



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



**FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA**

**Proyecto de Investigación, previo a la obtención del título de
Ingenieras en Contabilidad y Auditoría CP.**

**“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL
CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN
CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL. EP BOLÍVAR, CANTÓN
GUARANDA, AÑO 2019”**

Autoras:

**CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA
GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA**

Directora:

DRA. C. AIDA ISABEL JAYA ESCOBAR

Pares académicos:

**ING. ANGEL MUSSOLINE GARCÍA DEL POZO MSC.
ECON. CARMITA GALUDTH BORJA BORJA MSC.**

Guaranda – Ecuador

Año 2020

Agradecimiento

Agradecemos primeramente a Dios por darnos salud y vida y dotarnos de sabiduría para realizar nuestros propósitos a nivel personal, así como profesional.

A la Universidad Estatal de Bolívar por darnos la oportunidad de formar parte de ella, la cual nos dotó de los conocimientos necesarios para desempeñarnos como excelentes profesionales en el mundo laboral.

A la Ing. Isabel Jaya, directora del Proyecto de Investigación y pares académicos Ing. Ángel García, Econ. Carmita Borja quienes con sus conocimientos nos guiaron en el desarrollo del trabajo, por lo que les expresamos nuestra profunda gratitud.

De la misma forma a nuestras familias quienes son el pilar fundamental y motor que nos impulsa a seguir esforzándonos día a día en la consecución de un mejor futuro.

También agradecemos a la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, Bolívar por la disposición para realizar la investigación, especialmente a la Ing. Iliana Ruíz quien nos brindó la información requerida de la manera más comedida.

*Caluña Moposita Lidia Alexandra
Gavilanez Borja Katty Jadira*

Dedicatoria

La presente investigación se lo dedico primeramente a Dios, por brindarme la capacidad y fortaleza de cumplir una de las muchas metas que deseo alcanzar, a mi padre quien con su esfuerzo procuró brindarme todo lo necesario para culminar mi carrera, además de sus consejos y apoyo incondicional, a mi madre que desde el cielo estará orgullosa de verme convertida en una profesional y a mis hermanos quienes siempre me han brindado su cariño y palabras de aliento cuando lo necesitaba.

Caluña Moposita Lidia Alexandra

Dedico este trabajo de titulación a Dios por ser mi fortaleza brindándome salud para concluir en esta meta propuesta de llegar a ser un profesional exitoso. A mis padres por ser mi apoyo fundamental y siempre guiarme por el camino del bien y a toda mi familia que han estado presentes en el transcurso de mi preparación quien con sus consejos me supieron motivar a que siempre concluya mis estudios universitarios.

Gavilanez Borja Katty Jadira

DRA. C. AIDA ISABEL JAYA ESCOBAR EN CALIDAD DE DIRECTORA ACADÉMICA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, A PETICIÓN DE PARTE INTERESADA.

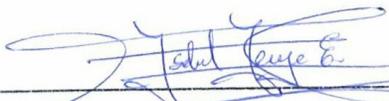
CERTIFICA

Que las señoritas **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA** y **GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA**, estudiantes de la facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática, carrera de **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CP** dentro de la modalidad de titulación (Proyecto de investigación) han cumplido con el ingreso de sugerencias y recomendaciones emitidas por la suscrita a su proyecto denominado **“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019.”**, en tal virtud, faculto a las interesadas seguir el trámite legal pertinente.

En todo cuanto puedo certificar.

Guaranda 05 de marzo del 2020

Atentamente



DRA. C. Aida Isabel Jaya Escobar
C.I. 0200798254

ING. ÁNGEL MUSSOLINE GARCÍA DEL POZO EN CALIDAD DE PAR ACADÉMICO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, A PETICIÓN DE PARTE INTERESADA.

CERTIFICA

Que las señoritas **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA** y **GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA**, estudiantes de la facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática, carrera de **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CP** dentro de la modalidad de titulación (Proyecto de investigación) han cumplido con el ingreso de sugerencias y recomendaciones emitidas por el suscrito a su proyecto denominado “**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019.**”, en tal virtud, faculto a las interesadas seguir el trámite legal pertinente.

En todo cuanto puedo certificar.

Guaranda 05 de marzo del 2020

Atentamente



Ing. Ángel Mussoline García del Pozo
C.I. 0200667335

ECON. CARMITA GALUDTH BORJA BORJA EN CALIDAD DE PAR ACADÉMICO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, A PETICIÓN DE PARTE INTERESADA.

CERTIFICA

Que las señoritas **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA** y **GAVILANEZ BORJA KATY JADIRA**, estudiantes de la facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática, carrera de **CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CP** dentro de la modalidad de titulación (Proyecto de investigación) han cumplido con el ingreso de sugerencias y recomendaciones emitidas por la suscrita a su proyecto denominado “**ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019.**”, en tal virtud, faculto a las interesadas seguir el trámite legal pertinente.

En todo cuanto puedo certificar.

Guaranda 28 de febrero del 2020

Atentamente

Econ. Carmita Galudth Borja Borja
C.I. 0201541877

Declaración juramentada

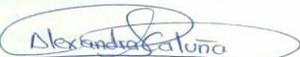
VII

Declaración juramentada

Nosotras, **Caluña Moposita Lidia Alexandra y Gavilanez Borja Katty Jadira** en calidad de autoras del trabajo de investigación: "ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019", autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autoras nos corresponde, con excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a nuestro favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5,6,8;9 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Asimismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar para que realice las digitaciones y publicaciones de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley de Educación Superior.


Caluña Moposita Lidia Alexandra
 Cd. N° 0202481248


Gavilanez Borja Katty Jadira
 Cd. N° 0202300810

Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario


 No. ESCRITURA 20200201003P00291



DECLARACION JURAMENTADA OTORGADA POR:
LIDIA ALEXANDRA CALUÑA MOPOSITA Y
KATTY JADIRA GAVILANEZ BORJA
DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día cuatro de marzo de dos mil veinte, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparecen las señoritas LIDIA ALEXANDRA CALUÑA MOPOSITA, de estado civil soltera, domiciliada en el sector Los Laureles, cantón Echeandía, provincia de Bolívar y de paso por este lugar, con celular número 0960465719, correo electrónico alexandramoposita1996@gmail.com; y, KATTY JADIRA GAVILANEZ BORJA, de estado civil soltera, domiciliada en el barrio El Corazón del cantón Caluma, provincia Bolívar y de paso por este lugar, con celular número 0988472307, correo electrónico kattygavilanezb@gmail.com. Las comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, mayores de edad, hábiles e idóneas para contratar y obligarse a quienes de conocerlas doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que proceden libre y voluntariamente, advertidas de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: Declaramos que el trabajo de investigación titulado: "ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019", previa la obtención del título de Ingenieras en Contabilidad y Auditoría CP, a través de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar, es de nuestra autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por las autoras. Es todo cuanto podemos declarar en honor a la verdad, la misma que la hacemos para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que les fue a las comparecientes por mí el Notario en unidad de acto, aquellas se ratifican y firman conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.


 LIDIA ALEXANDRA CALUÑA MOPOSITA
 C.C. 0202481248


 KATTY JADIRA GAVILANEZ BORJA
 C.C. 0202300810


 AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
 NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



Índice General

Carátula	I
Agradecimiento	II
Dedicatoria	III
Certificado de la directora	IV
Certificado de los pares académicos.....	V
Declaración juramentada	VII
Índice General	VIII
Índice de Tablas.....	XIII
Índice de Gráficos.....	XV
Índice de Anexos	XVI
Resumen ejecutivo.....	XVII
Executive Summary.....	XVIII
Tema:	1
Introducción	2
Antecedentes	3
Descripción del problema	6
Formulación del problema	7
Preguntas de investigación.....	8
Justificación	9

Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Capítulo I: Marco teórico	11
Marco referencial	11
El derecho laboral.....	11
Características del derecho laboral.	11
Derechos de los trabajadores en el Ecuador.....	12
Elementos constitutivos de la relación laboral.	16
Jornadas de trabajo	17
Beneficios sociales	18
Salario básico en el Ecuador	18
Forma de cálculo de la jornada normal (8 horas diarias).	19
Forma de cálculo de la jornada parcial (menos de 8 horas diarias).....	19
Procedimiento de cálculo de beneficios sociales en el Ecuador.....	19
Contrato colectivo.....	24
Partes de la negociación colectiva.	24
Características de los contratos colectivos.	24
Materia de negociación colectiva.	25
Beneficios obtenidos mediante contratación colectiva.	25

El contrato colectivo en la Legislación Ecuatoriana.....	27
Trámite del contrato colectivo.....	27
Marco georeferencial.....	32
Marco legal.....	33
Marco conceptual.....	40
Capítulo II: Metodología.....	43
Tipos de investigación.....	43
Métodos.....	43
Técnicas e instrumentos de investigación.....	44
Universo y muestra.....	44
Procesamiento de datos.....	45
Capítulo III: Resultados y discusión.....	46
Análisis e interpretación de la encuesta.....	46
Discusión de resultados.....	56
Análisis de la entrevista a la profesional de nómina.....	57
Análisis de la entrevista al secretario sindical.....	59
Título de la propuesta.....	60
Objetivos.....	61
Objetivo General.....	61
Objetivos Específicos.....	61

Aspectos organizacionales	62
Logo de la Institución	62
Organigrama estructural.....	62
Misión	62
Visión.....	63
Valores corporativos	63
Índice de contenido.....	65
Presentación	66
Sueldo y Salario.....	67
Décimo tercer sueldo	67
Décimo cuarto sueldo	68
Fondos de reserva.....	70
Horas suplementarias.....	71
Horas extraordinarias.....	73
Vacaciones	74
Recarga nocturna 25%	75
Subsidio antigüedad.....	76
Subsidio familiar	77
Subsidio comisariato.....	78
Alimentación	79

Reemplazo vacante	80
Transporte	81
Conclusiones	82
Recomendaciones	83
Bibliografía	84
Anexos	88

Índice de Tablas

Tabla 1 Evolución del salario básico en el Ecuador	18
Tabla 2 Beneficios de la negociación colectiva	25
Tabla 3 Conocimiento de contratación colectiva	46
Tabla 4 Derechos adquiridos mediante contratación colectiva	47
Tabla 5 Socializan los cálculos de beneficios	48
Tabla 6 El Estado garantiza los derechos laborales.....	49
Tabla 7 Instrumentos de labores.....	50
Tabla 8 Frecuencia con que se proporciona instrumentos	51
Tabla 9 Beneficios a percibir	52
Tabla 10 Salario acorde a su trabajo.....	53
Tabla 11 Forma de percibir la remuneración	54
Tabla 12 Guía para el cálculo de beneficios	55
Tabla 13 Cálculo décimo tercer sueldo.....	68
Tabla 14 Cálculo décimo cuarto sueldo.....	69
Tabla 15 Cálculo fondo de reserva.....	70
Tabla 16 Cálculo de horas suplementarias.....	72
Tabla 17 Cálculo de horas extras.....	74
Tabla 18 Cálculo de vacaciones	75
Tabla 19 Recarga nocturna 25%.....	76
Tabla 20 Cálculo del subsidio de antigüedad.....	77
Tabla 21 Cálculo del subsidio familiar	78
Tabla 22 Cálculo del subsidio comisariato	79

Tabla 23 Cálculo del valor por alimentación	80
Tabla 24 Cálculo reemplazo vacante	80
Tabla 25 Cálculo transporte	81

Índice de Gráficos

Gráfico 1 Elemento de laboral.....	16
Gráfico 2 Conocimiento de contratación colectiva	46
Gráfico 3 Derechos adquiridos mediante contratación colectiva	47
Gráfico 4 Socializan los cálculos de beneficios	48
Gráfico 5 El Estado garantiza los derechos laborales.....	49
Gráfico 6 Instrumentos de labores.....	50
Gráfico 7 Frecuencia con que se proporciona uniformes	51
Gráfico 8 Beneficios a percibir	52
Gráfico 9 Salario acorde a su trabajo.....	53
Gráfico 10 Forma de percibir la remuneración	54
Gráfico 11 Guía para el cálculo de beneficios	55

Índice de Anexos

Anexo 1 Presupuesto ejecutado	88
Anexo 2 Técnicas e instrumentos de investigación aplicados	89
Anexo 3 Cronograma	95
Anexo 4 Solicitud para realizar el trabajo de investigación en la Institución	96
Anexo 5 Oficio de respuesta de la Institución	97
Anexo 6 Nómina de trabajadores de CNEL EP con contrato colectivo	98
Anexo 7 Nómina y Salarios de los trabajadores de CNEL EP	101
Anexo 8 Fotografías de las entrevistas	104
Anexo 9 Fotografías de las encuestas.....	105

Resumen ejecutivo

El presente trabajo investigativo se realizó con la finalidad de elaborar una guía de cálculo de beneficios sociales asignados por Ley, así como los conseguidos mediante contratación colectiva en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL. EP Bolívar.

La metodología empleada corresponde a la investigación descriptiva, la cual permitió conocer los procesos que se efectúan en el cálculo de los valores a pagar por cada trabajador, mediante la investigación de campo se hizo el levantamiento de la información a través de las encuestas a los trabajadores que laboran bajo contrato colectivo, entrevistas a la profesional de nómina y secretario sindical, para procesar y analizar la información obtenida se emplea la investigación cuali-cuantitativa.

Mediante los resultados obtenidos se evidencia que los trabajadores no tienen un conocimiento claro del concepto de contratación colectiva y los derechos a los que son acreedores por formar parte de este régimen, otra situación es que la institución no socializa la forma de cálculo de los beneficios que perciben lo que genera un descontento en los trabajadores.

Por lo tanto, se procedió a diseñar una guía para el cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva, el mismo que contempla una descripción detallada de los rubros que otorga la institución, base legal, documentos de soporte y el procedimiento para la determinación de los valores correspondientes.

Una vez concluido el trabajo de investigación se emitirá un ejemplar a la institución quien mediante un análisis previo pondrá a conocimiento de los trabajadores, de ser posible se coordinará con el personal responsable para llevar a cabo la socialización de los resultados de la investigación.

Palabras clave: derechos laborales, beneficios sociales, contrato colectivo, guía, procedimiento.

Executive Summary

This research work was carried out with the purpose of developing a guide for calculating social benefits assigned by Law, as well as those obtained through collective contracting at the National Electricity Corporation CNEL. EP Bolívar.

The methodology used corresponds to the descriptive research, which allowed to know the processes that are carried out in the calculation of the values to be paid by each worker, through the field research the information was collected through the surveys to the workers who work under collective agreement, interviews with the professional payroll and union secretary, to process and analyze the information obtained qualitative quantitative research is used.

The results obtained show that workers do not have a clear knowledge of the concept of collective bargaining and the rights to which they are creditors for being part of this scheme, another situation is that the institution does not socialize the way of calculating the benefits that They perceive what creates discontent among workers.

Therefore, we proceeded to design a guide for the calculation of social benefits in collective bargaining, which includes a detailed description of the items granted by the institution, legal basis, supporting documents and the procedure for determining the corresponding values.

Once the research work is completed, a copy will be issued to the institution who, through prior analysis, will inform the workers, if possible, coordinate with the staff responsible for carrying out the socialization of the research results.

Keywords: labor rights, social benefits, collective agreement, guide, procedure.

Tema:

Análisis de los derechos laborales de los trabajadores para el cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva en Corporación Nacional de Electricidad CNEL. EP Bolívar, cantón Guaranda, año 2019.

Introducción

El presente trabajo denominado “Análisis de los derechos laborales de los trabajadores para el cálculo de beneficios sociales en Corporación Nacional de Electricidad CNEL. EP Bolívar” es relevante porque se no ha realizado una investigación similar en la institución.

La investigación se basa en un contrato colectivo que cuenta la Empresa Eléctrica CNEL EP con los trabajadores en el cual se detalla los beneficios adquiridos mediante esta contratación, además es regulado por el Código de Trabajo, en el establece que todo trabajador tiene derechos y obligaciones que cumplir a cabalidad en su jornada de trabajo. La metodología utilizada se fundamenta en el análisis de los tipos, métodos, técnicas e instrumentos de investigación que permitieron obtener la información necesaria para desarrollar el presente estudio, analizando las entrevistas efectuadas al Secretario Sindical y profesional de nómina, y las encuesta aplicadas a los trabajadores que se encuentra bajo el régimen de contratación colectiva, obteniendo información oportuna que aporta al presente estudio.

Llevándose a cabo lo expuesto se procede a elaborar una guía del procedimiento de cálculo de beneficios sociales, donde se puede evidenciar de forma detallada los rubros establecidos por Ley, así como los establecidos mediante contratación colectiva, los cuales son: décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, horas suplementarias, horas extraordinarias, vacaciones, recarga nocturna 25%, subsidio de antigüedad, subsidio familiar, subsidio comisariato, alimentación, reemplazo vacante y transporte, detallándose así su concepto, base legal mediante el cual se rige cada uno de los rubros, documentación que requiere Talento Humano para cancelar los rubros, la forma de cálculo y un ejemplo para un mejor comprensión de la guía.

Antecedentes

El trabajo es un factor natural en el ser humano e indispensable para su convivencia en la sociedad por lo cual el Estado garantiza el acceso a un trabajo digno y el libre ejercicio dentro del marco legal.

Como sustento de la presente investigación es importante realizar averiguaciones que contribuyan a tener una mejor comprensión del tema, existen escasos estudios sobre los beneficios sociales más aun con enfoque en los contratos colectivos, pues se lo considera competencia de las instituciones, ya sean públicas o privadas y estas serán encargadas de manejar internamente la información, se hace relación con otros temas relacionados en la cual, se menciona los estudios realizados por:

(Silva, 2017) “Inconstitucionalidad de reformas legales sobre utilidades laborales en el Ecuador”. La investigación tiene como objetivo examinar su procedimiento legal, por lo cual se han considerado las distintas formas jurídicas efectuadas en el tiempo desde su creación hasta su situación actual, se realiza un análisis comparativo de las reformas legales sobre el derecho de las utilidades de las empresas en beneficio de los trabajadores, en la que concluye, que al constituir las utilidades laborales para los trabajadores de empresas un derecho social, que es adquirido y posicionado en el tiempo tras varias reformas que han establecido su aplicación obligatoria en varias legislaciones nacionales, como en el caso de Ecuador y la normativa internacional, cuyos tratados suscritos por el estado ecuatoriano ampara ampliamente los derechos laborales, mismos que incluyen el derecho de participación de utilidades líquidas.

Sin embargo para (Flores, 2011) en su trabajo manifiesta “Análisis del contrato colectivo e implementación de nuevas técnicas de negociación contractual colectiva en el sector privado del cantón Latacunga”. El objetivo de esta investigación se centró en evidenciar el problema de la falta

de negociación contractual colectiva, en la legislación laboral ecuatoriana, para lo cual se aplicó la investigación descriptiva y la metodología es la no experimental y utilizando los métodos dialéctico, deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico en la cual concluye que se reconoce a la negociación como un medio de solución de conflictos colectivos, pero no es considerada como una figura jurídica ante el proceso administrativo y judicial que pueda resolver conflictos laborales, por lo cual tanto empleadores como trabajadores deben regirse a lo dispuesto en la Legislación.

