



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

INFORME FINAL DE TITULACION

PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE:

INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:

**ESTUDIO DE LA REALIDAD CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL
NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY DE CAPTURA ARTESANAL DE
PESCADO COMO HERRAMIENTA PARA DETERMINAR EL CONTROL Y
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES Y TRIBUTARIAS.**

AUTORA:

DIANA PAOLA CHÁVEZ PILLIGUA

TUTOR:

ING. JUAN CARLOS SORNOZA

MANTA – MANABI- ECUADOR

2016

CERTIFICACION DEL DIRECTOR

Manta, 28 de Agosto del 2016

Econ. Freddy Soledispa

**DECANO DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI**

Ciudad

Señor Decano

A través de la presente, informo a usted, sobre el contenido del Trabajo Final de Titulación **“ESTUDIO DE LA REALIDAD CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL NEGOCIO “FLOTA PESQUERA GARBY” DE CAPTURA ARTESANAL DE PESCADO COMO HERRAMIENTA PARA DETERMINAR EL CONTROL Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES Y TRIBUTARIAS”**, desarrollada por la egresada: Srta. CHAVEZ PILLIGUA DIANA PAOLA, aspirante a obtener el título de Ingeniera en Contabilidad y Auditoría; y, como responsable de este trabajo final de titulación, doy fe del desarrollo del mismo, bajo las normas técnicas para la elaboración de la investigación, de cuyo análisis se desprende una amplia concepción teórica, dándole carácter de originalidad propia de un trabajo académico universitario.

Considero que el documento contiene los elementos necesarios aplicables al caso investigado y demuestra un apropiado conocimiento del tema, el cual se lo expone con solvencia, cumpliendo con elementos técnicos y metodológicos exigidos por la universidad.

Me permito dar a conocer la culminación de este trabajo investigativo, con mi aprobación y responsabilidad que el caso amerita.

Particular que comunicó a usted para los fines legales pertinentes.

Atentamente;

ING. JUAN CARLOS SORNOZA

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **CHÁVEZ PILLIGUA DIANA PAOLA** con cédula de identidad N° 131525482-9 declaro que el trabajo de investigación **“ESTUDIO DE LA REALIDAD CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL NEGOCIO “FLOTA PESQUERA GARBY” DE CAPTURA ARTESANAL DE PESCADO COMO HERRAMIENTA PARA DETERMINAR EL CONTROL Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES Y TRIBUTARIAS”** es de mi autoría.

El cual presento como requisito para optar por trabajo de titulación en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, es el producto de mi labor investigativa.

Así mismo, doy fe de que este trabajo es único e inédito.

Manta, Agosto del 2016

Diana Paola Chávez Pilligua

CESIÓN DE LOS DERECHOS

YO CHAVEZ PILLIGUA DIANA PAOLA

Autorizo a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí ULEAM, la publicación, en la Biblioteca Virtual de la Institución del trabajo de investigación **“ESTUDIO DE LA REALIDAD CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL NEGOCIO “FLOTA PESQUERA GARBY” DE CAPTURA ARTESANAL DE PESCADO COMO HERRAMIENTA PARA DETERMINAR EL CONTROL Y CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES Y TRIBUTARIAS”** cuyo contenido, ideas y criterio son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Manta, Agosto 2016

Diana Paola Chávez Pilligua

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

JURADO

Director del Tribunal

Miembro del Tribunal

Miembro del Tribunal

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación principalmente a Dios, por permitirme que se cumpla mi meta, que tanto anhelaba y que sea cada día él quien me guíe en un buen camino para cumplir mi objetivo, es mi fortaleza y fuerza que me da diariamente.

A mi Madre, Martha Pilligua, mis hermanos, hija y esposo , quienes con tanto amor y sacrificio aportaron mucho para mi vida profesional motivándome cada día, enseñándome a ser una persona responsable y valiente porque ellos han estado conmigo en cada logro de mi vida y en cada fracaso, son mi guía a seguir gracias a todos por su apoyo incondicional.

DIANA PAOLA CHAVEZ PILLIGUA

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento primordial es a Dios por ser quien me ha dado la fortaleza y la valentía de alcanzar mis aspiraciones y metas, dándome la oportunidad de alcanzar el éxito cada día.

A mi Madre Martha Pilligua, quien con sus valores me ha inculcado buenas morales y éticas en mi vida dándome buenas instrucciones a seguir.

A mis hermanos, abuelos, tíos, quienes han estado conmigo a lo largo de mi carrera profesional llenándome de sus alegrías, gozo, optimismo lo que me ha inspirado a la superación, victoria y ganancia de mis propios méritos.

A mi Hija Ailit y mi Esposo José Ramón, quienes me han dado fuerza para seguir adelante.

Al Sr. Pedro Pilligua y Mirella Alarcón quien me dio la oportunidad de elaborar este trabajo en su negocio y brindarme la información necesaria para terminarlo de la mejor manera.

A los catedráticos quienes con sus conocimientos y motivaciones que brindaban en cada clase me preparaban para ser una buena profesional.

DIANA PAOLA CHAVEZ PILLIGUA

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

RESUMEN EJECUTIVO.

**ESTUDIO DE LA REALIDAD CONTRACTUAL DE LOS EMPLEADOS DEL
NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY DE CAPTURA ARTESANAL DE
PESCADO COMO HERRAMIENTA PARA DETERMINAR EL CONTROL Y
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES LABORALES Y TRIBUTARIAS.**

La presente tesis se realizó en el negocio “Flota Pesquera Garby”. ubicada en la ciudad de Manta teniendo su oficina contable en el barrio Las cumbres, la misma que presentaba una deficiencia con la realidad de los empleados, y que una vez realizado el diagnóstico del objeto de estudio a través de las técnicas de investigación científica se pudo concluir que las principales causas que lo generan son: Cumplimiento de leyes laborales y tributarias ; recomendando para el desarrollo una propuesta de “ Estudio de la realidad contractual de los empleados del negocio “FLOTA PESQUERA GARBY” de captura artesanal de pescado como herramienta para determinar el control y cumplimiento de las leyes laborales y tributarias”, la misma que tendrá por objetivo general Mejorar la realidad contractual de los empleados del negocio “FLOTA PESQUERA GARBY”, y en su estructuración se pudo obtener las siguientes conclusiones: se evidencio que la gerencia no asegura a los empleados porque les exigen en cumplimiento de leyes laborales y tributarias, tanto así que los gastos los sustenta con otros gastos como reparación, mantenimiento ,etc. Descoordinada el orden de la ejecución en las actividades contables por lo tanto se le recomienda a la empresa la implementación inmediata de la propuesta antes indicada.

INDICE DE CONTENIDO	
CERTIFICACION DEL DIRECTOR	I
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	II
CESIÓN DE LOS DERECHOS	III
APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN EJECUTIVO.	VII
INTRODUCCION	- 1 -
Problemática principal	- 2 -
Justificación	- 3 -
OBJETIVOS	- 4 -
Objetivo General	- 4 -
Objetivos Específicos:	- 4 -
PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS	- 5 -
Hipótesis general.....	- 5 -
TIPOS DE VARIABLES	- 5 -
Dependiente	- 5 -
Independiente.....	- 5 -
CAPITULO I	- 6 -
1. MARCO TEORICO	- 6 -
1.1 Antecedentes de la actividad pesquera en el Ecuador	- 6 -
1.2 Clases De La Actividad Pesquera	- 7 -
1.2.1 Pesca artesanal	- 7 -
1.3 Evaluación Del Análisis De La Realidad Contractual De Los Empleados En El Ámbito Laboral	- 8 -
1.3.1 Análisis de la realidad concepto.....	- 8 -
1.3.2 Referencias para práctica del análisis de realidad.....	- 8 -
1.3.3 Clasificación de análisis de realidad	- 9 -
1.3.4 Pautas para analizar la realidad.....	- 10 -
1.4 Análisis de desempeño de la gestión de talento humano y organizaciones	- 12 -
1.4.1 Contexto de la gestión de talento humano	- 12 -
1.4.2 Incentivos y contribuciones	- 13 -
1.4.3 Planes de beneficios sociales	- 13 -

1.4.5 Tipos de beneficios sociales.....	14 -
1.5 Seguridad en el trabajo.....	15 -
1.5.1 Un plan de seguridad implica los siguientes requisitos:	16 -
1.6 Legislación laboral.....	17 -
1.6.1 Definiciones de trabajador y empleador.	18 -
1.6.2 Principios del derecho del trabajador.....	19 -
1.6.3 Obligaciones del trabajador	19 -
1.6.4 Beneficios del trabajador	21 -
1.6.5 Derechos Laborales del trabajador.....	22 -
1.7 Tipos De Contratos De Trabajo	22 -
1.8 Multas Sanciones Por No Asegura Al Personal.....	25 -
1.9 Ley De Régimen Tributario Interno.....	26 -
1.9.1 Impuesto A La Renta	26 -
1.7.2 Depuración De Los Ingresos.....	27 -
CAPITULO II	30 -
2. Diagnóstico del objeto estudio.....	30 -
2.1 Antecedentes de la organización.....	30 -
2.1.2 Análisis del entorno con relación a la problemática	30 -
2.1.3 Antecedentes de la empresa	31 -
2.1.4 Localidad.....	31 -
2.1.5 Organización.....	31 -
2.1.6 Estructura corporativa -organigrama, misión visión valores corporativos	32 -
2.1.7 ORGANIGRAMA	32 -
2.1.8 Matriz FODA	33 -
2.2 HERRAMIENTA(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34 -
2.2.1 Fuentes de información de datos.....	34 -
2.2.2 Plan de recolección de datos	34 -
2.2.3 Metodología del diagnóstico	35 -
2.3 Población y muestra.....	36 -
2.3.1 Población.....	36 -
2.3.2 Muestra	36 -
2.3.3 Análisis e interpretación de resultados.....	36 -
2.4 ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DEL NEGOCIO “FLOTA PESQUERA GARBÝ”.....	37 -

