sido reemplazado en ninguna de las jerarquías de las organizaciones.

A través de la historia el Talento Humano ha ido implementando su esfuerzo y conocimientos para poder superar su trabajo y por tanto adquirir un nuevo estilo de vida de manera individual y colectiva.

Desde nuestros inicios el principal objetivo fue obtener un beneficio común, un ejemplo de ello, los agricultores, quienes en algún tiempo fueron víctimas de una sociedad esclavista, en donde una persona o grupo de personas ejercían presión sobre otras menos favorecidas, pero esta vez no para un beneficio en común sino únicamente para intereses personales, siendo víctimas de malos tratos y discriminaciones en todo sentido.

Por esta y otras razones desde ese entonces se emprende la lucha por hacer que el trato humano sea justo, equitativo y solidario, en donde prevalezcan sus derechos.

En el Ecuador para normar estas regulaciones tenemos el “CÓDIGO DE TRABAJO”, mismo que fue expedido el 05 de agosto del 1938 y publicado el 10 de agosto del mismo año, tiempo en donde se procuraba dar una mayor estabilidad a la clase obrera. Desde aquella fecha no se ha realizado ninguna actualización o cambio drástico en el ámbito laboral, únicamente ciertas modificaciones con impacto social, a pesar de que el Ecuador ha tenido un crecimiento importante en los últimos tiempos con: el desarrollo de nuevas cadenas productivas, diversificación de servicios, estabilidad económica, etc. Es hoy en día que, con este pronunciamiento de reforma tenemos la posibilidad de

dar un gran giro y renovar la situación laboral ecuatoriana en todos los sectores productivos.

Dicho esto, se puede entender que el manejo del Talento Humano no es tarea fácil ya que existe un sin número de aspectos que las empresas deben considerar y obligatoriamente cumplir para entregar a sus colaboradores el beneficio apropiado tanto económico como social.

1.2 Planteamiento del Problema

En todas las organizaciones y empresas se hace indispensable evaluar las políticas y prácticas implantadas para una adecuada administración de las áreas que la conforman y a medida de esta evaluación encontrar nuevos procedimientos de control para el crecimiento de la organización en general.

En la actualidad las Empresas Ecuatorianas han venido manejando dentro de su presupuesto anual las obligaciones que tienen que cumplir para con el personal que labora en ellas, ya sean sueldos, beneficios sociales, aportes al seguro social, etc., y estas representan su principal desembolso.

Desde este punto y considerando las nuevas oportunidades que la sociedad ha empezado a generar, los mandatarios ecuatorianos han visto la necesidad de crear nuevas medidas que se encuentren acorde al desenvolvimiento laboral con miras al futuro mediante una propuesta de “Reforma al Código Laboral”.

Este nuevo proyecto que reforma al Código de Trabajo actual, se pretende poner en ejecución en nuestro País, el cual incluye varios aspectos que las empresas deberán considerar antes y después de su aplicación, tanto a nivel financiero como de su gestión en nómina.

Con dicha reforma se puede desprender aspectos tanto positivos como negativos, por un lado la liquidez de las empresas se puede poner en riesgo y con ello la estabilidad laboral ecuatoriana, debido a que la propuesta contiene temas como la mensualización de salarios, jubilación sin tiempo, horas extras a cargos de confianza, etc. y por otro lado, en temas sociales, procura asegurar el derecho al buen vivir de los trabajadores en general, es decir impulsar una mejor condición

de trabajo y vida, mediante la inclusión de sectores informales, mejoras para artesanos, trabajos en casa, etc.

Según datos del INEC la mayoría de empresas ecuatorianas se dedican a la comercialización de productos, por ende es el sector en donde se concentra la mano de obra o el talento humano, como referencia de 2'545.723 personas que laboran, 527.605 están dentro de la actividad de comercio.

Por otro lado con datos estadísticos del INEC se ha evidenciado que las variaciones del costo laboral entre un año y otro, ha incrementado por los sobresueldos y utilidades y no por sueldos y salarios.

Ahora bien la comercialización de empaques plásticos para la industria de alimentos poco a poco ha ido tomando fuerza dentro del país, si bien es cierto no tenemos grandes cantidades de empresas dedicadas a la comercialización de dicho producto, es muy provechoso el hecho de que se está impulsando a la producción nacional, ya que la mayoría de ellas como Alitecno S.A., no cuenta con una planta propia y opta por la importación del producto de países como Colombia, EEUU, Rusia, puesto que no contamos con la tecnología y por ende la maquinaria necesaria o el recurso económico para emprender su producción.

Siendo un sector pequeño ha tenido varios aspectos regulatorios en términos impositivos o exigencias de salubridad, BPM (buenas prácticas de manufactura), medio ambiente, etc., que día a día demanda más compromiso por buscar nuevas alternativas de mercado e innovaciones para los clientes y de esta manera diferenciarnos de las demás empresas, por calidad, servicios, precios, etc.

Todos estos antecedentes y cambios traerán consigo una problemática para las organizaciones, en este caso la posibilidad de realizar una reestructuración financiera, debido a modificaciones en su presupuesto y re adecuaciones a su Gestión Administrativa en el tema laboral, para que ni sus finanzas ni la de los empleados se vean afectadas por la reforma, o a su vez, establecer un plan de acción que adopte medidas suficiente para controlar la aparición de cualquier tipo de desfase interinstitucional por esta causa.

Partiendo de estas consideraciones se desprende la siguiente interrogante:

¿Qué consecuencias financieras traerán para las empresas comercializadoras de empaques plásticos de la ciudad de Quito la aplicación de la nueva reforma al Código de Trabajo y cuáles serán las posibles soluciones?

1.3 Marco Teórico

La base teórica y científica en la que se apoyará la presente investigación para la aplicación de la metodología y análisis de las consecuencias financieras con la reforma al Código Laboral ecuatoriano se describen a continuación:

1.3.1 Definiciones

Para una mejor comprensión en el desarrollo del tema, se contempla definiciones básicas entre las principales las siguientes:

Según el Proyecto de código orgánico de trabajo define al trabajo como:

Art. 1 Trabajo.- es toda actividad lícita, libre y consciente, propia del ser humano, de carácter material e intelectual, tendiente a la satisfacción de las necesidades humanas de subsistencia, seguridad, social, estima y auto realización, a la vez que es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía.

Art. 22 Trabajador.- Es la persona natural que, libre y voluntariamente, se obliga a prestar, por cuenta ajena, sus servicios de carácter intelectual o material, en forma personal, directa y bilateral, al empleador, bajo una relación de subordinación de este, a cambio de una remuneración.

Art. 13 Seguro Social Universal Obligatorio.- La seguridad social es un derecho irrenunciable, obligatorio y universal de todas las y los trabajadores sin ninguna excepción.

Art. 23 Trabajador de confianza.- se origina en la naturaleza de las funciones que ejecuta la o el trabajador, esto es, el trabajo de quienes, en

cualquier forma, representen a la o el empleador o hagan sus veces; siempre que exista contrato escrito legalmente registrado que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Art. 25 Empleador.- Es la persona natural o jurídica que por cuenta propia contrata a uno o más trabajadoras o trabajadores para que le presten sus servicios de forma directa y bilateral.

Art. 27 Empresa.- Es la unidad económico-social en donde confluyen los factores de producción y que, dentro del marco legal con responsabilidad social, persigue fines económicos mediante la producción y comercialización de bienes y servicios o, sin finalidad de lucro, brinda servicios públicos o cumple con una finalidad beneficiosa para el interés general

Art. 34 Remuneración.- es todo lo que la o el trabajador recibe en contraprestación a los servicios que brinda sea cual fuere su denominación, método de cálculo, o forma de pago sea en dinero, en servicios o en especies, siempre que pueda valorarse en efectivo, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Art. 265 Despido Intempestivo.- Es la terminación de la relación laboral, por decisión unilateral de la o el empleador, sin causa o justificación legal y sin mediar notificación o resolución de autoridad competente.

Obligatoriedad.- según el Art. 1 de la Ley de Seguridad social, “es la prohibición de acordar cualquier afectación, disminución, alteración o supresión del deber de solicitar y el derecho de recibir la protección del Seguro General Obligatorio”.

Por otro lado, Perdomo Moreno (1990) en su obra Fundamentos de Control Interno plantea las siguientes definiciones:

Control Interno: como un “Plan de organización entre la contabilidad, funciones de empleados y procedimientos coordinados que adopta una empresa pública, privada o mixta, para obtener información confiable, salvaguardar sus

bienes, promover la eficiencia de sus operaciones y adhesión a su política administrativa”.

Es claro que el objetivo de revisar el sistema de Control Interno de una Entidad, es la de evaluar su efectividad, eficacia y economía de su aplicación e identificar las posibles debilidades importantes en este caso en nómina.

Control Financiero: “Permite a los directivos tener una herramienta para analizar si sus finanzas se encuentran dentro de lo presupuestado considerando ingresos y egresos”.

Control Administrativo: “Conjunto de políticas, prácticas y procedimientos empleados para dirigir la administración y lograr el cumplimiento de las labores de sus servidores tanto internos como externos con economía, eficiencia y efectividad.”

Al finalizar este trabajo se obtendrá sugerencias de control financiero a través de la reestructuración por impactos ocasionados con la aplicación de la reforma laboral.

Jubilación: En sentido laboral significa pasar a una situación de inactividad por motivos de edad y recibir un beneficio económico por el resto de su vida. (<https://www.wikipedia.com>)

1.3.2 Normativa Legal

Constitución Política del Ecuador:

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia

Código de Trabajo:

Art. 1.- *Ámbito de este Código.*- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Ley de Régimen Tributario Interno:

Art. 10 Numeral 9. (Sustituido por el Art. 6 de la Ley 124, R.O. 379, 8-VIII-98).- Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y voluntarias y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio.

Código Penal

Art.243.- *Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte de una persona jurídica.*- En el caso de personas jurídicas que no cumplan con la obligación de afiliar a uno o más de sus trabajadores al IESS, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelas los derechos de las y los trabajadores y serán sancionadas con multa de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada empleado no afiliado, siempre que estas no abonen el valor respectivo dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificado.

Art. 244.- *Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.*-La o el empleador que no afilie a sus trabajadores al seguro social obligatorio dentro de treinta días, contados a partir del primer día de labores, será sancionado con pena privativa de libertad de tres a siete días.

La actual normativa laboral dispone que toda persona que realice actividades comerciales, ya sea bienes o servicios, deba estar afiliada al seguro social, de esta manera garantizará su protección frente a posibles riesgos laborales.

Ley de Seguridad Social, De la Mora Patronal

Art. 89.-Interés y multas por mora patronal.- La mora en el envío de aportes, fondos de reserva y descuentos por préstamos quirografarios, hipotecarios y otros dispuestos por el IESS y los que provengan de convenios entre los empleadores y el Instituto, causará un interés equivalente al máximo convencional permitido por el Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementado en cuatro puntos.

Art. 175.- Régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.- Se entiende por régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio, aquél en el que la aportación definida de cada afiliado se va acumulando en una cuenta personal con la rentabilidad que ésta genere, a lo largo de la vida laboral del trabajador.

Art. 280.- Devolución del Fondo de Reserva.- Los fondos de reserva de los trabajadores públicos y privados se depositarán mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8,33%) de la materia gravada, conjuntamente con el pago de los aportes mensuales.

Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional

Art. 11.- Obligaciones de los empleadores.- Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

Numeral 2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

1.3.3 Metodología de Reestructuración Financiera

Reestructuración: consiste en realizar cambios dentro de la empresa de modo que se busquen estrategias de mejoramiento e incremento de la productividad. (<https://www.norgestion.com>).

El presente trabajo plantea una reestructuración financiera en la empresa comercializadora de empaques plásticos Alitecno S.A. en la ciudad de Quito, de modo que el impacto de la reforma al Código Laboral ecuatoriano sea en lo posible lo menos perjudicial para las finanzas de la empresa y a su vez que el trabajador no tenga que sentir algún evento que perjudique su nivel de vida actual, sino al contrario, mejorarlo.

Impacto: es un efecto inmediato, de corto o largo plazo que ocurre por cambios atribuibles a la economía de las empresas.
(<http://es.mimi.hu/economia/impacto.html>)

Se propone una reestructuración debido a que el presupuesto de la empresa para el pago de nómina se deberá incrementar, por hechos tales como: provisiones que se tenían en cuenta pero que se limitaban al tiempo de servicio, con la reforma, ahora eso queda atrás y se deben considerar desde el primer día de labor, como aquellas para terminación de trabajo, desahucio, jubilación entre otras.

De la misma manera, se deberá analizar el manejo o la inclusión de personal externo en las actividades ordinarias de Alitecno como son los estibadores, además el pago de horas extras tanto a nivel general como al personal de confianza así como la preparación de la empresa para casos de accidentes de trabajo y eventualidades.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General.

Realizar la reestructuración financiera de las empresas comercializadoras de empaques plásticos con la aplicación de la reforma al código laboral ecuatoriano determinando las acciones correctivas.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Analizar el nuevo Proyecto de Reforma al Código laboral ecuatoriano.
- Identificar los impactos financieros negativos y positivos de la actualización de la normativa laboral ecuatoriana.
- Proponer medidas correctivas a nivel financiero que reduzca el impacto de la actualización de la normativa de Trabajo ecuatoriano.
- Establecer una herramienta que brinde apoyo y beneficie las relaciones entre los gerentes y subordinados.
- Identificar los cambios estructurales que la aplicación de la reforma del código laboral genera.

1.5 Proposiciones de la Investigación

Con la presente investigación, se propone fortalecer la gestión del talento humano, entregando a los directivos de la empresa alternativas de acción que permitan el incremento de la productividad, evitando el aumento de costos o la reducción del personal que actualmente colabora, obteniendo de esta manera un resultado efectivo.

Para lo cual se realizará la reestructuración financiera de modo que se establezca el impacto de los cambios que la nueva propuesta del Código Laboral tiene inmerso en su contexto, los principales temas que se mencionan en la reforma son las siguientes:

- Mensualización de salarios
- Sindicatos sectoriales
- Mujer embarazada
- Renuncias
- Jornada de Trabajo en la Minería
- Universalización de la Seguridad Social

- Cargos de confianza
- Eliminación de Proveedores externos (comedor, almacén, guarderías)
- Trabajo artesanal
- Jubilación Patronal
- Paros
- Trabajos Eventuales
- Trabajo Remoto

Para el desarrollo de la investigación motivo de estudio se considerará únicamente aquellos temas que afecten financieramente a las empresas, es decir que deberán sufrir algún tipo de cambio dentro del presupuesto organizacional como, jubilación, desahucio, despidos, entre otros.

No podemos dejar de lado la parte de gestión administrativa debido a que si el impacto es alto, se deberá también considerar una modificación en la estructura empresarial tanto a nivel directivo como operativo.

En este punto se considerará y se propondrá el establecimiento de políticas para la contratación de personal ocasional externo, pago de horas extras y el ajuste de otros beneficios proporcionados por la empresa, así como también se sugerirá prácticas financieras y de talento humano adecuadas en todos los aspectos que sin duda puedan mejorar y redundar en mayores beneficios para la organización. Por tanto de la evaluación de los factores y su impacto dependerá el cambio radical o ajuste.

1.6 Justificación

Los directivos de las empresas ecuatorianas y también de inversión extranjera se encuentran preocupados por las acciones que deberán tomar una vez aprobada la Reforma al código Laboral, tanto a nivel financiero como administrativo.

Esta nueva reforma puede ser muy beneficiosa para un lado, es decir el de los trabajadores, mientras que la otra parte, o sea, el empleador, debe planificar

nuevos lineamientos que no perjudiquen la estabilidad del talento humano con el que cuentan actualmente.

Estos cambios sin lugar a duda representan mayores desembolsos de dinero para las empresas y algunas de ellas no se encuentran preparadas para dicho cambio, inclusive puede llegar a desequilibrar el buen vivir de sus empleados.

Alitecno S.A. es una empresa netamente comercial dedicada a la importación y venta de empaques plásticos para la industria de alimentos, está conformada por 37 empleados, 18 hombres y 19 mujeres, sin embargo dado a su actividad se hace indispensable la contratación de personal externo como son los estibadores, aquellos que ayudan con el cargue y descargue de mercadería.

Tomando en cuenta que en Alitecno S.A. la mayoría de personal es femenino, se puede decir que, este tiene mayor vulnerabilidad, por ser tendiente a pasar por el período de maternidad, el cual tiene mucho resguardo en la reforma del código laboral, por temas de seguridad social, seguridad laboral y salud.

Por otro lado, cumple con la afiliación de todos sus empleados, paga a tiempo sus obligaciones con el IESS, beneficios sociales, comisiones a vendedores, etc., no obstante el personal externo es responsable directo de tener al día el pago de su afiliación.

Sobre este punto se tomará mucha atención, debido a la obligatoriedad y universalidad del derecho al seguro social, por tanto implica el análisis del costo – beneficio al seguir contratando personal externo o a su vez incluir a dichas personas en roles de la empresa.

Partiendo de este hecho aparecen las siguientes interrogantes: ¿cuenta la empresa con los recursos necesarios para considerar la posibilidad de nuevas contrataciones? O, en caso de que un trabajador sufra un accidente, ¿contará la empresa con los recursos para afrontar dicho siniestro?

Estos constituyen algunos factores que se tomará en cuenta para el análisis de la situación financiera actual de la empresa de donde se desprenderán aspectos importantes que necesiten ser evaluados para la toma de decisiones que traigan en lo posterior beneficios y no sacrificios económicos.

Solamente con la unificación de esfuerzos, la adecuada evaluación de las condiciones actuales y el reconocimiento de la necesidad de cambio pueden ser pilares mediante los cuales la organización tome un sentido absoluto de superación y mejoramiento continuo.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DE LA EMPRESA ALITECNO S.A.

2.1 Generales

2.1.1 Generalidades

La empresa ALITECNO COMERCIO DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS (ALITECNO S.A.), es una compañía netamente comercial legalmente constituida bajo las leyes y reglamentos de la República del Ecuador y amparada en las normas y requerimientos legales que se exige para este tipo de empresas.

Alitecno S.A, está presente en el Ecuador desde 1986, pero se constituyó mediante Escritura Pública con fecha 28 de Julio de 1995, inicialmente como Compañía Limitada y en el año 2001 se transformó en Sociedad Anónima.

Actualmente cuenta con un capital social de \$ 614200.00 (seiscientos catorce mil doscientos 00/100 dólares) distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1:
Distribución de capital Empresa Alitecno S.A.**

ACCIONISTA	PAÍS	No. ACCIONES	V. UNITARIO	TOTAL	%
Gadiel International	Panamá	288674	\$ 1.00	\$ 288.674	47%
Stefan Cresp	Colombia	147408	\$ 1.00	\$ 147.408	24%
Mischelle Cresp	Colombia	141266	\$ 1.00	\$ 141.266	23%
Leivid Moreira	Ecuador	12284	\$ 1.00	\$ 12.284	2%
Iván Herrera	Ecuador	12284	\$ 1.00	\$ 12.284	2%
Helmut Jancke	Ecuador	12284	\$ 1.00	\$ 12.284	2%
TOTAL		614200	\$ 1.00	\$ 614.200	100%

Fuente: Datos Alitecno S.A.