Mientras que en la investigación de (Díaz, 2012) muestra que el “Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el centro de la parroquia de Conocoto, elaborar una guía didáctica para el cumplimiento de los beneficios sociales” el cual tuvo como objetivo buscar soluciones para el bajo nivel de cumplimiento de las obligaciones que tiene los empleadores hacia los trabajadores, siguiendo una metodología de carácter exploratorio-descriptivo, en la cual concluye, que el cumplimiento de los beneficios sociales e incentivos y una buena relación laboral por parte del empleador motiva al trabajador a realizar un trabajo adecuado y de calidad.

En tanto que (Amaya, 2014) concluye en su investigación manifestando que “El contrato colectivo: procedimiento de ejecución y terminación” su finalidad es realizar un análisis bibliográfico del procedimiento de ejecución y terminación del contrato colectivo de trabajo, la investigación es de carácter cuali-cuantitativo con predominio cualitativo, además se utiliza la investigación descriptiva por cuanto analiza el fenómeno jurídico, sus manifestaciones y los principios del Sistema Procesal, y que las normas del Código de Trabajo deben ser coherente con la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en el año 2008.

Luego de analizadas las investigaciones citadas anteriormente se realiza una reseña de los contratos colectivos en la institución, por lo cual el décimo cuarto contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Eléctrica de Bolívar S.A. (actualmente denominado Corporación Nacional de Electricidad), y el Comité de Empresa de los trabajadores de la empresa Eléctrica de Bolívar S.A., (en la actualidad denominado Sindicato de Trabajadores de CNEL EP), fue celebrado en el año 2008, en el régimen del expresidente Rafael Correa, mediante la Asamblea Constituyente del 2008 dispuso la fusión de las empresas eléctricas que no estaban económicamente solventes, 11 empresas del sector Costa, la empresa eléctrica Bolívar al encontrarse en estado crítico pasó a formar parte de esta corporación, según la Constitución de la República establece que por cada rama de trabajo debe existir un Comité de Empresa, posteriormente constituyéndose en Sindicatos de Trabajadores mediante disposición del Estado, los contratos colectivos tienen una vigencia de dos a tres años conforme se establezcan en las cláusulas del contrato, el contrato que mantiene la institución se encuentra prorrogado debido a los mandatos constituyentes 2,4 y 8 que establecían techos y límites restringiendo ciertos beneficios estipulados en la negociación colectiva, por lo que no ha perdido vigencia hasta que no se disponga de un nuevo documento.

Los contratos colectivos y su beneficio para los trabajadores, son ejecutados con la finalidad de garantizar los derechos laborales o cualquier otra situación que afecte a este, en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar no se ha realizado trabajos similares relacionado al tema, por lo tanto existe desconocimiento por parte del personal en los procesos de cálculo de los beneficios sociales que establece la Ley y los que se encuentran amparado bajo los contratos colectivos, entonces se ve en la necesidad de proporcionar una guía en la cual se exponga detalladamente el proceso de cálculo de cada uno de los beneficios a percibir, información que será puesta a consideración de las autoridades competentes.

Descripción del problema

Los derechos de los trabajadores según la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, es garantizar el bienestar de los trabajadores, además conservar su puesto de trabajo y gozar de otros beneficios legales e incluso de orden social, conforme su preparación, capacitación o profesión académica; haciendo énfasis en el principio fundamental del Derecho Laboral.

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a percibir los beneficios sociales que dictamina la Ley, amparados en el Código de Trabajo o los que se fijan en las cláusulas de los contratos colectivos. La determinación de los valores a recibir cada uno de los trabajadores se realiza mediante un sistema computarizado en el que solo se evidencia el valor final y no el proceso de cómo se obtiene tal resultado y los procedimientos de cálculo respectivos.

En el cantón Guaranda los trabajadores de la Empresa Eléctrica CNEL EP se ven afectados debido al escaso conocimiento referente al procedimiento del cálculo de los beneficios sociales bajo la contratación colectiva, situación que requiere ser analizada y a su vez solucionada.

Debido a este contexto se ve la necesidad de elaborar una guía que evidencie el proceso a seguir del cálculo de beneficios sociales, adicionalmente los beneficios que otorga la institución, los cuales se encuentran establecidos en las cláusulas del contrato que es elaborado por el personal responsable, fijando los términos y condiciones en las cuales se van a desarrollar las labores y otros aspectos como lo establece la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Formulación del problema

¿Cómo una guía de cálculo de beneficios sociales adquiridos en la contratación colectiva incide en el bienestar de los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar, cantón Guaranda, año 2019?

Preguntas de investigación

¿Cuáles son los fundamentos teóricos y referencias sobre los beneficios sociales de los trabajadores de este sector?

¿Cómo diagnosticar los procedimientos en el pago de los beneficios sociales a los trabajadores?

¿Cuáles son los beneficios sociales adquiridos en la contratación colectiva que servirá de información para la elaboración de la guía?

¿La guía de cálculo de los beneficios sociales en la contratación colectiva servirá como instrumento de información para los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar?

Justificación

Los derechos de los trabajadores deben ser considerados pilares fundamentales en toda empresa y más aún cuando se realizan labores por el bien de la sociedad, por lo cual resulta *importante* analizar los procedimientos para el cálculo de los beneficios sociales establecidos por ley y los que se encuentran inmerso dentro del contrato colectivo.

Se ve la *necesidad* de llevar a cabo la investigación, debido a que los trabajadores desconocen la metodología de cálculo de los beneficios a percibir de la contratación colectiva en función del área de trabajo.

La *finalidad* de este trabajo es que la institución cuente con una guía del cálculo de los beneficios sociales de los trabajadores, y de esta forma se evidencie un alto grado de conocimiento referente al tema mencionado.

Es *pertinente* la realización de la presente investigación, pues se cuenta con los recursos necesarios, tanto, materiales, tecnológicos y Talento Humano para llevar a cabo a feliz término el trabajo y dar solución al problema expuesto.

La *factibilidad* radica en que se cuenta con la apertura y predisposición por parte del administrador de la institución y sus directivos, para otorgar la información necesaria en el desarrollo de la investigación

Los *beneficiarios* directos serán los trabajadores de la Empresa Eléctrica CNEL EP que posean contrato colectivo, en la medida en que contarán con una guía en donde se estipule los procedimientos de cálculo de cada uno de los beneficios adquiridos a través de la contratación colectiva ya que en la actualidad no cuentan con este documento, de allí que esta investigación se torna de suma importancia.

Objetivos

Objetivo General

Proponer una guía de cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP. Bolívar, cantón Guaranda, año 2019.

Objetivos Específicos

- ✓ Realizar un diagnóstico sobre los procedimientos que se llevan a cabo en el pago de los beneficios sociales de los trabajadores.
- ✓ Analizar información bibliográfica y referencias necesarias de los beneficios de los trabajadores que sustenten las bases teóricas y legales a ser aplicadas.
- ✓ Diseñar una guía para el procedimiento del cálculo de los beneficios sociales en la contratación colectiva de los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP. BOLÍVAR.

Capítulo I: Marco teórico

Marco referencial

El derecho laboral

El derecho laboral se encuentra constituido por normas jurídicas que regulan la relación entre el empleador y trabajador. Establece una serie de mandatos de carácter público legal, con la finalidad de garantizar al trabajador el pleno desarrollo como persona mejorando su calidad de vida, además de su integración en la sociedad cumpliendo con las obligaciones dispuestas de ambas partes. (Raffino, 2019)

Es considerado como un conjunto de normas y principios que rigen de carácter obligatorio en las relaciones laborales, sus modalidades y las condiciones en las que se desarrollará el trabajo, es la ciencia encargada de velar por la justicia e igualdad en el trabajo. (Vásquez, 2013, pág. 18)

Características del derecho laboral.

Entre las principales características del derecho laboral se detallan las siguientes:

1. Derecho de protección y tutela para el trabajador

“Comprende los principios de salvaguardia y equidad de los derechos sociales, se fijan normas especiales por la brecha de desigualdad entre el capital y el trabajo” (Vásquez, 2013, pág. 20).

2. Tiene normas imperativas y de cumplimiento obligatorio para las partes

“Conlleva la obligación forzada de cumplir las disposiciones y normas establecidas legalmente para la parte contratante, estas normas que debido a su naturaleza no son optativas, deben ser cumplidas por quienes conforman la relación laboral” (Vásquez, 2013, pág. 21).

3. De interpretación favorable para el trabajador

“Su finalidad es la protección, por tal razón cuando existan normas ambiguas la interpretación será en sentido favorable hacia el trabajador como dispone la Ley” (Vásquez, 2013, pág. 22).

4. Estabilidad y continuidad laboral

Garantiza al trabajador el derecho de continuar en su trabajo una vez transcurrido el periodo de prueba ya que la relación laboral queda aplazada hasta culminar el año de estabilidad o el tiempo acordado de ser superior y posterior a este el tiempo es indefinido. (Vásquez, 2013, pág. 22)

5. Intangibilidad

“Es obligación del Estado garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, velando que estos no sean degradados, ignorados o alterados; encaminados en la búsqueda de medidas apropiadas para mejorar estos derechos” (Vásquez, 2013, pág. 23).

6. Obligatoriedad del trabajo

Como se reconoce en la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 33, el trabajo es derecho y un deber social, por lo cual los ciudadanos están en la obligación de laborar en forma positiva en beneficio de la sociedad actuando dentro del marco legal. (Vásquez, 2013, pág. 24)

Derechos de los trabajadores en el Ecuador.

Los derechos del trabajador han ido evolucionando a través del tiempo y son creados en base a las necesidades que surgen, el Estado Ecuatoriano mediante la Legislación reconoce los beneficios a los que es acreedor el trabajador y se mencionan a continuación:

1. La afiliación a la seguridad social

“El trabajador debe ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social desde el primer día que labore en la institución, este trámite lo realiza el empleador” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

2. Percibir como mínimo el sueldo básico (\$400)

“Este proceso se efectúa dependiendo a lo establecido en la tabla sectorial” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

3. A percibir horas extras y suplementarias

“El trabajador está en el derecho de percibir la retribución económica por concepto de horas extras y suplementarias, en el caso de haberse laborado dentro de estas jornadas” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

4. Pago de la decimotercera remuneración

“Los trabajadores bajo relación de dependencia tienen derecho a este beneficio el cual corresponde a una remuneración equivalente a la doceava parte de los valores obtenidos durante el año calendario” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

5. Pago de la decimocuarta remuneración

Es un beneficio que pueden disponer todos los trabajadores bajo relación de dependencia independientemente del cargo que ocupen o la remuneración que perciban. Según establece el Código de Trabajo en el Art. 115 se encuentran excluidos de este beneficio los operarios y aprendices de los artesanos. Este valor consiste en un sueldo básico vigente a la fecha de pago. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019)

6. Percibir los fondos de reserva

“Es un beneficio que otorga el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cual es de derecho de todos los trabajadores posterior al primer año de labor en la institución” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

7. Vacaciones anuales

Tienen derecho a gozar de las vacaciones los trabajadores que hayan cumplido 1 año de labores para el mismo empleador, en caso de que no cumplirse el año de trabajo se le debe cancelar la parte proporcional a las vacaciones no gozadas. El plazo que tiene el trabajador para disfrutar de

las vacaciones asignadas es de 15 días, incluidos los días no laborales. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019)

8. Recibir una compensación por el salario digno

“El empleador puede hallarse en la obligación de asignar una compensación económica, en el caso de haberse pagado un valor inferior al salario mensual a sus trabajadores” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

9. Pago de la jubilación patronal

“La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que hayan laborado por 25 años o más, sea de manera continua o discontinua para el mismo empleador” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

10. Solicitar certificados relativos a su trabajo

“También se constituye un derecho del trabajador el solicitar al ex empleador confiera un certificado de honorabilidad, certificado de sueldo, certificado laboral, evidenciando mediante este documento la experiencia laboral” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

11. Recibir el pago de utilidades

“El empleador o empresa deberá reconocer el 15% de las utilidades líquidas en beneficio de sus trabajadores, conforme establezcan las disposiciones para sus respectivos pagos” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

12. Licencia por paternidad

El padre tiene derecho al permiso o licencia por paternidad además de recibir una remuneración por 10 días debido al nacimiento de su hijo/a siendo parto normal; si fuera el caso de nacimiento múltiple o mediante cesárea se extenderá la licencia hasta por 5 días más. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019)

13. Licencia por maternidad

“Las futuras madres que se encuentren afiliadas al seguro social pueden hacer uso de su derecho de permiso o licencia por maternidad correspondiente, el tiempo que disponga la Ley” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2019).

14. Licencias con remuneración

El trabajador gozará de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- ✓ Por enfermedad
- ✓ Por calamidad doméstica
 - a) Por fallecimiento
 - b) Enfermedad grave
 - c) Por accidente grave
 - d) Por siniestro
 - e) Por matrimonio

15. Licencia sin remuneración

Previo informe emitido por la Jefatura de Talento Humano se podrá asignar licencias sin remuneración a los trabajadores en los presentes casos:

- ✓ Por asuntos particulares
- ✓ Por estudios regulares de postgrado
- ✓ Para cumplir el servicio militar
- ✓ Para remplazo temporal u ocasional
- ✓ Para participar como candidato de Elección Popular
- ✓ Para prestar servicios en otras dependencias públicas

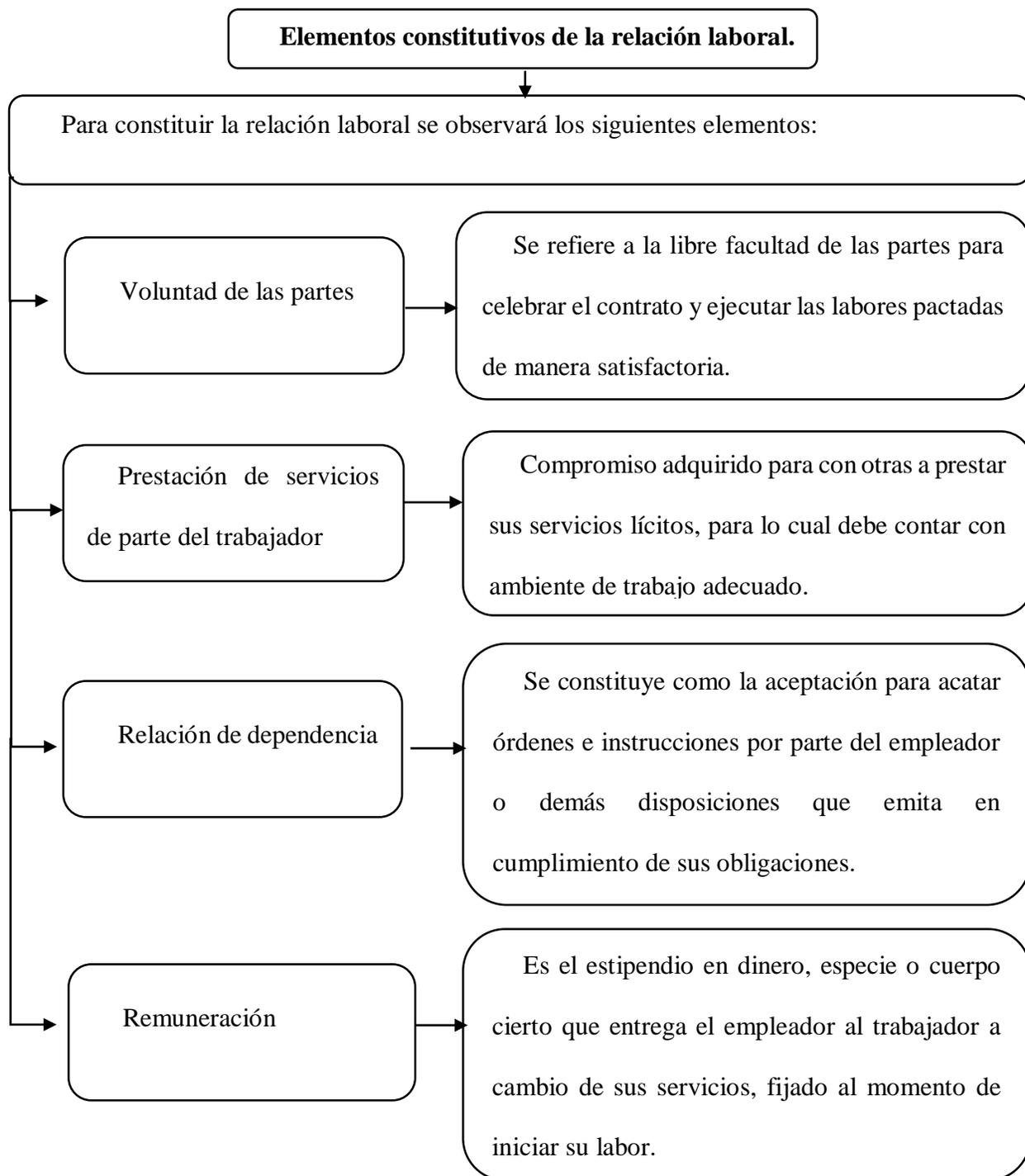


Gráfico 1 Elemento de laboral

Fuente: (Manual Práctico Legal Ecuatoriano, 2015, pág. 211)

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Jornadas de trabajo

“La jornada máxima que se deberá laborar en el Ecuador es de ocho horas al días y un total de cuarenta a la semana, por lo cual, hay dos días de descanso, sin embargo se identifica cuatro tipos de jornadas de trabajo” (Vásquez, 2013).

1. Jornada ordinaria diurna

La jornada habitualmente conocida diurna de 8 horas diarias y 40 semanales, en máximo 5 jornadas diarias, puesto que por disposición legal los días sábados y domingos considerados de descanso obligatorio. La jornada diurna puede dividirse en dos partes con un descanso de 2 horas consideradas para alimentación de los trabajadores. (Vásquez, 2013, pág. 76)

2. Jornada ordinaria nocturna

“Es similar a la jornada diurna, con el mismo tiempo de duración y con un recargo del 25% en la remuneración mensual. Esta jornada se puede llevar a cabo entre las 19h00 y las 6h00 del siguiente día” (Vásquez, 2013, pág. 76).

3. Jornadas suplementarias

Es la jornada que se ejecuta posterior a la jornada ordinaria, es decir las labores que se realizan luego de las cinco jornadas diarias en la semana. Por lo que tiene un recargo adicional en el valor de las horas laboradas, el 50% si es ejecutado hasta las 12 de la noche, y un recargo del 100% en el valor hora, si se realiza entre las 12 de la noche y las 6 de la mañana del siguiente día. (Vásquez, 2013, pág. 77)

4. Jornada extraordinaria

“En el caso de que se laborase en los días sábados, domingos y feriados, que son dispuestos de descanso forzoso, estas horas tendrán un recargo del 100% en el valor de cada hora efectuada por el trabajador” (Vásquez, 2013, pág. 77).