2.5 ENTREVISTA REALIZADA AL ARMADOR PESQUERO/ GERENTE GENERAL DEL “NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY”	- 44 -
2.5.1 ENTREVISTA REALIZADA CONTADORA DEL “NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY”	- 46 -
2.6 Análisis económico de la realidad contractual del negocio “Flota Pesquera Garby” por declaración de gastos	- 47 -
CAPITULO III.....	- 48 -
3. DISEÑO DE LA PROPUESTA.....	- 48 -
3.1 TEMA	- 48 -
3.1.1 Introducción	- 48 -
3.2 Objetivos	- 49 -
3.2.1 Objetivo general	- 49 -
3.2.2 Objetivos Específicos:.....	- 49 -
3.3 Justificación	- 49 -
3.4 Descripción de los procedimientos de la mejora a la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”	- 50 -
3.4.1 Proceso de contratación de empleados.....	- 51 -
3.4.2 Proceso de seguro al personal	- 52 -
3.4.3 Ejemplo de un Análisis económico para el negocio que sirve para la declaración de los gastos.....	- 56 -
CONCLUSIONES.....	- 57 -
RECOMENDACIONES	- 58 -
Bibliografía	- 59 -
ANEXOS.....	- 60 -

INDICE DE ILUSTRACIONES O GRAFICOS

Ilustración 1 Pesca artesanal	- 7 -
Ilustración 2 Pautas para analizar la realidad.....	- 10 -
Ilustración 3 Seguridad Laboral.....	- 16 -
Ilustración 4 Organigrama	- 32 -

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 FODA.....	- 33 -
Tabla 2 Plan de recolección de Datos	- 35 -
Tabla 3.....	- 47 -
Tabla 4.....	- 56 -

INTRODUCCION

El sector pesquero de la ciudad de Manta es uno de los sectores que ha generado grandes beneficios en el desarrollo económico y social de la comunidad, llama la atención que aun teniendo este grado de importancia, presenta grandes carencias a los habitantes que se dedican a la pesca artesanal.

El proyecto de investigación sugiere vincular el sector pesquero de manta y a sus trabajadores con el derecho de obtener sus beneficios sociales. Se proyecta, que al estudio de la realidad contractual las soluciones sean constantes, es decir que se ajusten y adapten a distintas circunstancias y formas de desarrollo, es por tanto que la realización de la herramientas de control integrará a los distintos niveles de cumplimiento tributario en la legislación relacionada con el manejo contractual, con el fin de presentar soluciones a las necesidades existentes en los habitantes que se dedican a la pesca, considerando que sirve esta investigación para el desarrollo del proyecto investigativo, que comprende 3 capítulos:

CAPITULO I: Se elabora el marco teórico referencial, el mismo que contiene fundamentos conceptuales sobre el estudio contractual para mejorar el enfoque de la investigación.

CAPITULO II: Se ejecuta la metodología del proyecto investigativo, y el análisis de los resultados aplicando los métodos y técnicas de la investigación, identificando la población y muestra

CAPITULO III: Se desarrolla la propuesta con el fin de mejorar la problemática encontrada para así dar sus respectivas conclusiones y recomendaciones

Problema

Problemática principal

En las empresas de artesanías pesquera de la captura de pescado de manera artesanal se presentan inconvenientes tales como, los empleados no se encuentran asegurados debidamente al instituto ecuatoriano de seguridad social, obligando que estas empresas cancelen esos valores, pero sin ningún registro oportuno para que estos valores en un debido momento sean considerados como gastos deducibles, y que aporten a las declaraciones tributarias para evitar el pago de impuestos excesivos por una actividad que no están siendo reportadas.

Justificación

La realización de esta investigación pretende analizar fundamentalmente la situación contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”, en barcos artesanales siendo de gran importancia que la mayoría de nuestra población en la región se dedica a la captura de pesca a nivel artesanal, que potencializa la economía de muchos hogares de nuestra ciudad donde los habitantes se dedican a la pesca y a la comercialización de los recursos pesquero generando fuentes de trabajo e ingresos económicos, provocando que cada una de las personas que trabajan tengan su acceso económico y por ende tengan un reconocimiento de beneficios sociales, en la mayoría de casos no existe el cumplimiento de derecho del trabajador especialmente en barcos artesanales donde constantemente ocurren accidentes laborales.

El estudio de la situación de los empleados de “Flota Pesquera Garby”, beneficiara a las personas trabajadoras en el sector pesquero debido a que se va a realizar una evaluación de que tanto sustenta la legalidad del contrato del trabajador en esta organización, por ende también va a beneficiar a la organización, ya que, una vez que estos valores sean legalizados servirán para deducir los gastos que maneja la misma y eso influirá en el pago de impuesto al estado, debido a que está reconociendo los beneficios de los empleados y serán finalmente el componente base para futuras propuestas.

La ejecución del trabajo es factible debido a que contamos con el acceso de información a la organización y también tenemos conocimientos técnicos, bibliográficos de todo el proceso de análisis investigativo, se tendrá acceso a la realización de un estudio mediante las técnicas estipuladas en el proceso de la investigación. Contribuiremos al proceso dar soluciones al problema de la sociedad y también lo utilizaremos como un mecanismo de requisito del proceso de titulación de la autora que realiza el trabajo investigativo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” para diseñar herramientas de control y cumplimiento de leyes laborales y tributarias.

Objetivos Específicos:

- Determinar los principales aspectos teóricos relacionados con el estudio de la realidad laboral de los trabajadores y el control y cumplimiento de normativa de los empleados.
- Detectar las situaciones reales en los procesos laborales de los empleados e identificando el manejo de ingreso y gasto representativo del negocio “Flota Pesquera Garby”.
- Diseñar herramientas de control y de cumplimiento tributario en la legislación relacionado con el manejo contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS

Hipótesis general

El estudio de la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”, permite diseñar herramientas de control y de cumplimiento de las leyes laborales y tributarias para presentar reportes acorde a la realidad.

TIPOS DE VARIABLES

Dependiente

- Diseñar herramientas de control y de cumplimiento

Independiente

- El estudio de la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”.

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO

1.1 Antecedentes de la actividad pesquera en el Ecuador

(Muñoz, 2011) La pesca en el país es una actividad que se va dando desde tiempos ancestrales debido a que la mayoría de las poblaciones costeras centran parte de su subsistencia y alimentación en productos de origen marino.

Sin embargo, la industria pesquera en el Ecuador no se ha desarrollado lo suficiente, tomando en cuenta las grandes posibilidades de desarrollo que tiene debido a la gran riqueza ictiológica de su región costera e insular. La presencia de corrientes marinas cercanas a la costa y otros factores climáticos, le dan una gran riqueza marina de interés comercial al país que ha sido poco aprovechada.

Existen algunas clasificaciones a las actividades de pesca de mar. La pesca doméstica o de la costa, es la que realizan los pescadores que viven de la venta de pescados y mariscos, usando sus embarcaciones de balsa, chingo, canoa, lancha, etc. La pesca comercial o de altura, se realiza con barcos provistos ya con sistemas de refrigeración, estos pertenecen a grandes compañías pesqueras, que usan sus flotas de barcos bien equipadas para la pesca.

En el Ecuador las principales zonas de pesca comercial son la puntilla de Santa Elena y el Cabo Pasado.

Existen así también clases de pesca. La pesca blanca, es la pesca de especies como pargo, corvina, lenguado, dorado, cabezudo, roncadador y otras especies que se encuentran en toda la costa. La comercialización de esta pesca la hacen 14 empresas. La pesca de langosta se realiza principalmente en las provincias del Guayas, Manabí, norte de Esmeraldas y las Islas San Cristóbal, Santa Cruz, Floreana, Saymuy, San Salvador, Isabela y Fernandina. La pesca

de camarón es una actividad que por el incremento de la demanda internacional se está relegando a su cría en piscinas o camaroneras. Esta es una de las principales actividades productivas del Ecuador y el segundo producto de exportación del país.