En esta tabla se puede observar que, el mayor porcentaje del capital accionario proviene de inversión extranjera, por una parte Gadiel con el 47% y que es una empresa panameña y por otra de nacionalidad francesa Stefan y Mischelle Cresp

con el 24% y 23% respectivamente, según expediente #53506 tomado del registro de la superintendencia de compañías ecuatoriana

Hoy cuenta con una gran cobertura a nivel nacional, atendiendo a grandes e importantes empresas dedicadas a la producción alimenticia e industrial.

2.1.2 Ubicación

Alitecno S.A. está localizada en el norte de la ciudad de Quito – Ecuador, en donde se encuentran establecidas sus oficinas y bodegas respectivamente.

No cuenta con instalaciones propias, inicialmente contaba con una bodega principal, en la actualidad, por el volumen de mercadería se ha visto obligada en arrendar dos nuevas bodegas, ubicadas a los alrededores de la bodega principal, esto es, en el sector del Inca y el labrador.

Datos Bodega Principal y Oficinas:

Provincia:	Pichincha
Cantón:	Quito
Parroquia:	San José del Inca
Sector:	Parque Bicentenario
Calle:	Av. Galo Plaza Lasso

2.1.3 Actividad

Dentro de sus actividades principales Alitecno S.A. tiene como actividades principales las siguientes:

- Importación, Exportación, Comercialización y Distribución de productos alimenticios procesados, no procesados o materia prima para su elaboración.

- Importación, exportación, comercialización y distribución interna y externa de productos de consumo masivo, insumos para la agroindustria, maquinaria para la industria alimenticia
- Mantenimiento de la maquinaria, etiquetas y artes para la industria alimenticia.

Con lo expuesto se deduce que Alitecno S.A., no pertenece a la industria ecuatoriana, ni tampoco comercializa productos nacionales, ésta más bien se dedica a la compra venta de productos terminados provenientes de países que entre los principales podemos citar:

Tabla 2:
Principales Productos y Proveedores:

Proveedor	País	Producto
Solae	Brasil-USA	Proteína
Alico S.A.	Colombia	Empaques (Bolsas)
Talsa S.A.	Colombia	Maquinaria
Tecnas	Colombia	Condimentos
Ceamsa	España	Carragenina
Edicas Fibran Group	España	Colágeno
Lorenzo Barrozo	España	Repuestos
Atlantis Pack	Rusia	Tripa
Bedford Industries Inc.	USA	Suministros
Winpak	USA	Lámina

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

2.1.4 Organigrama Estructural

Alitecno S.A., en la actualidad se encuentra estructurada organizacionalmente de acuerdo al gráfico ilustrado a continuación, relativamente es una empresa pequeña, pero con gran potencial para impulsar su crecimiento a medida que pasen los años.

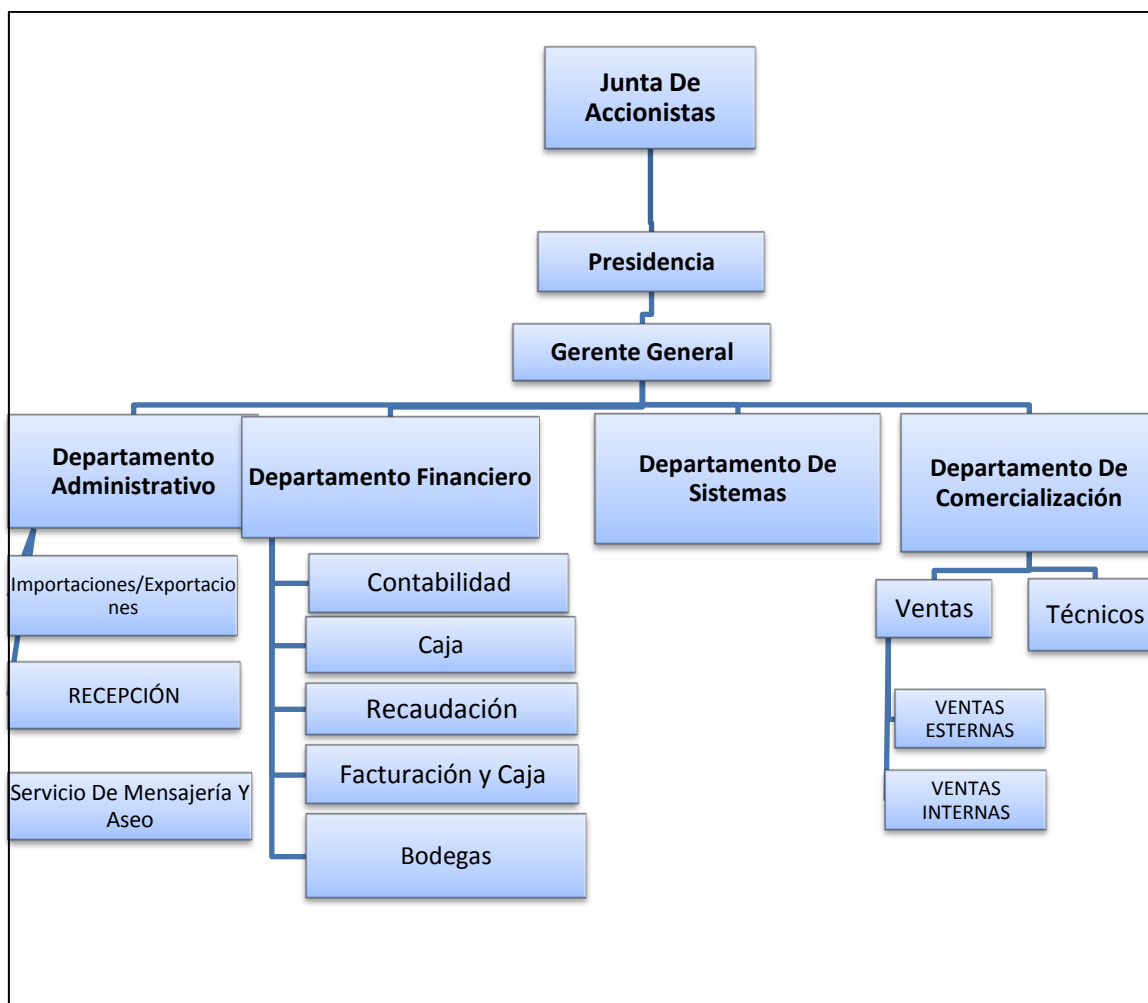


Ilustración 1 Organigrama Estructural de la empresa Alitecno S.A.
Fuente: Alitecno S.A.

2.2 Direccionamiento Estratégico

2.2.1 Misión

Dentro de su plan estratégico Alitecno S.A., tiene como misión la siguiente:

“Satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, poniendo a disposición tecnología, nuevos desarrollos, confiabilidad, responsabilidad, y una atención oportuna y especializada.”(Alitecno S.A., Plan estratégico, 2010)

Sin dejar de lado al talento humano por lo que señala además: “Estamos comprometidos con nuestro equipo de trabajo para estimular su talento y ofrecerles permanentemente mejores oportunidades de superación.

Alitecno S.A., considerando lo importante de la Misión, ha desarrollado planes de capacitación periódica de todo el personal de la organización para tratar temas varios, entre ellos, Servicio al Cliente.

Sin embargo, podemos olvidar la exigencia que tenemos frente a nuestros proveedores de modo que se obtenga la máxima calidad en cada uno de nuestros productos, así como la entrega oportuna de los mismos.

2.2.2 Visión

“Esfuerzo sin visión es una rutina y una visión sin esfuerzo es una fantasía.”(Alitecno S.A., Plan estratégico, 2010)

De esta manera empieza nuestra visión organizacional, con la cual se pretende: “ser líderes en el mercado consolidándonos como la mejor alternativa en servicio, innovación, calidad y precio, reconocidos en el mercado ecuatoriano como un eficiente proveedor de soluciones integrales para la industria, cuidando la ética en cada una de nuestras acciones y cultivando los valores en nuestros empleados.”

La competitividad y rentabilidad de nuestra organización están garantizadas por una amplia experiencia, un talento humano competente, tecnología y un sistema de gestión con miras al mejoramiento continuo.

En condiciones actuales y con la iniciativa de que la industria ecuatoriana aproveche sus propios recursos y por ende que sus productos se los haga conocer a nivel internacional, Alitecno S.A. basándose en dicho argumento, se proyecta para que los productos que comercializa no sean únicamente para consumo nacional, sino más bien, puedan ser utilizados en el extranjero, creando una cadena de valor para impulsar otras líneas de producción nacional.

2.2.3 Objetivos

2.2.3.1 General

“Satisfacer las necesidades de nuestros clientes ofreciendo productos y servicios de calidad a precios competitivos, con un servicio eficiente y oportuno”. (Alitecno S.A., Plan estratégico, 2010)

Para Alitecno S.A. el cliente se convierte en el principal factor de la organización, al cual se le proporciona herramientas de negociación, facilidades de pago o alternativas de productos alternos, de modo que este no tenga algún tipo de reparo al momento de efectuar la compra.

2.2.3.2 Específicos

Entre los principales tenemos:

- a) Satisfacer a nuestros clientes con la entrega de productos en el tiempo posible.
- b) Fortalecer el talento humano en todas las áreas, y capacitar de acuerdo a las exigencias y condiciones actuales tanto económicas como tecnológicas.
- c) Buscar nuevas alternativas de mercado a nivel nacional a través de canales de comunicación establecidas para el efecto.
- d) Ofrecer al cliente soporte técnico como alternativa de gestión para el desarrollo de nuevos productos.

2.2.4 Principios y Valores organizacionales

Los valores constituyen los cimientos para cualquier cultura organizacional, estos definen el éxito en el desempeño de los empleados y se convierten en normas para la organización. Alitecno S.A. como tal mantiene sus aspiraciones de excelencia y calidad, por lo que sistematiza a los valores como el comportamiento motor de la organización.

Alitecno S.A. está guiado bajo los siguientes principios y valores organizacionales:

Valores Organizacionales

1. Lealtad – Compromiso
2. Ética Profesional
3. Orientación al Servicio
4. Actitud Positiva
5. Trabajo en Equipo
6. Sentido de Pertenencia
7. Responsabilidad Social
8. Creatividad, innovación y mejoramiento continuo

Valores Personales

1. Honestidad
2. Respeto
3. Responsabilidad
4. Trabajo en Equipo
5. Disciplina
6. Justicia

Valores Sociales

1. Responsabilidad social y legal
2. Apoyo incondicional a eventos de carácter humanitario
3. Preservación de medio ambiente.

2.2.5 Mercado

Alitecno S.A. desarrolla su actividad dentro y fuera de la ciudad de Quito, por lo que se puede citar entre las principales ciudades del país las siguientes: Guayaquil, Cuenca, Manta, Loja entre otros.

Su actividad comercial se encuentra direccionada específicamente para la industria alimenticia considerando los siguientes sectores productivos:

- Lácteos.- ofrece productos como empaques, bolsas al vacío, etiquetas.
- Panadería.- maquinaria y repuestos
- Embutidos.- empaques, bolsas flexibles con y sin impresión, lámina con y sin impresión, condimentos, y maquinaria.
- Cárnicos.- empaques, bolsas flexibles con y sin impresión, condimentos, y maquinaria.
- Pesqueras, condimentos, bolsas flexibles con y sin impresión, entre otros.

Partiendo de esta referencia algunos de los clientes potenciales son:

Tabla 3:
Clientes Principales Alitecno S.A.:

Nombre	Ciudad	RUC/C.I.	Estado
Italimentos Cía. Ltda.	Cuenca	0190340449001	Activo
Universidad Católica De Cuenca	Cuenca	0190032981001	Activo
Embuandes Cía. Ltda.	Cuenca	0190330494001	Activo
Escandón José	Cuenca	0102091741001	Activo
Industria De Alimentos La Europea Cía. Ltda.	Cuenca	0190072037001	Activo
Piggis Embutidos Pigem Cía. Ltda.	Cuenca	0190167976001	Activo
Pro cárnicos Cía. Ltda.	Cuenca	0190346919001	Activo
Projasa	Cuenca	0300115862001	Activo
Universidad Del Azuay	Cuenca	0190131777001	Activo
Walter Sánchez- ENE Embutidos	Cuenca	0101054567001	Activo
Novapesca S.A.	Guayaquil	0991466207001	Activo
Aditivos Y Alimentos S.A.	Guayaquil	0992125985001	Activo
Avícola Fernández S.A.	Guayaquil	0992142618001	Activo
B2b Ecuador S.A.	Guayaquil	0992136774001	Activo
Burgos Roberto / Emb. El Manaba	Guayaquil	1200277695001	Activo
Chivería S.A.	Guayaquil	0991337652001	Activo
Corporación El Rosado S.A.	Guayaquil	0990004196001	Activo
Escoffee	Guayaquil	0992305525001	Activo
Finaves S.A.	Guayaquil	0990861927001	Activo
Frigolandia	Guayaquil	0991164103001	Activo
Grand Hotel Guayaquil	Guayaquil	0990196842001	Activo
Gruvalcorp S.A.	Guayaquil	0992139463001	Activo
Hotel Colon Guayaquil	Guayaquil	0991189432001	Activo
Inalecsa	Guayaquil	0990006776001	Activo
Industrias Lácteas Toni S.A.	Guayaquil	0990351260001	Activo
Liris S.A.	Guayaquil	0990865477001	Activo
Pacfish S.A.	Guayaquil	0992142022001	Activo
Pica Plásticos Industriales S.A.	Guayaquil	0990001243001	Activo
Pintacall S.A.	Guayaquil	0992327634001	Activo
Saljuper S.A.	Guayaquil	0992104821001	Activo
Tiosa S.A.	Guayaquil	0990006792001	Activo
P R O N A C A	Quito	1790319857001	Activo
Aditmaq	Quito	1791269489001	Activo
Agropesa	Quito	1790142663001	Activo
Alimentos Fortesan Cía. Ltda.	Quito	1791993411001	Activo
Distribuidora De Comidas Alimpro Cía. Ltda.	Quito	1792025990001	Activo
E.Q.F. Queso Francés S.a.	Quito	1791394836001	Activo
E.S.P.E	Quito	1768007390001	Activo
Ecarni	Quito	1790542750001	Activo
Fabrica Juris Cía. Ltda.	Quito	1790032442001	Activo
Federer Cía. Ltda.	Quito	1790023958001	Activo
Int.food Services Corp.	Quito	1791415132001	Activo
Integración Avícola Oro Cía. Ltda.	Quito	1791883446001	Activo
La Suiza	Quito	1791421655001	Activo
Moderna Alimentos S.A.	Quito	1790049795001	Activo
Productos Del Campo	Quito	1791434862001	Activo
Productos González	Quito	1790010376001	Activo
Quito Tennis Y Golf Club	Quito	1790100847001	Activo
Soprodal Cía. Ltda.	Quito	1791255119001	Activo
U.S.F.Q	Quito	1791836154001	Activo
Universidad Tecnológica Equinoccial	Quito	1791809149001	Activo
Universidad De Las Américas	Quito	1791362845001	Activo

Fuente: Datos Alitecno S.A.
Elaborado: Lucia Mera

2.2.6 Análisis FODA

Para un mayor entendimiento iniciaremos con un breve concepto sobre el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).

Concepto.- “Es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados”, así lo describe Harrington J. en su obra *Administración Total de Mejoramiento Continuo*, 1997.

Por tanto el análisis FODA en esta investigación ayudará a tener un conocimiento más amplio de la organización en todos sus ámbitos tanto interno como externo.

2.2.6.1 Análisis Interno

Partiendo de que, para Alitecno S.A. el elemento principal es el cliente, no importa si este es grande o pequeño, se desprenden sus fortalezas, es decir, que la empresa ha realizado una gran inversión en recursos materiales, humanos, tecnológicos, para ganar la fidelidad del cliente, y de esta manera seguir manteniendo e impulsando sus ventas.

En la siguiente tabla se verifica que un factor negativo interno constituye sus instalaciones, ya que debido a la gran variedad y demanda de productos, estas han disminuido su capacidad de almacenamiento, razón por la cual se ha visto la necesidad de desembolsar y buscar nuevas alternativas para ubicar la mercadería, alquilando dos nuevas bodegas por el mismo sector.

Tabla 4:
Análisis interno FODA Alitecno S.A.

Actividades	Fortalezas	Debilidades	Ponderación		
			Alta	Media	Baja
Calidad de los productos	X		X		
Experiencia en el mercado	X			X	
Personal Capacitado	X		X		
Atención Personalizada	X		X		
Variedad de Productos	X		X		
Administración no definida		X		X	
Infraestructura Física		X	X		
Evaluación de Desempeño		X		X	
Niveles de Liquidez		X		X	
Control de Resultados		X			X

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

La liquidez de la empresa se ha visto afectada principalmente por el bajo control que se ha ejercido por parte de cobranzas, ocasionando de una u otra manera limitaciones en el uso de los fondos monetarios. Y en general la falta de seguimiento a los problemas, han dejado secuelas y por tanto pérdidas económicas para la empresa.

2.2.6.2 Análisis Externo

En términos externos podemos decir que, Alitecno S.A. en la actualidad se ve amenazada por los constantes cambios especialmente en las partidas arancelarias y además el riguroso control que se está ejerciendo sobre las importaciones, retrasando la entrega de pedidos y algunas veces la paralización de la producción de nuestros clientes.

Por la parte laboral, los posibles cambios que se den según el nuevo proyecto de ley, amenazarán también en la liquidez y en el presupuesto de ésta y todas las organizaciones del país.

Tabla 5:
Análisis externo FODA Alitecno S.A.

Actividades	Oportunidades	Amenazas	Ponderación		
			Alta	Media	Baja
Competencia reducida	X		X		
Ampliación del mercado	X		X		
Estrategias para control de riesgos	X			X	
Negociaciones Internacionales	X		X		
Inestabilidad Política-Económica		X	X		
Inestabilidad Financiera		X		X	
Incremento de Aranceles		X	X		
Competencia malversada		X		X	

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Sin embargo, a pesar de mencionados contratiempos, Alitecno S.A. ha sabido tener un resultado favorable, entregando alternativas a sus clientes y por parte de ellos sugerencias para el mejoramiento continuo del negocio.

2.2 Manejo de Nómina

Bajo esta premisa Alitecno S.A., ha venido manejando las siguientes políticas de talento humano y las cuales tendrán un cambio considerable con la aplicación de la reforma a la normativa actual.

Política Salarial: Teniendo en cuenta la importancia del talento humano para el desarrollo de la empresa, luego de conocer los resultados anuales de la organización, incrementa los sueldo a sus empleados basándose especialmente en resultados para luego asignar el porcentaje de incremento de acuerdo a la inflación.