Beneficios sociales

Las empresas están en la obligación de pagar a sus trabajadores beneficios adicionales a su salario, el objetivo se basa en mejorar la calidad de vida del individuo, atendiendo sus necesidades básicas, formarlos en nuevas aptitudes y su satisfacción en el mercado laboral. (Méndez, 2017)

Los beneficios sociales también conocidos como prestaciones sociales, retribuciones indirectas, retribuciones no dinerarias o en especie, estipulados en la política retributiva de cada empresa, son un elemento adicional de la estructura salarial.

En el convenio colectivo que suscriba la empresa con un determinado ente se fijan los beneficios sociales que gozarán los trabajadores, por lo cual es necesario que todas las empresas estén adscritas a un convenio colectivo, sea de ámbito propio o sectorial. (Faura, 2016)

Salario básico en el Ecuador

Tabla 1

Evolución del salario básico en el Ecuador

AÑOS	DÓLARES	PORCENTAJE
2011	\$264,00	10,61%
2012	\$292,00	10,57%
2013	\$318,00	8,81%
2014	\$340,00	6,83%
2015	\$354,00	4,11%
2016	\$366,00	3,4%
2017	\$375,00	2,3%
2018	\$386,00	2,93%
2019	\$394,00	2,07%
2020	\$400,00	1,52%

Fuente: (SMSECUADOR, 2019)

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Forma de cálculo de la jornada normal (8 horas diarias).

Para calcular el valor a pagar en la jornada normal de trabajo se cuenta los días calendario (incluidos feriados y descansos) en la que se ha efectuado la relación laboral con el trabajador, que se multiplicará con el Salario Básico Unificado vigente a la fecha de cálculo, el resultado obtenido se divide para 360 días del año. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Forma de cálculo de la jornada parcial (menos de 8 horas diarias).

Para este proceso se cuenta los días calendario también incluidos días feriados y de descanso, en las que haya laborado el trabajador para multiplicado por el Salario Básico Unificado vigente, este valor se multiplica por la relación laboral (horas semanales de la jornada parcial) * 4 y el resultado es dividido para 360. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Procedimiento de cálculo de beneficios sociales en el Ecuador.***Décimo tercer sueldo.***

Representa un beneficio que las empresas otorgan al trabajador en el Ecuador por la prestación de sus servicios profesionales.

Periodo de cálculo

En el Ecuador el periodo establecido para el cálculo del décimo tercer sueldo va desde el 01 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Base de cálculo

(Remuneraciones básicas) + (tiempos extras) + (comisiones) + (otras retribuciones accesorias permanentes).

Cómo se calcula

Se suma todas las remuneraciones que ha recibido el trabajador y se divide para 12.

Fecha máxima de pago

En el caso de no recibir el valor mensualizado, será el 24 de diciembre del año en curso (2019).

Décimo tercer sueldo acumulado o mensualizado

El trabajador deberá realizar la solicitud de acumulación, entonces recibirá la totalidad del valor del décimo tercero; o de lo contrario se le acreditará la proporción mensual correspondiente al mes de diciembre. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Décimo cuarto sueldo

El décimo cuarto sueldo o bono escolar es similar al décimo tercero, es un beneficio que deben recibir todos los trabajadores de forma igualitaria y sin ningún tipo de exclusión, siempre que laboren bajo relación de dependencia, este valor corresponde a un salario básico unificado vigente a la fecha. (Ecuadorlegalonline, 2019).

Fecha máxima de pago del décimo cuarto sueldo

- En la Costa y región Insular hasta el 15 de marzo del 2019.
- En la región Sierra y Oriente hasta el 15 de agosto del 2019.

Mensualización del décimo cuarto sueldo

Si desea recibir el valor de un salario básico unificado por concepto del décimo cuarto sueldo, los trabajadores deberán llenar una solicitud para obtener de forma acumulada este valor. Si el trabajador no realiza este trámite entonces recibirá el décimo mensualizado, es decir recibirá la parte proporcional a dicho mes al final de cada periodo dentro del rol de pagos emitido a cada trabajador. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Fondos de reserva

El trabajador o servidor público con relación de dependencia, será acreedor al pago mensual de los fondos de reserva por parte del empleador, su porcentaje es de 8,33% de la remuneración

aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social posteriores al primer año de trabajo. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Fondos de reserva IESS

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es el ente encargado de recaudar los Fondos de Reserva de los empleados, obreros y servidores públicos que hayan sido afiliados al Seguro General Obligatorio y que además prestaran servicios por más de un año para el mismo empleador según lo previsto en el Código de Trabajo. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Cálculo del fondo de reserva

Para determinar el valor a recibir por concepto de fondos de reserva, se debe multiplicar el sueldo mensual * 8,33 y el resultado obtenido dividirlo para 100.

Cuando se realiza el pago del Fondo de Reserva

Al igual que en los casos anteriores el afiliado puede solicitar la acumulación de los fondos de reserva, este procedimiento se realizará mediante el aplicativo informático del IESS, de ser el caso el empleador deberá depositar de forma mensual en el IESS el 8,33% de la remuneración de la aportación, junto con la planilla mensual de aportes. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Vacaciones

Todo trabajador o trabajadora se encuentra en el derecho de gozar de un periodo de vacaciones ininterrumpidas de 15 días incluidos los días no laborales. Las personas que hayan laborado por más de 5 años para un mismo empleador, podrán gozar de un día adicional de vacaciones por cada año excedente. (Ecuadorlegalonline, 2019)

El cálculo de este valor se realiza por los años de servicio del trabajador.

Forma de cálculo de vacaciones: Para calcular el pago de vacaciones, se procede a dividir la remuneración recibida durante el año de servicio para 24.

Base de cálculo de vacaciones

(sueldo) + (horas extras) + (comisiones) + (otras retribuciones accionarias permanentes) anual

Acumulación de vacaciones

Las vacaciones pueden ser acumulables hasta el tercer año pudiendo gozarlas en el cuarto año, caso contrario pierde el primer año de vacaciones. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Utilidades

Las empresas privadas realizan el pago de utilidades a sus trabajadores en base a las ganancias generadas en el periodo fiscal, por consiguiente, recibir el pago de utilidades se considera un derecho de los trabajadores en función de los beneficios obtenidos. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Reparto de las utilidades del ejercicio 2018

Según dispone el Código de Trabajo en su Art. 97 el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas que resultasen a raíz de la actividad económica de la entidad. Para determinar las utilidades, servirá como referencia las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

Requisitos para cobrar utilidades en el 2019

Este proceso se realiza en función de las cargas familiares para lo cual el trabajador deberá registrar las cargas familiares en la empresa que la que preste sus servicios.

Consideraciones para el cobro de utilidades

- Son considerados cargas familiares los conyugues, hijos menores de edad o los que presenten algún tipo de discapacidad.
- Si está casado (a) la persona deberá presentar el certificado de matrimonio. Y en el caso de tener hijos requerirá la partida de nacimiento.

- Si una persona no presenta su sentencia de divorcio en el Registro Mercantil, continúa casado en términos legales y por ende el conyugue será una carga familiar con derecho a recibir utilidades.
- La documentación respectiva deberá presentarse antes de que la empresa concluya con la liquidación de utilidades. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Forma de pago

El 15% según lo establecido para el pago de las utilidades, se dividirá de la siguiente forma:

- a) El 10% será dividido entre todos los trabajadores de la empresa, indistintamente de las remuneraciones que recibieron cada uno de ellos durante el ejercicio económico correspondiente, será asignado de manera directa al trabajador.
- b) El 5% restante será distribuido a los trabajadores en función a las cargas familiares que le haya sido atribuido, formando parte de este grupo el conyugue o conviva en unión de hecho reconocido legalmente, hijos menores de 18 años e hijos que posean alguna discapacidad sean de cualquier edad. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Cálculo del 5% de utilidades

Factor A: Número de días laborados multiplicado por el número de cargas familiares.

Factor B: Es la sumatoria (Σ) del factor A de todos los trabajadores de la empresa.

Utilidad que percibe por cargas: (Valor del 5% de las utilidades) * factor A / factor B.

Plazo para el pago de utilidades: El pago se realizará dentro de los 15 días a partir de la fecha de liquidación de las utilidades, que será hasta el 31 de marzo de cada año, considerando como fecha máxima para realizar este pago hasta el 15 de abril. (Ecuadorlegalonline, 2019)

Contrato colectivo

Es un compromiso en el que intervienen la parte empleadora y una asociación profesional de trabajadores en la que fijan las condiciones que regirá para el desarrollo de las actividades. En el contrato individual de trabajo la parte contratada siempre será una persona natural, mientras que en el contrato colectivo será una persona jurídica, es decir los que se encuentran constituidos como asociaciones de trabajadores. (Monesterolo, 2011, pág. 119)

La razón de ser de las asociaciones de trabajadores se basa principalmente en la negociación colectiva, por este medio busca mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción de las aspiraciones que mantienen sus afiliados. (Monesterolo, 2011, pág. 120)

Partes de la negociación colectiva.

La negociación colectiva hace referencia a las relaciones bipartidas, es decir las que se realizan entre dos partes independientes. Según establece los instrumentos de la Organización Internacional de Trabajo las partes intervinientes en la negociación colectiva son los siguientes:

- Uno o más empleadores o una o más organizaciones de empleadores.
- Una o más organizaciones de trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

Características de los contratos colectivos.

Rimoldi (2010) como se citó en (Monesterolo, 2011). Los contratos colectivos presentan las siguientes características:

- Es un convenio que procura la flexibilidad en la elaboración de políticas internas
- Permite la aplicación de los principios de equidad y justicia social
- Difunde la participación
- Contrarresta las estrategias dominantes

- Brinda respaldo a las prácticas democráticas
- Favorece a las partes con el intercambio de información (Monesterolo, 2011, pág. 123)

Materia de negociación colectiva.

- Lo relacionado a remuneraciones
- Beneficios a los trabajadores sea en especie o en dinero
- Condiciones en las que se desarrollará el trabajo (Torres C. , 2012)

Beneficios obtenidos mediante contratación colectiva.

Tabla 2

Beneficios de la negociación colectiva

TEMAS	BENEFICIOS
Calidad de empleo	✓ Mejora los salarios a percibir por el trabajador.
	✓ Herramienta que ajusta los salarios en base a la capacidad productiva.
	✓ Permite establecer acuerdos referentes a la jornada laboral que velen por la armonía de los trabajadores conciliando la vida laboral y familiar, respaldando además el interés de los empleadores a las jornadas flexibles.
	✓ Podrá proporcionar seguridad y la protección al empleo.
Igualdad	✓ Nuevas oportunidades para la participación.
	✓ Reduce las estructuras salariales dentro de las empresas
	✓ Promueve la igualdad de género y la no discriminación
Formación	✓ Busca promover la igualdad entre trabajadores con modalidades de empleo regulares.
	✓ Puede mejorar el acceso a la formación profesional continua.

	<ul style="list-style-type: none">✓ Acopla la formación a los requerimientos del trabajador, de la empresa y el sector.✓ El trabajador está en la libertad de ejercer sus derechos y principios democráticos.✓ Brinda los medios oportunos para expresar y resolver demandas, esperando mejorar el bienestar del trabajador.
Relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none">✓ Se puede adquirir otros derechos✓ Institucionaliza la solución de conflictos y favorece la permanencia de las relaciones laborales.✓ Promueve la legitimidad de las normas y el cumplimiento de las disposiciones legales emitidas o las de los contratos colectivos.✓ Flexibilidad de las empresas para adaptarse a una caída o aumento transitorio de la demanda.✓ Puede incrementar el compromiso del trabajador y aporta a tener mejores canales de información.
Desempeño de la empresa	<ul style="list-style-type: none">✓ Está relacionado con la rotación de la mano de obra, incentivando la formación específica en la empresa.✓ Permite la negociación de los incentivos dependiendo de la capacidad productiva o los programas de reparto de utilidades.✓ Busca la reducción de la desigualdad y la justa distribución de la
Macroeconómicos	<ul style="list-style-type: none">renta nacional.✓ Facilita la conciliación ante la inestabilidad económica.

-
- ✓ La negociación coordinada puede causar un efecto positivo en el desempeño económico.
 - ✓ Ampliar la cobertura por concepto de contratos colectivos representa un aumento del gasto público en políticas activas del mercado laboral.

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2016, págs. 18,19)

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

El contrato colectivo en la Legislación Ecuatoriana.

La definición expuesta en el Código de Trabajo, Art. 220 dice que el contrato o pacto colectivo es un convenio realizado entre las partes empleadoras y trabajadoras que para efecto se encuentren legalmente constituidos, el objetivo radica en establecer las cláusulas o condiciones en las cuales se ha de regir el trabajador para el cumplimiento de las tareas asignadas en el cargo que le sea designado por el empleador. (Torres C. , 2012, pág. 9)

Trámite del contrato colectivo.

La suscripción de un contrato colectivo se sujeta al siguiente trámite:

1. Presentación del proyecto en la inspección o subinspección del trabajo

Como primer paso para celebrar convenios colectivos se encuentra la presentación de proyecto ante el inspector de trabajo designado para la jurisdicción respectiva, en la cual las asociaciones de trabajadores evidenciarán su capacidad para realizar la contratación colectiva mediante los estatutos correspondientes y por nombramiento legalmente otorgado por la institución. (Torres C. , 2012, pág. 11)

2. Negociaciones

El inspector de trabajo que sea designado expedirá la disposición para notificar al empleador, el domicilio estipulado, el cual, transcurridos los 15 días a partir de la notificación, las partes

deberán iniciar las negociaciones que concluirá en un máximo de 30 días, salvo que comuniquen al inspector la necesidad de un plazo adicional para cerrar la negociación, este proceso se llevará a cabo en las direcciones de trabajo que corresponda. (Torres C. , 2012, pág. 11)

3. Trámite ante el Tribunal de Arbitraje

Se llevará a cabo siempre y cuando no se llegue a un acuerdo en la negociación, este proceso se realizará ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje presidido por el Director Regional de Trabajo competente.

4. Requisitos de forma

Los aspectos que deben observarse para el otorgamiento del contrato colectivo son los siguientes:

- **Deberá celebrarse por escrito y en tres ejemplares.** Cada una de las partes negociantes conservará un ejemplar y otro quedará en poder de la autoridad quien lo celebre.
- **Ante la autoridad competente.** Ante la ausencia del Director de Trabajo el contrato colectivo ha de celebrarse ante un inspector de ramo.
- **A quienes comprende.** Debe señalarse la empresa o empresas, establecimientos o dependencias en las que se aplicará.
- **Número de trabajadores.** Se especificará el número de trabajadores que formen parte del comité de empresa y el número de trabajadores que laboran al momento de la celebración.

5. Legitimidad de las partes contratantes

“Los trabajadores justificarán su capacidad de contratar según lo dispongan en los estatutos de la entidad, adjuntando sus respectivos nombramientos” (Torres C. , 2012, pág. 20).

6. Aspectos de fondo

Constituyen las condiciones a las que se va a sujetar el contrato.

- **Las horas de trabajo.** Son establecidas en función de la organización interna de la empresa basados en las disposiciones generales de la Ley respecto a las jornadas de trabajo. Mediante el contrato colectivo se podrá reducir las jornadas laborales dependiendo de la intensidad y esfuerzo que el trabajo amerite.
- **El monto de las remuneraciones.** Las remuneraciones representan un tema de discusión en la que las dos partes mantiene estrictas posiciones, los trabajadores que forman parte del contrato colectivo buscan obtener mejores remuneraciones al igual que los empleadores buscan reducir en lo posible el costo de sus operaciones. (Torres C. , 2012, pág. 22)
- **La intensidad y calidad del trabajo.** Los parámetros que rijan esta actividad no pueden ser establecidos, pero si existe el compromiso de la Asociación Contratante al celebrarse el contrato de hacer que sus afiliados cumplan de la mejor manera posible sus actividades.
- **Los descansos y vacaciones.** Uno de los beneficios que se obtiene por medio de la negociación colectiva son mayores tiempos de descanso y vacaciones, prestaciones económicas y los días que se aumenta por los años de antigüedad que lleve laborando. (Torres C. , 2012, pág. 23)
- **El subsidio familiar.** Representa una cantidad adicional que se entrega al trabajador adicional al salario básico sea esta fija o porcentual, en función de cada familiar que tenga el trabajador.
- **Las demás condiciones que estipulen las partes.** En esta sección se estipulan tanto los beneficios y obligaciones a las que se someterán las partes en virtud del contrato. Esto

representa beneficios de naturaleza económica y social individualmente para cada trabajador o también para las asociaciones. (Torres C. , 2012, pág. 24)

A continuación, se presentan algunos beneficios que podrá percibir el trabajador establecidos en el contrato colectivo:

- Seguros especiales;
- Establecimiento de centros vacacionales;
- Becas y útiles escolares en beneficio de sus hijos;
- Compromiso del empleador de gestionar la capacitación de los trabajadores;
- Entregar montos adicionales al salario por el día del trabajo, aniversario de la empresa, navidad, etc.;
- En lo concerniente a subsidios a más del familiar, se estipulan subsidios especiales para tratar enfermedades, fallecimiento del cónyuge y parientes según lo acordado en cada contrato;
- Referente a la vestimenta de trabajo, se establece la clase, cantidad y calidad de uniformes de trabajo que el empleador dispondrá entregar al trabajador para cada año;
- La atención médica, se fija el compromiso del empleador de establecer dispensarios médicos brindando los servicios que hayan sido estipulados en el contrato;
- Otra disposición es la entrega del 100% de las multas impuestas a los afiliados, a la Asociación Contratante. (Torres C. , 2012, págs. 24,25)

7. El plazo en el Contrato Colectivo

- **Por tiempo indefinido.** El plazo de vigencia del contrato colectivo se relaciona directamente con la estabilidad de la empresa por lo cual resulta casi imposible que se efectúen contratos de tiempo indefinido.