La pesca se da de hace muchos años donde existe diferentes actividades de pesca esta se utiliza como para alimentación o hacer un producto terminado, la mayoría de la población lo utiliza para ofrecer sus productos y tener un trabajo donde pueda obtener recursos

1.2 Clases De La Actividad Pesquera

1.2.1 Pesca artesanal

(Antonio & Felipe, 2008)Indica que La pesca artesanal utiliza técnicas tradicionales con poco desarrollo tecnológico. La practican pequeños barcos en zonas costeras a no más de 12 millas de distancia, dentro de lo que se llama mar territorial. Se mantiene en regiones poco desarrolladas donde la producción es escasa y sirve básicamente para el autoconsumo; sólo una pequeña parte se destina al mercado Para este tipo de pesca se utilizan botes, chalanas y embarcaciones tradicionales que extraen gran cantidad de especies de peces, mariscos, moluscos y crustáceos.



Ilustración 1 Pesca artesanal

Fuente: (Antonio & Felipe, 2008)

La pesca artesanal es una actividad para embarcaciones pequeñas que se dedica a la captura de peces que genera fuentes de trabajos, y se utiliza la producción para un autoconsumo.

1.3 Evaluación Del Análisis De La Realidad Contractual De Los Empleados En El Ámbito Laboral

1.3.1 Análisis de la realidad concepto

(Cembranos, Montesinos, & Bustelo, 1999) El análisis de realidad es el conocimiento de la realidad para superarla. Es decir, saber dónde se está, para saber dónde ir y cómo hacerlo. Se trata en definitiva de conocer la realidad donde se actúa para saber en qué cambiarla y cómo hacerlo.

Establecemos que el estudio de realidad se proporciona para debate o análisis es decir conocer la realidad para dar soluciones.

1.3.2 Referencias para práctica del análisis de realidad

- Desproporción entre el esfuerzo dedicado al diagnóstico en relación al dedicado a la intervención
- Desproporción entre los datos que se recogen y los que se usan.
- Relevancia de la información: En referencia a la cantidad de información, planteándonos su relevancia y la significación.
- La seducción del número: Importancia de una ingente cantidad de números (frecuencias, índices, coeficientes, etc.), sin importar ciertamente su relevancia.
- Demostrar lo evidente
- La eliminación del discurso de la población
- La patente de los especialistas: Complejidad terminológica y metodológica que impiden la comprensión.
- La posesión y el uso de la información.
- El diagnóstico detenido en el tiempo:
- La escasa participación del colectivo

- población afectada
- La desconexión entre el estudio y la acción
- La consideración estática de la realidad
- La utilidad de la información que se obtiene

1.3.3 Clasificación de análisis de realidad

(Cembranos, Montesinos, & Bustelo, 1999) Una investigación que sea instrumental, para la acción social, frente a otros estudios cuya finalidad es el conocimiento en sí mismo, aquí la finalidad es que sirva para actuar sobre la realidad.

- Una acción que se oriente hacia el cambio social y la superación de la realidad actual.
- Una metodología que cuente con la participación, que recupere el habla de los agentes sociales.
- Un auto diagnóstico que es en sí mismo, acción.
- Una forma de investigar que sea inteligible para el colectivo.
- El análisis del discurso que un colectivo tiene sobre sus condiciones de realidad.
- Un tipo de análisis que sirve de espacio para la creatividad social, donde sea posible diseñar el tipo de realidad que se pretende vivir.

Existen diferentes tipo de clasificación para analizar la realidad en una investigación, por ende este tipo de clasificación sirve para conocer de una mejor manera lo deficiente y actuar con una análisis eficiente para la realidad.

1.3.4 Pautas para analizar la realidad

(Cembranos, Montesinos, & Bustelo, 1999) existen diferentes pautas para analizar la realidad



Ilustración 2 Pautas para analizar la realidad

Fuente: (Cembranos, Montesinos, & Bustelo, 1999)

La descripción

- a) Descripción de lo que hay

Reconstrucción de la realidad que se tiene, los elementos que la configuran, qué llama la atención, qué permanece oculto, con qué recursos se cuenta, etc. Pero no es un mero recuento, tiene que tener una finalidad práctica.

- b) Descripción de lo que no hay

Cuando una comunidad se pregunta qué le falta, o qué no tiene, está proyectando hacia el futuro. La descripción de lo que no hay consiste en hacer que la gente hable y discuta sobre la realidad que no tiene mediante reuniones, tertulias, mesas de debates, etc.

La percepción social

Se trata de hacer un paso más sobre la descripción, pues no se trata de saber lo que hay, sino saber lo que se piensa sobre lo que hay. Conocer el valor y las posibilidades de la comunidad que otorga a su realidad. Es, pues, la percepción social de la realidad uno de los puntos en los que pueden incidir los procesos de animación sociocultural.

Explicación, interpretación

El colectivo se pregunta ahora el porqué de la realidad que estudia. Por qué las cosas son así y no son de otro modo. Trata de analizar las causas, los condicionantes, la estructura de la realidad. Si se quiere conocer para actuar es necesario conocer el trasfondo de la realidad, explorar el porqué. El análisis puede seguir dos caminos:

- Utilizar modelos ya elaborados de interpretación social
- Elaborar modelos y explicaciones propias.

Alternativas

¿Qué otros modos de realidad serían interesantes? Una vez realizada la aproximación a los problemas, las necesidades, las carencias y su explicación, ya se sabe lo que se dispone y lo que falta, es necesario diseñar lo que se quiere. Problemas:

- Falta de hábito
- Creencia asumida de incapacidad
- Escasa conciencia de colectivo con intereses comunes
- Tendencia refleja a asociar obstáculos a las posibilidades
- Tendencia a legitimar el modo de realidad actual.

Ajustes

Ordenar las necesidades, no pueden afrontarse todas a la vez, será necesario priorizarlos según: o La importancia, la urgencia o Las expectativas de éxito en su resolución - Ordenar posibilidades, atendiendo a los recursos disponibles, al nivel de conciencia colectiva, al entrenamiento del grupo para el trabajo, etc.

Ámbitos de aplicación

Los distintos ámbitos se pueden agrupar:

- Organizaciones sociales, desde los grupos informales a las instituciones
- Aspectos concretos del entorno físico

- Procesos, métodos, planes, proyectos, iniciativas concretas
- Sistemas económicos, político, de comunicación

Acciones a desarrollar

Una vez hemos seleccionado las ideas y las propuestas que queremos poner en marcha, estudiaremos con qué recursos contamos para llevarlas a cabo, esto es, ajustar lo que queremos con lo que podemos. Una vez decidido lo que podemos se trata de ver cómo lo vamos a hacer.

Las pautas para analizar la realidad es un proceso a seguir como guía que para analizar la realidad dar mejoría o solución ante un análisis.

1.4 Análisis de desempeño de la gestión de talento humano y organizaciones

1.4.1 Contexto de la gestión de talento humano

(Chiavenato I. , 1999)El contexto de la gestión del talento humano está conformado por las



personas y las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Las personas dependen de las organizaciones en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Crecer en la vida y tener éxito casi siempre significa crecer dentro de las organizaciones. Por otra parte. Las organizaciones dependen directa e irremediamente de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir en los mercados y alcanzar objetivos generales y estratégicos. Es seguro que las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica, impulso, creatividad y racionalidad.

En función a esto se establece que las organizaciones y las personas son unidas y forman una gestión de talento humano por lo general las personas que trabajan en las organizaciones

son los empleados, personal, trabajadores, colaboradores, etc. y se indica que las organizaciones pueden ser negocios, industrias, bancos, etc. Esto significa que jamás existirá una organización sin personas.

1.4.2 Incentivos y contribuciones

(Chiavenato I. , 1999) Los individuos están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus propios objetivos personales. Incentivos. Pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, elogios, etc.). Cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro: lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Contribuciones. Pagos que cada trabajador hace a la organización (Trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, etc.). Cada contribución tiene un valor de utilidad que varía según la organización. Equilibrio organizacional refleja el éxito de la organización en cuanto a remunerar a sus empleados con incentivos adecuados y los motiva a seguir haciendo contribuciones a la organización, con lo cual garantiza su supervivencia y su eficacia. Cada trabajador sólo mantendrá su participación en la organización en cuanto los incentivos que se le ofrecen sean iguales o mayores que las contribuciones que se le exigen.

Todos los trabajadores cooperan de una mejor manera en su labor para obtener beneficios como un incentivo para su trabajo y seguir con su labor diario.

1.4.3 Planes de beneficios sociales

(Chiavenato I. , 1999) Una considerable parte de la remuneración total está constituida por beneficios sociales y servicios sociales. Estos beneficios y servicios sociales constituyen costos de mantenimiento de personal. La remuneración directa –el salario- es proporcional al cargo ocupado, en tanto que la remuneración indirecta –servicios y beneficios sociales- es común para todos los empleados, independientemente del cargo ocupado. Algunas empresas

han desarrollado planes diferentes de servicios y beneficios sociales para diferentes niveles de empleados: directores, gerentes, jefes y empleados por meses, empleados por horas, etc. Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente.

Los planes de beneficios sociales es lo que el trabajador debe recibir de acuerdo al cargo que obtengan para obtener una ventaja por sus esfuerzos laborales.

1.4.5 Tipos de beneficios sociales

(Chiavenato I. , 1999) Los planes de beneficios sociales están destinados a auxiliar al empleado a tres áreas de su vida:

1. En el ejercicio del cargo (bonificaciones, seguro de vida, premios por producción, etc.).
2. Fuera del cargo, pero dentro de la empresa (descanso, refrigerios, restaurante, transporte, etc.).
3. Fuera de la empresa, en la comunidad (recreación, actividades comunitarias, etc.).