Política de Horas Extras y Suplementarias: Alitecno S.A. no tiene establecida una política para el pago de horas extras, en la antigüedad los puestos de confianza llegaban a tener horarios hasta por 12 horas, con los

nuevos controles estos ha sido cubiertos con la jornada legal de 8 horas, pero sin considerar el pago en caso de que superen este tiempo.

Política de Jubilación: En la actualidad la empresa cuenta con 36 empleados, de los cuales con la legislación actual ninguno cumple con el tiempo establecido para la bonificación de jubilación patronal, es decir todos tienen un tiempo de labor menor a 25 años.

Por lo tanto, de aprobarse la reforma, este tendría un impacto significativo en las finanzas de la empresa y en el valor a pagar por este rubro.

Política de Contratación: Alitecno S.A. mantiene como política general para la contratación de personal efectuarlo mediante el modelo de plazo fijo. Este tema se encuentra en estudio en el cual dicho modelo de contratación pasaría a formar como un contrato a tiempo indefinido.

Puestos de Confianza: Para este caso llamaremos puestos de confianza a aquellos puestos que comprenden especialmente la administración, es decir, contabilidad, cartera, recepción, archivo y asistente de gerencia.

De los mencionados muchas ocasiones ha sido necesario que laboren más de las 8 horas que la ley exige, sin recibir pago alguno. Aplicando la reforma estarían sujetos a que sea reconocido este tiempo adicional.

Tercerización: La empresa, adicional a sus empleados en nómina cuenta con los servicios de personal externo como es el caso de estibadores, quienes facturan mensualmente y se encuentran afiliados al I.E.S.S, sin embargo se corre el riesgo de que para aminorar los siniestros ocurridos en temas de seguridad, estos también deban ser incluidos en roles y sean beneficiados con otros rubros que por ley les correspondería.

CAPÍTULO III

DIAGNÓSTICO ACTUAL SEGÚN LEGISLACIÓN VIGENTE

3.1 Indicadores Laborales

En el año 2014 la población ecuatoriana asciende a 16´148.648 habitantes, de los cuales se considera 4´989.393 son menores de edad, y de los 11´159.255 que es la diferencia, el 96,20% se encuentran ocupados, distribuidos en las ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca, mientras que el 3,80% no se encuentran ocupados, considerando a esta última como la tasa de desempleo anual.

La misma entidad (INEC 2014) en su reporte anual evidenció que, de 11,1 millones de personas en edad de trabajar, 7,1 millones se encuentra económicamente activa, solo 3,9 millones asciende el número de personas económicamente inactiva.

Por otro lado es de suma importancia resaltar el hecho de que el sector privado es el que más plazas de trabajo genera en los últimos años, una relación de 8 a 2, es decir que únicamente 2 plazas se genera en el sector público.

Con estos datos se podría deducir que el nivel de desempleo en el Ecuador ha disminuido notablemente, sin embargo y a pesar de que ha existido cierta estabilidad laboral en los últimos años, apenas el 61,87% que tienen ocupación se encuentran afiliados al IESS, mientras que el 30,52% no tienen afiliación.

Vale la pena resaltar que en la actualidad la legislación laboral en el Ecuador ha tenido interés tanto de la población económicamente activa (empleados) como de los no empleados, es decir que, de aquellos quienes poseen un empleo se puede identificar 3 aspectos: si es adecuado, inadecuado o no clasificado. A la vez en un empleo inadecuado se lo ha clasificado como subempleo, inadecuado propiamente dicho y no remunerado.

Con esta clasificación lo que se pretende lograr es tener un mayor control de la condiciones laborales de los ecuatorianos independientemente si este lo

desarrolla en el sector privado o público, reforzando así el objetivo de mejorar las condiciones de vida y lograr el principio del “Buen Vivir”

3.2 Análisis Sectorial del Ecuador

Según datos 2012, emitidos por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la mayoría de empresas ecuatorianas se dedican a la comercialización de productos, por ende es el sector en donde se concentra la mano de obra o el talento humano, sin embargo para el año 2014 la misma entidad coloca a esta actividad con el 18,89% como segunda luego de la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca que tiene el 24,45%, seguida por la manufactura con el 11,34%.

De acuerdo a la publicación de noviembre INEC 2014, el Índice de Nivel de Actividad Registrada (INA-R) mide el desempeño económico-fiscal de los sectores productivos de la economía nacional, a través del tiempo.

Es decir que toma los datos de los últimos 12 meses para obtener el crecimiento respecto del año anterior como sigue en la siguiente tabla, en donde el año base es el 2012 (igual a 100), de ahí su incremento y decremento progresivo respectivamente.

Esta tabla muestra que el sector comercial en el año 2014 ha tenido un decremento de 7,20 puntos respecto al año 2013 que tuvo incremento de 20 puntos respecto al año base 2012. No así la actividad de construcción que ha tenido una variación a su favor significativa respecto al año 2013.

A pesar de ello, la actividad comercial en el Ecuador sigue siendo la más importante por su contribución con el desarrollo global ecuatoriano y sus fuentes de empleo que ha generado.

Tabla 6:
Índice de Nivel de Actividad Registrada

COD. CIU3	DESCRIPCIÓN CIU3	NOV.13	DIC.13	ENE.14	FEB. 14	MAR.14	ABR. 14	MAY. 14	JUN. 14	JUL. 14	AGO. 14	SEP.14	OCT.14	NOV.14	VARIACION	%
2 A	<u>AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SILVICULTURA.</u>	102,78	110,51	100,70	100,82	101,42	104,28	100,54	109,54	108,55	117,01	109,26	109,03	108,86	6,07	5,58%
9 B	<u>PESCA.</u>	101,13	98,42	82,46	103,96	132,53	135,10	118,38	116,62	130,07	137,20	140,29	126,59	108,07	6,94	6,42%
12 C	<u>EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.</u>	58,88	83,56	77,22	134,05	129,75	101,80	101,08	98,87	102,50	83,51	102,08	104,55	99,98	41,10	41,11%
20 D	<u>INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.</u>	104,83	96,34	103,51	110,49	99,55	104,74	106,67	101,15	101,09	99,38	101,22	98,98	96,05	-8,78	-9,15%
93 E	<u>SUMINISTROS DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA.</u>	127,47	90,18	109,39	150,31	143,99	142,34	131,08	123,25	128,88	125,94	111,15	106,91	110,38	-17,08	-15,47%
99 F	<u>CONSTRUCCIÓN.</u>	120,67	141,17	115,08	93,75	93,31	66,05	86,10	122,92	93,09	109,78	112,83	96,11	112,56	-8,11	-7,20%
104 G	<u>COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS, EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS.</u>	108,15	86,79	96,14	87,54	93,95	93,93	93,25	106,53	99,29	100,56	107,12	101,70	99,53	-8,63	-8,67%
125 H	<u>HOTELES Y RESTAURANTES.</u>	106,06	105,44	93,75	97,65	97,11	103,61	101,83	106,69	101,69	116,02	116,66	110,36	115,80	9,74	8,41%
129 I	<u>TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES.</u>	102,74	94,93	96,96	100,52	100,64	98,54	97,43	103,33	105,58	103,19	104,83	103,80	98,72	-4,02	-4,07%
143 J	<u>INTERMEDIACIÓN FINANCIERA.</u>	93,63	103,02	84,56	91,53	85,13	94,44	96,19	99,60	106,97	98,89	115,34	93,51	96,21	2,58	2,69%
152 K	<u>ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, EMPRESARIALES Y DE ALQUILER.</u>	115,64	103,68	88,62	100,27	83,80	99,83	80,21	112,04	109,09	104,35	114,20	96,41	154,48	38,84	25,14%
172 L	<u>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA: PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN OBLIGATORIA.</u>	189,02	198,44	98,31	86,10	71,47	102,81	94,02	99,66	125,29	93,43	94,37	116,25	216,91	27,89	12,86%
176 M	<u>ENSEÑANZA.</u>	105,76	91,74	111,98	122,32	82,16	123,01	115,40	106,28	124,20	144,07	70,95	112,93	112,06	6,30	5,62%
182 N	<u>ACTIVIDADES DE SERVICIOS SOCIALES Y DE SALUD.</u>	129,01	106,55	94,32	110,58	121,08	125,04	130,21	134,85	126,49	142,15	113,02	106,85	114,69	-14,32	-12,49%
186 O	<u>OTRAS ACTIVIDADES COMUNITARIAS SOCIALES Y PERSONALES DE TIPO SERVICIOS.</u>	96,23	97,46	89,25	88,27	81,38	92,19	90,73	109,40	109,44	112,86	108,90	100,40	97,43	1,20	1,23%

Fuente: <http://www.INEC.gob.ec/datos2014>

En este contexto, la comercialización de empaques plásticos para la industria de alimentos poco a poco ha ido tomando fuerza dentro del país, si bien es cierto en el Ecuador no existe gran cantidad de empresas dedicadas a la comercialización de dicho producto, resultaría muy provechoso el hecho de que se impulse a la producción nacional de esta categoría, ya que la mayoría de las empresas entre ellas Alitecno S.A., no cuentan con planta propia y en su caso opta por la importación del producto de países como: Colombia, EEUU, Rusia, etc., puesto que no cuenta con la tecnología, la maquinaria necesaria o el recurso económico para emprender su producción.

El sector de la industria de alimentos ha ido creciendo y desarrollando nuevas alternativas para el desarrollo del país. Por ello la importancia de los empaques plásticos, que son tomados como materia prima en la producción de ellos.

Siendo un sector pequeño ha tenido varios aspectos regulatorios en términos impositivos o exigencias de salubridad como son las Buenas prácticas de manufactura (B.P.M), medio ambiente (certificados ambientales), tributarias (impuestos verdes), etc., razón por la cual día a día demanda más compromiso por buscar nuevas alternativas de mercado e innovaciones para los clientes y de esta manera diferenciarnos de las demás empresas de la competencia, por calidad, servicio y precio.

Para el análisis de los diferentes rubros que se verán afectados con la reforma, se tomará datos del Balance General y de Resultados de la empresa ALITECNO S.A. con corte a diciembre del 2014, de tal manera que se evidencie el impacto que los cambios ocasionarán en los mismos.

Dentro de los posibles cambios podemos citar: mensualización de sobresueldos, pago de jubilación según los años de trabajo, pago obligatorio de horas extras, contratos, servicios adicionales, entre otros.

No podemos dejar de lado la parte de gestión administrativa debido a que si el impacto es significativo, se deberá también considerar una modificación en la estructura empresarial tanto a nivel directivo como operativo.

3.3 Análisis actual, nómina Alitecno S.A.

Alitecno S.A. hasta fines del año 2014 estuvo conformado por 36 colaboradores, de los cuales 18 corresponden al sexo masculino y 18 al femenino.

Por otro lado según el área en el que desempeñan sus actividades se encuentran distribuidas 22 personas en el área de ventas y 14 en administración.

En términos monetarios el costo laboral para el año 2014 el personal administrativo representa el 36,07% mientras que ventas posee el 63,93%.

Tabla 7:
Costo Laboral 2014 Alitecno S.A.

Detalle	Sueldo	%	Otros	%	Total	%
Administración	13618,64	40,99%	7935,08	29,90%	21553,72	36,07%
Ventas	19602,49	59,01%	18602,66	70,10%	38205,15	63,93%
Total	33221,13		26537,74		59758,87	

Fuente: Datos Alitecno 2014

Elaborado: Lucía Mera

Los rubros que lo conforman son: Sueldos con el 55,59%, mientras que el 44,41% corresponde a otros conceptos como comisiones, alimentación y movilización, que son cancelados netamente al personal de ventas mas no al de administración salvo, el caso de alimentación.

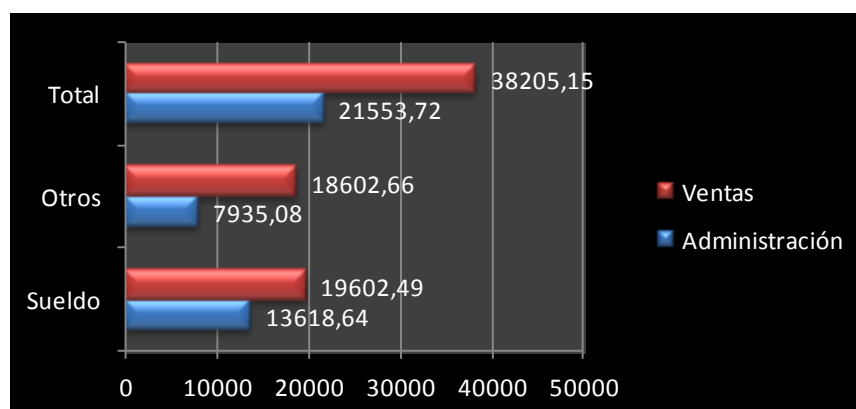


Ilustración 2: Costo Laboral 2014 Alitecno S.A.

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Para evidenciar el movimiento que ha tenido su nómina, a continuación se presenta la variación durante los últimos años de los rubros correspondientes al talento humano de Alitecno S.A.

En términos generales existe un incremento del 6,97% en el gasto de ventas respecto al año 2013, mientras que en administración tiene una disminución del 0,74% en el mismo año.

Dentro del gasto de ventas los rubros más significativos que representan dicho incremento constituye el pago de Vacaciones, tanto al personal activo como aquellos que han sido liquidados sus haberes, así también jubilación patronal.

Casualmente, a pesar de haber tenido una baja en la parte administrativa también se ve incrementado el valor de jubilación patronal, por otro lado respecto al año anterior tanto el pago de vacaciones como el de despido intempestivo no ha tenido ningún movimiento, que al contrario de ventas estos han disminuido su valor.

Tabla 8:
Detalle de cuentas que afectan sueldos y salarios

Cuenta	Nombre	Saldo al 31-Dic-14	Variaciones		Saldo al 31-Dic-13	Variaciones		Saldo al 31-Dic-12
			US\$	%		US\$	%	
6.1.1.	GASTOS DE VENTAS	1.168.381	81.491	6,97%	1.086.890	202.537	18,63%	884.353
6.1.1.01.	SUELDOS Y SALARIOS Y DEMAS REMUNERACIONE	325.267	37.230	11,45%	288.037	42.596	14,79%	245.441
6.1.1.01.	Sueldos	263.651	25.795	9,78%	237.856	45.001	18,92%	192.855
6.1.1.01.	Comisiones	46.017	5.210	11,32%	40.807	2.620	6,42%	38.187
6.1.1.01.	Vacaciones	3.903	3.408	87,32%	495	(4.292)	-867,02%	4.787
6.1.1.01.	Bonos	9.399	1.383	14,71%	8.016	(1.034)	-12,90%	9.050
6.1.1.01.	Vacaciones (liq. Haberes)	2.297	1.435	62,44%	863	300	34,81%	562
6.1.1.02.	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	62.578	7.392	11,81%	55.186	7.337	13,29%	47.850
6.1.1.02.	Aporte Patronal	39.887	4.334	10,87%	35.552	5.738	16,14%	29.814
6.1.1.02.	Fondos De Reserva	22.692	3.057	13,47%	19.634	1.599	8,14%	18.035
6.1.1.03.	BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES	86.392	8.444	9,77%	77.948	19.127	24,54%	58.821
6.1.1.03.	Díamo Tercer Sueldo	23.606	3.501	14,83%	20.105	3.570	17,76%	16.535
6.1.1.03.	Díamo Cuarto Sueldo	7.697	967	12,57%	6.729	1.938	28,80%	4.792
6.1.1.03.	Despido Intempestivo	4.812	(840)	-17,45%	5.652	2.726	48,23%	2.926
6.1.1.03.	Desahucio	3.878	(1.277)	-32,93%	5.156	3.908	75,80%	1.248
6.1.1.03.	Jubilación Patronal	16.087	6.958	43,25%	9.129	9.129	100,00%	-
6.1.1.03.	Salud(medicina Prepagada)	30.312	(865)	-2,85%	31.177	(2.143)	-6,87%	33.320
6.1.2.	ADMINISTRACION	379.627	(2.827)	-0,74%	382.455	(18.442)	-4,82%	400.897
6.1.2.01.	SUELDOS Y SALARIOS Y DEMAS REMUNERACIONE	177.013	5.890	3,33%	171.123	(3.715)	-2,17%	174.838
6.1.2.01.	Sueldos	165.136	4.856	2,94%	160.280	(821)	-0,51%	161.101
6.1.2.01.	Vacaciones	2.287	30	1,30%	2.257	(2.518)	-111,56%	4.776
6.1.2.01.	Bonos	9.399	1.383	14,71%	8.016	452	5,64%	7.564
6.1.2.01.	Vacaciones (liq. Haberes)	191	(378)	-197,76%	569	(828)	-145,41%	1.397
6.1.2.02.	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	35.620	1.299	3,65%	34.321	636	1,85%	33.685
6.1.2.02.	Aporte Patronal	21.627	620	2,87%	21.007	(172)	-0,82%	21.179
6.1.2.02.	Fondos De Reserva	13.993	679	4,85%	13.314	808	6,07%	12.506
6.1.2.03.	BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES	45.893	(964)	-2,10%	46.857	1.459	3,11%	45.397
6.1.2.03.	Díamo Tercer Sueldo	11.359	712	6,26%	10.647	(937)	-8,80%	11.584
6.1.2.03.	Díamo Cuarto Sueldo	4.227	(110)	-2,61%	4.337	(30)	-0,70%	4.368
6.1.2.03.	Despido Intempestivo	1.572	(2.826)	-179,77%	4.398	(3.764)	-85,59%	8.162
6.1.2.03.	Desahucio	2.175	(1.124)	-51,68%	3.299	2.165	65,65%	1.133
6.1.2.03.	Jubilación Patronal	9.779	7.310	74,75%	2.469	2.469	100,00%	-
6.1.2.03.	Salud(medicina Prepagada)	16.781	(1.925)	-11,47%	18.706	(1.443)	-7,72%	20.150
6.1.2.03.	Despido Intempestivo Discapitados	-	(3.000)	0,00%	3.000	3.000	100,00%	-

Fuente: Datos Alitecno S.A.
Elaborado. Lucía Mera

Para el año 2014, el gasto de ventas por sueldos y salarios lo conforman 22 personas, estos representan el 28,23% del total de gastos, mientras que, las 14

personas que conforman el área administrativa constituyen el 15,39% del total de gastos, en conjunto más del 50% de los gastos anuales.

3.3.1 Beneficios Sociales

Beneficios Sociales son aquellos sobresueldos a los que tiene derecho el trabajador ecuatoriano.