- **Por tiempo fijo.** Las partes determinarán el tiempo de vigencia del contrato.
- **Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.** Existen casos en que las empresas se constituyen para cumplir una determinada obra o prestación de un servicio (Torres C. , 2012, pág. 26)

8. De la revisión del contrato colectivo

En la práctica, se ha ido reduciendo la revisión de los contratos colectivos puesto que la parte trabajadora no está interesada en hacer una revisión sino más bien en la suscripción de uno nuevo en la que existe la posibilidad de nuevos planteamientos que no incluye la revisión. (Torres C. , 2012, pág. 27)

9. Del incumplimiento del contrato colectivo

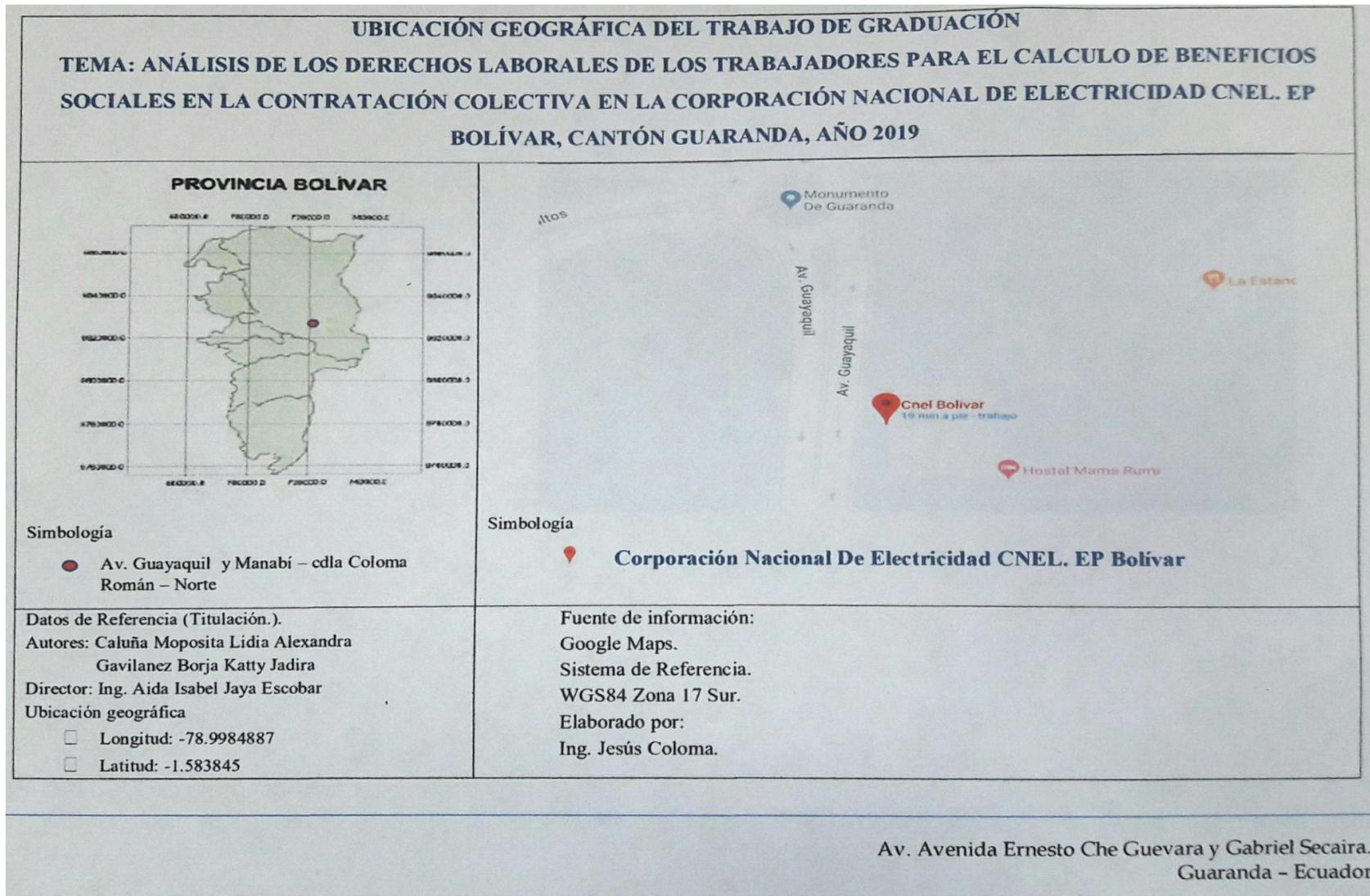
“La parte que no hubiere dado motivo para el incumplimiento del contrato puede escoger entre dar por terminado el contrato o exigir el cumplimiento con su debida indemnización por los perjuicios ocasionados” (Torres C. , 2012, pág. 28).

10. De la suspensión y terminación del contrato colectivo

Puede ejecutarse conforme a la clase o naturaleza de la empresa:

- Por causas legalmente establecidas en el contrato
- Por mutuo acuerdo de las partes
- Por la finalización de la obra, periodo de labor o servicio establecido en el contrato
- Por fallecimiento o incapacidad del empleador y no exista un representante legal que diera continuidad al negocio. (Torres C. , 2012, pág. 29)

Marco georeferencial



Marco legal

En la **Constitución de la República del Ecuador** emitida en el año 2008, se estipula que el Estado garantizará el derecho de acceder a un trabajo digno y su remuneración correspondiente a cambio de sus servicios brindados.

En su **Art. 33.** - Expresa que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Además, el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador , 2008, págs. 17-18)

El trabajo dentro de su marco legal permite la subsistencia económica de las personas y la calidad de vida de sus familias, por lo cual los organismos competentes establecen medidas, derechos y obligaciones al que se encuentran sujetos, es responsabilidad del empleador cumplir con todos los parámetros que establece la Ley sobre la remuneración y beneficios a los que es acreedor el personal a su cargo, de esta manera se contribuye a tener un mejor país, en el cual prevalece el derecho y la igualdad de oportunidades.

En el **Código de Trabajo** se establecen todos los parámetros y normativas a ser aplicadas dentro del ámbito laboral, entre ellas se establece lo referente a los contratos colectivos, para lo cual se ha considerado los siguientes artículos debido a su importancia y relevancia.

El Art. 221. - Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo. - En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. (Código del Trabajo, 2019, pág. 27)

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con la finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. (Código del Trabajo, 2019, pág. 27)

De tal manera, el **Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.** - “Trascurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo determinado adicional para concluir la negociación” (Código del Trabajo, 2019, pág. 27).

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2,4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar por que así se proceda. (Código del Trabajo, 2019, pág. 28)

A la vez, en su **Art. 245. – Representantes de las asociaciones de trabajadores.** - “En los contratos colectivos solo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años” (Código del Trabajo, 2019, pág. 29).

Todo lo estipulado dentro del presente régimen debe ser cumplido a cabalidad por las instituciones que celebren contratos colectivos con las organizaciones sindicales conformadas dentro de la misma institución y que se encuentren legalmente constituidas, los contratos colectivos son ejecutados con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, el despido injustificado y demás cláusulas que fijen las partes.

La Corporación Nacional de Electricidad al ser una empresa pública se encuentra regulada por la **Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP)**, cuyo objetivo es establecer los medios para garantizar el cumplimiento, a través de las empresas públicas, de las metas fijadas por el Estado.

Por lo cual expresa en el **Art. 1.- Ámbito.** - Las disposiciones de la presente Ley regulan la constitución, organización, funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las empresas públicas que no pertenezcan al sector financiero y que actúen en el ámbito internacional, nacional, regional, provincial o local; y, establezcan los mecanismos de control económico, administrativo, financiero y de gestión que se ejercerán, de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la República. (LOEP , 2015, pág. 3)

Así mismo el **Art. 5. - Constitución y jurisdicción.** - La creación de empresas públicas se hará:

- ✓ Mediante decreto ejecutivo para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva;
- ✓ Por acto normativo legalmente expedido por los gobiernos autónomos descentralizados;
- ✓ Mediante escritura pública para las empresas que se constituyan entre la Función Ejecutiva y los gobiernos autónomos descentralizados.

La denominación de las empresas deberá contener la indicación de “EMPRESA PÚBLICA” o la sigla “EP”, acompañada de una expresión peculiar. (LOEP , 2015, pág. 5)

Además, en el **Art. 10. - Gerente General.** - La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. Deberá dedicarse de forma exclusiva y a tiempo completo a las labores inherentes a su cargo, con la salvedad establecida en la Constitución de la República. (LOEP , 2015, pág. 7)

Por otra parte, el **Art. 26. - Contrato colectivo.** - En las empresas públicas o en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos están excluidos de la contratación colectiva el talento humano que no tenga la calidad de obrero en los términos señalados en esta Ley, es decir, los servidores públicos de libre designación y remoción, en general quienes ocupen cargos ejecutivos, de dirección, representación, gerencia, asesoría, de confianza, apoderados generales, consultores y los servidores públicos de carrera. (LOEP , 2015, pág. 13)

Por último, en su **Art. 28. - Asociaciones de obreros de las empresas públicas.** - “Las asociaciones de obreros se registrarán por las normas contenidas en el Título V de la Codificación del Código de Trabajo” (LOEP , 2015, pág. 13).

La presente establece los parámetros para la creación y funcionamiento de las empresas públicas dentro del régimen nacional, así como el directorio que se encargará de representarla con miras al desarrollo del país.

La **Ley Orgánica de Servidores Públicos** tiene como finalidad regular todo lo referente a recursos humanos y remuneraciones dentro de la Administración Pública, garantizando la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación, es así que en el referente jurídico se mencionan varios artículos que aportan al desarrollo de la presente investigación.

Como expresa el **Art. 4. - Servidoras y servidores públicos.** - “Serán servidoras y servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (LOSEP, 2018, pág. 7).

También el **Art. 23. - Derechos de las servidoras y servidores públicos.** - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- a) Gozar de estabilidad en su puesto;

- b) Percibir una remuneración justa y equitativa que valore su función, eficiencia, profesionalización, capacitación y responsabilidad;
- c) Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con la Ley;
- d) Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercitarse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas;
- e) Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, por retiro voluntario, para acogerse a la jubilación o por despido intempestivo, por el monto fijado en la Ley, el contrato colectivo y este reglamento;
- f) Asociarse y designar a su directiva en forma libre y voluntaria;
- g) Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en la Ley y este reglamento;
- h) Demandar ante los órganos competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra la Constitución, instrumentos internacionales y la Ley;
- i) Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora y servidor, obrera u obrero denuncie en forma motivada, casos de inobservancia de la Ley o la comisión de actos de corrupción;
- j) Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el periodo de recuperación necesaria, según prescripción médica avalada por un facultativo del IESS o de un centro de Salud Pública;
- k) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni acumulación del reconocimiento o goce el ejercicio de sus derechos;
- l) Acceder a procesos de formación o capacitación;

- m) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro compatible con su estado de salud, sin que sea disminuida su remuneración;
- n) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual la empresa prestará facilidades;
- o) Recibir capacitación previa a la implementación, manejo, o uso de cualquier sistema informático o de información que involucre datos, documentos o firmas de uso personal que implemente la empresa;
- p) Laborar en un ambiente de respeto, consideración, armonía, y mutua cooperación entre las servidoras y servidores, obreras y obreros empresariales;
- q) Recibir ropa de trabajo e implementos de seguridad que proporcione la empresa; y,
- r) Los demás señalados en la Constitución, la Ley y normas aplicables.

De esta manera se evidencia los derechos que tienen las/los servidoras públicas y que se encuentran respaldados por el presente marco jurídico, además de las jornadas de trabajo a los que pueden estar sujetos y deberán acogerse según las disposiciones de la máxima autoridad.

Las **Normas Técnicas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, CNEL EP** son normas que manejan internamente las empresas en relación a las actividades que desempeñan y aportan a la adecuada gestión administrativa, se considera algunas de ellas en la investigación a desarrollar.

En su **Art. 1.- Ámbito.-** Las presentes normas internas rigen para todas las servidoras y servidores, obreras y obreros de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, CNEL EP, que laboran mediante nombramiento permanente o provisional, de libre

designación y remoción, contrato permanente u ocasional, comisión de servicios con o sin remuneración, o cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la codificación del Código de Trabajo o estas Normas Internas.

Es importante mencionar el **Art. 2.- Objeto.-** Las presentes normas internas tienen por objeto establecer instrumentos, mecanismos y herramientas técnicas; regular las políticas, procesos y procedimientos relacionados con la gestión autónoma del talento humano empresarial público con el fin de propiciar eficiencia y eficacia para obtener, a más del desarrollo institucional continuo, una motivación de sus servidoras y servidores, obreras y obreros; regular la estabilidad, aplicando el Sistema Integrado de Administración de Talento Humano; las formas de cesación de funciones; determinar el régimen de remuneraciones; y, establecer el régimen disciplinario, conforme a los principios y valores constitucionales y legales.

Toda institución se encuentra sometida a una normativa interna en la cual se estipulan artículos significativos que se debe cumplir, más aún por tratarse de una institución del sector público, en la que el Estado tiene participación, por ende, se deben tomar en cuenta para su adecuado funcionamiento.

Marco conceptual

Beneficio de orden social. - “Son los beneficios que designa el empleador, en dinero o especie, por concepto de alimentación, vestimenta, ejecución del trabajo, educación, deporte, salud, seguridad social, transporte, etc., independientemente de cómo se lo realice” (Manual Práctico Legal Ecuatoriano, 2015, pág. 216).

Beneficio social. - “Representan los valores que las empresas designan a sus trabajadores con miras a una mejor calidad de vida, cubriendo sus necesidades básicas, incentivando en la realización de nuevas aptitudes y potenciar su satisfacción en el entorno laboral” (Méndez, 2018).

Beneficios adicionales. - “Son compensaciones que la empresa asigna al empleado adicional al salario o sueldo acordado por la prestación de sus servicios profesionales” (Velázquez, 2015).

Beneficios. - “Constituyen ganancias en dinero de personas o empresas dedicadas a actividades comerciales o industriales” (Ossorio, 2016, pág. 124).

Cálculo. - “Son todas aquellas denominaciones en su mayoría matemáticas con el objetivo de alcanzar un dato o información específico, para lo cual es necesario desarrollar un proceso que permita obtener el resultado esperado” (Benbibre, 2014).

Constitución. - “Es la forma o sistema de gobierno que rige en cada Estado, según como se encuentre organizado” (Ossorio, 2016, pág. 223).

Contratación colectiva. - “Es todo acuerdo relacionado a las condiciones de trabajo celebrado entre un empleador u organizaciones de empleadores, por una parte y por otra una o varias organizaciones de trabajo, en este caso los sindicatos de trabajadores” (Ossorio, 2016, pág. 234).

Contrato. - Es el pacto o convenio celebrado entre las partes en la cual se obligan sobre una determinada materia o cosa y puede ser exigido su cumplimiento. En el ámbito jurídico se reconoce

como contrato cuando dos o más personas están de acuerdo sobre una declaración de voluntad común que regule sus derechos (Ossorio, 2016, pág. 218).

Décimo cuarta remuneración. - Es un beneficio que establece la Ley y rige para las empresas de naturaleza pública o privada en la que el trabajador podrá recibir este valor de manera acumulada hasta el 15 de marzo en las regiones Costa e Insular y hasta el 15 de agosto en las regiones Sierra y Amazonía (Manual Práctico Legal Ecuatoriano, 2015, pág. 216).

Décimo tercera remuneración. - “Conocido también como bono navideño, es un beneficio que recibe el trabajador hasta el 24 de diciembre de cada año en el caso de recibirlo de manera acumulada, caso contrario percibirá este valor mensualmente en el rol de pagos.” (Manual Práctico Legal Ecuatoriano, 2015, pág. 216).

Derecho laboral. - “Es un conjunto de normas que rigen las relaciones de dos grupos sociales como es patrones y trabajadores, ya sea de carácter individual o colectivo, buscando el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (Floresgómez & Carvajal , 2013).

Derechos. - “Es un conjunto de reglas de conducta y su cumplimiento es de carácter obligatorio, además la autoridad competente realizará la observancia e impondrá coactivas en caso de incumplimiento” (Ossorio, 2016).

Empleador. - Es denominado empresario o empleador la persona o entidad de cualquier naturaleza que por cuenta propia u orden se realiza una determinada labor o prestación de servicio.

Horas extras. - Son realizadas cuando existe una necesidad institucional junto a la debida justificación y autorización, un servidor o servidora, obrero u obrera deberá laborar fuera de su jornada normal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 6h00 durante los días hábiles; feriados y de descanso obligatorio, hasta un máximo de 48 horas al mes con consideradas horas extras. (Código de Trabajo , 2015)

Horas suplementarias. - Son aquellas en las cuales la servidora o servidor labore justificadamente hasta 4 horas posteriores y un máximo de 48 horas al mes, fuera de la jornada normal de trabajo establecido en el contrato, estas horas son realizadas entre la terminación de la jornada diaria y las 24h00 del mismo día. (Código de Trabajo , 2015)

Obligaciones. - “Es un vínculo jurídico mediante la cual una persona se ve en la necesidad de dar, cumplir, o no cumplir una determinada disposición, con relación de otra también determinada” (Alessandri, 2014).

Orden social. - “Existe orden social cuando se mantiene coordinado y regulado una gran parte de los actos individuales o grupales, con finalidad social” (Arnolleteo, 2017).

Remuneración. - “Es la retribución económica que otorga mensualmente el empleador al trabajador a cambio de sus servicios en la realización de cierta obra o la ejecución de un servicio, según las disposiciones establecidas en el contrato de trabajo” (Guerrero, 2018).

Salario. - “Es la contraprestación por el acatamiento de las disposiciones del empleador que ha sido sujeto el trabajador” (Bermúdez , 2016).

Sindicato. - “Es una asociación con personalidad jurídica y capacidad de obrar que tiene por objetivo representar, salvaguardar y fomentar los intereses laborales, económicos y sociales de los trabajadores que lo integran” (Encicloedia Jurídica).

Trabajador. - Es considerado como tal a la persona que se compromete a la prestación de sus servicios o la realización de una determinada obra, además puede ser reconocido como empleado u obrero.

Utilidades. - “Son beneficios que las empresas se encuentran en la obligación de reconocer el 15% de las utilidades líquidas a favor de sus trabajadores” (Manual Práctico Legal Ecuatoriano, 2015, pág. 216).

Capítulo II: Metodología

Tipos de investigación

Descriptiva. Mediante este tipo de investigación se llegó a conocer las situaciones y procesos que se llevan a cabo para determinar los cálculos de los beneficios percibidos por los trabajadores.

De Campo. La presencia el campo de acción conlleva a que se fundamente su uso, se acudió a la institución para el respectivo levantamiento de la información que luego se procedió a su respectivo análisis e interpretación.

Investigación cuali-cuantitativa. La investigación se enfoca cuali-cuantitativamente por cuanto se analizó la situación actual de la institución y todo lo relacionado a los procedimientos de cálculo de los beneficios sociales bajo la modalidad de contratos colectivos, además se hace uso de herramientas para llevar a cabo la obtención de la información, misma que fue procesada y analizada minuciosamente, dando así respuestas a las interrogantes planteadas en la investigación.

Métodos

Para desarrollar el presente trabajo fue necesario acudir a diferentes instancias con la finalidad de obtener información pertinente para la investigación en relación a los beneficios de Ley y beneficios adicionales percibidos por los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP dentro de los contratos colectivos.

Método Deductivo. Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una proposición general. Este método se visualiza al contrastar con la información adquirida, tanto de la Constitución de la República del Ecuador, Código de Trabajo, Ley Orgánica de Empresas Públicas, Ley Orgánica de Servidores Públicos y las Normas Técnicas de la Administración del Talento Humano de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad, CNEL EP, asumido como guía legal.

Método Inductivo. Permitió investigar las distintas clases de beneficios que perciben los trabajadores de acuerdo a la actividad que desempeña, por cuanto se toma en cuenta diversos factores al momento de la contratación efectiva.