Los planes de servicios y beneficios sociales pueden clasificarse de acuerdo con sus exigencias, su naturaleza y sus objetivos.

1. En cuanto a sus exigencias. Los planes pueden clasificarse en legales y voluntarios, según su exigibilidad.
 - a. Beneficios legales. Exigidos por la legislación laboral, por la seguridad social o por convenciones colectivas con sindicatos, como: Prima anual / Vacaciones / Pensión / Seguro de accidentes de trabajo / Auxilio por enfermedad / Subsidio familiar / Salario por maternidad / Horas extras / Recargo por trabajo nocturno, etc.
 - b. Beneficios voluntarios. Concedidos por la liberalidad de la empresa, ya que no son exigidos por la ley ni por la negociación colectiva. También se denominan beneficios marginales. Incluyen: Bonificaciones / Seguro de vida colectivo / Restaurante /

Transporte / Préstamos / Asistencia médico-hospitalaria diferenciada mediante convenio / Complementación de la pensión, etc.

2. En cuanto a su naturaleza. Los planes pueden clasificarse en monetarios y no monetarios.

a. Beneficios monetarios. Concedidos en dinero a través de la nómina:

Prima anual / Vacaciones / Pensión / Complementación de la pensión / Bonificaciones / Planes de préstamos / Complementación de salarios en las ausencias prolongadas por Causas de enfermedad / Reembolso o subsidio de medicamentos, etc.

b. Beneficios no monetarios. Ofrecidos en forma de servicios, ventajas o comodidades para los usuarios: Servicio de restaurante / Asistencia médico-hospitalaria y odontológica / Servicio social y consejería / club o asociación recreativa / Seguro de vida colectivo / Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa / Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina, etc.

1.5 Seguridad en el trabajo

(Chiavenato I. , 1999) Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad



Ilustración 3 Seguridad Laboral

La Seguridad en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

1.5.1 Un plan de seguridad implica los siguientes requisitos:

- a. La seguridad en sí misma es una responsabilidad de línea y una función de staff frente a su especialización.
- b. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la localización de la empresa, etc., determinan los medios materiales preventivos.
- c. La seguridad no debe limitarse sólo al área de producción. Las oficinas, los depósitos, etc., también ofrecen riesgos, cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.
- d. El plan de seguridad implica la adaptación del hombre al trabajo (selección de personal), adaptación del trabajo al hombre (racionalización del trabajo), además de los factores socio psicológicos, razón por la cual ciertas organizaciones vinculan la seguridad al órgano de recursos humanos.
- e. La seguridad en el trabajo en ciertas organizaciones puede llegar a movilizar todos los elementos para el entrenamiento y preparación de técnicos y operarios.
- f. Es importante la aplicación de los siguientes principios:

-Apoyo activo de la administración, que comprende: mantenimiento de un programa de seguridad completo e intensivo; discusión con la supervisión, en reuniones periódicas, de los resultados alcanzados por los supervisores.

-Mantenimiento del personal dedicado exclusivamente a la seguridad.

-Instrucciones de seguridad para cada trabajo.

-Instrucciones de seguridad a los empleados nuevos.

Éstas deben darlas los supervisores, que pueden hacerlo en el sitio de trabajo con perfecto conocimiento de causa. Las instrucciones generales quedan a cargo de la sección de seguridad.

-Ejecución del programa de seguridad intermedio de la supervisión. Son las personas clave en la prevención de accidentes.

-Integración de todos los empleados en el espíritu de seguridad. Deben emplearse y desarrollarse todos los medios de divulgación para que los empleados lo acepten y asimilen.

-Ampliación del programa de seguridad fuera de la compañía. Busca la seguridad del empleado en cualquier lugar o en cualquier actividad, y la eliminación de las consecuencias de los accidentes ocurridos fuera del trabajo, que son semejantes, en extensión y profundidad, a los ocurridos en la empresa.

-No debe haber confusión entre la ART y el organismo de seguridad.

1.6 Legislación laboral

(Bolle & Isabel, 1998)El derecho del trabajo nace como una necesidad de defender al trabajador por cuanto la clase empresarial transgredía constantemente los derechos de aquél, organizándose incluso con el fin de dar rienda suelta a su afán explotador. La clase trabajadora al sentir que era constantemente explotada se agrupó, para por medio de constantes manifestaciones reclamar la reivindicación de carácter laboral y social, con lo cual logró que se expidan las leyes que defiendan sus derechos, como “Primera Ley sancionada

por el Presidente Baquerizo Moreno el 11 de septiembre de 1916 que establece la jornada laboral de ocho horas diarias, indemnizaciones por despido por accidentes de trabajo, los contratos colectivos, vacaciones pagadas, etc. La segunda Ley Obrera sancionada por el Presidente Tamayo el 22 de septiembre de 1921, contiene normas sobre indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidente de trabajo, determina que debe entenderse por obrero o jornalero y por patrón, incluyendo al Estado y a las entidades del sector público. Establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional. Regula las indemnizaciones en casos de incapacidad total o parcial, o muerte del trabajador. Califica el caso fortuito o la fuerza mayor y la negligencia del trabajador, como excepción a favor del empleador.

La legislación laboral sobre el derecho del trabajo es para que se cumpla con los correspondientes beneficios sociales que el trabajador debe obtener y la organización debe beneficiarles a ellos por la prestación de servicios.

1.6.1 Definiciones de trabajador y empleador.

(Codigo del Trabajo, 2016)El Código del Trabajo en su Art. 9 establece una definición de lo que es trabajador, conceptuando que es “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”

(Codigo del Trabajo, 2016)En Código del Trabajo marca excepciones en las que el trabajador tiene la obligación de dejar un reemplazo por su trabajo, en el momento de gozar sus vacaciones o en caso de retiro de trabajos doméstico. Es así que el Art. 77 del Código del Trabajo preceptúa “Si el trabajador que maneja fondos hiciere uso de vacación, podrá dejar reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aceptación del empleador, quien pagará la correspondiente remuneración. Si el empleador no aceptare el reemplazo y llamare a otra persona, cesará la responsabilidad del trabajador en goce de vacaciones”

En función a estos criterios indica que el trabajador es la persona que tiene responsabilidades con la prestación de servicio.

(Codigo del Trabajo, 2016)El Código del Trabajo en el artículo 10 da un concepto de lo que es empleador definiéndolo como “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

(Vasquez Lopez, 2004)En su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

De acuerdo a estos criterios se dice que el empleador es la persona quien se presta el servicio como una persona natural o jurídica y entidades públicas.

1.6.2 Principios del derecho del trabajador

(Trujillo, 1979)Expresa que este es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

(Codigo del Trabajo, 2016)“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”

De acuerdo a estos conceptos se dice que los principios del trabajador es la aceptación de normas es decir hacer cumplir los reglamentos.

1.6.3 Obligaciones del trabajador

(Codigo del Trabajo, 2016) Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
- c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
- d) Observar buena conducta durante el trabajo;
- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y
- j) Las demás establecidas en este Código.

En función a las obligaciones que tiene el trabajador es lo que indica en el código del derecho laboral y los empleados deben cumplirlo.

1.6.4 Beneficios del trabajador

(Codigo del Trabajo, 2016) Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y que también son de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

1. Afiliación a la Seguridad Social: El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.
2. Pago por horas extras y suplementarias: El trabajador tiene derecho a percibir el pago por horas extras y suplementarias, en el caso que trabaje estas horas.
3. Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo: El trabajador tiene derecho a percibir el pago del décimo tercer sueldo en las fechas establecidas.
4. Pago del fondo de reserva: El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.
5. Vacaciones anuales: El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.
6. Pago de la jubilación patronal: Los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.
7. Licencia por paternidad: El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.
8. Licencia por maternidad: La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

9. Pago del subsidio por maternidad: La madre trabajadora tiene derecho al subsidio por maternidad.

10. Pago de utilidades: El trabajador tiene derechos al pago por concepto de utilidades.

1.6.5 Derechos Laborales del trabajador

(Codigo del Trabajo, 2016) Los derechos del trabajador son:

1. Afiliación a la Seguridad Social desde el primer día de trabajo
2. A Percibir como mínimo el sueldo básico
3. A percibir horas extras y suplementarias, en caso que trabaje estas horas
4. A percibir los décimos terceros y cuarto en las fechas establecidas
5. A percibir los fondos de reservas a partir del segundo año de trabajo
6. A un periodo de vacaciones laborales remuneradas
7. A recibir una compensación por el salario digno
8. A un periodo de licencia por paternidad (nuevo padre)
9. A un periodo de licencia por maternidad (madre)
10. Al subsidio por maternidad para la nueva madre
11. Solicitar certificados relativos a su trabajo
12. A recibir un pago por concepto de utilidades

1.7 Tipos De Contratos De Trabajo

(Codigo del Trabajo, 2016) El contrato de trabajo puede ser:

Contratos expreso y tácito: El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

El contrato de tiempo fijo: Cuando las partes pueden determinar la duración del contrato. La duración mínima de estos contratos es un año. Para dar por terminado el contrato de

tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente.