Dentro de este rubro se considerarán los siguientes:

- Décimo tercer sueldo
- Décimo cuarto sueldo y
- Fondos de reserva

**Tabla 9:
Variación beneficios sociales**

Cuenta	Nombre	Saldo al	Variacion		Saldo al	Variacion		Saldo al
		31-Dic-14	US\$	%	31-Dic-13	US\$	%	31-Dic-12
6.1.1.03.002	Décimo Cuarto Sueldo	7.697	967	12,57%	6.729	1.938	28,80%	4.792
6.1.2.03.002	Décimo Cuarto Sueldo	4.227	(110)	-2,61%	4.337	(30)	-0,70%	4.368
6.1.1.03.001	Décimo Tercer Sueldo	23.606	3.501	14,83%	20.105	3.570	17,76%	16.535
6.1.2.03.001	Décimo Tercer Sueldo	11.359	712	6,26%	10.647	(937)	-8,80%	11.584
6.1.1.02.002	Fondos De Reserva	22.692	3.057	13,47%	19.634	1.599	8,14%	18.035
6.1.2.02.002	Fondos De Reserva	13.993	679	4,85%	13.314	808	6,07%	12.506

Fuente: Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

En la actualidad el pago de los rubros de sobresueldos, como es el caso de décimo tercero y cuarto sueldo la legislación laboral establece según calendario que, se lo haga anualmente dependiendo la región en la que ejerza la actividad laboral.

3.3.1.1 Décimo tercero

“Art. 111 Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.” (Código de Trabajo, 2012)

3.3.1.2 Décimo Cuarto,

Art. 113: 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”. (Código de Trabajo, 2012, p.36)

Dichos rubros se encuentran estrechamente ligados con el incremento salarial anual establecido por el organismo competente, que del 2013 al 2014 incrementó en un 6%, que de hecho el incremento de un año a otro no es constante. Para este incremento se pretende cubrir el costo de vida pero sin embargo muchas ocasiones no es suficiente, por ello lo que se busca en su defecto es encontrar un punto de equilibrio para todos los sectores.

A pesar de que este incremento fue del 6%, para el 2014 Alitecno S.A. tiene un incremento del 7,19 en el gasto de décimo cuarto y en décimo tercero el 12,05, una de las razones de esta variación en la empresa puede ser: el ingreso de nuevo personal o el incremento salarial corporativo en el caso del décimo tercer sueldo.

Con la actual normativa, según el artículo precedente, el pago de este beneficio se lo debe realizar una vez al año, uno de los principales cambios con la reforma es la mensualización de dichos sobresueldos.

3.3.1.3 Fondos de Reserva

“Art. 196 Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.” (Código de Trabajo 2012, p.62)

El 10,19% constituye el incremento que la empresa tuvo en el año 2014 respecto al 2013 por concepto de fondos de reserva pagados ya sea al empleado o acumulados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S).

Tabla 10:
Personal con derecho a fondos de reserva

Detalle	MYR 1	MENOR 1	TOTAL
Administración	13	1	14
Ventas	16	6	22
Total	29	7	36

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

En Dicho valor constan únicamente las personas que tienen de 1 o más años de labor en ella, es decir, que de 36 empleados que conforman la nómina, 29 tienen derecho a fondos de reserva y solo 7 no cumplen el tiempo exigido para este rubro.

3.3.2 Análisis de Provisiones

Para la presente investigación se considerará como Provisión, aquellos valores que no son pagados estrictamente de manera anual o mensual, considerando que estos rubros son utilizados en casos muy particulares, es decir, cuando existe la culminación de la relación laboral, como es el caso del despido intempestivo o renuncia voluntaria.

Se clasifican en:

- Jubilación
- Desahucio y,
- Despido Intempestivo

3.3.2.1 Jubilación

“Art. 216 Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.” (Código de Trabajo, 2012, p.66)

**Tabla 11:
Detalle de Provisiones**

Cuenta	Nombre	Saldo al	Variacion		Saldo al	Variacion		Saldo al
		31-Dic-14	US\$	%	31-Dic-13	US\$	%	31-Dic-12
6.1.1.03.004	Desahucio	3.878	(1.277)	-32,93%	5.156	3.908	75,80%	1.248
6.1.2.03.004	Desahucio	2.175	(1.124)	-51,68%	3.299	2.165	65,65%	1.133
6.1.1.03.003	Despido Intempestivo	4.812	(840)	-17,45%	5.652	2.726	48,23%	2.926
6.1.2.03.003	Despido Intempestivo	1.572	(2.826)	-179,77%	4.398	(3.764)	-85,59%	8.162
6.1.1.03.005	Jubilación Patronal	16.087	6.958	43,25%	9.129	9.129	100,00%	-
6.1.2.03.005	Jubilación Patronal	9.779	7.310	74,75%	2.469	2.469	100,00%	-
	Desahucio	6.053	(2.401)	-39,67%	8.454			
	Despido Intempestivo	6.384	(3.666)	-57,42%	10.050			
	Jubilación Patronal	25.866	14.268	55,16%	11.598			

Fuente: El autor, Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Respetando la actual legislación, en el caso de Jubilación Patronal de 36 empleados actuales apenas 8 personas laboran más de 10 años en la empresa, por tanto se acogen al beneficio mencionado. Los 28 restantes están por cumplir 10 años o tienen menor tiempo. A pesar de ello el incremento que ha tenido representa el 55.16% del total de la nómina activa.

3.3.2.2 Desahucio

Art. 184 -Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.” (Código de Trabajo, 2012, p.57).

En el año 2014 Alitecno S.A. ha disminuido el valor de desahucio, en la tabla anterior se puede evidenciar que el año con mayores salidas de personal fue el año 2013 respecto al 2012 y 2014. Lo cual significa que se ha logrado mantener cierta estabilidad laboral entre un año y otro.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio: En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.” (Código de Trabajo, 2012, p. 57)

3.3.2.3 Indemnización por despido intempestivo

Art. 188.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. (Código de Trabajo, 2012, p.59)

El valor de despido está por lo general relacionado con desahucio, por tanto el decremento de este también afecta al de despido intempestivo. En valores relativos esta disminución es del 186% respecto al 2013.

3.3.3 Análisis de Otros Rubros

Al hablar de otros rubros, se referirá a todos aquellos valores no mencionados con anterioridad que influyen en el cálculo del valor de nómina o en su forma de administrarlo.

Es decir, estos rubros tienen influencia en la gestión operativa y obviamente en la parte financiera de la empresa tal es el caso de:

3.3.3.1 Horas extras para funciones de confianza

El Art. 47 del Código de Trabajo estipula como jornada máxima de labor de 8 horas diarias las mismas que no deben superar 40 a la semana. Identificando para dicho fin las siguientes clases de horas laborales (p.23):

Horas suplementarias: que son aquellas que se laboran durante la jornada diurna o nocturna, hasta la 24 horas con recargo del 50% y si es hasta las 6 am. Del siguiente día el recargo será el 100%. Estas no podrán superar 12 a la semana o 4 en el día.

Horas extras, corresponde a las actividades laborales en los días sábados y domingos, las cuales tienen un recargo del 100%.

Sin embargo en el siguiente artículo de la ley vigente establece:

Art. 58.- Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores. (Código de trabajo, 2012, p.25)

De manera general los puestos de confianza a los que se refiere el párrafo precedente, era muy común identificarlos con los departamentos contables,

asistentes administrativos, etc., quienes laboraban y algunos siguen laborando más de la jornada normal y no es reconocido este tiempo adicional de labores aduciendo responsabilidad sobre el trabajo realizado.

3.3.3.2 Maternidad

Con la legislación actual la madre de familia ha logrado tener una estabilidad laboral garantizada, sin embargo existen empresas que no respetan esta normativa y por ende los derechos a los que se acogen una mujer embarazada.

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. (Código de Trabajo, 2012, p. 45)

Adicionalmente en el siguiente artículo ratifica la protección sobre este sector vulnerable:

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. (Código de Trabajo, 2012, p. 46)

Con este artículo la mujer embarazada tiene cierta garantía de estabilidad laboral, cierta ya que nadie garantiza que cumplidas las 12 semanas a las que tiene derecho después de su embarazo puedan ejecutar un despido intempestivo.

En el caso de Alitecno S.A., el 50% del personal podría ser considerado vulnerable puesto que está conformado por mujeres, sin embargo para un posible

estado de maternidad apenas alcanzaría el 25%, considerando otros factores, como edad, salud, etc.

3.3.3.3 Contratos

Un contrato laboral es el acuerdo entre el empleador y el trabajador, en el cual se deja por escrito formalmente el servicio o actividad que va a desarrollar a cambio de una remuneración.

En la actualidad, las actividades laborales en el Ecuador están validadas a través de la firma de uno de los siguientes contratos laborales según el Art. 11:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.

Los contratos más comunes en la sociedad ecuatoriana han sido los a prueba, indefinido, por obra cierta y colectivo. Uno de ellos que posee en su reglamentación cierta diferencia a la hora de indemnización corresponde al contrato a plazo fijo.

Alitecno S.A. posee aproximadamente 25 personas con contrato de tipo indefinido, mientras que 11 poseen contrato a plazo fijo.

El contrato a plazo fijo por ejemplo, en la indemnización por despido intempestivo en el art. 189 le da la opción de escoger dos alternativas de cálculo para este beneficio, con el objeto de no perjudicar a la persona.

Por otro lado en el art. 184 para el pago del desahucio indica: “En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Con este antecedente, de las 11 personas en nómina que tienen firmado un contrato a plazo fijo, al menos 6 están por cumplir el tiempo de duración de dicho contrato.

3.3.3.4 Vacaciones

En la primera parte de este análisis decíamos que tanto el valor de las vacaciones normales cuanto aquellas con liquidación, ha sufrido una disminución considerable.

Sin embargo, estructuralmente se puede evidenciar que existen valores por pago de vacaciones deduciendo de esta manera que el personal de la empresa no hace uso de este beneficio en días sino al contrario en valores monetarios

Algo negativo respecto a esto está enmarcado en el aspecto socio cultural, ya que debido a la falta de descanso, se puede incrementar niveles de estrés, baja en la productividad y por ende en pérdidas económicas tanto para la empresa como para el empleado en general.

La legislación vigente claramente establece:

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes (Código de Trabajo, 2012, p.27).

Por lo tanto, es obligatoria la salida de descanso del personal, evitando de esta manera posibles complicaciones por temas de salud, seguridad y otros inmersos en la integridad del trabajador.

3.3.3.5 Utilidades

Según la normativa actual respecto a la participación de trabajadores indica:

Art. 97- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. (Código de Trabajo, 2012, p. 33)

Siguiendo estos parámetros mencionados en la normativa vigente, las utilidades 2014 que la empresa Alitecno S.A. deberá cancelar a sus empleados aproximadamente son los siguientes valores:

Tabla 12:
Distribución de utilidades 2014

NÚMERO	ESTADO	5%	10%	TOTAL 15%
34	Total A	89779,85	178959,12	268738,97
6	Total G	0,00	11450,71	11450,71
9	Total P	14821,33	18792,54	33613,87
49	Total general	104601,18	209202,37	313803,55
A: ACTIVO G: GUARDIAS P: PASIVO				

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Concluyendo de esta manera que las 34 personas activas representa el 85% del total de utilidades, los salientes el 11%, y el personal de la empresa complementaria el 4%.

Sin lugar a duda el talento humano, constituye el primer factor dentro de las organizaciones a nivel mundial, por ello el afán de buscar nuevas alternativas de mejorar su condición laboral y garantizar su estabilidad tanto económica como social.

La reforma a la legislación laboral afectará significativamente en todas las organizaciones, especialmente en temas de liquidez y en algunos casos en sus políticas internas.

Todos los rubros antes mencionados tendrán variaciones que serán identificadas en el siguiente capítulo y se podrá evidenciar su afectación en los resultados económicos de la empresa, adicionalmente a través de índices financieros identificaremos los principales problemas que podrían presentarse para ellas, de los cuales se preparará las correcciones financieras y administrativas necesarias para aminorar el impacto.

Dentro de las principales afectaciones en Alitecno S.A., se encuentra principalmente en el ámbito administrativo: el cambio de modalidad de contratos, funciones de confianza, maternidad y vacaciones, y por el lado financiero pago de horas extras, jubilación patronal, sobresueldos.

CAPÍTULO IV

DIAGNÓSTICO CON LA REFORMA A LA LEGISLACIÓN LABORAL Y PROPUESTA DE REESTURACIÓN

En el presente capítulo se analiza los principales impactos que la propuesta de reforma al código laboral ecuatoriano ocasionará dentro de los rubros que conforman la cuenta sueldos y salarios de las empresas comerciales.

Se realiza una evaluación comparativa y detallada de los resultados arrojados antes y después de la reforma, en donde se pretende encontrar posibles alternativas de acción, de modo que el impacto sea relativamente controlable para los empresarios ecuatorianos y que la estabilidad laboral no se ponga en riesgo.

Por otro lado, se identifica aspectos de índole administrativo que pueden ser afectados y predominantes al momento de tomar decisiones respecto al manejo del personal así como en su estructura organizacional.

En todos los aspectos y sectores organizacionales, resulta un tanto complicado someterse a cambios, con mayor razón cuando el cambio se lo realiza a una parte significativa de la empresa, en este caso la cuenta de nómina, sin embargo las autoridades competentes han creído que de esta manera se está ayudando y mejorando las condiciones de vida de los ciudadanos económicamente activos.

Con este antecedente, se realiza la reestructuración financiera en la Empresa Alitecno S.A., como una herramienta que permita la oportuna identificación de problemas, la búsqueda y la obtención de recursos necesarios que ayuden a resolver y reducir los posibles impactos económicos negativos ocasionados por la aplicación de la reforma a la normativa laboral ecuatoriana en los años subsecuentes, adicionalmente evitando que esta nueva normativa afecte la estabilidad laboral que el Ecuador ha conseguido en los últimos años.

4.1 Reformas y Efectos en Beneficios Sociales

Tomando las estadísticas de capítulos anteriores, en el Ecuador aún cuenta con una tasa de desempleo del 3,80% que aún no ha sido cubierta, siendo esta una razón suficiente que motiva al organismo central a la búsqueda de alternativas de mejoramiento que actuarán conjuntamente con otros sectores para impulsar a la productividad empresarial.

En el capítulo III enumeramos los rubros que están inmersos como beneficios sociales así:

- Décimo tercer sueldo
- Décimo cuarto sueldo y
- Fondos de reserva

4.1.1 Décimo Tercer Sueldo

Dentro de la propuesta de reforma uno de los principales rubros afectados constituye los sobresueldos al que el empleado tiene derecho, como lo muestra el siguiente artículo de la reforma propuesta:

Art. 49.- Derecho a la décima tercera remuneración.- Las y los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, una bonificación equivalente a la doceava parte del total de la remuneración percibida en el mes, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de remuneración adicional. (Código Orgánico de Relaciones Laborales, 2014, Versión 5.2B, p. 28)

Claramente se puede observar el cambio en la fecha de pago, recordemos que actualmente se lo hace una vez al año, en el mes de diciembre, sin embargo este posiblemente se lo deberá cancelar de manera mensual.

No obstante a lo que indica el artículo citado, también nos da la opción que este valor sea cancelado una vez año, siempre y cuando el empleado entregue por

escrito su aceptación bajo esta modalidad. Siendo así, depende de la decisión del empleado más que del empleador.

En el caso de la empresa Alitecno S.A., según encuesta realizada a sus empleados el 50% de ellos desea que este valor sea cancelado mensualmente, mientras que el otro 50% lo considera como un ahorro personal y prefiere que este sea cancelado una vez al año.

4.1.2 Décimo Cuarto Sueldo

El décimo cuarto sueldo también es afectado en su fecha de pago como lo indica el siguiente artículo:

Art. 51.- Derecho a la décima cuarta remuneración.- Las y los trabajadores percibirán mensualmente la doceava parte de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, vigente a la fecha de pago, por concepto de décima cuarta remuneración, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de bonificación adicional. Las y los trabajadores que laboren en jornada parcial permanente, recibirán esta bonificación, en proporción al número de horas que laboren. (Código Orgánico de Relaciones Laborales, 2014, Versión 5.2B, p. 28)

Y, al igual que el décimo tercer sueldo, con una confirmación por escrito del trabajador, podrá ser cancelado anualmente.

4.1.3 Fondos de Reserva

El Art. 196 del código laboral para el cálculo de fondos de reserva, no tiene variaciones en general, ni en su base ni en el porcentaje establecido, que es el 8,33% según calculadora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (I.E.S.S). Al igual que los décimos antes mencionados su pago es mensual ya sea vía rol de pagos o través de la solicitud de acumulación, la diferencia radica en el escrito, que permite al empleado acumular este valor directamente en la cuenta del I.E.S.S., mientras que los anteriores los mantiene a cuenta de la empresa, por tanto el desembolso es efectivo.

4.2 Reformas en Provisiones largo plazo

4.2.1 Jubilación

Dentro de la sección quinta del Proyecto de Código Orgánico de Trabajo el Art. 261 hace referencia a un fondo por terminación de contrato y jubilación patronal, en el cual se establece rangos para los trabajadores y el porcentaje con el cual cada uno será beneficiado en caso del término de la relación laboral según sus años de servicio.

Art. 261.- Bonificación por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal.- En todos los casos de terminación de la relación laboral, la o el empleador bonificará a la o el trabajador con el cincuenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado hasta por dos años seguidos; con el equivalente al cuarenta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de tres a cinco años seguidos; con el equivalente al cuarenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de seis a nueve años seguidos; con el equivalente al treinta y siete por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado diez años seguidos; y, con el equivalente al treinta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado por once o más años seguidos. (Código Orgánico de Relaciones Laborales, 2014, Versión 5.2B, p. 102)

Este rubro constituye sin lugar a duda, una reforma de mayor trascendencia debido a su visión de igualdad en términos sociales. Recordemos que en el Art. 216 del código de trabajo, este beneficio únicamente es percibido por los empleados con más de 10 años de labores en una misma empresa, ahora, esto será dividido en escalas tomando en cuenta los años de servicio.

Adicionalmente, los empleados que tienen menos años de servicio, es decir hasta 2 años, reciben el 50% de jubilación mientras que, aquellos quienes laboran más de 10 años recibirán el 35%.

Respecto a esta particularidad, obviamente algunas personas lo considerarán injusto, sin embargo para los empresarios resulta complicado obtener los recursos necesarios que en conjunto representaría una terminación laboral de personal muy antiguo. A menos que sea una terminación laboral por visto bueno o terminación del contrato de trabajo, en donde no tendrán derecho a este beneficio según inciso consecuente del mismo artículo.

Esta bonificación no se aplicará cuando la terminación de la relación laboral se haya originado en una resolución de visto bueno otorgado a la o el empleador por parte de la o el inspector de trabajo, motivada en una de las causales contempladas por este código, o cuando la relación laboral termine por conclusión de la obra en los contratos de obra cierta, el trabajo a destajo en los contratos a destajo o, el periodo de labor para el que la o el trabajador hubiere sido contratado tratándose de contratos de temporada y eventual continuo o discontinuo.