Método Analítico. Permitió analizar toda la información obtenida en base a las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo a sus labores encomendadas, por lo tanto, se procedió a revisar información del procedimiento del cálculo de cada uno de los beneficios a percibir.

Método Explicativo. Permitió indagar la información adquirida en la institución y así realizar el tratamiento correspondiente de cada uno de los beneficios de los trabajadores y en base de la información adquirida se procedió a elaborar una guía que determinará la factibilidad de la investigación.

Método Lógico-histórico. Se va relacionando en la trayectoria de la investigación por medio de la información obtenida que se viene dando con el pasar del tiempo. Lo lógico conlleva a la indagación de las Leyes y Reglamentos, mismos que son el pilar fundamental de la institución.

Técnicas e instrumentos de investigación

Entrevista. Para el desarrollo de la presente investigación se realizó una entrevista al Ing. Jorge Navarrete Secretario Sindical de la Unidad de Negocio Bolívar quien está se encuentra a cargo de lo relacionado con los contratos colectivos y a la Ing. Iliana Ruiz encargada del pago del sueldo a los trabajadores.

Encuesta. Se realizó una encuesta a los trabajadores de la institución bajo régimen de contrato colectivo, con la finalidad de obtener información que contribuya al desarrollo de la presente investigación.

Universo y muestra

Universo

La Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar está constituida por 183 trabajadores de los cuales 92 trabajadores son sujetos de contratación colectiva, por tanto, es el universo al que se orienta la presente investigación.

Muestra

En virtud de que se conoce el universo de datos y al ser un número reducido la población de estudio, no es necesario tomar una muestra, por lo tanto, se aplicará a todos los trabajadores que forman parte del contrato colectivo.

Procesamiento de datos

Una vez aplicadas las encuestas se procedió a tabular los resultados de cada una de las preguntas y encuestas realizadas, luego se efectuó la representación gráfica a través del programa Microsoft Office Excel 2016.

Capítulo III: Resultados y discusión

Análisis e interpretación de la encuesta

1. ¿Conoce usted que es la contratación colectiva?

Tabla 3

Conocimiento de contratación colectiva

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	27	29%
NO	65	71%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

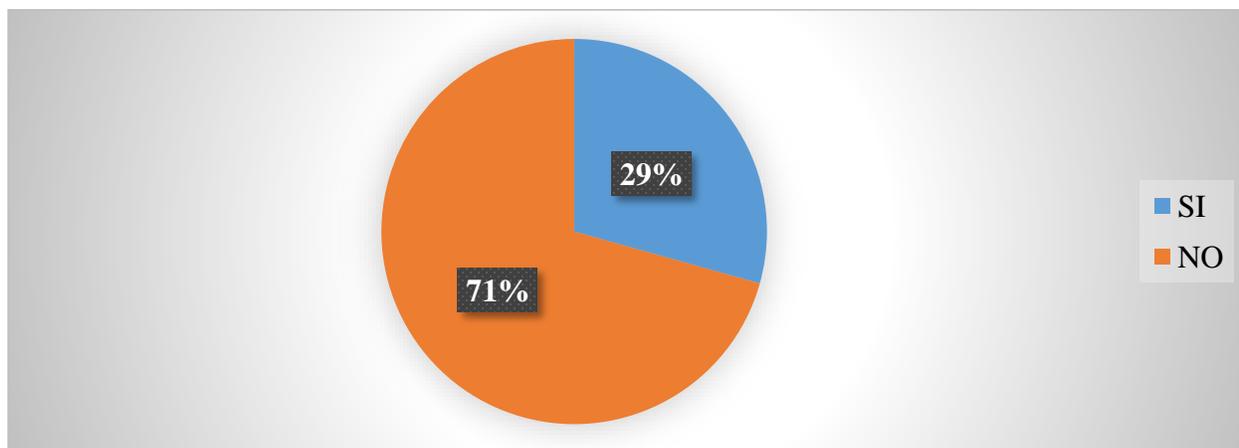


Gráfico 2 Conocimiento de contratación colectiva

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Una vez analizada la encuesta aplicada a los trabajadores de la institución, se evidencia que el 71% desconocen que es la contratación colectiva, no así un 29% si conocen sobre el tema, en virtud del análisis realizado es indispensable dar a conocer una definición concreta de la contratación colectiva y los beneficios que tiene derecho el trabajador sujeto a este régimen.

2. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales adquiridos mediante contratación colectiva?

Tabla 4

Derechos adquiridos mediante contratación colectiva

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	39	42%
NO	53	58%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

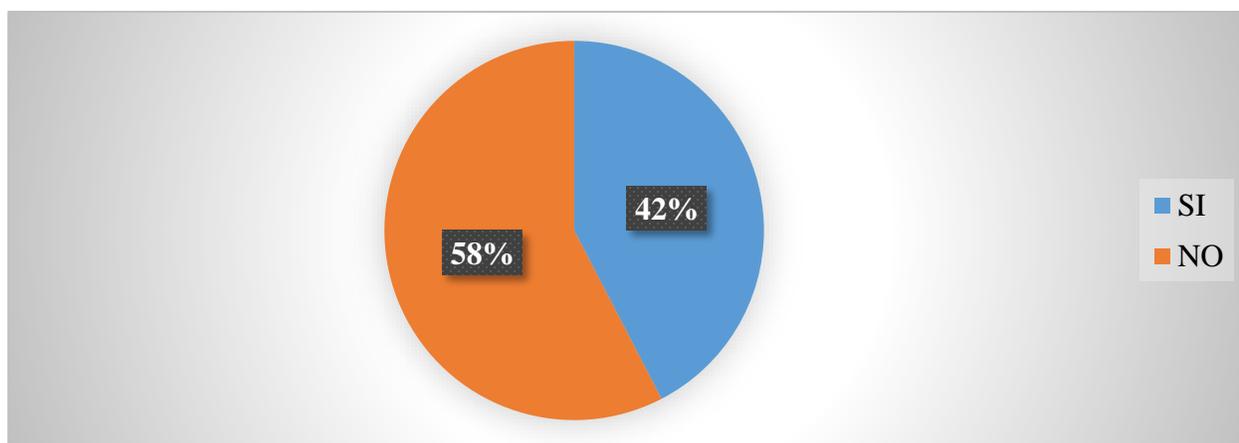


Gráfico 3 Derechos adquiridos mediante contratación colectiva

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

El 58% de los trabajadores desconocen sus derechos laborales, mientras que un 42% de trabajadores si conocen, entonces mediante el desarrollo de una guía de cálculo de beneficios sociales se dará a conocer los derechos laborales que les corresponde por formar parte del régimen de contratación colectiva.

3. ¿Se socializa la forma de cálculo de los beneficios sociales conseguidos mediante la contratación colectiva?

Tabla 5

Socializan los cálculos de beneficios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	92	100%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

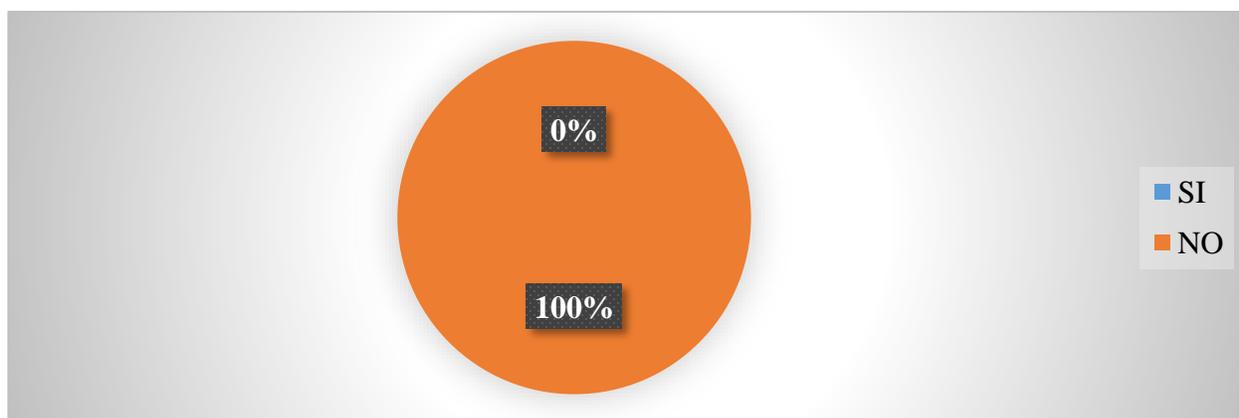


Gráfico 4 Socializan los cálculos de beneficios

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

En la encuesta realizada los trabajadores en su totalidad manifiestan que no se socializa la forma de cálculo de los beneficios sociales conseguidos mediante contratación colectiva, por lo tanto, existe un desconocimiento sobre estos procedimientos, ante lo expuesto se evidencia la factibilidad de llevar a cabo la investigación, en el que se propone el desarrollo de una guía del procedimiento para el cálculo de los beneficios sociales, esto con miras a fortalecer el conocimiento de los trabajadores.

4. ¿Considera usted que el Estado garantiza los derechos laborales de los trabajadores estipulados en la Constitución de la República?

Tabla 6

El Estado garantiza los derechos laborales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	70	76%
NO	22	24%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

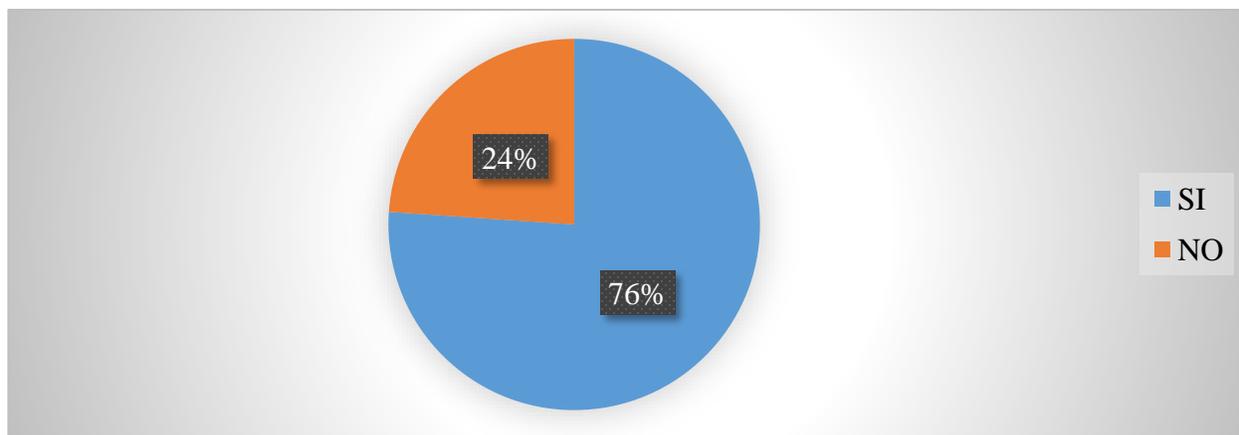


Gráfico 5 El Estado garantiza los derechos laborales

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Del total de encuestados el 76% expresa que el Estado si garantiza sus derechos como trabajadores, pero un 24% expresa lo contrario, por lo tanto, sería oportuno que la institución mantenga un diálogo con los trabajadores, en el cual expongan sus inconformidades y mediante ello establecer las medidas adecuadas para la protección laboral del trabajador.

5. ¿La institución le proporciona los uniformes y equipos de seguridad para realizar sus labores?

Tabla 7
Instrumentos de labores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	92	100%
NO	0	0%
A VECES	0	0%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

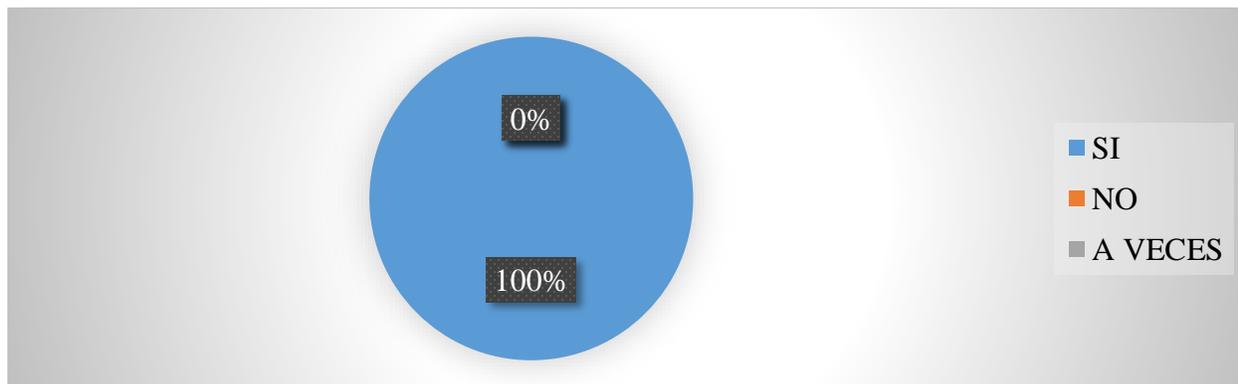


Gráfico 6 Instrumentos de labores

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Los trabajadores en su totalidad manifiestan que la institución si les entrega los uniformes y equipos para desarrollar sus labores y serán utilizados diariamente, caso contrario incurre en una falta leve, y será sancionada con una amonestación verbal según establece las Normas Internas de Administración de Talento Humano, son causales de amonestación lo contenido en el Art. 91, Amonestación Verbal, literal d; No asistir con el uniforme o hacerlo con el uniforme incompleto y alterado, sin justificación debida y aceptada por el área de Talento humano.

6. ¿Con que frecuencia la institución le proporciona los uniformes y equipos de seguridad para realizar sus labores?

Tabla 8

Frecuencia con que se proporciona instrumentos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SEMESTRAL	0	0%
ANUAL	92	100%
NUNCA	0	0%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

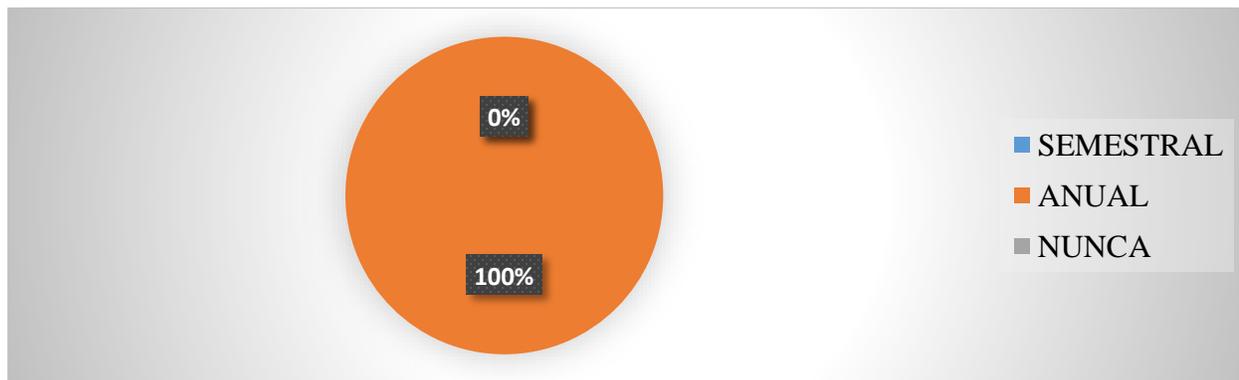


Gráfico 7 Frecuencia con que se proporciona uniformes

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Los trabajadores encuestados, en su totalidad manifiestan que reciben los uniformes y equipos de seguridad para desarrollar sus labores cada año, esta información se corrobora con el Art. 38 del contrato colectivo referente a uniformes en el que establece que hasta el 15 de abril de cada año la empresa entregará lo contenido en los literales a, b y c que en su parte pertinente expresa; ropa de trabajo compuesta por 3 pantalones y 3 chompas de sempiterno nacional, 4 camisas de manga larga y una chompa impermeable, un par de zapatos de cuero y un par de botas al personal de campo.

7. ¿Conoce usted cuáles son los beneficios sociales a percibir según lo que establece la Ley?

Tabla 9
Beneficios a percibir

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	87	95%
NO	5	5%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

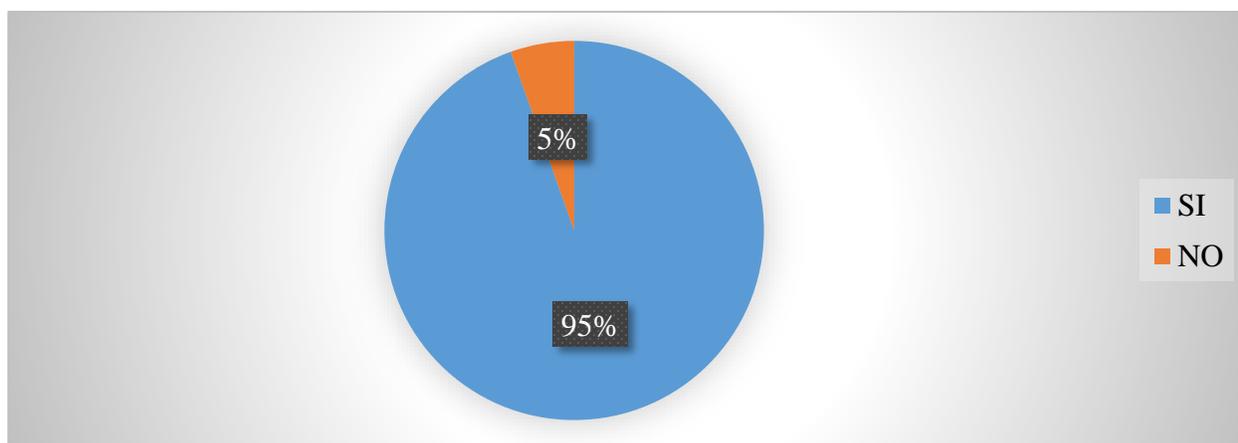


Gráfico 8 Beneficios a percibir

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Según la información obtenida de la encuesta, se puede evidenciar que el 95% de los trabajadores tiene conocimiento de los beneficios que establece la Ley, mientras que un 5% de trabajadores desconocen. Entre los beneficios obtenidos se encuentran el décimo tercer y décimo cuarto sueldo, vacaciones, fondos de reserva, horas extras y suplementarias, entre otras, de los cuales los trabajadores saben que reciben este beneficio, pero no el procedimiento que se efectúa para determinar los valores que les corresponde recibir mensualmente, entonces se plantea la propuesta del desarrollo de una guía del procedimiento de cálculo de los beneficios sociales.

8. ¿Considera usted que el salario que percibe es acorde con el trabajo que desarrolla?