El contrato por tiempo indefinido: No tienen duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata. La duración mínima de estos contratos es un año, este contrato podrá renovarse cuantas veces sea necesario.

Contrato a prueba: En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

Contrato por obra cierta: El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

Contrato por tarea: El trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

Contrato A Destajo: el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Contratos Eventuales: Son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el

contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Contratos Ocasionales: Son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

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

Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

El contrato de jornada parcial: El trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

El Período de Prueba: El período de prueba no podrá ser mayor a 90 días y sólo se podrá realizar por una vez y al principio de una relación de trabajo. Adicionalmente, una empresa no podrá contratar más del 15% de los empleados por un período de prueba.

Bajo este nuevo marco laboral, se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

1.8 Multas Sanciones Por No Asegura Al Personal

(Codigo Organico Integral, 2016) **Artículo 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se impondrá la intervención de la entidad de control competente por el tiempo necesario para precautelar 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.

Contravención contra el derecho al trabajo Artículo 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 sancionada con pena privativa de libertad de tres a siete días. Las penas previstas se impondrán siempre que la persona no abone el valor respectivo, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de haber sido notificada.

1.9 Ley De Régimen Tributario Interno

1.9.1 Impuesto A La Renta

(Ley de Regimen Tributario, 2016) Art. 1.- Objeto del Impuesto.- Establece el Impuesto a la Renta Global que obtengan las personas naturales, las sucesiones indivisas y las sociedades nacionales o extranjeras, de acuerdo con las disposiciones de la presente Ley.

Art. 2.- Concepto de Renta.- Para efectos de este impuesto se considera renta:

1. Los ingresos de fuente ecuatoriana obtenidos a título gratuito u oneroso, bien sea que provengan del trabajo, del capital o de ambas fuentes, consistentes en dinero, especies o servicios.

Art. 4.- Sujetos Pasivos.- Son sujetos pasivos del impuesto a la renta las personas naturales, las sucesiones indivisas y las sociedades, nacionales o extranjeras, domiciliadas o no en el país, que obtengan ingresos gravados de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Los sujetos pasivos obligados a llevar contabilidad, pagarán el impuesto a la renta en base de los resultados que arroje la misma.

Art. 5.- Ingresos de los cónyuges.- Los ingresos de la sociedad conyugal serán imputados a cada uno de los cónyuges en partes iguales, excepto los provenientes del trabajo, que serán atribuidos al cónyuge que los perciba. A este mismo régimen se sujetarán las sociedades de bienes determinados en el artículo 23 (38) de la Constitución Política de la República.

Art. 6.- Ingresos de los bienes sucesorios.- Los ingresos generados por bienes sucesorios indivisos, previa exclusión de los gananciales del cónyuge sobreviviente, se computarán y liquidarán considerando a la sucesión como una unidad económica independiente.

Art. 7.- Ejercicio Impositivo.- El ejercicio impositivo es anual y comprende el lapso que va del 1o. de enero al 31 de diciembre. Cuando la actividad generadora de la renta se inicie en

fecha posterior al 1o. de enero, el ejercicio impositivo se cerrará obligatoriamente el 31 de diciembre de cada año.

1.7.2 Depuración De Los Ingresos

Art. 10.- Deducciones.- En general, para determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen para obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos. En particular se aplicarán las siguientes deducciones:

1. Los costos y gastos imputables al ingreso;
2. Los intereses de deudas contraídas con motivo del giro del negocio, así como los gastos efectuados en la constitución, renovación o cancelación de las mismas. No serán deducibles los intereses en la parte que exceda de las tasas autorizadas por el Directorio del Banco Central del Ecuador, así como tampoco los intereses y costos financieros de los créditos externos no registrados en el Banco Central del Ecuador;
3. Los impuestos, tasas, contribuciones, aportes al sistema de seguridad social obligatorio que soportare la actividad generadora del ingreso, con exclusión de los intereses y multas que deba cancelar el sujeto pasivo u obligado, por el retraso en el pago de tales obligaciones. No podrá deducirse el propio impuesto a la renta, ni los gravámenes que se hayan integrado al costo de bienes y activos, ni los impuestos que el contribuyente pueda trasladar u obtener por ellos crédito tributario;
4. Las primas de seguros devengados en el ejercicio impositivo que cubran riesgos personales de los trabajadores y sobre los bienes que integran la actividad generadora del ingreso gravable;

5. Las pérdidas comprobadas por caso fortuito, fuerza mayor o por delitos que afecten económicamente a los bienes de la respectiva actividad generadora del ingreso, en la parte que no fuere cubierta por indemnización o seguro y que no se haya registrado en los inventarios;
6. Los gastos de viaje y estadía necesarios para la generación del ingreso, no podrán exceder del tres por ciento (3%) del ingreso gravado del ejercicio; y, en el caso de sociedades nuevas, la deducción será aplicada por la totalidad de estos gastos durante los dos primeros años de operaciones.
7. La depreciación y amortización, conforme a la naturaleza de los bienes, a la duración de su vida útil, a la corrección monetaria, y la técnica contable, así como las que se conceden por obsolescencia y otros y otros casos, en conformidad a lo previsto en ésta Ley y su Reglamento
8. La amortización de las pérdidas que se efectúe de conformidad con lo previsto en el artículo 11 de esta Ley;
9. 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; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra. Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya

cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta.

10. Las sumas que las empresas de seguros y reaseguros destinen a formar reservas matemáticas u otras dedicadas a cubrir riesgos en curso y otros similares, de conformidad con las normas establecidas por la Superintendencia de Bancos;

12. Las pérdidas por diferencial cambiario provenientes de créditos externos registrados en el Banco Central; de obligaciones contraídas localmente en moneda extranjera; o, provisiones de fondos, distintos del capital asignado, otorgados por compañías extranjeras a sus sucursales o filiales en el país;

13. El impuesto a la renta y los aportes personales al seguro social obligatorio o privado que asuma el empleador por cuenta de sujetos pasivos que laboren para él, bajo relación de dependencia, cuando su contratación se haya efectuado por el sistema de ingreso o salario neto;

14. La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia.

16. Los gastos devengados y pendientes de pago al cierre del ejercicio.

CAPITULO II

2. Diagnóstico del objeto estudio

2.1 Antecedentes de la organización

La embarcación “Flota Pesquera Garby” lleva 8 años de trayectoria conformada por 5 barcos artesanales brindando sus servicios a sus clientes un producto de calidad, pues esta se dedica a la pesca artesanal y se preocupa porque su producto llegue a sus proveedores en buen estado.

La embarcación “Flota Pesquera Garby” actualmente no se encuentran asegurados los empleados debidamente al instituto ecuatoriano de seguridad social establecido esos valores como un gasto personal con la institución y que aporten a las declaraciones tributarias para evitar el pago de impuestos excesivos por una actividad que no están siendo reportadas.

Para conocer más de cerca las necesidades de la organización, es necesario aplicar entrevistas a los directivos y personas relacionado con la operatividad de la institución, para saber de qué manera se está trabajando y si no ocurre alguna deficiencia en la actividad laboral y control tributario en el negocio que deben de seguir para la correcta eficacia y eficiencia de los procesos.

2.1.2 Análisis del entorno con relación a la problemática

La ciudad de Manta cuenta con puerto pesquero el cual le da capacidad a los pescadores artesanales e industriales para puedan llegar a realidad del comercio, esta ciudad está llena de muchos proyectos destinados a su crecimiento y desarrollo urbanístico, económico y social. Cuenta con unas diversidades de empresas industriales y negocios artesanales dedicadas al comercio de pescado, de tal manera que hace que la pesca que traen las embarcaciones pesqueras se puedan comercializar de una manera eficiente y rápida, para que de esa manera el giro del negocio sea rotativo constantemente.

A pesar de esto estas las embarcaciones de pesca artesanal, no tienen claro que los trabajadores deben contar con sus beneficios sociales, por ende la gran mayoría no cuentan con un aseguramiento al personal.

2.1.3 Antecedentes de la empresa

En el año 2009 con la inversión del Sr. Pedro Pilligua y la Sra. Mirella Alarcón se creó como nuevo contribuyente la “Flota Pesquera Garby”, teniendo como actividad económica la actividad de pesca artesanal.

2.1.4 Localidad

La embarcación “Flota Pesquera Garby” inicio su actividad económica en el Muelle Pesquero De la Ciudad de Manta, teniendo sus oficinas en el barrio las cumbres.

2.1.5 Organización

La Embarcación “Flota Pesquera Garby” cuenta con la siguiente organización:

- Armador pesquero / Gerente General

- Administradores

- Contador General

- Auxiliar Contable

- Capitán del Barco

- Trabajadores, tripulantes

2.1.6 Estructura corporativa -organigrama, misión visión valores corporativos

La empresa en la actualidad no tiene estructurado su Misión, Visión, Valor Corporativos.