El hecho de percibir esta bonificación, no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otros conceptos correspondan a la o el trabajador. (Código Orgánico de Relaciones Laborales, 2014, Versión 5.2B, p. 102)

Además aclara que este constituye un beneficio adicional al que tuvieron los empleados, sin considerar desahucio o despido intempestivo.

4.2.2 Desahucio

Según Art. 21 de la última reforma del 15 de noviembre del 2014 define al desahucio como:

“Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso con el que la persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.”(p.11)

Para el rubro de desahucio con lo estipulado en la reforma, este únicamente podrá ser solicitado por el trabajador más no por el empleador.

La bonificación por este concepto no tiene cambio en la reforma, se seguirá conservando el 25% de la última remuneración, por cada uno de los años de servicio, como lo indica el Art. 185 del código de trabajo.

Sin embargo, se realiza una reforma al Art. 624 del código de trabajo, en donde consta el procedimiento del desahucio, esta modificación según su art. 40 de la reforma de noviembre dice: **“Art. 624.- Trámite de desahucio.-** El desahucio al que se refiere el Artículo 184 de este Código se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación por escrito que haga el trabajador al empleador.”(p.14)

Recordemos que, en la actualidad para solicitar el desahucio necesariamente se debe acercar ante un inspector de trabajo, con este cambio el escrito o renuncia que el empleado entregue al empleador tiene validez para acceder al beneficio de desahucio.

4.2.3 Despido Intempestivo

Para el caso de despido intempestivo, este rubro no tiene variación alguna en términos de cuantía, es decir, se mantiene con lo estipulado en el Art. 188 del código laboral.

Sin embargo, para efectos de cálculo de este beneficio, según reforma propuesta se deberá tomar el valor más alto de los ingresos que haya percibido durante el último año de labor, mientras que, en la actual legislación indica que el cálculo se lo realiza en base a la última remuneración percibida por el empleado al momento del despido.

Tabla 13:
Cuadro comparativo de despido intempestivo 2014

No.	NOMBRE	F. Salida	TS	Max.Rem.	Total Desp.
1	Stefan Cresp	31/03/2014	7	416,00	2912,00
2	Natalia Yacelga	10/01/2014	4	1787,96	7151,84
3	Jimmy Lescano	02/10/2014	2	858,17	1716,34
4	Juan Argoti	15/03/2014	2	913,45	1826,90
5	Fernando Revelo	21/10/2014	1	847,50	847,50
6	Adriana Valencia	10/06/2014	2	1024,00	2048,00
7	Geovanna Alcivar	02/04/2014	1	874,00	874,00
8	Evelin Lopez	04/04/2014	1	912,63	912,63
9	Catherine Muñoz	10/05/2014	1	778,74	778,74
TOTALES					19067,95
V. CANCELADO					6384,30
DIFERENCIA					12683,65
%					198,67%

Fuente: El autor, Datos Alitecno 2014
Elaborado: Lucía Mera

Como se puede evidenciar en la tabla anterior, en la relación del personal saliente con la nueva reforma aumentaría en un 198,67% que representa un incremento en \$ 12.683,65 a comparación del valor cancelado con la normativa vigente del Código de trabajo. Por tanto constituye un cambio que beneficiaría a la economía del ex trabajador.

4.3 Reforma en otros rubros

4.3.1 Funciones de confianza

En el capítulo anterior hablamos que, la jornada laboral adicional realizada por funciones de confianza, no tienen derecho al pago de horas extras, sin embargo, en la reforma propuesta ya se considera la posibilidad de que esta labor sea compensada como lo indica el siguiente artículo:

Art. 97.- Trabajadoras y trabajadores de confianza.- Para los efectos del pago de la remuneración, no se considerará como horas suplementarias y extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, cuando las y los trabajadores ejecuten

funciones de confianza, siempre que su remuneración no sea inferior a seis (6) remuneraciones básicas del trabajador en general. Sin embargo y por excepción previa inspección por la autoridad de trabajo, se podrá determinar puestos de confianza en virtud de las actividades que realicen y no por concepto de remuneración. (Código Orgánico de Relaciones Laborales, 2014, Versión 5.2B, p. 47)

Ahora bien, si realizamos el cálculo global y multiplicamos el salario básico del 2014 por 6 que es el límite propuesto obtendríamos: \$ 340*6 = \$2040. Es decir, quienes realicen funciones de confianza y tengan una remuneración mensual menor a \$2040 si tendrán derecho al pago de horas extras, caso contrario, si la remuneración supera los \$ 2040 no tendrían derecho al pago de dicho rubro.

4.3.2 Maternidad

Con la nueva legislación, el tema de maternidad tendrá mayores beneficios y protección de la estabilidad de la mujer embarazada.

En la reforma de noviembre 2014, se prohíbe el despido a la mujer embarazada y se declara ineficaz este hecho como lo indica el artículo siguiente:

Art. (...) . - Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.-

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales mientras ejerzan tales funciones por el plazo establecido en el Artículo 187. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014, p.11)

Con lo antes referido, el incumplimiento de este particular puede traer consecuencias monetarias, como el pago de subsidios e incluso a los empresarios problemas de orden legal, considerando que para la protección se consideraría a partir del periodo de embarazo hasta el período de lactancia que concluyen 12 meses posteriores al parto.

4.3.3 Contratos

En el Art. 1 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014, se realiza la reforma al Art. 11 del código laboral, dejando la clasificación de contratos la siguiente:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Derogado Proyecto de Reforma Laboral noviembre 2014
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.

Como podemos observar en el literal c) se ha suprimido la frase “tiempo fijo” por lo tanto este tipo de contrato en lo posterior no podrá realizarse, sin embargo, los contratos celebrados con anterioridad a la reforma y que tengan esta modalidad deberán culminar bajo este concepto.

Por otro lado, se establece al contrato por tiempo indefinido como prioridad al momento de establecer una relación laboral.

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo de tiempo indefinido se considerará la modalidad típica de contrato para la relación de trabajo dependiente. Como contrato estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014, p.6)

4.3.4 Vacaciones

Por concepto de vacaciones anuales la propuesta de reforma no establece cambio alguno, por lo tanto se sigue manteniendo 15 días de descanso una vez cumplido el año de labores.

A pesar de lo anteriormente mencionado, el proyecto de reforma laboral en su Art. 112, incluye ciertos días de descanso especiales, con derecho a remuneración, como por ejemplo:

- Enfermedad no profesional (3 días),
- Fallecimiento: para el primer grado de consanguinidad 5 días y para el segundo grado de consanguinidad o afinidad 3 días,
- Matrimonio (3 días),
- Siniestros (3 días)

Estos días de descanso no se encuentran contemplados en la normativa vigente, sin embargo estas se podrían considerar como eventos ocasionales que en la vida del trabajador pueden presentarse con planificación o sin ella, a pesar que pueden ocasionar dificultad o discordias con sus superiores al momento de la ocurrencia.

Con estos lineamientos se estaría limitando el campo de acción tanto para los responsables del personal cuanto para los empleados respecto a los permisos repentinos.

4.3.5 Utilidades

Otro factor de suma importancia y que en la actualidad ha creado expectativas en todo el sector laboral, constituye evidentemente el pago de las utilidades anuales.

A continuación se detallará el artículo que genera expectativa en todos los sectores productivos:

Art. (...)-Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014, p.7)

En este tema, la reforma que se aplicará para este rubro es trascendental, debido a que para el cálculo no tendrá mayor influencia el número de cargas que el empleado posea, como lo era para la base de cálculo anterior.

Con esta decisión, muchos trabajadores se verán perjudicados económicamente al momento de recibir los valores por concepto de utilidades, dejando de lado los otros beneficios que se estarán entregando para garantizar su estabilidad laboral.

Se analizará el caso del personal de Alitecno S.A., que según análisis anterior año tras año ha ido incrementando sus ventas y por consiguiente sus resultados, y se evidenciará la afectación que esta nueva metodología de cálculo tendrá en los valores a pagar a sus empleados por concepto de utilidades, así como el incremento o disminución de los impuestos a pagar del año analizado.

En el siguiente cuadro se puede observar que el máximo permitido para la repartición de utilidades disminuye a este valor en un 14%, sin embargo esta disminución se refleja en el valor a recibir a los empleados ya que la diferencia deberá ser entregada para las prestaciones solidarias del I.E.S.S para su administración.

Tabla 14:
Exceso en utilidades 2014

NÚMERO	ESTADO	CALCULO ACTUAL			CALCULO CON REFORMA			%
		5%	10%	TOTAL 15%	24*340	EXCESO	T. UTILIDAD	
34	Total A	89779,85	178959,12	268738,97	277440,00	41848,25	226890,72	18%
6	Total G	0,00	11450,71	11450,71	48960,00	0,00	11450,71	0%
9	Total P	14821,33	18792,54	33613,87	73440,00	715,12	32898,75	2%
49	Total general	104601,18	209202,37	313803,55	399840,00	42563,37	271240,18	
						DISMINUCIÓN	14%	
	A=	ACTIVO						
	G=	GUARDIAS						
	P=	PASIVO						

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Como se puede observar existen valores que sobrepasan el límite establecido tanto en el personal activo como en el saliente, por tanto estos valores deberán ser ajustados antes de su pago una vez aprobada la reforma.

4.3.6 Otros

Dentro de este concepto tenemos una particularidad, considerando que en el sector comercial el valor de sueldos es inferior al de sobresueldos, podría o no verse afectada por el siguiente artículo:

Art. (...) -Límites a Brechas Remunerativas.- La remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, en ningún caso podrá superar el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa por el valor que establezca anualmente el Ministerio rector del trabajo a través de Acuerdo Ministerial, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa;
2. Volumen de ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;
3. Nivel tecnológico de la empresa;
4. Número de personas trabajadoras;
5. Niveles de productividad; y,
6. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014, p.10)

Para lo cual, se realizará un análisis de sueldos de los empleados actualmente activos, especialmente de los directivos de la empresa Alitecno S.A., como es el caso tanto del Presidente de la empresa como del Gerente General, el impacto que este límite salarial tendría en el pago mensual y anual de la nómina y su efecto en los resultados generales de la empresa.

4.4 Comparativo

Con el análisis de los principales cambios en la normativa laboral actual, se busca identificar los aspectos importantes que las empresas ecuatorianas deberán considerar previo a la toma de decisiones tanto en el ámbito financiero para el caso de desembolsos como en el ámbito administrativo.

A través de la siguiente tabla se puede visualizar los principales cambios que la actual normativa laboral tendrá, según el proyecto de reforma:

Tabla 15:
Principales cambios en la normativa laboral ecuatoriana

Art.	Concepto	Legislación actual	Reforma
58	Funciones de Confianza	No se paga horas extras	Se pagará horas extras siempre que la remuneración no sea menor a 6 SBU o por puesto de trabajo
97	Utilidades	15% de utilidades líquidas, sin límite	15% de utilidades líquidas, con límite de 24 SBU
111	Décimo Tercero	Pago en diciembre de cada año	Pago mensual
113	Décimo Cuarto	Pago en Agosto de cada año	Pago mensual
133	Salarios	Existe Salario básico unificado, sin límite	Se incluye límite de brechas remunerativas
184	Desahucio	Puede ejecutarlo empleador o trabajador	Solo puede ejecutarlo el trabajador
188	Despido Intempestivo	Se considera la última remuneración recibida	Se considera la mayor remuneración recibida en el 12 meses últimos
216	Jubilación	Tienen derechos trabajadores de + 10 años	Tienen derechos todos los trabajadores, en escalas

Fuente: Código de Trabajo 2012, Proyecto de Reforma Laboral 2014 y Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, 2014

Elaborado: Lucía Mera

4.4.1 Análisis comparativo

Siguiendo el orden de la tabla antes mencionada, se procederá a revisar numéricamente los posibles cambios que la reforma traiga consigo para el manejo de nómina en las empresas.

Por cuestiones de confidencialidad de la información empresarial se omitirán los datos personales de los involucrados en la nómina de la empresa Alitecno S.A., para lo cual se identificará con letras del alfabeto, empezando de A hasta Z según corresponda.

4.4.1.1 Funciones de confianza

Para este análisis se ha considerado dos aspectos señalados en el artículo 97 del proyecto de reforma laboral que son:

- Salario y
- Función que desempeña

En la siguiente tabla presenta el desglose de los empleados actuales cada uno de ellos con su respectivo sueldo, realizando el análisis mencionado anteriormente se obtiene:

Partiendo del sueldo que perciben: 28 personas de las 36 que conforman la nómina debería tener derecho a recibir horas extras, sin embargo, considerando el segundo factor que es la función que desempeña, tendrían derecho a este beneficio 19 personas.

Sin decir con esto que la diferencia de acuerdo a la función que desempeña no es importante en el desarrollo de las actividades, por ello se ve indispensable la categorización y análisis de cargos actuales en dicha empresa.

De acuerdo a la función que desempeña se ha considerado los puestos administrativos como cartera, contabilidad y gerencia, mientras que por operación se consideró al personal de bodega, debido a que muchas ocasiones han tenido que laborar fuera de la jornada normal de actividades.

Considerando que, Alitecno S.A. no tiene como política interna el pago de horas extras, la ejecución de esta reforma si tendrá incidencia en este rubro en caso de tomarla, en la parte administrativa o financiera dependiendo el caso.

Tabla 16:
Horas extras para funciones de confianza

No.	NOMBRE	CARGO	SUELDO	SOBRESUELDOS	TOTAL	LIMITE FC	DERECHO	FUNCION
			DICIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL	340 * 6	H. EXTRAS	CONFIANZA
1	A	PRESIDENTE	3.500,00	11574,07	15074,07	2040	NO	SI
2	B	GERENTE	3.300,00	11398,77	14698,77	2040	NO	SI
3	C	CONTADORA	1.840,00	424,00	2264,00	2040	NO	SI
4	D	VENDEDOR	1.350,00	8844,41	10194,41	2040	NO	NO
5	E	SERVICIO TECNICO	818,90	435,00	1253,90	2040	SI	NO
6	F	VENDEDOR	650,00	1724,48	2374,48	2040	NO	NO
7	G	ASISTENTE CARTERA	652,42	424,00	1076,42	2040	SI	SI
8	H	VENDEDOR	1.000,00	1122,44	2122,44	2040	NO	NO
9	I	BODEGUERO	493,00	450,00	943,00	2040	SI	SI
10	J	RECEPCIONISTA	614,17	424,00	1038,17	2040	SI	NO
11	K	VENDEDOR	416,00	0,00	416,00	2040	SI	NO
12	L	ASISTENTE CONTABLE	1.050,00	424,00	1474,00	2040	SI	SI
13	M	TECNICO	1.100,00	1048,61	2148,61	2040	NO	NO
14	N	ARCHIVADOR	450,00	452,75	902,75	2040	SI	NO
15	O	TECNICO	1.100,00	1163,65	2263,65	2040	NO	NO
16	P	LIMPIEZA	379,05	453,33	832,38	2040	SI	SI
17	Q	ASISTENTE CONTABLE	950,00	424,00	1374,00	2040	SI	SI
18	R	MENSAJERO	673,00	789,00	1462,00	2040	SI	NO
19	S	JEFE CARTERA	950,00	424,00	1374,00	2040	SI	SI
20	T	ASISTENTE CONTABLE	680,00	424,00	1104,00	2040	SI	SI
21	U	TECNICO	850,00	524,00	1374,00	2040	SI	NO
22	V	VENDEDOR	980,00	424,00	1404,00	2040	SI	NO
23	W	TECNICO	1.050,00	524,00	1574,00	2040	SI	NO
24	X	FACTURADOR	650,00	427,00	1077,00	2040	SI	SI
25	Y	ASISTENTE CARTERA	680,00	424,00	1104,00	2040	SI	SI
26	Z	VENDEDOR	750,00	424,00	1174,00	2040	SI	NO
27	AA	BODEGUERO	430,00	453,85	883,85	2040	SI	SI
28	BB	BODEGUERO	470,00	466,50	936,50	2040	SI	SI
29	CC	JEFE BODEGA	750,00	424,00	1174,00	2040	SI	SI
30	DD	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	800,00	424,00	1224,00	2040	SI	SI
31	EE	SERVICIO TECNICO	700,00	765,07	1465,07	2040	SI	NO
32	FF	BODEGUERO	550,00	462,99	1012,99	2040	SI	SI
33	GG	TECNICO	850,00	437,75	1287,75	2040	SI	NO
34	HH	VENDEDOR	800,00	424,00	1224,00	2040	SI	NO
35	II	BODEGUERO	344,59	424,00	768,59	2040	SI	SI
36	JJ	ASISTENTE CARTERA	600,00	424,00	1024,00	2040	SI	SI
Derecho Horas Extras			Función de confianza					
NO	8	22%	17 47%					
SI	28	78%	19 53%					
	36	100%	36 100%					

Fuente: Datos Alitecno S.A. 2014

Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.2 Utilidades

Siendo las utilidades un rubro de alta importancia para los ingresos de los trabajadores así como para las finanzas y desembolsos de los empleadores, la aplicación de la nueva normativa tendrá un gran impacto en el Ecuador, de ámbito económico, social y político.

La tabla que a continuación se observa, permite evidenciar que, el rubro de utilidades para el año 2014 considerando el cálculo tradicional, asciende a un valor de \$ 313.803, mientras que, al poner en ejecución lo indicado en la norma, es decir, el tope máximo conformado por 24 salarios básicos unificados, para el año analizado \$340, el valor de utilidades 2014 que los trabajadores recibirán por este concepto es de \$ 271.240,18.

Con este resultado, el 14% de los empleados se verán perjudicados en términos monetarios, al recibir un valor inferior que el calculado bajo la anterior modalidad.

Por otro lado el desembolso que la empresa realizará no tiene variación, pues el exceso resultante del cálculo normal y el límite establecido deberán ser consignados en la cuenta del organismo competente, es decir el I.E.S.S, siendo estos valores considerados como una contribución.

Se debe tomar en cuenta que, estos valores incluye tanto al personal activo como aquellos que salieron de la empresa dentro del período 2014, y adicionalmente quienes son beneficiados por este concepto de acuerdo al Mandato 8, para el caso de Alitecno S.A. el servicio de guardianía, que en su conjunto representa el 36,49% del total de la utilidad a distribuir, el personal pasivo representa el 10,48%, mientras que el personal activo constituye el 53,03%.