Tabla 10

Salario acorde a su trabajo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	64	70%
NO	28	30%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

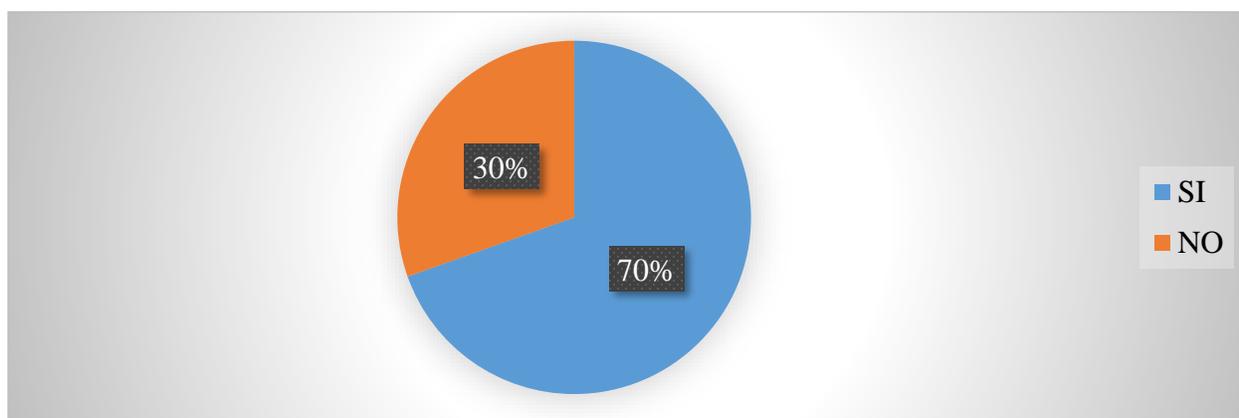


Gráfico 9 Salario acorde a su trabajo

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

El 70% de los trabajadores expresa que, si está conforme con el salario que percibe, mientras que el 30% de los trabajadores expresan su inconformidad, pues consideran que deberían ganar un porcentaje superior a lo que reciben, CNEL EP no se rige a la tabla de Sueldos Mínimos Sectoriales emitida por el Ministerio de Trabajo, ya que por ser empresa pública tiene otras particularidades y maneja su propia escala salarial interna establecida para todas las Unidades de Negocio emitida por el directorio de la empresa en el cual se establece los cargos y la remuneración que se asignará a cada trabajador.

9. ¿De qué forma recibe usted su remuneración?

Tabla 11

Forma de percibir la remuneración

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SEMANTAL	0	0%
QUINCENAL	75	82%
MENSUAL	17	18%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

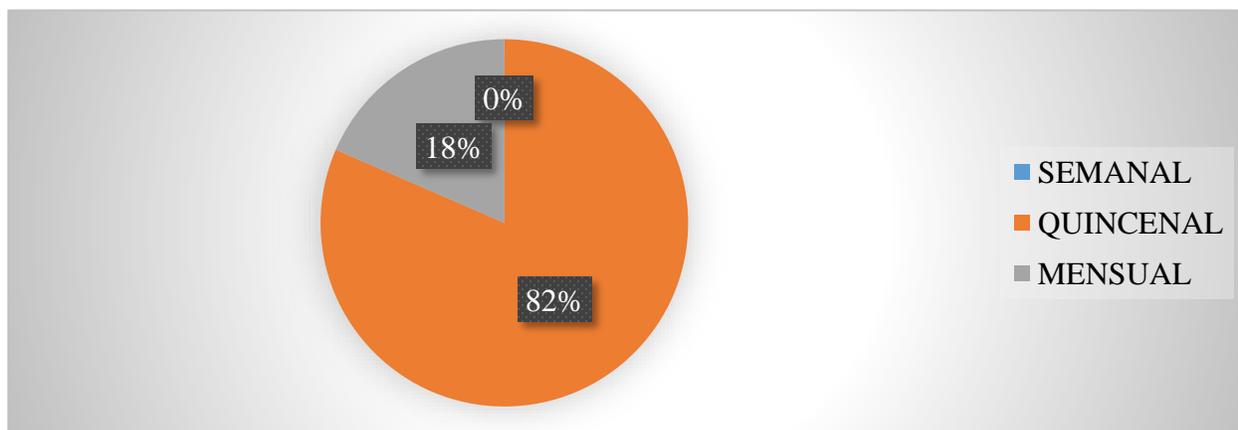


Gráfico 10 Forma de percibir la remuneración

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

Del total de trabajadores encuestados el 82% manifiesta que cobra su remuneración de forma quincenal y el 18% de trabajadores mensualmente. Según disposición de la Normativa Interna de la institución establece que se cancele el salario en dos partes, donde hasta el 15 de cada mes se paga el 35% líquido y el 65% restante al final del mes con los descuentos que aplica la institución.

10. ¿Le gustaría contar con una guía del procedimiento de cálculo sobre los beneficios establecidos por la Ley, así como los que se obtiene mediante contrato colectivo?

Tabla 12

Guía para el cálculo de beneficios

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
SI	92	100%
NO	0	0%
TOTAL	92	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

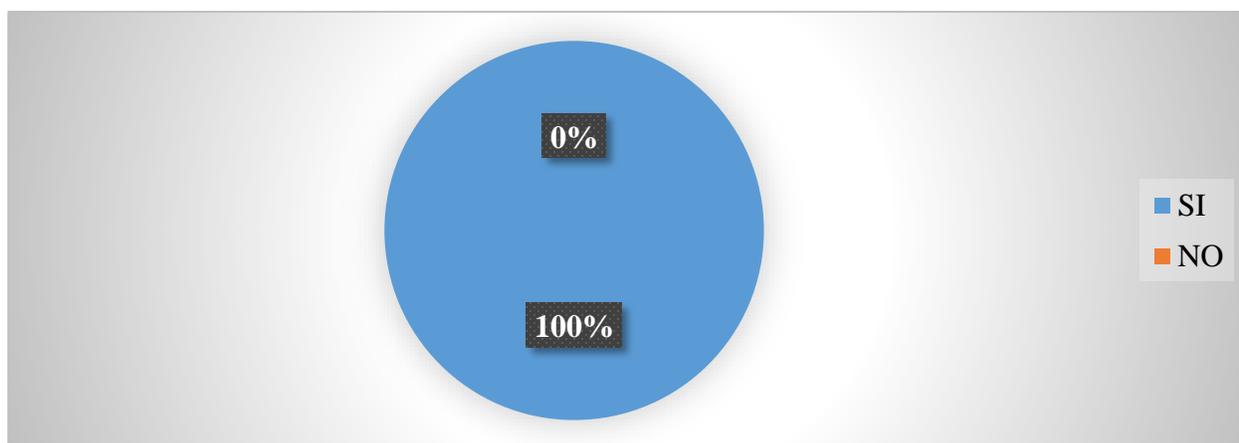


Gráfico 11 Guía para el cálculo de beneficios

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores de CNEL EP

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis e interpretación:

En la investigación desarrollada los trabajadores en su totalidad están de acuerdo en contar con una guía, donde se detalle el cálculo de los beneficios sociales, así como los alcanzados mediante contratación colectiva porque desconocen estos procedimientos y consideran oportuno se les prevea esta información.

Discusión de resultados

En la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar, para conocer el procedimiento de cálculo de los beneficios sociales establecidos por Ley y los conseguidos mediante contratación colectiva se realizó un diagnóstico mediante la aplicación de encuestas y entrevistas, en la cual mediante los resultados obtenidos se puede observar que existen algunas problemáticas, entre las cuales se menciona que los trabajadores en su mayoría desconocen sobre los aspectos que enmarca la contratación colectiva y los derechos que obtienen por formar parte de este régimen, generando descontento al llevar a cabo el desarrollo de sus labores, además la institución no realiza la socialización de la forma como calculan los beneficios otorgados por Ley, así como los conseguidos a través de la contratación colectiva, lo que conlleva al desconocimiento sobre estos procesos.

Como solución a la problemática existente se planteó la propuesta del diseño de una guía para el cálculo de beneficios sociales, en cual permite a la institución contar con un documento que facilite el acceso a la información, así como el conocimiento y manejo de la nómina de sueldos de los trabajadores y su respectiva interpretación.

Análisis de la entrevista a la profesional de nómina

Con respecto a la información obtenida de la entrevista realizada a la Ing. Iliana Ruíz profesional de nómina de la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocios Bolívar, quien lleva desempeñado este cargo desde hace tres años y seis meses, entre sus funciones se encuentra realizar el pago de sueldos y jornales a los empleados y trabajadores de la institución, mediante el diálogo efectuado se puede evidenciar que la forma de cálculo de los valores considerados para cada trabajador amparados en la contratación colectiva se realiza en función de las actividades que haya desarrollado, los valores percibidos por los trabajadores no son socializados, porque están establecidos en el contrato colectivo de una manera general a menos que haya algún cambio debidamente sustentado que requiera su socialización, los rubros que incluye el rol de pagos son los siguientes: sueldo básico unificado, recarga nocturna 25%, horas extraordinarias 100%, subsidio antigüedad, subsidio familiar, subsidio comisariato, alimentación, pago mensual de la décimo cuarta remuneración, pago mensual de la décimo tercera remuneración, encargo de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP), fondo de reserva mensual, reemplazo vacante, transporte, horas suplementarias 50%, los rubros mencionados corresponden a ingresos para el trabajador y en cuanto a los egresos se encuentran el descuento préstamo empresa, pago de primas del seguro, descuento comité de jubilados y veteranos CNEL EP 1%, fondos no líquidos (financiado), otros descuentos, anticipo quincenal nómina, caja de ahorro, seguro A.F.P Génesis, aporte individual 11,45%, préstamo quirografarios, impuesto a la renta, cooperativa de ahorro y crédito, consumo de energía, crédito comité, préstamos de empresa, descuento Cooperativa El Sagrario, aporte individual 9,45%, pensión alimentaria, préstamos hipotecarios y comité de empresa de CNEL EP 1%. Actualmente la institución no dispone de una guía de cálculo de los rubros y beneficios que estipula la Ley, así como de la contratación colectiva por cuanto todo está

sustentado en la Ley Orgánica de Empresas Públicas, Código de Trabajo, Acuerdos y Resoluciones Ministeriales por lo que consideran un gran aporte a la investigación desarrollada, pues mediante la guía facilitarían el conocimiento y manejo de la nómina, así como su interpretación. Con lo manifestado por la profesional de nómina se evidencia la factibilidad y la importancia del presente trabajo.

Análisis de la entrevista al secretario sindical

De acuerdo a la entrevista efectuada al Sr. Jorge Navarrete, quien se desempeña como Secretario Sindical de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar, da a conocer que la negociación colectiva dentro de la institución es un instrumento legal que regula las partes empleador y trabajador, con el único objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, tomando en cuenta la importancia de la negociación colectiva en la empresa debido a que por medio de ello se puede identificar las condiciones, intereses, y necesidades que tienen los trabajadores dentro de la institución. Los beneficios que obtienen los trabajadores son la integración laboral, organización sindical, fortalecimiento de asociaciones, y sobre todo garantizar derechos como: estabilidad, beneficios sociales y remuneraciones.

De la misma forma los sindicatos protegen a los trabajadores de los despidos injustificados por intermedio del Comité obrero patronal, se exige abrir una investigación antes que se solicite un visto bueno al trabajador, además el sindicalismo promueve la igualdad y la convivencia en armonía, garantizando mejores condiciones de trabajo en función del compañerismo, armonía de acuerdo a los intereses institucionales que exponga cada trabajador.

Actualmente la entidad no dispone de una guía de cálculo de beneficios sociales que estipula la Ley, así como los establecidos mediante contratación colectiva, estos rubros se obtienen por intermedio del Rol de pagos de cada uno de los trabajadores independientemente de la actividad que realicen, por medio del mismo se realiza un seguimiento para que la empresa cumpla con todos los beneficios establecidos en el contrato, por ende el contar con una guía de procedimientos de cálculo sobre beneficios sociales establecidos por Ley, así como los que se obtienen mediante contratación colectiva ayudaría a entender y comprender el desarrollo de los mismo y así poder evitar reclamos del personal en la institución.

Título de la propuesta

Guía para el procedimiento del cálculo de los beneficios sociales obtenidos mediante contratación colectiva en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, BOLÍVAR.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una guía para el procedimiento del cálculo de los beneficios sociales en la contratación colectiva de los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, BOLÍVAR.

Objetivos Específicos

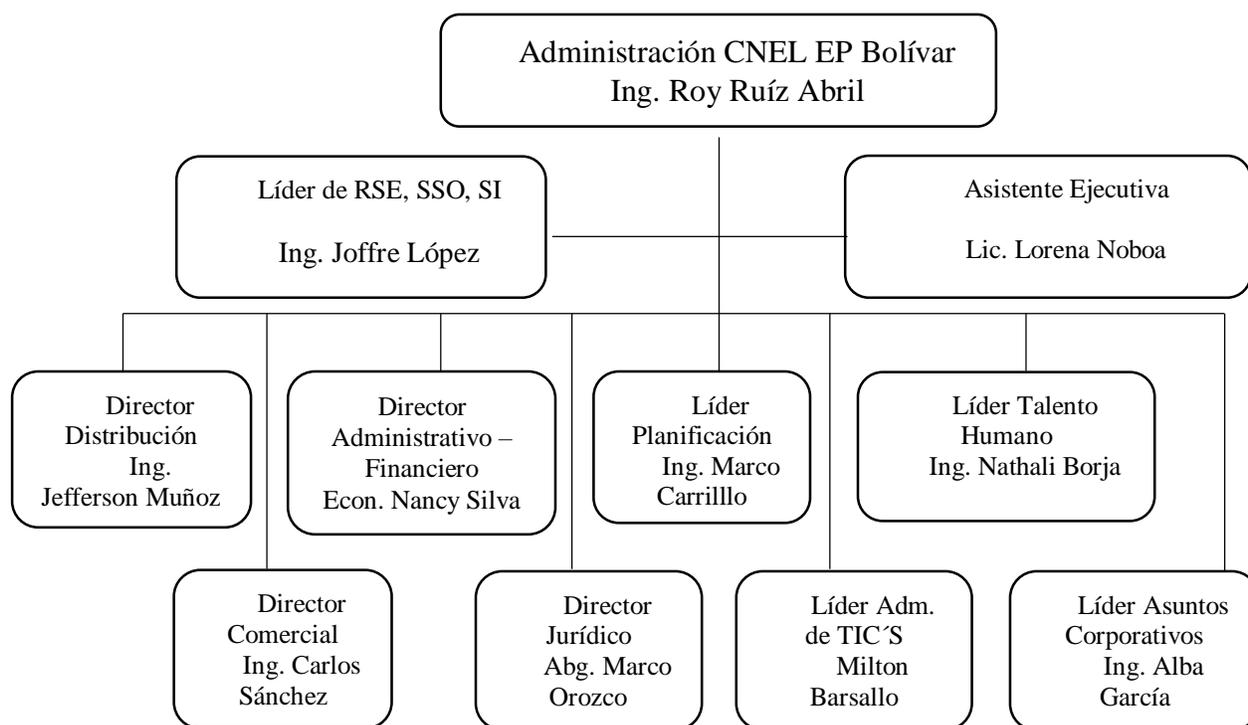
- Identificar los elementos a incluirse en la guía de cálculo de beneficios sociales.
- Describir la forma del cálculo de los beneficios percibidos por el trabajador.
- Facilitar la guía de cálculo de beneficios sociales, que permita el acceso a la información para los trabajadores que laboran bajo contrato colectivo en la institución.

Aspectos organizacionales

Logo de la Institución



Organigrama estructural



Fuente: CNELEP Bolívar

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Misión

“Planificar, ejecutar y controlar de manera integral la compra, distribución y comercialización de energía, así como gestionar la expansión de la cobertura de servicios, en un marco de

sostenibilidad económica, financiera, considerando aspectos técnicos, valor social, y cuidado del medio ambiente”.

Visión

“Hasta el año 2021 ser la empresa referente en América Latina en creación y puesta en marcha de modelos de negocios y servicios de distribución energética con una visión integral del ser humano, la sostenibilidad y la eficiencia empresarial”.

Valores corporativos

- **Integridad.** Representa la forma de proceder y actuar de forma consiente referente a como se piensa, las cosas que se dice y hace prevaleciendo la honestidad y el respeto a la verdad.
- **Transparencia** Es la acción mediante la cual las personas y organizaciones actual de manera clara, precisa y veraz, esto con la finalidad de que la ciudadanía haga uso de sus derechos y acate sus obligaciones, principalmente la contraloría social.
- **Responsabilidad** Es la realización de las funciones asignadas de manera oportuna dentro del tiempo en el que fue estipulado, con empeño y afán, para lo cual la toma de decisiones se debe realizar de manera consiente, garantizando el bienestar común, así como los institucionales.
- **Efectividad.** Se encuentra enfocado en alcanzar resultados con calidad mediante el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas fijados en su entorno laboral.
- **Lealtad.** Confianza y resguardo de los valores, principios y objetivos establecidos por la institución.

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**CORPORACIÓN NACIONAL DE
ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR**



**GUÍA PARA EL PROCEDIMIENTO DEL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS
SOCIALES OBTENIDOS MEDIANTE CONTRATACIÓN COLECTIVA EN LA
CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP, BOLÍVAR.**



**AUTORAS: LIDIA ALEXANDRA CALUÑA MOPOSITA
KATTY JADIRA GAVILANEZ BORJA**

Guaranda - Ecuador,
2020

Índice de contenido

Presentación	66
Sueldo y salario	67
Décimo tercer sueldo	67
Décimo cuarto sueldo	68
Fondos de reserva	70
Horas suplementarias	70
Horas extraordinarias	73
Vacaciones	74
Recarga nocturna 25%	75
Subsidio antigüedad	76
Subsidio familiar	77
Subsidio comisariato	78
Alimentación	79
Reemplazo vacante	80
Transporte	81

Presentación

La Guía para el procedimiento del cálculo de los beneficios sociales obtenidos mediante contratación colectiva, se desarrolla con la finalidad de proveer información pertinente para los trabajadores, en ella se define cada uno de los beneficios, la base legal mediante la cual se ejecuta el pago de los rubros correspondientes, los documentos de soporte y la descripción del procedimiento efectuado para la obtención de los valores a percibir cada trabajador de la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, Bolívar.

Los beneficios sociales constituyen un conjunto de medidas de protección para el trabajador que establece el Estado con la finalidad de reducir la desigualdad y vulnerabilidad de los derechos, en el transcurso del tiempo ha venido trabajando en la erradicación de estas irregularidades. La presente guía aporta significativamente para la información de la institución.

Sueldo y Salario

Según establece el Código de Trabajo en el **Art. 80.-** Salario y Sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la proporción 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. En la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, Bolívar la remuneración que percibe el trabajador se da en función de una escala salarial que rige internamente emitida por el directorio de la empresa.

Décimo tercer sueldo



Concepto

También considerado bono navideño es un beneficio que corresponde recibir por Ley al trabajador bajo relación de dependencia, este valor será cancelado de forma mensual, en el caso que el trabajador quiera recibir este valor acumulado deberá presentar la solicitud de acumulación, y recibirá el pago de este beneficio hasta el 24 de diciembre de cada año.