2.1.7 ORGANIGRAMA



Ilustración 4 Organigrama

Elaborado por: Diana Chávez Pilligua

Fuente: Flota Pesquera Garby

2.1.8 Matriz FODA

FORTALEZAS <ul style="list-style-type: none">• Políticas y procedimientos establecidos por el gerente.• Proporcionar capacitación sobre la seguridad e incentivos a los empleados.• Adaptación de políticas y normas vigentes.	DEBILIDADES <ul style="list-style-type: none">• Deficiente sistema de control interno en el cumplimiento de leyes.• Exceso de pago de impuestos al no proyectar todos los gastos.• Falta de capacitación a los empleados sobre las leyes y normas vigentes.
OPORTUNIDADES <ul style="list-style-type: none">• Voluntad de implementación de un buen sistema de control.• Implementación de nuevos sistemas que permita mantener al negocio actualizado sobre los cambios y en las leyes y reglamentos vigentes.• Conseguir las condiciones de trabajo mas favorable para sus empleados.	AMENAZAS <ul style="list-style-type: none">• Multas y Sanciones por incumplimiento de políticas laborales y tributarias.• Pagos innecesarios• Ausencia de un sistema de control interno en el negocio, que garantice el cumplimiento de leyes laborales y tributarias.

Tabla 1 FODA

Elaborado por: Diana Chávez Pilligua

Fuente: Flota Pesquera Garby

El análisis FODA, permitió hacer una evaluación de los puntos débiles y fuertes del negocio, las oportunidades y amenazas, y la obtención de conclusiones acerca de la situación real del negocio y la necesidad de emprender estrategias que mejoren en sus actividades.

2.2 HERRAMIENTA(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.2.1 Fuentes de información de datos

Para la obtener la información necesaria se habló con el armador pesquero/ gerente general, contadora y demás involucrados de la situación real de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de la ciudad de manta que se dedica a la captura de pesca artesanal, para realizar el levantamiento de información.

2.2.2 Plan de recolección de datos

Con la respectiva información se pudo conocer el proceso que sigue el negocio y también se pudo investigar como es el proceso de la actividad laboral de los empleados durante su faena de pesca respecto a esto se lleva a cabo un plan de recolección de información necesaria.

- Recolección y levantamiento de información.
- La investigación de información en el área contable.
- Proceso de jornadas de trabajos de los tripulantes.
- Entrevistas y encuestas sobre la informalidad que tiene la organización.
- Herramientas de recolección y levantamiento de información detalladas.

¿QUIEN?	Investigadora del proyecto de investigación, con ayuda del tutor.
¿CÓMO?	Observación de la ineficiencia en el negocio
¿CUÁNDO?	Julio 2016
¿DÓNDE?	Negocio “Flota Pesquera Garby”

Tabla 2 Plan de recolección de Datos

Fuente: Autora

Elaboración: Autora

Refiriéndose al plan de recolección de datos se detalla cómo se realizó la verificación de estudio de realidad que tienen los empleados en la cual participo la investigadora.

2.2.3 Metodología del diagnóstico

La modalidad que se aplicó en la investigación fue:

2.2.3.1 Investigación de campo

Se toma la información sobre lo que existe en la situación real, donde la investigadora pudo estar observando el proceso del negocio de tal manera que se logró conseguir la información necesaria para dar solución al problema encontrado, de esta manera utilizando los instrumentos dirigidos a los involucrados del negocio.

Las principales técnicas que se utilizaron fueron:

- **La encuesta:** Es un estudio observacional en el cual la investigadora diseño un cuestionario aplicado para 30 personas que laboran en el negocio, preguntas referentes a enfoques sobre su actividad laboral mismos que permitieron la recopilación de información para su análisis e interpretación, y para la obtención de resultados para mejorar el desempeño laboral en el negocio.

- **La entrevista:** Es la comunicación interpersonal establecida entre investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre la investigación que se realiza. Durante la investigación se recopilieron testimonios orales y escritos del armador pesquero, la misma que conllevó al análisis de sus resultados para el mejoramiento laboral.

- **Investigación Bibliográfica:** Se buscó información en libros, enciclopedias, internet.

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

La población consistió en 30 empleados tripulantes del negocio “Flota Pesquera Garby” correspondientes a la actividad laboral.

2.3.2 Muestra

La muestra consistió en 30 empleados tripulantes del negocio “Flota Pesquera Garby”, correspondientes a la actividad laboral, a quienes se les efectuó un cuestionario de preguntas acordes de la investigación. En el caso del personal administrativo, a través de cuestionario se entrevistó al armador pesquero gerente general del negocio, a quien se le formuló preguntas acordes a la temática con la finalidad de conocerlos beneficios sociales y seguridad del trabajador.

2.3.3 Análisis e interpretación de resultados

La interpretación de los resultados se estableció con el apoyo del análisis de los resultados obtenidos basados en los datos estadísticos formulados a través de la encuestas.

2.4 ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DEL NEGOCIO “FLOTA PESQUERA GARBY”

Proceso de actividad laboral de tripulantes

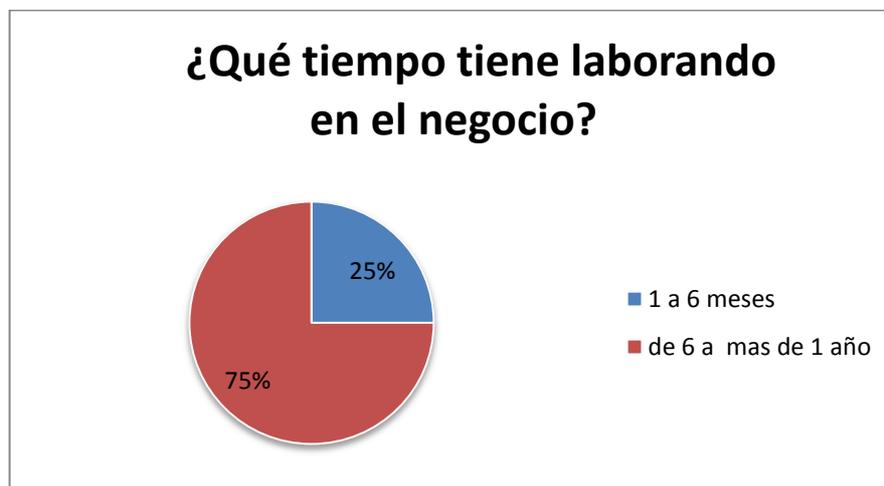
Preguntas

1. ¿Qué tiempo tiene laborando en el negocio?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1 a 6 meses	10	25%
De 6 a más de 1 año	20	75%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

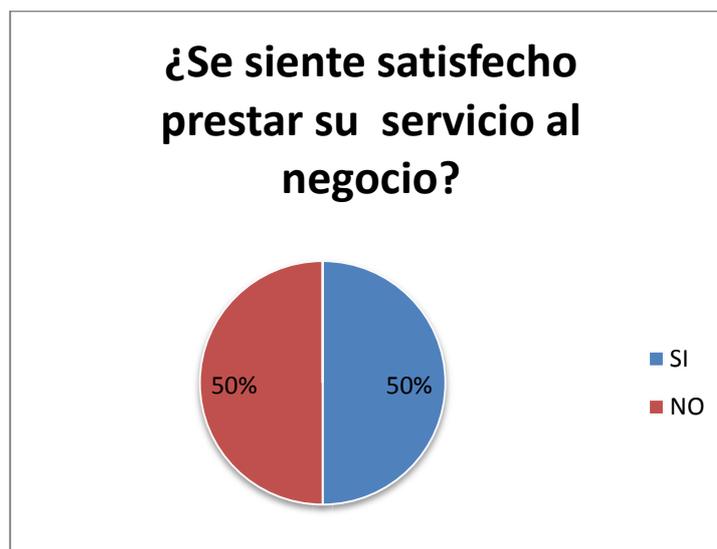
En la encuesta realizada se obtuvo una determinación donde se puede ver que el 75% de trabajadores tiene más tiempo laborando en el negocio de 6 meses a más de 1 año, mientras que el 25% no tiene mucho tiempo en la actividad.

2. ¿Se siente satisfecho prestar su servicio al negocio?

3.	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	15	50%
No	15	50%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

En la encuesta realizada se determinó que el 50% de los trabajadores se sienten satisfechos con el servicio que brindan hacia el negocio, así mismo el 50% se siente insatisfecho con su labor.

3. ¿Consta con sus respectivos documentos especializados para la faena de pesca?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	30	100%
No	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

En la encuesta realizada se determinó que el 100% de los trabajadores cuentan con todos sus documentos y permisos adecuados para salir de faena de pesca de la flota pesquera del negocio.

4. ¿Ha ocurrido accidentes laborales dentro de la faena de pesca?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Siempre	0	0%
A veces	30	100%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

En la encuesta realizada se determinó que el 100% de los trabajadores indicaron que a veces ocurren accidentes durante la faena de pesca, mientras que el 0% indicaron que siempre no ocurren accidentes.