Tabla 17:
Distribución Utilidades 2014

NUMERO	ESTADO	5%	10%	TOTAL 15%	24*340	EXCESO	T. UTILIDAD
1	A	2004,39	5733,32	7737,70	8160,00		7737,70
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	P	2004,39	1433,33	3437,72	8160,00		3437,72
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	A	8017,55	5733,32	13750,87	8160,00	5590,87	8160,00
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	8017,55	5733,32	13750,87	8160,00	5590,87	8160,00
1	A	6013,16	5733,32	11746,48	8160,00	3586,48	8160,00
1	A	6013,16	5733,32	11746,48	8160,00	3586,48	8160,00
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	A	8017,55	5733,32	13750,87	8160,00	5590,87	8160,00
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	2004,39	5733,32	7737,70	8160,00		7737,70
1	A	2004,39	5733,32	7737,70	8160,00		7737,70
1	P	111,35	159,26	270,61	8160,00		270,61
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	P	835,16	1194,44	2029,60	8160,00		2029,60
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	P	4543,28	4331,84	8875,12	8160,00	715,12	8160,00
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	P	3240,43	4634,43	7874,86	8160,00		7874,86
1	A	4008,77	5733,32	9742,09	8160,00	1582,09	8160,00
1	P	0,00	1465,18	1465,18	8160,00		1465,18
1	A	2004,39	5733,32	7737,70	8160,00		7737,70
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	A	8017,55	5733,32	13750,87	8160,00	5590,87	8160,00
1	P	3563,36	2548,14	6111,50	8160,00		6111,50
1	A	0,00	3933,69	3933,69	8160,00		3933,69
1	A	623,59	891,85	1515,44	8160,00		1515,44
1	A	0,00	4299,99	4299,99	8160,00		4299,99
1	P	523,37	1497,03	2020,40	8160,00		2020,40
1	A	0,00	5733,32	5733,32	8160,00		5733,32
1	P	0,00	1528,88	1528,88	8160,00		1528,88
1	A	1163,66	3328,51	4492,17	8160,00		4492,17
1	A	3006,58	4299,99	7306,57	8160,00		7306,57
1	A	0,00	2818,88	2818,88	8160,00		2818,88
1	A	4810,53	4586,65	9397,18	8160,00	1237,18	8160,00
1	G	0,00	1815,55	1815,55	8160,00		1815,55
1	G	0,00	95,56	95,56	8160,00		95,56
1	G	0,00	3822,21	3822,21	8160,00		3822,21
1	G	0,00	3567,40	3567,40	8160,00		3567,40
1	G	0,00	238,89	238,89	8160,00		238,89
1	G	0,00	1911,11	1911,11	8160,00		1911,11
		104601,18	209202,37	313803,55		42563,37	271240,18

Fuente: Datos Alitecno S.A 2014

Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.3 Décimo Tercer Sueldo

Tomando los datos de sueldos de diciembre 2014 de la empresa Alitecno S.A., se procederá a calcular el valor de décimo tercer sueldo para los siguientes períodos mensuales de enero a diciembre.

Este valor corresponde a la doceava parte de lo percibido, antes del total de ingresos anuales, ahora la doceava parte del ingreso mensual.

El resultado de la mensualización de este sobresueldo es el siguiente: 17 personas de las 36 que constan en nómina no desean el pago mensual, mientras que 19 personas, es decir el 53% de la nómina, si les gustaría recibir este valor de manera mensual.

Una de las razones que las 19 personas supieron indicar por la que desean recibir mensualmente este rubro, es porque el sueldo mensual no cubre sus necesidades personales básicas.

Por otro lado, quienes no desean recibir mensualmente dicho beneficio, indicó que este rubro está destinado para otros fines como es el caso de la navidad, al ser cancelado en el mes de diciembre.

Tabla 18:
Décimo Tercero mensual

No.	NOMBRE	CARGO	SUELDO	ENE	MENSUAL
1	A	PRESIDENTE	3.500,00	291,67	NO
2	B	GERENTE	3.300,00	275,00	NO
3	C	CONTADORA	1.840,00	153,33	NO
4	D	VENDEDOR	1.350,00	112,50	NO
5	E	SERVICIO TÉCNICO	818,90	68,24	SI
6	F	VENDEDOR	650,00	54,17	SI
7	G	ASISTENTE CARTERA	674,92	56,24	SI
8	H	VENDEDOR	1.000,00	83,33	SI
9	I	BODEGUERO	510,00	42,50	SI
10	J	RECEPCIONISTA	614,17	51,18	SI
11	K	VENDEDOR	416,00	34,67	SI
12	L	ASISTENTE CONTABLE	1.050,00	87,50	NO
13	M	ASESOR TÉCNICO	1.100,00	91,67	SI
14	N	ARCHIVADOR	450,00	37,50	NO
15	O	ASESOR TÉCNICO	1.100,00	91,67	SI
16	P	LIMPIEZA	379,05	31,59	SI
17	Q	ASISTENTE CONTABLE	950,00	79,17	NO
18	R	MENSAJERO	673,00	56,08	SI
19	S	JEFE CARTERA	950,00	79,17	NO
20	T	ASISTENTE CONTABLE	680,00	56,67	NO
21	U	ASESOR TÉCNICO	850,00	70,83	NO
22	V	VENDEDOR	980,00	81,67	NO
23	W	ASESOR TÉCNICO	1.050,00	87,50	NO
24	X	FACTURADOR	650,00	54,17	SI
25	Y	ASISTENTE CARTERA	680,00	56,67	NO
26	Z	VENDEDOR	750,00	62,50	SI
27	AA	BODEGUERO	430,00	35,83	SI
28	BB	BODEGUERO	470,00	39,17	SI
29	CC	JEFE BODEGA	750,00	62,50	SI
30	DD	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	800,00	66,67	NO
31	EE	SERVICIO TÉCNICO	700,00	58,33	SI
32	FF	BODEGUERO	550,00	45,83	SI
33	GG	ASESOR TÉCNICO	850,00	70,83	NO
34	HH	VENDEDOR	800,00	66,67	NO
35	II	BODEGUERO	344,59	28,72	SI
36	JJ	ASISTENTE CARTERA	600,00	50,00	NO
TOTAL			33.260,63	2771,72	
NO	17	47%			
SI	19	53%			
	36	100%			

Fuente: Datos Alitecno 2014
Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.4 Décimo Cuarto Sueldo

Tabla 19:
Décimo cuarto sueldo mensual

No.	NOMBRE	S. BASICO	VALOR	PAGO
		2014	MENSUAL	MENSUAL
1	A	340	28,33	NO
2	B	340	28,33	NO
3	C	340	28,33	NO
4	D	340	28,33	NO
5	E	340	28,33	SI
6	F	340	28,33	NO
7	G	340	28,33	NO
8	H	340	28,33	NO
9	I	340	28,33	SI
10	J	340	28,33	SI
11	K	340	28,33	SI
12	L	340	28,33	NO
13	M	340	28,33	SI
14	N	340	28,33	NO
15	O	340	28,33	NO
16	P	340	28,33	SI
17	Q	340	28,33	NO
18	R	340	28,33	NO
19	S	340	28,33	NO
20	T	340	28,33	NO
21	U	340	28,33	NO
22	V	340	28,33	NO
23	W	340	28,33	NO
24	X	340	28,33	SI
25	Y	340	28,33	NO
26	Z	340	28,33	SI
27	AA	340	28,33	NO
28	BB	340	28,33	SI
29	CC	340	28,33	SI
30	DD	340	28,33	NO
31	EE	340	28,33	SI
32	FF	340	28,33	SI
33	GG	340	28,33	NO
34	HH	340	28,33	NO
35	II	340	28,33	SI
36	JJ	340	28,33	NO
TOTALES			1020,00	
	NO	23	64%	
	SI	13	36%	
		36	100%	

Fuente: El autor, Datos Alitecno S.A. 2014

Elaborado: Lucía Mera

Al igual que el décimo tercero, este beneficio tuvo acogida para su pago mensual en un 36%, mientras que el 64% que lo constituyen 23 personas de un total de 36, desean que el pago sea anual.

Lo que influyó en la decisión para el pago anual por este concepto, por un lado es el número de hijos que los empleados poseen, debido a que es un valor que se destina para el inicio de las actividades escolares y por otro lado muchos solteros prefieren mantener una cultura de ahorro personal.

4.4.1.5 Salarios

Para el análisis de salarios se aplicará lo que la nueva norma indica, es decir: que las remuneraciones de los gerentes, administradores o altos directivos no podrá superar el resultado de multiplicar la menor remuneración de su nomina por el factor establecido por el órgano competente.

Partiendo de este concepto, hasta la presente fecha el organismo competente no ha manifestado cual es el factor que servirá de eje para este cálculo de brecha salarial, sin embargo para fines académicos se considerará como factor para el cálculo lo estipulado en el Art. 133 del Código Laboral en donde indica que: "...el salario mínimo vital general de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4.00)...", tomando como factor 4 se valorará los salarios de los altos ejecutivos de la empresa Alitecno S.A., tal como se muestra a continuación:

Tabla 20:
Brecha Salarial Alitecno S.A.

Remuneración mínima en nómina \$ 344,59						
No.	R.mínima	factor	S.máximo/ GD	S. Actual	Cargo	Diferencia GND
1	344,59	4	1378,36	3500,00	PRESIDENTE	2121,64
2	344,59	4	1378,36	3300,00	GERENTE	1921,64
			2756,72	6800,00	4043,28	

Fuente: Datos Alitecno 2014

Elaborado: Lucía Mera

Producto de la aplicación de la reforma sobre la brecha salarial, los sueldos correspondientes al presidente y gerente (altos directivos) de la empresa, se encuentran sobrestimados, generando sobre el sueldo máximo deducible

\$4.043,28 que debería ser registrados como gasto no deducible de manera mensual. Ningún otro empleado supera el límite establecido bajo esta modalidad.

El cálculo de esta brecha tiene implícito la posible modificación de valores como: décimo tercer sueldo, fondos de reserva, vacaciones, desahucio, etc. los cuales pueden verse afectados con esta nueva modalidad.

4.4.1.6 Desahucio

Tomando en cuenta que el desahucio con la nueva normativa debe ser solicitado por el trabajador, para fines del presente estudio se realizará un cálculo global del valor que correspondería cancelar por desahucio a los empleados de la empresa con corte al 31 de diciembre 2014.

Aproximadamente Alitecno S.A. necesita \$ 68.767 para solventar los valores por desahucio en caso de renuncia voluntaria, los montos más altos evidentemente son los del gerente y presidente, considerando tanto la remuneración mensual y los años de servicio, entre las dos personas representa el 42% del total de desahucio de la nómina.

Para el cálculo global no se considera valores extras como: comisiones, movilización, alimentación u otros, que incrementen la base de cálculo.

Tabla 21:
Desahucio Alitecno S.A.

No.	Nombre	Cargo	Sueldo	25%	Años	T. Desahucio
1	A	Presidente	3.500,00	875,00	17	14875,00
2	B	Gerente	3.300,00	825,00	17	14025,00
3	C	Contadora	1.840,00	460,00	12	5520,00
4	D	Vendedor	1.350,00	337,50	13	4387,50
5	E	Servicio técnico	818,90	204,73	12	2456,70
6	F	Vendedor	650,00	162,50	12	1950,00
7	G	Asistente Cartera	674,92	168,73	12	2024,76
8	H	Vendedor	1.000,00	250,00	12	3000,00
9	I	Bodeguero	510,00	127,50	11	1402,50
10	J	Recepcionista	614,17	153,54	11	1688,97
11	K	Vendedor	416,00	104,00	11	1144,00
12	L	Asistente Contable	1.050,00	262,50	10	2625,00
13	M	Técnico	1.100,00	275,00	10	2750,00
14	N	Archivador	450,00	112,50	5	562,50
15	O	Técnico	1.100,00	275,00	5	1375,00
16	P	Limpieza	379,05	94,76	4	379,05
17	Q	Asistente Contable	950,00	237,50	4	950,00
18	R	Mensajero	673,00	168,25	4	673,00
19	S	Jefe de Cartera	950,00	237,50	4	950,00
20	T	Asistente Contable	680,00	170,00	4	680,00
21	U	Técnico	850,00	212,50	3	637,50
22	V	Vendedor	980,00	245,00	3	735,00
23	W	Técnico	1.050,00	262,50	3	787,50
24	X	Facturador	650,00	162,50	3	487,50
25	Y	Asistente Cartera	680,00	170,00	2	340,00
26	Z	Vendedor	750,00	187,50	2	375,00
27	AA	Bodeguero	430,00	107,50	2	215,00
28	BB	Bodeguero	470,00	117,50	2	235,00
29	CC	Jefe de Bodega	750,00	187,50	2	375,00
30	DD	Asistente Administrativa	800,00	200,00	1	200,00
31	EE	Servicio técnico	700,00	175,00	1	175,00
32	FF	Bodeguero	550,00	137,50	1	137,50
33	GG	Técnico	850,00	212,50	1	212,50
34	HH	Vendedor	800,00	200,00	1	200,00
35	II	Bodeguero	344,59	86,15	1	86,15
36	JJ	Asistente Cartera	600,00	150,00	1	150,00
TOTAL			33.260,63	8315,16		68767,63

Fuente: Datos Alitecno 2014

Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.7 Despido Intempestivo

El análisis de este rubro partirá considerando dos escenarios, el primero con el cálculo normal vigente y el segundo aplicando la reforma que indica, que se deberá escoger el mayor valor percibido dentro de los 12 meses anteriores.

Por un lado, en la siguiente tabla podemos verificar que la mayor remuneración en esta empresa fue en el mes de diciembre debido a que en este mes reciben otros ingresos aportados al I.E.S.S. y que constituyen parte del monto total de ingresos.

Por otro lado, se calcula el valor de despido con el sueldo nominal, sin considerar otros ingresos adicionales, aduciendo que esta sea la última remuneración recibida. Adicionalmente no debemos olvidar que la fracción de mes se considera como año completo.

Con estos antecedentes es inevitable la alerta que los empresarios deberán tener presente al momento de tomar una decisión sobre el despido, en especial para aquellos empleados con un sueldo considerable, al igual con aquellos empleados que tienen varios años de servicios prestados.

Este análisis constituye una idea rápida y práctica de los recursos que deberá disponer la empresa en el caso de pensar en el término de una relación laboral, debiendo bajo esta premisa analizar costo – beneficio que traerá esta decisión.

Una vez más se puede determinar mediante los resultados de este análisis, un mayor beneficio a favor del trabajador, pero para la posición gerencial o de quienes toman decisiones resulta complejo al realizar desembolsos de tal magnitud por cuestiones de despido intempestivo.

Con esta modalidad el incremento por despido intempestivo representa el 69,68%.

Tabla 22:
Cálculo despido intempestivo

No.	Nombre	Cargo	R. Mayor	T.S	T. Despido	U.Remuneracion	Años	T. Despido
1	A	Presidente	15074,07	18	271333,26	3.500,00	18	63000,00
2	B	Gerente	14698,77	19	279276,63	3.300,00	19	62700,00
3	C	Contadora	2264,00	14	31696,00	1.840,00	14	25760,00
4	D	Vendedor	10194,41	16	163110,56	1.350,00	16	21600,00
5	E	Servicio técnico	1253,90	15	18808,50	818,90	15	12283,50
6	F	Vendedor	2374,48	18	42740,64	650,00	18	11700,00
7	G	Asistente Cartera	1076,42	14	15069,92	674,92	14	9448,88
8	H	Vendedor	2122,44	12	25469,28	1.000,00	12	12000,00
9	I	Bodeguero	943,00	11	10373,00	510,00	11	5610,00
10	J	Recepcionista	1038,17	10	10381,70	614,17	10	6141,70
11	K	Vendedor	416,00	10	4160,00	416,00	10	4160,00
12	L	Asistente Contable	1474,00	10	14740,00	1.050,00	10	10500,00
13	M	Técnico	2148,61	7	15040,27	1.100,00	7	7700,00
14	N	Archivador	902,75	7	6319,25	450,00	7	3150,00
15	O	Técnico	2263,65	5	11318,25	1.100,00	5	5500,00
16	P	Limpieza	832,38	5	4161,90	379,05	5	1895,25
17	Q	Asistente Contable	1374,00	5	6870,00	950,00	5	4750,00
18	R	Mensajero	1462,00	4	5848,00	673,00	4	2692,00
19	S	Jefe de Cartera	1374,00	3	4122,00	950,00	3	2850,00
20	T	Asistente Contable	1104,00	3	3312,00	680,00	3	2040,00
21	U	Técnico	1374,00	3	4122,00	850,00	3	2550,00
22	V	Vendedor	1404,00	3	4212,00	980,00	3	2940,00
23	W	Técnico	1574,00	3	4722,00	1.050,00	3	3150,00
24	X	Facturador	1077,00	4	4308,00	650,00	4	2600,00
25	Y	Asistente Cartera	1104,00	2	2208,00	680,00	2	1360,00
26	Z	Vendedor	1174,00	2	2348,00	750,00	2	1500,00
27	AA	Bodeguero	883,85	2	1767,70	430,00	2	860,00
28	BB	Bodeguero	936,50	2	1873,00	470,00	2	940,00
29	CC	Jefe de Bodega	1174,00	1	1174,00	750,00	1	750,00
30	DD	Asistente Administrativa	1224,00	1	1224,00	800,00	1	800,00
31	EE	Servicio técnico	1465,07	1	1465,07	700,00	1	700,00
32	FF	Bodeguero	1012,99	1	1012,99	550,00	1	550,00
33	GG	Técnico	1287,75	1	1287,75	850,00	1	850,00
34	HH	Vendedor	1224,00	1	1224,00	800,00	1	800,00
35	II	Bodeguero	768,59	1	768,59	344,59	1	344,59
36	JJ	Asistente Cartera	1024,00	1	1024,00	600,00	1	600,00
TOTAL			83.098,80		978892,26	33.260,63		296775,92
						Variacion	682116,34	
						%	69,68%	

Fuente. Datos Alitecno 2014
Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.8 Jubilación Patronal

La problemática del rubro de jubilación patronal radica en que, se establece una escala para su pago al tratarse de la culminación de la relación laboral.

Según estudio actuarial realizado a la empresa Alitecno S.A., el monto por jubilación patronal acumulado al 31 de diciembre del 2014 asciende a \$ 169.620.

En la reforma de ley propuesta se debe tomar en cuenta: la última remuneración recibida y las escalas de acuerdo a al tiempo de servicio en la empresa de cada empleado, de esta manera:

- Hasta 2 años de labor 50%
- De 3 a 5 años de labor 45%
- De 6 a 9 años de labor 40%
- Con 10 años de labor 37%
- Más de 10 años de labor 35%

Con la aplicación de mencionadas escalas, el valor de jubilación patronal acumulado al 31 de diciembre del 2014 para Alitecno S.A., tiene un valor de \$ 93203,75, generando una reducción considerable de \$ 76416,94, que representa el 45,05% menos respecto al estudio actuarial vigente.