Base legal

Según establece el Código de Trabajo en su **Art. 111.-** Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tiene derecho a que sus empleadores les paguen, mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

Documento soporte

- Solicitud a la Unidad de Talento Humano para la acumulación del décimo tercero cuando quieren recibir el pago acumulado.

Forma de cálculo.

Se considera los valores generados del 1 de diciembre del año anterior hasta 30 noviembre año vigente.

$$\frac{\text{Ingreso anual (sueldos + horas extras + horas suplementarias + recarga nocturna + subsidios por antigüedad)}}{12 \text{ meses}}$$

Tabla 13

Cálculo décimo tercer sueldo

Sueldo Mensual Unificado	Horas Extras	Horas Suplementarias	Recargas	Subsidios por antigüedad	Ingreso Mensual	Ingreso anual
\$ 1.200,00	\$ 80,00	\$ 30,00	\$ 100,00	\$ 30,00	\$1.440,00	\$ 17.280,00
Ingreso anual	Nº meses	Décimo tercero acumulado		Décimo tercero mensualizado		
\$ 17.280,00	12	\$ 1.440,00		\$ 120,00		

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: del ingreso mensual que percibe el trabajador en este caso es \$ 1.440,00 multiplicado para 12 meses se obtiene un ingreso anual de \$ 17.280,00, este valor dividido para 12 meses nos da un total de \$1.440,00 que representa el décimo tercero acumulado al año, para determinar el valor mensual que debe recibir el trabajador se divide el valor acumulado en el mes para 12 y se obtiene \$ 120,00 dólares por décimo tercera remuneración.

Décimo cuarto sueldo

Concepto

También denominado bono escolar que un valor que el empleador paga al trabajador indistintamente del cargo de desempeño o remuneración que perciba, correspondiente a un

Salario Básico Unificado (\$400) que rige para el año 2020 según establece el acuerdo ministerial MDT-2019-394 emitido por el Ministerio de Trabajo.



Base legal

Como lo establece el Código de Trabajo en el **Art. 113.** - Derecho a la decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tiene derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, 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 observa el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Documento soporte

- Solicitud a la Unidad de Talento Humano solicitando la acumulación del décimo cuarto para cuando quieren recibir el valor acumulado.

Forma de cálculo

Para el cálculo del décimo cuarto sueldo se toma en cuenta lo siguiente:

- Costa y región Insular 01 de marzo del año anterior al 29 de febrero del año vigente.
- Sierra y Oriente 01 de agosto del año anterior al 31 de julio del año vigente.

$$\frac{\text{Salario básico unificado}}{12 \text{ meses}} = \text{Décimo cuarta remuneración mensualizada}$$

Tabla 14

Cálculo décimo cuarto sueldo

Salario Básico Unificado	Décimo cuarta remuneración acumulado	Nº meses	Décimo cuarta remuneración mensualizado
\$400,00	\$400,00	12	\$33,33

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: la décimo cuarta remuneración constituye el valor de un salario básico unificado en este caso \$ 400,00 que deberá ser pagado al trabajador mensualmente entonces se dividirá para doce meses obteniendo un valor de \$ 33,33 por concepto de décimo cuarta remuneración.

Fondos de reserva



Concepto

Es un beneficio al cual tiene derecho todo trabajador que haya laborado más de un año para un mismo empleador, para lo cual se toma un porcentaje equivalente al 8,33% del total de la remuneración mensual percibida.

Base legal

Según el Código de Trabajo en el **Art. 196** Derecho al fondo de reserva. - 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. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

Documento soporte

- Llenar formulario a través del aplicativo del IESS.

Forma de cálculo

$$FR = (\text{Sueldo básico} + \text{horas extras} + \text{horas suplementarias} + \text{recarga nocturna} + \text{subsidio por antigüedad} + \text{encargo (LOEP)} + \text{reemplazo}) * 8,33\%$$

Tabla 15

Cálculo fondo de reserva

Sueldo Mensual	Horas Extras	Horas Suplementarias	Recargas Nocturnas	Subsidios por antigüedad	Encargo (LOEP)	Reemplazo Vacante	Ingreso Mensual
\$ 1.200,00	\$ 80,00	\$ 30,00	\$ 100,00	\$ 30,00	\$ 700,00	\$ 700,00	\$ 2.840,00

Ingreso Mensual	Fondo de reserva 8,33%	Fondo de reserva Acumulado IESS	Fondo de reserva mensualizado
\$ 2.840,00	\$ 236,57	\$ 236,57	\$ 19,71

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: del salario mensual que recibe el trabajador en este caso \$ 2,840,00 se calcula el 8,33% dando como resultado \$236,57, este valor recibirá anualmente el trabajador, y en caso de recibir mensualmente se divide para 12 meses obteniendo un valor de \$ 19,71.

Horas suplementarias

Concepto



Corresponde a las horas que el trabajador laboró, posterior a su jornada diaria (8 horas) con un recargo del 50% si labora hasta las 12h00 y el recargo del 100% si va desde las 12h00 hasta las 6h00 del día siguiente.

Base legal

Según el Código de Trabajo expresa en su **Art. 55.** - Remuneraciones por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los art. 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si estuvieren en lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieran comprendida entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un cien por ciento de recargo. Para el calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno.

Art. 47. – La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Documento soporte

- Informe de trabajo
- Formato de horas
- Las 4 marcaciones del biométrico
- Firmas de autorización del responsable

Forma de cálculo

$$\frac{\text{Sueldo mensual unificado}}{\text{horas laboradas al mes}}$$

$$= \text{Valor hora} * 100\% \text{ de recargo del valor de la hora extra}$$

$$* \text{N}^\circ \text{ de horas extras laboradas} = \text{Líquido a recibir}$$

$$HS = \text{Valor de la hora} * 100\% \text{ de recargo} * \text{n}^\circ \text{ horas laboradas} = \text{Valor a recibir}$$

Tabla 16

Cálculo de horas suplementarias

Sueldo Mensual Unificado	Horas	Valor Hora	Hora suplementaria 100%	Horas laboradas	Valor horas suplementarias laboradas
\$ 1.200,00	240	\$ 5,00	\$ 10,00	8	\$ 80,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

$$HS = \text{Valor de la hora} * 50\% \text{ de recargo} * \text{n}^\circ \text{ horas laboradas} = \text{Valor a recibir}$$

Sueldo Mensual Unificado	Horas	Valor Hora	Hora suplementaria 50%	Horas laboradas	Valor horas suplementarias laboradas
\$1.200,00	240	\$5,00	\$7,50	4	\$30,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: para el cálculo se tomará en cuenta el salario que percibe cada trabajador \$ 1.200,00 dividido para el número de horas (240) y se obtiene un valor de \$5,00 cada hora, esto multiplicado

por el recargo que tiene la hora del 100% si labora de 12h00 hasta las 06h00, o un recargo del 50% si labora luego de su jornada diaria hasta 12h00, estos valores serán multiplicados por el número de horas laboradas dándonos como resultado el valor de las horas suplementarias que recibirá el trabajador en su rol de pagos.

Horas extraordinarias



Concepto

Comprenden las horas laboradas fuera de la jornada de trabajo, es decir los días sábados, domingos, feriados y los días de descanso obligatorio, dependiendo del giro del negocio, en el cual el empleador disponga labores.

Base legal

De acuerdo al Código de Trabajo expresa en su **Art. 55.** - Remuneraciones por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los art. 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo.

Documento soporte

- Informe de trabajo
- Formato de horas
- Las 4 marcaciones del biométrico
- Firmas de autorización del responsable

Forma de cálculo

De laborarse los días de descanso obligatorios y feriados, estas horas tendrán un recargo del 100% en el valor de cada hora efectuada por el trabajador.

Tabla 17
Cálculo de horas extras

Sueldo Mensual Unificado	Horas	Valor Hora	Hora extra 100%	Horas laboradas	Valor horas extras laboradas
\$1.200,00	240	\$5,00	\$10,00	8	\$80,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: de la remuneración mensual que percibe el trabajador como es \$ 1.200,00 dividido para el número de horas (240), se determina que el valor hora equivale a \$ 5,00, entonces como el recargo de las horas extras es del 100% se obtendrá \$10,00, que multiplicado por el número de las horas laboradas (8) se determinará el valor que le corresponde al trabajador (\$80,00)

Vacaciones



Concepto

Es un derecho que tiene el trabajador siempre que haya cumplido un año de prestar sus servicios al mismo empleador.

Base legal

Como se encuentra estipulado en el Código de Trabajo **Art. 69.-** Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado sus 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.

Documento soporte

- Planificación anual de vacaciones
- Formato de solicitud de vacaciones

Forma de cálculo

El pago de vacaciones se realizará de manera general y única sobre el total de ingresos obtenidos por el trabajador al año, esto incluye horas ordinarias, extraordinarias, suplementarias y demás retribuciones accesorias que haya obtenido, el valor obtenido se divide para 24.

Tabla 18
Cálculo de vacaciones

Sueldo Mensual Unificado	Horas Extras	Horas Suplementarias	Recargas	Subsidios por antigüedad	Ingreso Mensual	Ingreso anual
\$ 1.200,00	\$ 80,00	\$ 30,00	\$ 100,00	\$ 30,00	\$ 1.440,00	\$ 17.280,00
Ingreso anual			N° meses	Total a recibir vacaciones		
\$ 17.280,00			24	\$ 720,00		

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: del total de ingresos que percibe el trabajador anualmente (\$17,280,00) se divide para la veinticuatroava parte (24) dando como resultado \$720,00, cantidad que recibe el trabajador por concepto de vacaciones.

Recarga nocturna 25%



Concepto.

Es una jornada que utilizan todas las empresas que tienen procesos continuos de trabajo donde es necesario que el personal este a disposición las 24 horas del día, siempre que sea un horario rotativo.

Base legal

Según el Código de trabajo **Art. 49.-** La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento (25%).

Documento soporte

- Informe de trabajo
- Formato de horas
- Marcaciones del biométrico
- Firmas de autorización del responsable

Forma de cálculo

$$\frac{\text{Sueldo Mensual Unificado}}{\text{horas laboradas al mes}} = \text{Valor hora} * 25\% \text{ de recargo}$$

$$= \text{Valor hora con recargo} * N^{\circ} \text{ de horas nocturnas laboradas al mes}$$

$$= \text{Valor a pagar}$$

Tabla 19
Recarga nocturna 25%

Sueldo Mensual Unificado	Horas	Valor Hora	Recargo	Valor hora con recargo	Horas nocturnas laboradas	Valor a recibir
\$1.200,00	240	\$ 5,00	25%	\$ 1,25	80	\$ 100,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: la recarga nocturna se dará siempre y cuando exista un horario rotativo en el cual se calcula el valor de la hora que es de \$ 5,00, multiplicado por el 25% de recargo dándonos un valor de \$ 1, 25 que será multiplicado por el número de horas nocturnas laboradas (80) obteniendo \$ 100,00 a percibir adicional al sueldo que percibe el trabajador.

Subsidio antigüedad



Concepto

Las empresas pagarán a los trabajadores amparados mediante contratación colectiva el 0,25% de la remuneración mensual unificada por cada año de servicio y se aplica desde el año 2010, por subsidio de antigüedad.

Base legal

Conforme establece el Acuerdo Ministerial 0080 emitida en el año 2017, subsidio por antigüedad: se podrá pagar hasta el 0,25% de la remuneración mensual unificada por el número de años laborados, desde la fecha de unificación de la remuneración, pagadero mensualmente.

Documento soporte

- Se toma en cuenta a partir del año de trabajo en la contratación colectiva

Forma de cálculo

Sueldo Mensual Unificado * 0,25% * N° años = valor a percibir mensualmente

Tabla 20

Cálculo del subsidio de antigüedad

Sueldo Mensual Unificado	0,25% remuneración	Años de antigüedad	Valor a recibir
\$ 1.200,00	\$ 3,00	10	\$ 30,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: del sueldo mensual unificado que percibe el trabajador (\$ 1.200,00) se calcula el 0,25% por subsidio de antigüedad, da un resultado de \$3,00, esto multiplicado por los años de antigüedad de lleve laborando el trabajador en la institución (10), da como valor a recibir (\$30,00).

Subsidio familiar



Concepto

Representa el 1% del salario básico unificado (\$400,00), que el empleador pagará al trabajador por cada carga familiar y hasta un límite de seis (6) cargas familiares después de cumplir trece (13) meses de servicio.

Base legal

Se podrá pagar mensualmente el valor de hasta el 1% del salario básico unificado del trabajador en proporción a sus cargas familiares, según se estipula en el Contrato Colectivo vigente en la institución, se considera cargas familiares los siguientes:

- a) El conyugue o conviviente del trabajador no afiliado al IESS;
- b) Los hijos menores de 18 años;
- c) Los hijos mayores de 18 años que dependan económicamente del trabajador y no aporten al IESS, o su aporte sea voluntario; y
- d) Los hijos discapacitados de cualquier edad.

Documento soporte

- Partida de nacimiento de los hijos
- Acta de matrimonio o declaración juramentada de convivencia
- En el caso de los mayores de 18 años certificado de estudios y de no afiliación al IESS
- En el caso del conyugue certificado de no afiliación al IESS

Forma de cálculo.

Tabla 21

Cálculo del subsidio familiar

Salario básico unificado	Porcentaje	Total	Cargas familiares	Valor a recibir
\$ 400,00	1%	\$ 4,00	2	\$ 8,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: del salario básico unificado establecido por el Estado como es \$ 400,00 se calcula el 1% porcentaje asignado por subsidio familiar, dando un total de \$ 4,00 que a su vez se multiplica para el número de cargas familiares que justifique el trabajador recibirá el valor de \$8,00.

Subsidio comisariato



Concepto

La empresa reconoce este beneficio al trabajador con las instituciones que mantengan convenios de brindar el servicio de comisariato.

Base legal

Acuerdo fijado ente la parte empleadora y trabajadora en el Contrato colectivo.

Forma de cálculo

Tabla 22
Cálculo del subsidio comisariato

Valor anual asignado	Nº meses	Valor mensual a recibir
\$21,00	12	\$1,75

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: la institución asigna al trabajador el valor de \$21,00 al año como subsidio de comisariato, el cual es pagado mensualmente lo que representa \$1,75 de beneficio.

Alimentación



Concepto

Es un beneficio que anteriormente se pagaba solo a los trabajadores de contratación colectiva, pero desde febrero del 2017 por disposición del gerente general y resolución aprobada por el

directorio se estableció que este beneficio se pague a todo el personal

Base legal

Según el Acuerdo Ministerial 0054 emitida en el año 2015 expresa en el Art. 5, literal d, servicio de alimentación: Se podrá proveer el servicio de alimentación cuyo techo de negociación será de hasta \$4,00 por persona y por día laborado.

Documento soporte

- Las 4 marcaciones diarias por cada trabajador
- Se cancela descontándose los permisos, feriados, entre otros

Forma de cálculo

Se pagará \$4,00 por día trabajado para lo cual se debe evidenciar las 4 marcaciones del personal.

Tabla 23*Cálculo del valor por alimentación*

Días laborados al mes	Valor diario asignado por alimentación	Total a recibir
22	\$ 4,00	\$ 88,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: El beneficio de alimentación a pagar es de \$ 4,00 a todos los trabajadores, esto multiplicado por el número de días laborados al mes (22), así percibiendo un valor de \$88,00 mensuales.

Reemplazo vacante



Concepto

Este rubro surge cuando la máxima autoridad o jefe de área asigna al trabajador ocupar un cargo en ausencia del titular y se aplica a los trabajadores afiliados al Código de Trabajo, porque

para los afiliados bajo otro tipo de ley existen otras denominaciones.

Base legal

Código de trabajo

Documento soporte

- Procedimiento de acción personal
- Memorándum autorizado

Forma de cálculo

Tabla 24*Cálculo reemplazo vacante*

Sueldo Mensual Reemplazante	Sueldo Mensual Titular	Valor del Reemplazo
\$1.200,00	\$ 1.900,00	\$ 700,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: Se da en virtud del puesto de trabajo hasta que se asigne otra persona al cargo de dicho puesto, resultando de la diferencia entre el sueldo mensual titular y sueldo mensual reemplazante.

Transporte



Concepto

Es un beneficio que se encuentra estipulado en el contrato colectivo y se paga a los trabajadores que se encuentran sujetos al Código de Trabajo que cumplan una jornada única, es decir de 8h00 a 16h00 sin hacer uso del horario considerado para alimentación.

Base legal: Contrato colectivo de la institución.

Documento soporte

- Las 4 marcaciones diarias por cada trabajador
- Se cancela descontándose los permisos, feriados, entre otros

Forma de cálculo

El valor a cancelar por transporte es \$0,50 diariamente conforme el trabajador haya laborado en jornada única.

Tabla 255
Cálculo transporte

Jornada de trabajo	Valor	Días laborados al mes	Valor mensual a recibir
8	\$ 0,50	30	\$ 15,00

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Análisis: la empresa asigna 0,50 ctvs., por jornada a los trabajadores, multiplicándose para los días laborados al mes (30), en que obtiene \$15,00.

Conclusiones

- En base a los resultados obtenidos de la presente investigación se puede concluir que la institución no cuenta con un documento en el cual se detalle el procedimiento de cálculo de los beneficios sociales, por lo tanto existe desconocimiento por parte de los trabajadores sobre la forma de cálculo de las remuneraciones establecidas por Ley, entre las cuales se encuentra: el décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, horas suplementarias, horas extraordinarias y vacaciones, así mismo desconocen del cálculo de beneficios que obtienen mediante contratación colectiva, como son: recarga nocturna 25%, subsidio de antigüedad, subsidio familiar, subsidio comisariato, alimentación, reemplazo vacante y transporte.
- Se analizó de los referentes teóricos en donde Raffino y Vásquez expresan que el derecho laboral es un conjunto de normas y principios que regula la relación empleador y trabajador, en el que garantiza el pleno derecho a recibir todas las compensaciones que el Estado les asigna por la prestación de sus servicios.
- El diseño de una guía del procedimiento de cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva incide positivamente en la información de la entidad, así como de sus trabajadores, ya que, mediante este, se detalla cada uno de los beneficios que perciben los trabajadores, la base legal mediante el cual se rigen, la documentación que requiere Talento Humano para realizar los pagos y su respectivo procedimiento de cálculo.
- Una vez finalizada la investigación se facilita un ejemplar de la guía del procedimiento de cálculo de beneficios sociales en la contratación colectiva al secretario sindical Sr. Jorge Navarrete y otro a la Ing. Iliana Ruíz profesional de nómina.

Recomendaciones

- La Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar debería dar a conocer cuáles son los derechos que tiene el trabajador que labora bajo contratación colectiva, además del procedimiento de cálculo de sus beneficios, mediante un documento en el que se evidencie información detallada de cada uno de los rubros.
- El criterio de los trabajadores, sus inquietudes y necesidades deben ser tomados en consideración y mediante ello buscar medidas que permitan minimizar estos aspectos negativos, impulsando a alcanzar una mayor satisfacción laboral.
- Dar a conocer a los trabajadores la información proporcionada de la guía del procedimiento de cálculo de los beneficios sociales en la contratación colectiva, y de esta forma evitaría el reclamo de algunos trabajadores en el caso de presentarse.