5. ¿Se encuentran debidamente asegurados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	5	25%
No	25	75%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

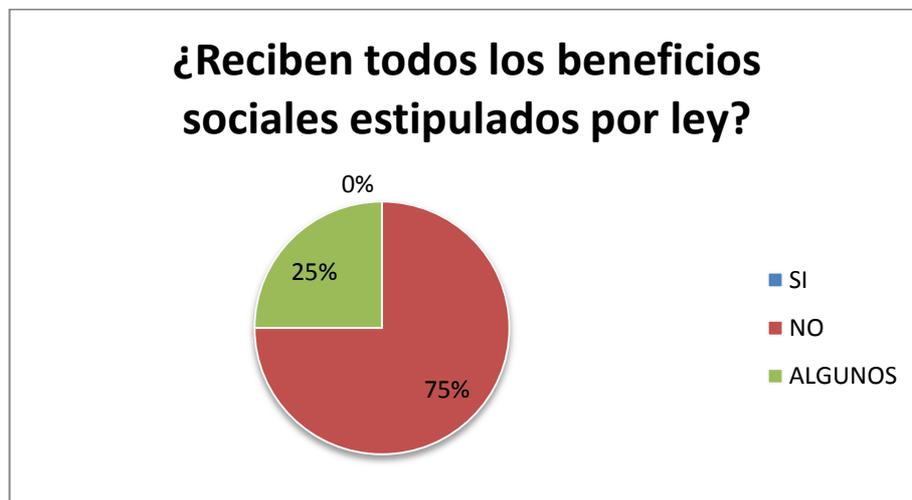
En la encuesta realizada se determinó que el 25% de los trabajadores se encuentran debidamente asegurados al IESS, mientras que el 75% no cuentan con ningún seguro.

6. ¿Reciben todos los beneficios sociales estipulados por ley?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	0	0%
No	25	75%
Algunos	5	25%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

En la encuesta realizada se determinó que el 25% de los trabajadores estando asegurados al IESS no reciben todos sus respectivos beneficios sociales, mientras que el 75% no recibe beneficios ni se encuentran debidamente asegurados al IESS.

7. ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe?

	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	5	25%
No	25	75%
Total	30	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Autora



ANALISIS

En la encuesta realizada se determinó que el 25% de los trabajadores se encuentran de acuerdo al salario que reciben, mientras que el 75% no está en ningún acuerdo.

2.5 ENTREVISTA REALIZADA AL ARMADOR PESQUERO/ GERENTE GENERAL DEL “NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY”

ENTREVISTADO: Armador Pesquero / Gerente General

Preguntas

- 1. ¿Sus empleados tripulantes necesitan algún documento para salir de faena de pesca?**

Si mis tripulantes necesitan tener un permiso de pescador para poder salir a bordo.

- 2. ¿Tiene asegurado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus trabajadores tripulantes de su negocio?**

No solo tengo asegurados a 5 personas que son los capitanes de los barcos, los demás son tripulantes en el cual no los he asegurado porque hay veces que se retiran y no son fijos para mi negocio

- 3. ¿Considera usted que debe asegurar al instituto ecuatoriano seguridad social a los empleados de la captura de pesca de sus embarcaciones?**

Claro considero que si se debería asegurar pero cuando sean fijos en mi negocio como lo es los capitanes de cada barco, y también para cobrar su seguro por algún accidente que les ocurra.

- 4. ¿Quién es la persona responsable encargada de los empleados durante la faena de pesca dar aviso sobre algún inconveniente?**

La persona responsable es el capitán de cada embarcación esta persona me llama por radio constantemente para comunicar como están y algún suceso que ocurra para informarme.

5. ¿Qué hacen para resolver cuando sucede un accidente, muerte o enfermedad a sus empleados en la faena de pesca?

Para resolver este caso de accidente o enfermedad si es grave se traslada por medio de un avión a Galápagos donde hay hospital para que los atiendan, y en caso de muerte se trae el cuerpo congelado y una vez que lleguen se hace una investigación sobre el suceso.

6. ¿Qué mecanismo utiliza su negocio para sustentar y no pagar impuesto por los gastos que no son deducibles?

En mi negocio existen muchos gastos, así como tengo ingreso también tengo gastos como por ejemplo, reparación, alimentación, materiales de trabajo, etc. Todos esos gastos los sustento para no pagar mucho impuesto.

2.5.1 ENTREVISTA REALIZADA CONTADORA DEL “NEGOCIO FLOTA PESQUERA GARBY”

ENTREVISTADO: Contadora

Preguntas

1. ¿Cómo cancelan los beneficios sociales?

Los beneficios sociales los cancelamos por medio de un rol de pago para cada empleados.

2. ¿De qué manera sustenta los gastos para deducirlos?

Los sustentamos con diferentes que tiene el negocio como las reparaciones, mantenimiento, etc. para así poder deducirlos y no cancelar mucho impuesto.

3. ¿Cuánto se cancela en impuesto a la renta?

Se cancela no más de 300 dólar mensual dependiendo del ingreso y gasto que se obtenga.

4. ¿considera usted que se debería asegurar a los empleados para sustentar esos gastos y no pagar mucho impuesto?

Si considero que si se deberían asegurar para poder calcular esos gastos y no pagar impuesto.

**2.6 Análisis económico de la realidad contractual del negocio “Flota Pesquera Garby”
por declaración de gastos**

	2015
VENTAS	758.421,00
COMPRAS	<u>624.158,00</u>
UTILIDAD VENTAS:	134.263,00
GASTOS	
Sueldos empleados	18.600,00
Mantenimiento y Reparación	1.450,00
Agua, luz, teléfono	1.230,00
Material de oficina	560,00
Depreciación Mobiliario	420,00
Fondos de reservas	2.450,00
Aporte patronal	525,00
Décimo tercer sueldo	1.675,00
Décimo cuarto sueldo	1.020,00
TOTAL GASTOS:	<u>27.930,00</u>
UTILIDAD ANTES 15%	106.333,00
15% TRABAJADORES	
BASE IMPONIBLE:	106.333,00
	82.660,00
	23.673,00
	30%
	7.101,90
	-
IR. ANUAL:	7.101,90

Tabla 3

Elaborado por: Diana Chávez Pilligua

Fuente: Flota Pesquera Garby

CAPITULO III

3. DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1 TEMA

Mejorar la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de captura artesanal de pescado como herramienta para determinar el control y cumplimiento de las leyes laborales y tributarias.

3.1.1 Introducción

En esta investigación se describe la creación de un estudio de la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de captura artesanal el que está diseñado a través del análisis realizado al negocio y a la realidad de los empleados, en donde se pudo comprobar a través del análisis interno las falencias y proceder a elaborar un procedimiento que mejore el desempeño y beneficios de sus trabajadores.

Debido al crecimiento que ha logrado el negocio a través de sus actividades, es lógico determinar el procedimiento de afiliación al personal, la necesidad de contar con los gastos de personal para que sean deducidos y que la barcos artesanales cuenten con herramientas de control y leyes de cumplimiento laboral y tributaria para obtener una buena toma de decisiones efectiva en el negocio

3.2 Objetivos

3.2.1 Objetivo general

Determinar la realidad contractual de los empleados que mejore herramientas de control y cumplimiento de leyes laborales y tributarias del negocio “Flota Pesquera Garby”

3.2.2 Objetivos Específicos:

- Realizar un sistema de control y cumplimiento de leyes laborales y tributarias para los empleados en el ámbito laboral.
- Realizar herramientas de control para una correcta aplicación de unciones en el negocio.

3.3 Justificación

A través de los datos obtenidos durante la investigación de campo, se propone un diseño de estudio de realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de captura artesanal, con la finalidad de que los trabajadores mejoren su desempeño laboral, por tanto el negocio pueda desarrollarse contando con la afiliación del personal que coordine y ejecute sobre las actividades e administración de personal, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales tanto de la empresa como del estado ecuatoriano.

Para que el estudio de realidad contractual de los empleados sea exitoso, se deberá cumplir con los objetivos que se proponen para mejorar el desempeño del negocio y aprovechar los gastos personales para que sean deducibles, como desempeño y satisfacción laboral, con la certeza que se lleva a cabo los resultados podrían ser eficientes, logrando así el mejoramiento continuo; beneficiando de esta manera directamente al negocio “Flota Pesquera Garby”.

Mejorar la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de captura artesanal de pescado como herramienta para determinar el control y cumplimiento de las leyes laborales y tributarias.

Según la investigación realizada al negocio “Flota Pesquera Garby”, se determinaron varias falencias ciertas necesidades sobre control de cumplimiento de normas a través de estudios y análisis efectuados a varios autores del tema y de lo consultado, se propone los siguientes controles de acuerdo a la Legislación Del Código de trabajo a fin que su implementación permita tener beneficios en el desempeño laboral de los trabajadores:

3.4 Descripción de los procedimientos de la mejora a la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby”.

Registro de trabajadores:

El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir. Una copia del registro se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.

Documentación:

Los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” deben cumplir con sus respectivos documentos como es una matrícula del personal marítimo o un permiso de pesca ya sea industrial o artesanal.

3.4.1 Proceso de contratación de empleados

➤ Celebrar un contrato de trabajo

Contratación: La contratación debe efectuarse acorde al modelo que presenta el Ministerio de Relaciones Laborales y directamente realizada por el Armador pesquero/ Gerente General del negocio.