Cabe indicar que, en la actualidad el estudio actuarial es realizado por personal independiente, con capacitación suficiente en el tema y calificado por la Superintendencia de Bancos debido a su análisis de variables relacionadas, con el nuevo proyecto de reforma laboral, este cálculo no se considerará complejo, pues se lo podrá realizar con personal propio de la compañía, ya que el mismo código establece el método de cálculo con el cual se deberá registrar

Tabla 23:
Estudio Actuarial Alitecno 2014

Nº	Tipo	NOMBRE	Sueldo a Dic. de 2013	JUBILACION PATRONAL		
				Costo Laboral (a)	ene14/dic14	
					Interés Neto (b)	Incremento Total Proyectado (a) + (b)
Trabajadores con más de 10 años de tiempo de servicio						
006	3,00	D	3.752,53	4.839,46	1.312,01	6.151,47
008	3,00	H	1.320,06	1.078,55	294,61	1.373,16
005	3,00	A	4.332,32	7.032,23	2.165,19	9.197,42
003	3,00	G	744,62	867,57	269,07	1.136,64
004	3,00	F	1.172,44	1.857,61	642,55	2.500,16
001	3,00	B	3.707,70	6.928,73	2.138,37	9.067,10
007	3,00	E	907,22	1.278,79	363,90	1.642,69
002	3,00	C	1.810,42	1.982,98	492,00	2.474,98
Total: 8 trabajadores que suman:			17.747,31	25.865,92	7.677,70	33.543,62
Trabajadores con menos de 10 años de tiempo de servicio						
029	4,00	W	1.162,99	290,05	27,41	317,45
023	4,00	AAA	594,00	133,10	6,90	140,00
013	4,00	P	400,64	11,23	1,46	12,69
031	4,00	BBB	569,04	147,45	14,07	161,52
021	4,00	Y	619,06	110,79	5,71	116,50
026	4,00	M	1.370,96	583,23	120,50	703,73
019	4,00	U	853,17	222,52	20,85	243,37
025	4,00	CCC	416,00	273,34	66,28	339,62
024	4,00	I	552,78	476,39	138,11	614,50
022	4,00	Z	717,75	160,42	8,32	168,74
027	4,00	O	1.277,32	425,31	67,47	492,78
032	4,00	DDD	551,64	157,53	15,17	172,70
030	4,00	X	628,53	169,23	16,09	185,32
011	4,00	L	1.053,74	732,50	186,63	919,13
014	4,00	Q	903,50	300,64	47,33	347,97
028	4,00	R	1.066,49	316,43	41,15	357,58
012	4,00	N	561,28	282,08	58,84	340,92
010	4,00	K	416,00	361,99	98,03	460,02
020	4,00	V	992,58	243,06	22,66	265,72
033	4,00	EEE	511,78	94,51	4,93	99,44
009	4,00	J	668,10	563,89	154,28	718,17
035	4,00	BB	505,90	125,30	6,58	131,88
018	4,00	T	625,75	176,47	16,65	193,12
016	4,00	FFF	695,11	153,93	14,31	168,24
017	4,00	S	937,67	233,71	21,81	255,52
034	4,00	AA	508,90	103,52	5,42	108,94
015	4,00	GGG	1.298,38	414,98	64,67	479,65
Total: 27 trabajadores que suman:			20.459,06	7.263,59	1.251,63	8.515,22
salientes 2014						
TOTAL GENERAL: 36 trabajadores que suman:			38.206,37	33.129,51	8.929,33	42.058,84
				CLABORAL	GFINANC	TOTAL2014
						169.620,69

Fuente: Datos Estudio Actuarial Alitecno 2014

Tabla 24:
Estudio Actuarial 2014 con Reforma

No.	Nombre	Cargo	U.Remuneracion	T.S	%	Fracción	T.Jubilac
1	A	PRESIDENTE	3.500,00	16,62	35%	1225,00	20359,50
2	B	GERENTE	3.300,00	17,66	35%	1155,00	20397,30
3	C	CONTADORA	1.840,00	12,75	35%	644,00	8211,00
4	D	VENDEDOR	1.350,00	14,88	35%	472,50	7030,80
5	E	SERVICIO TECNICO	818,90	14,37	35%	286,62	4118,66
6	F	VENDEDOR	650,00	16,9	35%	227,50	3844,75
7	G	ASISTENTE CARTERA	674,92	12,25	35%	236,22	2893,72
8	H	VENDEDOR	1.000,00	10,53	35%	350,00	3685,50
9	I	BODEGUERO	510,00	9,74	35%	178,50	1738,59
10	J	RECEPCIONISTA	614,17	9,33	35%	214,96	2005,57
11	K	VENDEDOR	416,00	8,88	35%	145,60	1292,93
12	L	ASISTENTE CONTABLE	1.050,00	8,73	37%	388,50	3391,61
13	M	TECNICO	1.100,00	5,4	37%	407,00	2197,80
14	N	ARCHIVADOR	450,00	5,33	45%	202,50	1079,33
15	O	TECNICO	1.100,00	3,82	45%	495,00	1890,90
16	P	LIMPIEZA	379,05	3,41	45%	170,57	581,65
17	Q	ASISTENTE CONTABLE	950,00	3,33	45%	427,50	1423,58
18	R	MENSAJERO	673,00	2,74	45%	302,85	829,81
19	S	JEFE CARTERA	950,00	1,69	45%	427,50	722,48
20	T	ASISTENTE CONTABLE	680,00	1,6	45%	306,00	489,60
21	U	TECNICO	850,00	1,53	45%	382,50	585,23
22	V	VENDEDOR	980,00	1,49	45%	441,00	657,09
23	W	TECNICO	1.050,00	1,4	45%	472,50	661,50
24	X	FACTURADOR	650,00	1,36	45%	292,50	397,80
25	Y	ASISTENTE CARTERA	680,00	0,93	50%	340,00	316,20
26	Z	VENDEDOR	750,00	0,66	50%	375,00	247,50
27	AA	BODEGUERO	430,00	0,3	50%	215,00	64,50
28	BB	BODEGUERO	470,00	0,3	50%	235,00	70,50
29	CC	JEFE BODEGA	750,00	1	50%	375,00	375,00
30	DD	ASISTENTE ADMINSTRA'	800,00	0,9	50%	400,00	360,00
31	EE	SERVICIO TECNICO	700,00	0,8	50%	350,00	280,00
32	FF	BODEGUERO	550,00	0,8	50%	275,00	220,00
33	GG	TECNICO	850,00	0,8	50%	425,00	340,00
34	HH	VENDEDOR	800,00	0,7	50%	400,00	280,00
35	II	BODEGUERO	344,59	0,6	50%	172,30	103,38
36	JJ	ASISTENTE CARTERA	600,00	0,2	50%	300,00	60,00
TOTAL			33.260,63			13714,11	93203,75
Valor a Provisionar según Estudio Actuarial						25.865,92	169.620,69
Variación						-12.151,81	-76.416,94
(%)						-46,98%	-45,05%

Fuente: Datos Alitecno 2014

Elaborado: Lucía Mera

4.4.1.9 Contratos

Dentro de los cambios de orden administrativo se considera el tema de contratos, que afectará a una o más empresas que aplican cierto tipo de contratación.

Para el caso de la empresa Alitecno, 12 personas tienen firmados contratos a plazo fijo, de aprobarse la reforma esta modalidad de contratación ya no tiene validez, sin embargo por haberse legalizado con anterioridad a esta, tendrán vigencia hasta la culminación del plazo fijado.

4.4.2 Reestructuración Financiera

La actividad económica en el Ecuador está directamente relacionada con normas y reglamentos que limitan su accionar en nuestra sociedad.

El cambio constante o la búsqueda de nuevas medidas financieras, tributarias o laborales por parte de los mandatarios ecuatorianos, en varias ocasiones a puesto en dificultades a muchas empresas de los distintos sectores productivos y con ellas a sus directivos.

Siendo este uno de los motivos más representativos para que aparezcan problemas de índole económicos, las empresas ecuatorianas han tenido que someterse en un proceso de reestructuración tanto financiera cuanto en su estructura administrativa, para poder solventarlos.

Con este antecedente, la reestructuración financiera en las empresas constituye una herramienta que permitirá la toma de decisiones adecuadas y en casos delicadas para salvaguardar los intereses empresariales, de sus accionistas y a la vez de sus colaboradores.

Herramientas

Según la publicación de Legorburo, J. (2011), las principales herramientas utilizadas en la reestructuración financiera son:

- 1) Carencia del pago de capital de los préstamos y créditos de la Empresa
- 2) Ampliación del plazo de los préstamos y créditos de la Empresa
- 3) Diferimiento del pago de intereses y posterior capitalización
- 4) Quitas de capital de los préstamos y créditos de la Empresa

Por tanto, después de realizar el análisis de los impactos iniciales, se establecerán las medidas de acción que se encuentren alineadas a la realidad de la empresa, así como de aquellas que no limiten la actividad normal de la misma.

Se considera a la reestructuración financiera como una alternativa de acción, considerando que probablemente la empresa se someta a situaciones emergentes de alto riesgo debido a la posible reforma laboral en nuestro país.

4.4.2.1 Análisis de Impactos

Una vez entendido el objeto de la reestructuración financiera, se procederá a realizar el análisis de las principales variaciones e impactos anuales que se obtendría con la aplicación de la nueva reforma laboral, estudio de caso empresa Alitecno S.A.

Las principales variaciones anuales para los rubros correspondientes a sueldos y beneficios sociales se encuentran detalladas en el siguiente cuadro:

Tabla 25:
Cuadro Comparativo de Variaciones

Cuenta	Sin reforma	Variacion		Con reforma
	Saldo al	USD	%	Saldo al
	31-Dic-14			31-Dic-14
Total Aporte Patronal	61513,36	0,000	0,00%	61513,36
Total Décimo Cuarto Sueldo	11923,63	0,00	0,00%	11923,63
Total Décimo Tercer Sueldo	34964,53	0,00	0,00%	34964,53
Total Desahucio	6053,12	12525,12	206,92%	18578,24
Total Despido Intempestivo	6384,30	12683,65	198,67%	19067,95
Total Fondos De Reserva	36684,83	0,00	0,00%	36684,83
Total Jubilación Patronal	25865,92	-12151,81	-46,98%	13714,11
Total Salud(medicina Prepagada)	47093,33	0,00	0,00%	47093,33
Total Sueldos	499791,35	-45007,86	-9,01%	454783,49
Total Vacaciones (liq. Haberes)	2488,55	0,00	0,00%	2488,55
Total general	732762,92	-31950,90		700812,02
Variación Neta -4,36%				

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Con la nueva aplicación de la reforma los principales impactos económicos que sufriría la empresa fueron: incremento en aproximadamente un 198% del despido intempestivo sobre el valor cancelado con la normativa vigente.

El impacto en jubilación patronal es de un decremento de 46% a comparación del estudio actual del año en curso.

El impacto en los sueldos es del 9% que de acuerdo a la nueva reforma debería ser registrado en gastos no deducibles, cabe indicar que el valor de los sueldos se mantendría y el saldo contablemente se disgregaría entre gastos deducibles y no deducibles.

El impacto general después de realizado el análisis, es una disminución de \$31.950 que representa un decremento del 4.36% en los resultados finales de las cuentas que conforman la nómina general de la empresa Alitecno S.A.

En números relativos puede resultar inmaterial el impacto general, sin embargo el desglose de las cuentas tienen su efecto propio, por tanto deberá darse el tratamiento adecuado a cada una de ellas.

4.4.2.2 Presentación de Estados financieros con reforma

En el siguiente cuadro se podrá apreciar más al detalle el impacto que la nueva reforma laboral puede ocasionar en las empresas comerciales ecuatorianas.

El resultado final de este ejercicio han sido entre los principales los siguientes:

- Incremento en Gastos No Deducibles
- Reclasificación de cuentas por utilidades
- Incremento en la utilidad del período
- Incremento en el pago de impuesto a la renta.

El incremento de Gastos no deducibles (G.N.D) asciende al 84,50%, este se debe a que algunos rubros deberán ser ajustados como en el caso de la brecha salarial por el valor de \$ 45.008.

Por otro lado, el incremento del rubro otros ingresos fue afectado por la variación en más del 64,27%, especialmente por un decremento en la provisión por jubilación patronal.

La reclasificación de cuentas se las realizará a nivel de participación de utilidades considerando los límites permitidos expuestos en la nueva reforma laboral, en donde el excedente de dichos valores deberán ser depositados en cuenta del I.E.S.S, que para este análisis se la nombro como “Diferencia Utilidades por pagar”.

Tabla 26:
Balance de Resultados comparativo

ALITECNO COMERCIO DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS BALANCE DE RESULTADOS DEL 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014					
Código	Cuentas	Sin Reforma	Variaciones		Con Reforma
		Saldo al 31-Dic-14	US\$	%	Saldo al 31-Dic-14
4.1.1.01.	VENTAS NETAS TARIFA 12%	15.749.393	-	0,00%	15.749.393
4.1.1.02.	VENTAS NETAS TARIFA 0%	37.509	-	0,00%	37.509
4.1.2.01.	INGRESOS FINANCIEROS	11	-	0,00%	11
4.1.3.01.	OTRAS RENTAS	72.263	64.265	88,93%	136.529
5.1.1.01.	COSTO DE VENTAS TARIFA 12%	(12.056.562)	-	0,00%	(12.056.562)
5.1.1.02.	COSTO DE VENTAS TARIFA 0%	-	-	0,00%	-
6.1.1.01.	SUELDOS Y SALARIOS Y DEMAS REMUNERACIONES	-	-	0,00%	-
6.1.1.01.001	Sueldos	(499.791)	45.008	-9,01%	(454.783)
6.1.1.01.005	Vacaciones (liq. Haberes)	(2.489)	-	0,00%	(2.489)
6.1.1.02.	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL	-	-	0,00%	-
6.1.1.02.001	Aporte Patronal	(61.513)	-	0,00%	(61.513)
6.1.1.02.002	Fondos De Reserva	(36.685)	-	0,00%	(36.685)
6.1.1.03.	BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES	-	-	0,00%	-
6.1.1.03.001	Décimo Tercer Sueldo	(34.965)	-	0,00%	(34.965)
6.1.1.03.002	Décimo Cuarto Sueldo	(11.924)	-	0,00%	(11.924)
6.1.1.03.003	Despido Intempestivo	(6.384)	(12.684)	198,67%	(19.068)
6.1.1.03.004	Desahucio	(6.053)	(12.525)	206,92%	(18.578)
6.1.1.03.005	Jubilación Patronal	(25.866)	12.152	-46,98%	(13.714)
6.1.1.03.006	Salud(medicina Prepagada)	(47.093)	-	0,00%	(47.093)
6.1.1.04.	HONORARIOS	(42.709)	-	0,00%	(42.709)
6.1.1.05.	MANTENIMIENTO-REPARACION-REPUESTOS	(28.752)	-	0,00%	(28.752)
6.1.1.06.	ARRENDAMIENTO OPERATIVO	(61.595)	-	0,00%	(61.595)
6.1.1.07.	PROMOCION Y PUBLICIDAD	-	-	0,00%	-
6.1.1.10.	SEGUROS Y REASEGUROS	(35.979)	-	0,00%	(35.979)
6.1.1.11.	SUMINISTROS Y MATERIALES	(148.912)	-	0,00%	(148.912)
6.1.1.12.	TRANSPORTE ESTIBAJES-COURIER	(188.675)	-	0,00%	(188.675)
6.1.1.13.	GASTOS DE GESTION	(36.838)	-	0,00%	(36.838)
6.1.1.14.	GASTOS DE VIAJE	(75.840)	-	0,00%	(75.840)
6.1.1.15.	SERVICIOS BASICOS	(15.923)	-	0,00%	(15.923)
6.1.1.16.	NOTARIOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD O	(1.406)	-	0,00%	(1.406)
6.1.1.17.	IMPUESTOS CONTRIBUCIONES Y OTROS	(11.680)	-	0,00%	(11.680)
6.1.1.18.	PROVISION CUENTAS INCOBRABLES	-	-	0,00%	-
6.1.1.21.	GASTO DETERIORO	-	-	0,00%	-
6.1.1.23.	OTROS GASTOS LOCALES	(76.225)	-	0,00%	(76.225)
6.1.2.04.	HONORARIOS	-	-	0,00%	-
6.1.2.05.	MANTENIMIENTO-REPARACION-REPUESTOS	(28.301)	-	0,00%	(28.301)
6.1.2.09.	SEGUROS Y REASEGUROS	(4.622)	-	0,00%	(4.622)
6.1.2.10.	SUMINISTROS Y MATERIALES	(1.776)	-	0,00%	(1.776)
6.1.2.11.	TRANSPORTE ESTIBAJES-COURIER	-	-	0,00%	-
6.1.2.12.	GASTOS DE GESTION	(1.191)	-	0,00%	(1.191)
6.1.2.13.	GASTOS DE VIAJE	(5)	-	0,00%	(5)
6.1.2.14.	SERVICIOS BASICOS	(15.392)	-	0,00%	(15.392)
6.1.2.16.	IMPUESTOS CONTRIBUCIONES Y OTROS	(14.889)	-	0,00%	(14.889)
6.1.2.18.	DEPRECIACIONES	(9.237)	-	0,00%	(9.237)
6.1.2.19.	AMORTIZACIONES	(6.380)	-	0,00%	(6.380)
6.1.2.22.	OTROS GASTOS LOCALES	(39.308)	-	0,00%	(39.308)
6.1.3.01.	GASTOS FINANCIEROS LOCALES	(78.932)	-	0,00%	(78.932)
6.1.4.01.	GASTOS TRIBUTARIAMENTE NO DEDUCIBLES NAC	(53.261)	-	0,00%	(53.261)
XXXX	GASTOS NO DEDUCIBLES (BRECHAS SALARIALES)	-	(45.008)	0,00%	(45.008)
6.1.6.01.	UTILIDAD O PERDIDA ANTES DE PARTICIPACION TRABAJADORES	-	-	0,00%	-
6.1.6.02.	GASTO(INGRESO) POR IMPUESTO A LA RENTA	-	-	0,00%	-
	Utilidad Contable	2.092.024	(51.208)	-2,45%	2.143.232
	15% Participacion Trabajadores	313.804	(7.681)	-2,45%	321.485
	(+) Gastos No Deducibles	53.261	(45.008)	-84,50%	98.268
	Utilidad Antes Imp Rta	1.831.481	(88.535)	-4,83%	1.920.016
	22% Impuesto Renta	402.926	(19.478)	-4,83%	422.403
	Utilidad Neta del Ejercicio	1.375.294	(24.049)	-1,75%	1.399.344

Fuente: Datos Alitecno S.A.
Elaborado: Lucía Mera

Tabla 27:
Balance General comparativo

ALITECNO COMERCIO DE INSUMOS PARA LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS BALANCE DE SITUACION FINANCIERA AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014					
Cuenta	Nombre	Sin Reforma	Variación		Con Reforma
		Saldo al 31-Dic-14	US\$	%	Saldo al 31-Dic-14
1.1.1.01.	CAJA	730	-	0,00%	730
1.1.1.02.	BANCOS	32.827	(24.822)	-75,62%	8.005
1.1.2.01.	DOCUMENTOS Y CUENTAS POR COBRAR CLIENTES	4.662.257	-	0,00%	4.662.257
1.1.2.03.	(-) PROVISION CUENTAS INCOBRABLES	(137.446)	-	0,00%	(137.446)
1.1.2.04.	(-) PROVISION CUENTAS POR COBRAR DETERIO	(13.844)	-	0,00%	(13.844)
1.1.3.01.	INVENTARIO PRODUCTO TERMINADO DISPONIBL	3.291.880	-	0,00%	3.291.880
1.1.3.02.	MERCADERIAS EN TRANSITO	423.050	-	0,00%	423.050
1.1.4.01.	CUENTAS POR COBRAR EMPLEADOS	93.910	-	0,00%	93.910
1.1.4.02.	OTRAS CUENTAS POR COBRAR	5.386	-	0,00%	5.386
1.1.4.03.	AGENTES DE ADUANA	-	-	0,00%	-
1.1.4.04.	GARANTIAS	18.600	-	0,00%	18.600
1.1.4.06.	OTROS ANTICIPOS PAGADOS POR ANTICIPADO	9.246	-	0,00%	9.246
1.1.5.01.	CREDITO TRIBUTARIO A FAVOR DE LA EMPRESA	149.974	-	0,00%	149.974
1.1.5.02.	CREDITO TRIBUTARIO A FAVOR DE LA EMPRESA	135.254	-	0,00%	135.254
1.2.1.01.	MUEBLES Y ENSERES	41.536	-	0,00%	41.536
1.2.1.02.	MAQUINARIA Y EQUIPO	15.509	-	0,00%	15.509
1.2.1.03.	(-)DEPRECIACION ACUMULADA PROPIEDAD, PLA	(47.632)	-	0,00%	(47.632)
1.2.1.05.	EQUIPOS DE COMPUTACION	26.019	-	0,00%	26.019
1.2.2.01.	EQUIPOS DE COMPUTACION Y SOFTWARE	38.489	-	0,00%	38.489
1.2.2.02.	(-) AMORTIZACION ACUMULADA DE ACTIVO INT	(26.396)	-	0,00%	(26.396)
1.2.3.01.	ACTIVOS POR IMPUESTO A LA RENTA DIFERIDO	3.751	-	0,00%	3.751
1.2.6.01.	GARANTIAS	10.600	-	0,00%	10.600
2.1.3.01.	LOCALES	(59.907)	-	0,00%	(59.907)
2.1.3.02.	EXTERIOR	(3.518.981)	-	0,00%	(3.518.981)
2.1.4.01.	LOCALES	(310.036)	-	0,00%	(310.036)
2.1.4.03.	BOLSA DE VALORES	-	-	0,00%	-
2.1.5.01.	I.S.D. POR PAGAR	(155.114)	-	0,00%	(155.114)
2.1.7.01.	RETENCIONES IMPUESTO A LA RENTA	(6.062)	-	0,00%	(6.062)
2.1.7.02.	IVA EN VENTAS	(172.515)	-	0,00%	(172.515)
2.1.7.03.	RETENCIONES IVA	(7.698)	-	0,00%	(7.698)
2.1.7.04.	IMPUESTO A LA RENTA POR PAGAR CORRIENTE	(402.926)	(19.478)	4,83%	(422.403)
2.1.7.05.	OBLIGACIONES CON EL IESS	(24.965)	-	0,00%	(24.965)
2.1.7.06.	POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS	-	-	0,00%	-
2.1.7.06.001	Sueldos Por Pagar	(4.113)	-	0,00%	(4.113)
2.1.7.06.002	Décimo Tercer Sueldo	(6.925)	6.925	-100,00%	-
2.1.7.06.003	Décimo Cuarto Sueldo	(5.214)	5.214	-100,00%	-
2.1.7.06.006	Participación Trabajadores	(313.804)	34.882	-11,12%	(278.921)
XXXX	Diferencia Utilidades por pagar	-	(42.563)	0,00%	(42.563)
2.1.7.07.	DIVIDENDOS ACCIONISTAS	(1.188.920)	-	0,00%	(1.188.920)
2.1.8.01.	ANTICIPO DE CLIENTES	(16.098)	-	0,00%	(16.098)
2.2.5.01.	PROVISIONES POR BENEFICIOS A EMPLEADOS	-	-	0,00%	-
2.2.5.01.001	Jubilación Patronal	(169.621)	76.417	-45,05%	(93.204)
2.2.5.01.002	Desahucio	(66.243)	(12.525)	22,27%	(68.768)
3.1.1.01.	CAPITAL SUSCRITO-PAGADO	(614.200)	-	0,00%	(614.200)
3.1.1.02.	RESERVAS	(325.126)	-	0,00%	(325.126)
3.1.1.11.	RESULTADOS ACUMULADOS POR ADOPCION POR P	59	-	0,00%	59
3.1.1.12.	RESULTADOS DEL EJERCICIO	-	-	0,00%	-
3.1.1.12.001	Utilidad Del Ejercicio	(1.375.294)	(24.049)	1,75%	(1.399.344)
TOTALES		(0)	0		(0)

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

Tabla 28:
Libro Diario

FECHA	DESCRIPCION	DEBE	HABER
31-dic	1 Gto. No Deducibles por Brecha Salarial	45007,51	
	Gasto Sueldo		45007,51
	V/ AJUSTE POR BRECHA SALARIAL		
31-dic	2 Gto. Desahucio	12525,12	
	Prov. Desahucio		12525,12
	V/ AJUSTE INCREMENTO DESAHUCIO		
31-dic	3 Gto. Despido Intempestivo L/H	12683,65	
	BANCOS		12683,65
	V/ AJUSTE INCREMENTO DESPIDOS		
31-dic	4 Provision Jubil.Patronal	76.416,94	
	Oingresos		64.265,13
	Gto. Jubilación Patronal		12.151,81
	V/ AJUSTE DISMINUCION JPATRONAL		
31-dic	5 Prov. Décimo tercero	6924,90	
	BANCOS		6924,90
	v/. Cancelacion mensual 13ro.		
31-dic	6 Prov. Décimo cuarto	5213,63	
	BANCOS		5213,63
	v/. Cancelacion mensual 13ro.		
	REFERENCIAL		
31-dic	Utilidad del Ejercicio	313803,55	
	CXP IEISS		42563,37
	Participacion Trabajadores		271240,18
	TOTALES	472575,30	472575,30

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

El asiento modelo de distribución de utilidades se realizó en base a la utilidad calculada originalmente, es decir, antes de ajustes, de donde refleja un incremento de los límites permitidos para su distribución de \$42.563,37.

Tabla 29:
Análisis Financiero

RAZONES FINANCIERAS			
LIQUIDEZ	FORMULA	SIN REFORMA	CON REFORMA
ÍNDICE DE SOLVENCIA	ACTIVO CORRIENTE PASIVO CORRIENTE	-1,40	-1,39
PRUEBA ÁCIDA O RÁPIDA	(ACTIVO CORRIENTE- INVENTARIO) PASIVO CORRIENTE	-0,80	-0,79
CAPITAL DE TRABAJO	A. CORRIENTE (-) P. CORRIENTE	2478548,13	2438705,60
ACTIVIDAD			
PERÍODO PROMEDIO DE COBRANZAS	CUENTAS POR COBRAR PROMEDIO DE VENTAS DIARIAS	106,32	106,32
PLAZO MEDIO DE COBROS (DÍAS)	VENTAS TOTALES 360	43852,51	43852,51
ROTACIÓN DE INVENTARIOS	COSTO DE VENTAS INVENTARIOS	-3,80	-3,80
PLAZO MEDIO DE INVENTARIOS (DÍAS)	360 ROTACION DE INVENTARIOS	-95,96	-95,96
ENDEUDAMIENTO			
ENDEUDAMIENTO TOTAL	PASIVOS TOTALES ACTIVOS TOTALES	-0,73	-0,73
APALANCAMIENTO	PASIVO PATRIMONIO	2,77	2,72
COBERTURA			
COBERTURA GASTOS FINANCIEROS	UTILIDAD BRUTA INTERESES	17,42	17,73
RENTABILIDAD			
RENTABILIDAD EN VENTAS(MARGEN NETO)	RESULTADO EJERCICIO VENTAS TOTALES	-0,09	-0,09
MARGEN BRUTO	(VENTAS-COSTO DE VENTAS) VENTAS TOTALES	1,76	1,76
RENTABILIDAD SOBRE ACTIVOS ROA	RESULTADO EJERCICIO ACTIVO	-0,16	-0,16
RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO ROE	RESULTADO EJERCICIO PATRIMONIO	0,59	0,60
UTILIDAD POR ACCIÓN	RESULTADO EJERCICIO # ACCIONES	-2,24	-2,28
VALOR EN LIBROS POR ACCIÓN	PATRIMONIO # ACCIONES	-3,77	-3,81

Fuente: Datos Alitecno S.A.

Elaborado: Lucía Mera

A nivel general se pueden observar variaciones no significativas en los índices de liquidez, la aparición de otros ingresos por la disminución de provisiones en jubilación son de alguna manera positiva para el resultado final del ejercicio analizado.

Lo que no ocurre con el apalancamiento que sufre una disminución de 0,05 puntos en el resultado obtenido con la aplicación de la reforma, obviamente es buena señal considerando que disminuye el nivel de endeudamiento.

Por otro lado, la rentabilidad sufre una variación a favor de los socios con un incremento de 0,04 puntos por cada acción y a nivel de patrimonio en 0,01 puntos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En términos generales la nueva reforma en la normativa laboral tendrá un cambio trascendental tanto en su estructura orgánica como en su contenido. En su estructura debido a que posiblemente obtenga el título de Ley en vez de Código de Trabajo.

Las empresas comerciales con la aplicación de la nueva reforma laboral correrán un alto riesgo en su liquidez, como consecuencia de desembolsos de valores por prestaciones a los trabajadores como son: décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, desahucio, jubilación patronal, etc., que anteriormente debían ser acumulados para un periodo fiscal antes de proceder con el pago.

Por otro lado, según versiones de la prensa ecuatoriana, la economía interna está perdiendo seguridad y credibilidad para futuras inversiones, esto se debe a los constantes cambios que se han venido dando en los últimos tiempos en las diferentes normativas del país.

Una vez concluido el análisis de los principales cambios de la aplicación de la nueva normativa, así como su afectación en los Estados Financieros de cada rubro que compone la nómina de la empresa Alitecno S.A., se determina las siguientes conclusiones:

1. El tamaño de la empresa tomará un rol importante en el sentido del manejo de nómina, a pesar de que las empresas comerciales son relativamente pequeñas como el caso de Alitecno S.A. con 36 empleados, imaginemos una gran empresa con más de 100 empleados. Ya que mientras mayor sea el número de empleados será más representativo el flujo de efectivo por este rubro.

No solo va a depender de la capacidad financiera que posea la empresa actualmente, para los beneficios incluyentes en el proyecto de ley, sino

también de su compromiso y obligación de brindar seguridad y estabilidad laboral a sus empleados, para lo cual deberá contar con un plan estratégico que apuntale un adecuado control, supervisión y capacitación de sus trabajadores.

Considerando que: mientras mayor sea el número de empleados, mayor será la carga de responsabilidad que la empresa deberá asumir, lo que podría provocar una formación de sindicatos, quienes legalmente se encuentran con mayores consideraciones de acuerdo a lo estipulado en el proyecto de ley.

2. La provisión por Jubilación Patronal con la nueva metodología de cálculo se disminuye a pesar de que se considera el pago para todo el personal. Esta disminución se debe a los porcentajes y rangos propuestos, es decir, mientras más años de servicio tenga el trabajador, menor es el porcentaje a recibir.

Esta disminución se da aparentemente por que el cálculo matemático es menos técnico que el utilizado para el estudio actuarial, en el cual se considera varios factores como inflación, edad, años de servicio, etc., para obtener su resultado. Cabe indicar que ya no se considera el promedio de remuneraciones, sino la última remuneración recibida por el trabajador.

3. Respecto al Desahucio, a pesar de que este rubro no tiene cambio alguno en su metodología de cálculo, este saldo aumentará su valor, debido a que todos los empleados serían beneficiarios de este derecho, por tanto representaría un posible desembolso adicional que la empresa debería provisionar en sus Estados Financieros.
4. La reforma en la brecha salarial, constituye uno de los mayores impactos a nivel de resultados, debido a que el valor que exceda a los límites

establecidos, tributariamente deberá ser considerado como gasto no deducible, por tanto afectará al cálculo del impuesto a la renta del período, aumentando la base imponible para determinar el valor a pagar.

5. El pago de utilidades con los máximos propuestos, empresarialmente no tiene incidencia puesto que este valor debe ser cancelado, ya sea a los trabajadores o al IESS, el impacto es de carácter social, es decir que el trabajador se verá en ciertos casos afectados por el tope establecido.

6. Despedir a un empleado tiene un alto costo, como se pudo evidenciar en el periodo analizado, para la empresa representaría un incremento en desembolso del casi 200% comparado con el cálculo anterior.

Recomendaciones

Con la aplicación de una reestructuración financiera, la empresa Alitecno S.A. tendrá ciertos indicios que podrán mejorar tanto su actividad comercial como el cumplimiento de las obligaciones corrientes que con el proyecto de reforma aumentan su valor.

Por lo tanto, partiendo del análisis financiero elaborado “antes” y “después” de la reforma en el período fiscal base del año 2014, se recomienda:

1.- Realizar un adecuado control y gestión de cobranzas, sobre los valores adeudados por clientes y/o otras cuentas a terceros que se encuentren vencidas, de tal forma que puedan generar recursos económicos para afrontar los posibles desembolsos adicionales provenientes de la aplicación de la nueva reforma laboral, y evitar que estas cuentas continúen deteriorándose.

Para el cumplimiento de este objetivo la compañía deberá enfocarse en identificar y clasificar aquellas cuentas que están por cumplir su período de crédito para gestionar su cobro inmediato, para las cuentas que han superado el tiempo de crédito establecer acciones incluso legales para la recuperación de estos valores, claro está que estas acciones pueden afectar las relaciones comerciales con los clientes.

2.- Considerar el establecimiento de políticas de crédito e incluso considerar el cobro de interés debido a su alto índice en el plazo de cobros o por incumplimiento de pago, especialmente en aquellas cuentas que se mantienen por periodos fiscales continuos, dinero en el tiempo.

3.- Establecer políticas para la negociación y venta de inventarios, especialmente de aquellos ítems que no han tenido movimiento, de manera

que se obtenga recursos o por lo menos recuperar los costos invertidos, es decir que no se tenga inventarios caducos u obsoletos.

Lo que se busca es una mayor rotación de inventarios que constituya una fuente de ingresos inmediatos, sustituyendo las ventas a crédito por las de contado.

4.- Realizar un análisis de puestos y funciones del personal, de manera que se puedan depurar y de alguna manera suprimir los puestos de trabajo que no sean necesarios, de forma que no generen desembolsos no justificados, considerando que el talento humano constituye un factor importante en las actividades de la empresa.

5.- Realizar una planificación y presupuestos de gastos, de forma que se puedan controlar, medir y optimizar los recursos necesarios para el funcionamiento de la empresa, evitando gastos que no tienen relación con el giro del negocio de manera que se equilibre la situación económica actual de la empresa.

6.- Establecer la posibilidad de solicitar un préstamo por montos altos, puesto que ya posee uno, sin embargo, y de ser necesario se deja abierta la probabilidad de negociar la novación o re liquidación del mismo, para obtener una ampliación de plazos o nuevo valor de crédito, de manera que se obtenga recursos económicos para solventar los nuevos compromisos adquiridos dada la situación actual de la empresa.

BIBLIOGRAFIA

- Código de Trabajo, Ecuador, 2012
- Código Orgánico de Relaciones Laborales. (2014). Versión 5.2B. Quito, Ecuador.
- Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, Oficio No. T.6343-SGJ-14-849, 15 de noviembre 2014. Guayaquil, Ecuador.
- Ley de Seguridad Social ecuatoriana, recuperado el 6 de Agosto 2014 de: <http://www.iess.gob.ec>,
- Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393 pdf disponible en: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec>,
- Reglamento a la Ley Orgánica de Incentivos a la Producción y Prevención del Fraude Fiscal, Decreto 539, recuperado 5 de enero 2015, de : <http://www.sri.gob.ec>,
- Harrington J; Administración total de mejoramiento continuo, Editorial McGraw-Hill, Bogotá, 1997
- Legorburo J.; Reestructuración Financiera, recuperado el 20 de enero, disponible en : <http://www.legorburoconsultores.es/reestructuracion-financiera-el-complemento.html>
- Everis Financial Advisory Services, Reestructuración Financiera, recuperado el 20 de enero 2015, disponible en :

<http://www.economistas.org/Contenido/ECIF/Boletines/Boletin20/03.pdf>

- Norgestion, Como realizar una Reestructuración Financiera, recuperado el 15 de enero 2015, disponible en:

[http://www.norgestion.com/uploads/publicaciones/pdf/Cuadernos NORGE-STION. 10-Como realizar una reestructuracion financiera.pdf](http://www.norgestion.com/uploads/publicaciones/pdf/Cuadernos_NORGE-STION.10-Como_realizar_una_reestructuracion_financiera.pdf)

- Martínez, S., & Larissa, G. (2003). Administración de Recursos Humanos, Recuperado el 29 de noviembre 2014, de:

http://www.ucapanama.org/ovasrrhh/administracion_recurso_humano.pdf

- García I., mayo 2013, Razones Financieras básicas, disponible en:

<http://www.ivancobach2.blogspot.com/2013/05/razones-financieras-basicas.html>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta sobre el proyecto de reforma laboral

ENCUESTA SOBRE LA REFORMA LABORAL PROPUESTA	
1.- Conoce usted las principales modificaciones que contempla la nueva propuesta de reforma a la normativa laboral vigente?	
2.- Está de acuerdo usted que el pago de décimo tercer sueldo sea mensual SI <input style="width: 60px;" type="text"/> NO <input style="width: 60px;" type="text"/> Por qué? _____	
3.- Está de acuerdo usted que, el pago de décimo cuarto sueldo sea mensual SI <input style="width: 60px;" type="text"/> NO <input style="width: 60px;" type="text"/> Por qué? _____	
4.- Qué piensa sobre los límites salariales que se pretende fijar para los altos gerentes?	
5.- Qué opinión tiene sobre la posible disminución al valor de utilidades a distribuirse?	
6.- Conoce el nuevo cálculo de jubilación patronal? SI <input style="width: 60px;" type="text"/> NO <input style="width: 60px;" type="text"/> Qué opinión tiene al respecto? _____	
7.- Está de acuerdo con el pago de horas adicionales al personal que cumpla funciones de confianza de la empresa? SI <input style="width: 60px;" type="text"/> NO <input style="width: 60px;" type="text"/> Por qué? _____	
8.- Hace qué tiempo tomó sus últimas vacaciones?	
9.- Cree que es necesario hacer uso de sus vacaciones? SI <input style="width: 60px;" type="text"/> NO <input style="width: 60px;" type="text"/> Por qué? _____	
10.- En términos generales, Qué opinión tiene sobre la legislación laboral vigente?	
Fecha: _____	

Elaborado: Lucía Mera