➤ Inscribir el contrato de trabajo en el ministerio de relaciones laborales

Contratos eventuales.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

3.4.2 Proceso de seguro al personal

- **Afiliar al trabajador al Instituto de Seguridad Social, a partir del primer día de trabajo, inclusive si es a prueba**

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

- **Sueldo básico que se debe pagar es de 366,00 usd (SBU 2016)**

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

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

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

➤ **Contribuciones a la Seguridad Social**

La contribución pagada por el empleado es 9.35% de la remuneración recibida, sin considerar beneficios adicionales. Los empleadores tienen la obligación de retener la contribución del empleado y pagarla directamente al IESS.

La contribución pagada por el empleador es 11.15% de la remuneración del empleado, sin considerar beneficios adicionales. Además, el empleador tiene la obligación de pagar dos contribuciones adicionales, una para el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y la otra para el Instituto Ecuatoriano de Educación y Crédito Educativo (IECE). Cada contribución adicional es de 0.5% de la remuneración del empleado, sin considerar los beneficios adicionales.

➤ **Pagar horas extras y suplementarias**

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.

➤ **Pagar los décimos terceros y cuartos**

Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- 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.

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

➤ **A partir del segundo año de trabajo pagar los fondos de reserva**

Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

➤ **A pagar utilidades si la empresa o negocio tiene beneficios**

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.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

3.4.3 Ejemplo de un Análisis económico para el negocio que sirve para la declaración de los gastos

N.-	APELLIDOS Y NOMBRES	SUELDO BASE	FONDOS DE RESERVA	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	VACACIONES	IESS 9.45	APORTE PATRONA 12.15%
1	ALCIVAR JUAN	500.00	41.65	41.67	366.00	20.83	951.29	60.75
2	BARCIA JOSE	400.00	33.32	33.33	366.00	16.67	834.23	48.6
3	CEDEÑO RAMIRO	370.00	30.821	30.83	366.00	15.42	799.11	44.955
4	COBEÑA IVAN	420.00	34.986	35.00	366.00	17.50	857.64	51.03
5	DELGADO FELIPE	480.00	39.984	40.00	366.00	20.00	927.87	58.32
6	DELGADO JAVIER	510.00	42.483	42.50	366.00	21.25	962.99	61.965
7	EDUARTE ROSEMBER	600.00	49.98	50.00	366.00	25.00	1068.34	72.9
8	ELIZONDO MANUEL	650.00	54.145	54.17	366.00	27.08	1126.87	78.975
9	FLORES SEBASTIAN	390.00	32.487	32.50	366.00	16.25	822.52	47.385
10	FERNANDEZ CAMILO	660.00	54.978	55.00	366.00	27.50	1138.58	80.19
11	FRANCO JAVICO	540.00	44.982	45.00	366.00	22.50	998.11	65.61
12	GARCIA LUIS	520.00	43.316	43.33	366.00	21.67	974.70	63.18
13	GUERRERO ARIEL	460.00	38.318	38.33	366.00	19.17	904.46	55.89
14	GONZALES GONSALO	450.00	37.485	37.50	366.00	18.75	892.76	54.675
15	LOPEZ GABRIEL	480.00	39.984	40.00	366.00	20.00	927.87	58.32
16	LUCAS LUIS	520.00	43.316	43.33	366.00	21.67	974.70	63.18
17	MACIAS FERNANDO	610.00	50.813	50.83	366.00	25.42	1080.05	74.115
18	MERO CARLOS	654.00	54.4782	54.50	366.00	27.25	1131.55	79.461
19	MERCHAN JUAN	512.00	42.6496	42.67	366.00	21.33	965.33	62.208
20	MOREIRA ROBERTO	452.00	37.6516	37.67	366.00	18.83	895.10	54.918
21	MERO EDUARDO	413.00	34.4029	34.42	366.00	17.21	849.45	50.1795
22	PARRALES OMAR	462.00	38.4846	38.50	366.00	19.25	906.80	56.133
23	RIVERA MANUEL	370.00	30.821	30.83	366.00	15.42	799.11	44.955
24	SALGADO FABIAN	366.00	30.4878	30.50	366.00	15.25	794.43	44.469
25	SANCHEZ ROBERTO	400.00	33.32	33.33	366.00	16.67	834.23	48.6
26	TUAREZ JHONNY	500.00	41.65	41.67	366.00	20.83	951.29	60.75
27	TOBAR JUAN	530.00	44.149	44.17	366.00	22.08	986.40	64.395
28	ZAMBRANO CARLOS	390.00	32.487	32.50	366.00	16.25	822.52	47.385
29	ZAMBRANO JAVIER	540.00	44.982	45.00	366.00	22.50	998.11	65.61
30	ZAMBRANO JOSTHYN	630.00	52.479	52.50	366.00	26.25	1103.46	76.545
	TOTALES	14779.00	1231.09	1231.58	10980.00	615.79	28279.87	1795.65

Tabla 4

Elaborado por: Diana Chávez Pilligua

El análisis económico es asegurando a todos los empleados, y de esta manera calculando los beneficios sociales perteneciente al empleado de acuerdo a los derechos que indica la legislación Código Del Trabajo y la Ley de Seguridad Social, por ende esto servirá para dar solvencia al negocio y proyectar los gastos que se han realizado durante la actividad para no pagar impuesto.

CONCLUSIONES

- En la realización de esta investigación se pudo obtener un marco teórico con respecto a los aspectos bibliográficos, enfatizando obtener como referencia y ayuda para la realización de este proyecto en el negocio “Flota Pesquera Garby”, existiendo una realidad contractual de los empleados donde el negocio no tiene un control y por ende tiene un incumplimiento de leyes laborales y tributarias.

- En cuanto a los empleados se pudo determinar que todos no están asegurados al IESS, por lo tanto no perciben todos los beneficios Sociales, en el que el negocio no se responsabiliza por solicitud de los empleados en cuanto algún accidente, enfermedad o muerte causada en el ámbito laboral.

- Al no tener afiliados a los empleados genera inconveniente en el pago de impuesto al declarar, y presentar la proyección de ingresos y gastos, en el cual constituye una herramienta de utilidad para la toma de decisiones en el negocio, es indispensable que se utilice un control del cumplimiento de leyes laborales y tributarias, para desarrollar de manera más eficiente su administración, ya que este trabajo se realizó pensando en mejorar esta situación.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Gerente General / Armador pesquero utilizar la propuesta diseñada de mejorar la realidad contractual de los empleados del negocio “Flota Pesquera Garby” de captura de pesca artesanal, de acuerdo al cumplimiento de las leyes laborales y tributarias, buscando obtener mejores beneficios y eficiencia en su actividad diaria.

- Se recomienda que realice capacitaciones al personal de las embarcaciones sobre los riesgos laborales, y sobre sus derechos que tienen como empleado incentivándolo y redistribuirle adecuadamente sus funciones, para lograr el éxito total en sus actividades.

- Se recomienda al gerente general utilizar el cumplimiento laboral y tributario a su negocio para tener una mejor organización sin problemas de aseguramiento y pago de impuesto durante la ejecución y así dar beneficios a los habitantes que se dedican a esta a la captura de pesca.

- Se recomienda que se cree la visión, misión institucional del negocio para proporcionando conocer a sus empleados.

Bibliografía

- Antonio, & Felipe. (2008). *tuocioenaccion.com*. Recuperado el 24 de 08 de 2016, de <https://sites.google.com/site/tuocioenaccioncom/home/pesca/pesca-artesanal-e-industrial>
- Bolle, R., & Isabel. (1998). *Manual de Derecho de trabajo*. Quito - Ecuador: Mendieta.
- Cembranos, F., Montesinos, D., & Bustelo, M. (1999). LA ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL: UNA PROPUESTA METODOLÓGICA. En F. Cembranos, D. Montesinos, & M. Bustelo, *El análisis de realidad*. España: Popular.
- Chiavenato, I. (1999). *Administracion de recursos Humanos Quinta edicion*. Mc Graw Hill.
- (1999). Gestion de talento Hunano. En I. Chiavenato. MC GRAW HILL.
- Codigo del Trabajo*. (2016). Quito - Ecuador: Corporacion de estudios y publicaciones.
- (2016). *Codigo Organico Integral*. Quito - Ecuador.
- (s.f.). *Enciclopedia Juridica Omeba*. Argentina Buenos Aires: bibliografica .
- (2016). *Ley de Regimen Tributario*.
- Muñoz, I. .. (2011). *AGRYTEC.COM*. Recuperado el 2016 de 08 de 24, de http://agrytec.com/pecuario/index.php%3Fopcion%3Dcom_content%26id%3D45:la-pesca-en-el-ecuador%26Itemid%3D39
- Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo*. Quito: Don Bosco.
- Vasquez Lopez, J. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. En J. Vasquez Lopez, *Derecho Individual* (pág. 121). Quito - Ecuador: Juridica Cevallos.

ANEXOS

TRIPULACION DE FLOTA PESQUERA GARBY



EMBARCACIONES PERTENECIENTE A LA FLOTA PESQUERA GARBY



PERMISOS PARA LA SALIDA DE PESCA DE LOS TRIPULANTES





Pescador Artesanal

PA SANTA



Pescador Artesanal



Pescador Artesanal

PA MANABI MANTA



VISITA CON EL GERENTE GENERAL EN SU OFICINA