Bibliografía

- Alessandri, A. (2014). *Teoría de las obligaciones*. Santiago: Jurídica Ediar.
- Amaya, A. (2014). *El contrato colectivo: procedimiento de ejecución y terminación (Tesis de Pregrado)*. Universidad Autónoma Regional de los Andes, Guayaquil.
- Arnolleteo, E. (2017). *Glosario de Conceptos Políticos Usuales*. Lavalleya: EUMEDNET. Obtenido de <http://www.eumed.net/diccionario/definicion.php?dic=3&def=405>
- Benbibre, C. (2014). *Definiciones ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/calculo.php>
- Bermúdez , M. (2016). *Derecho del Trabajo*. México: Oxford.
- (2015). *Código de Trabajo* .
- (2008). *Constitución de la República del Ecuador* .
- Díaz, D. (2012). *Nivel de cumplimiento de las obligaciones laborales a favor de los trabajadores del sector privado para mejorar la calidad de vida en el Centro de la Parroquia de Conocoto (Tesis de Pregrado)*. Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Ecuadorlegalonline*. (20 de 05 de 2019). Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/reparto-utilidades/>
- (s.f.). *Encicloedia Jurídica*. Obtenido de www.encyclopediaturidica.com/d/sindicato/sindicato.htm
- Faura, M. (2016). *diccionarioempresarial*. Obtenido de http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMjY3NztlUouLM_DxbIwMDS0NDA1OQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoAgGxUXDUAAAA=WKE

Flores, P. (2011). *Análisis del contrato colectivo e implementación de nuevas técnicas de negociación contractual colectiva en el sector privado del cantón Latacunga (Tesis de Pregrado)*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga.

Floresgómez, F., & Carvajal, G. (2013). *Nociones de Derecho*. México: Porrúa.

Guerrero, M. (2018). *Blogspot.com*. Obtenido de

http://derecho911.blogspot.com/2013/08/derecho-laboral-remuneracion-salarios.html#_Toc356659239

Hernández, C. I. (2017). *El despido intempestivo en relación al cambio de ocupación sin el consentimiento del trabajador, frente al principio constitucional de estabilidad laboral y el Buen Vivir (Tesis de Pregrado)*. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES", Santo Domingo.

Herrera, J. R. (2017). *El derecho constitucional de organización laboral y la protección a la estabilidad en el puesto de trabajo (Tesis de Pregrado)*. Universidad Regional Autónoma de los Andes "UNIANDES", Santo Domingo.

Jácome, C. E. (2014). *La estabilidad laboral de los miembros de la directiva de la asociación de trabajadores dentro del contrato colectivo en el Ecuador (Tesis de Pregrado)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.

(2015). *LOEP*.

(2018). *LOSEP*.

Manual Práctico Legal Ecuatoriano. (2015). Quito: Ediciones Legales EDLE S.A.

Méndez, D. (07 de 11 de 2017). *Economiasimple.net*. Obtenido de

<https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>

- Méndez, D. (2018). *Economía Simple*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/beneficio-social>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2019). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>
- Monesterolo, G. (2011). *Instituciones de Derecho Laboral Colectivo* . Quito : Talleres de la CEP.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Negociación Colectiva: Negociación Colectiva*. Lima.
- Ossorio, M. (2016). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales* (28 ed.). Buenos Aires: Heliasta.
- Raffino, M. E. (11 de 10 de 2019). *Derecho Laboral*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Silva, E. (2017). *Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades laborales en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- SMSECUADOR. (2019). Obtenido de <https://smsecuador.ec/salario-basico-unificado-en-el-ecuador/>
- Torres, C. (2012). *Dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo* . Loja.
- Torres, C. (2012). *Dificultades en los trámites administrativos para la negociación del contrato colectivo (Tesis de Pregrado)*. Loja.
- Torres, G. S. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente (Tesis de Pregrado)*. Universidad Técnica de Machala "UTMACH", Machala.

Vargas , D. A. (2016). *Sindicatos por rama de actividad: La pertinencia de la implementación de esta figura en el Ecuador. Aálisis del sector empresarial y legislación comparada. (Tesis de Posgrado)*. Pontífica Universidad Católica del Ecuador, Quito.

Vásquez, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico* . Quito: Fausto Reinoso.

Velázquez, G. (2015). *La Voz* . Obtenido de <https://pyme.lavoztx.com/cules-son-los-beneficios-laborales-adicionales-de-un-empleado-8355.html#:~:targetText=Los%20beneficios%20adicionales%20son%20formas,un%20salario%20o%20sueldo%20declarado.&targetText=La%20compensaci%C3%B3n%20total%20incluye%20los%2>

Anexos

Anexo 1 Presupuesto ejecutado

N°	DETALLE	V.UNITARIO	V.TOTAL
10	Oficios	\$ 0,50	\$ 5,00
758	Impresiones	\$ 0,10	\$ 75,80
2	Flash	\$ 8,00	\$ 16,00
2	Carpetas	\$ 0,50	\$ 1,00
92	Encuestas	\$ 0,05	\$ 4,60
7	Anillados del proyecto	\$ 1,50	\$ 10,50
3	CDS	\$ 2,50	\$ 7,50
TOTAL			\$ 120,40

Elaborado por: Alexandra Caluña y Katty Gavilanez

Anexo 2 Técnicas e instrumentos de investigación aplicados**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR****Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática****Contabilidad y Auditoría C.P**

Objetivo: Conocer los procedimientos utilizados en el pago de los sueldos a los trabajadores en la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocio Bolívar.

ENTREVISTA A LA PROFESIONAL DE NÓMINA

1. ¿Qué funciones desempeña en su cargo?

2. ¿Cuánto tiempo se encuentra laborando en la institución?

3. ¿De qué forma se realiza el cálculo de los beneficios que se incluye en el pago de sueldos para cada trabajador amparados en la contratación colectiva?

4. ¿Se realiza la socialización sobre el cálculo de los valores a percibir por cada trabajador amparados en la contratación colectiva? ¿Por qué?

5. ¿Qué rubros y beneficios se incluye en el rol de pagos?

6. ¿Se dispone de una guía de cálculo para los rubros y beneficios sociales que estipula la Ley, así como de la contratación colectiva? ¿Por qué?

7. ¿Le gustaría contar con una guía del procedimiento de cálculo sobre los rubros y beneficios establecidos por la Ley, así como los que se obtiene mediante contratación colectiva?

8. ¿Considera que contar con una guía de cálculo de beneficios sociales aportaría en la información de la empresa?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática

Contabilidad y Auditoría C.P

Objetivo: Conocer los aspectos relevantes de los contratos colectivos en la Corporación Nacional de Electricidad Unidad de Negocio Bolívar.

ENTREVISTA AL SECRETARIO SINDICAL

1. **¿Qué representa la negociación colectiva en la Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP Bolívar?**

2. **¿Cuál es la importancia de la negociación colectiva para la empresa?**

3. **¿Qué beneficios obtienen los trabajadores a través de la negociación colectiva?**

4. **¿Los sindicatos protegen a los trabajadores de los despidos injustificados?**

5. **¿En la actualidad el sindicalismo promueve la igualdad y la convivencia en armonía?**

6. ¿Se dispone de una guía de cálculo de beneficios sociales que estipula la Ley, así como de la contratación colectiva? ¿Por qué?

7. ¿Le gustaría contar con una guía del procedimiento de cálculo sobre beneficios establecidos por la Ley, así como los que se obtiene mediante contratación colectiva?

8. ¿Considera que contar con una guía de cálculo de beneficios sociales aportaría en la información de la empresa?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática

Contabilidad y Auditoría C.P

Objetivo: Recopilar información pertinente para el desarrollo de la presente investigación.

Instrucción: Proceda a llenar con la opción que usted considere apropiada.

ENCUESTA

1. ¿Conoce usted que es la contratación colectiva?

Sí No

2. ¿Conoce usted cuáles son sus derechos laborales adquiridos mediante contratación colectiva?

Sí No

3. ¿Se socializa la forma de cálculo de los beneficios sociales conseguidos mediante la contratación colectiva?

Sí No

4. ¿Considera usted que el Estado garantiza los derechos laborales de los trabajadores estipulados en la Constitución de la República?

Sí No

5. ¿La institución le proporciona los materiales, uniformes y equipos de seguridad para realizar sus labores?

Siempre Casi siempre A veces Nunca

6. Con que frecuencia la institución le proporciona los materiales, uniformes y equipos de seguridad para realizar sus labores

Semestral Anual Nunca

7. ¿Conoce usted cuáles son los beneficios sociales a percibir según lo que establece la Ley?

Sí No

8. ¿Considera usted que el salario que percibe es acorde con el trabajo que desarrolla?

Sí No

9. ¿De qué forma recibe usted su remuneración?

Semanal Quincenal Mensual

10. ¿Le gustaría contar con una guía del procedimiento de cálculo sobre los beneficios establecidos por la Ley, así como los que se obtiene mediante contrato colectivo?

Sí No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3 Cronograma

ACTIVIDADES		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Selección de la modalidad de trabajo de titulación y entrega de la denuncia del tema de investigación.																				
2	Análisis de la denuncia del tema por parte de las comisiones de la unidad de titulación. Correcciones reformulación del tema definitivo.																				
3	Aprobación de la denuncia del tema en consejo directivo.																				
4	Comunicación a estudiantes y directores sobre el temas aprobados.																				
5	Elaboración del anteproyecto de investigación.																				
6	Revisión en conjunto por directores y pares académicos, emisión de informes.																				
7	Corrección a los anteproyectos de titulación y entrega en la coordinación de titulación.																				
8	Aprobación del anteproyecto en consejo directivo.																				
9	Desarrollo del trabajo de titulación y entrega del mismo a las coordinaciones de titulación.																				
10	Revisión y emisión de recomendaciones y sugerencias por pares y director																				
11	Correcciones del trabajo final de titulación y presentación de anillados.																				
12	Defensa del trabajo de titulación																				

Anexo 4 Solicitud para realizar el trabajo de investigación en la Institución



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Guaranda 15 de noviembre, 2019
Oficid N° 0009-UT.ICA:ICO.MK

Ingeniero
Roy Ruíz
ADMINISTRADOR CNEL E.P UNIDAD DE NEGOCIOS BOLÍVAR
Presente

De mi consideración

Reciba un cordial y afectuoso saludo, expresándole éxitos en sus delicadas funciones por medio del presente me permito informar que los señores: **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA Y GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA** se encuentra legalmente matriculados en la Unidad de Titulación de la carrera de Contabilidad y Auditoría periodo 2019 – 2020 grupo 8 en la modalidad Proyectos de Investigación en Resolución de Consejo Directivo de la Facultad de fecha 14 de Noviembre del 2019, aprueba el tema de su trabajo de graduación denominado: **"ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CNEL E.P BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA AÑO 2019"**, con los antecedentes expuestos me permito solicitar de la manera más cordial se les brinde las facilidades a los mencionados estudiantes para que puedan desarrollar su trabajo de graduación de manera satisfactoria, previo a obtener el título de Ingenieros en Contabilidad y Auditoría

Particular que pongo en su conocimiento para fines pertinentes

Atentamente,



Verónica Arguello Delgado
COORDINADORA





RECIBIDO
FECHA: 15-11-2019
HORA: 19:40
SECRETARÍA DE GESTIÓN

Av. Ernesto Che Guevara
Av. Gabriel Secaira
Telef. (593) 2206059
www.ueb.edu.ec
Guaranda- Ecuador

Anexo 5 Oficio de respuesta de la Institución



(03) 298 0225
Av. Guayaquil y Manabí,
Cda. Coloma Román Norte.
Guaranda - Ecuador

OFICIO Nro. CNEL EP BOL-TTHH-2019-051-OF

Guaranda, 25 de noviembre de 2019

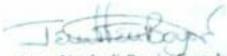
Ingeniera
Verónica Arguello Delgado
COORDINADORA
Presente.

De mi consideración:

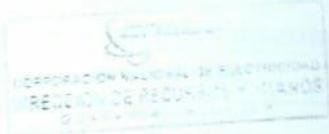
En atención al Oficio N° 0009-UT.ICA.ICO.MK de fecha 15 de noviembre de 2019, me complace informarle que la misma ha sido aceptada favorablemente, por lo cual la Srta. **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA** y la Srta. **GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA**, estudiante de la carrera de Contabilidad y Auditoría, podrá realizar su proyecto de titulación en nuestra institución con el tema **"ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL CNEL E.P CANTÓN GUARANDA AÑO 2029"**.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,



Ing. Nathali Borja Escobar
LIDER DE TALENTO HUMANO (S)
CNEL EP - BOLÍVAR



CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD



Anexo 6 Nómina de trabajadores de CNEL EP con contrato colectivo


**NÓMINA DE TRABAJADORES DE CNEL EP BOLÍVAR BAJO
CONTRATACIÓN COLECTIVA**

Nº	Empleado	Cargo	Tipo Ley
1	ZAVALA BALSECA JAIRO XAVIER	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO
2	VELARDE SAMANIEGO OSWALDO GEOVANNY	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO
3	VILLACRES VERDEZOTO JOSE DAVID	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO
4	BALLESTEROS LOPEZ ALBERTO JAVIER	AUXILIAR DE BODEGA	CODIGO DE TRABAJO
4	CAMPOVERDE ROBLES MIRIAM ROCIO	PROFESIONAL DE GESTION DE PROVEEDORES	CODIGO DE TRABAJO
6	FLORES NARANJO JOFFRE LEOPOLDO	CONSERJE	CODIGO DE TRABAJO
7	SISALEMA GUAPULEMA FERNANDO TEODORO	CHOFER	CODIGO DE TRABAJO
8	GALEAS YANEZ WILLIAN OSWALDO	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO
9	OCAMPO QUIROZ ROBERTH HENRY	TECNICO 2 DE ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO
10	QUILLIGANA TARIS ANGEL ESTUARDO	TECNICO 1 DE ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO
11	SALTOS ORELLANA WILLIAN ALFREDO	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO
12	CALVACHE ALARCON DAVID ARTURO	LIDER DE AGENCIAS	CODIGO DE TRABAJO
13	GAVILANEZ CARVAJAL HENRY JAVIER	TECNICO DE CONTROL DE ENERGIA	CODIGO DE TRABAJO
14	SEGURA HIDALGO MARIO RICARDO	TECNICO INSTRUMENTISTA	CODIGO DE TRABAJO
15	CARVAJAL HECTOR EMILIO	ELECTRICISTA AGENCIA ECHEANDIA	CODIGO DE TRABAJO
16	COLOMA RODRIGUEZ WILSON	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
17	GARCIA BAEZ PAUL MOISES	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
18	GARCIA MIÑO JOSE ADALBERTO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
19	JAÑA PARCO ARMANDO RAMIRO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
20	MORALES ESCOBAR DIEGO PAUL	TECNICO DE CONTROL DE ENERGIA MASIVOS	CODIGO DE TRABAJO
21	PAREDES NUÑEZ WILIAN ENRIQUE	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
22	PUNINA TALAHUA LUIS MIGUEL	TECNICO DE INSTALACION	CODIGO DE TRABAJO
23	QUISHPE CAIZA SEGUNDO JULIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
24	SANCHEZ QUIRUMBAY JEFFERSON ARIEL	ELECTRICISTA AGENCIA LAS NAVES	CODIGO DE TRABAJO
25	TIBANLOMBO SALAZAR CARLOS ALFONSO	ELECTRICISTA INSTALADOR	CODIGO DE TRABAJO
26	VEGA VARGAS FERNANDO JAVIER	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
27	ALDAZ ESTRADA SIMON BOLIVAR	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
28	SANCHEZ LOPEZ ADALBERTO PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
29	VILLACIS URREA LUIS REMIGIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
30	CUEVA NUÑEZ DANNY PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
31	PINO VINUEZA DAVID PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO
32	ALLAN CESAR NAPOLEON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO





NÓMINA DE TRABAJADORES DE CNELEP BOLÍVAR BAJO CONTRATACIÓN COLECTIVA

33	AMANTA CAIZA RUBEN GUSTAVO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
34	BARRAGAN ANDRADE WILMER RENE	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
35	BASTIDAS ZAVALA DIEGO ALEXANDER	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
36	BONILLA BETANCOURT OMAR PATRICIO	AUXILIAR DE INGENIERIA	CODIGO DE TRABAJO
37	COLOMA BAYAS DARIO XAVIER	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
38	GALLO ESPIN DIEGO BENJAMIN	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
39	GARCIA AGUIRRE ORLANDO BOLIVAR	TECNICO 1 DE OPERACION	CODIGO DE TRABAJO
40	GAVILANES YANEZ GUIDO IVAN	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
41	GUAMAN AZOGUE HOLGER PAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
42	GUAMAN MONTOYA ALEXANDER PAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
43	GUANO GUANO JORGE ROLANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
44	JATIVA FLORES JOSE LUIS	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
45	PEREDES PUNINA DARWIN ADRIAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
46	RAMIREZ VASCONEZ DIMAS JOSE	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
47	RAMOS MENESES FABIAN ROLANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
48	ROJAS LINARES TELMO HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
49	RUIZ GUAYPACHA HOLGER EDISON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
50	SEGURA GUERRERO CRISTIAN DANILO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
51	SISALEMA CASTILLO NESTOR ISRAEL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
52	TARIS MENDOZA MARCO VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
53	REA ARBOLEDA RUBEN DARIO	TECNICO 2 DE CONSTRUCCIONES	CODIGO DE TRABAJO
54	RODRIGUEZ CAIZA JOSE HUGO	PROFESIONAL DE CONSTRUCCIONES Y FISCALIZACION	CODIGO DE TRABAJO
55	VALLE ALBARACIN RICHARD ESTEBAN	TECNICO 1 DE CONSTRUCCIONES	CODIGO DE TRABAJO
56	ALLAN GARCES JONATHAN JAVIER	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
57	CHANGO ESTRADA KLEBER CRISTOBAL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
58	CHARIGUAMAN QUICALIQUIN CARLOS FERNANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
59	CHELA AREVALO RAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
60	CHIMBOLEMA OCAÑA MARCO VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
61	CHIMBOLEMA OCAÑA WILLIAM EFRAIN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
62	CRIOLLO REINOSO LUIS ANTONIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
63	CUÑEZ ZARUMA CESAR VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
64	DEL POZO SANCHEZ BRAYAN JHOSUA	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
65	GARCIA AGUIRRE WILLIAN HERNAN	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO





NÓMINA DE TRABAJADORES DE CNEL EP BOLÍVAR BAJO CONTRATACIÓN COLECTIVA

66	JIMENEZ YANEZ JORGE GEOVANNI	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
67	LLUMITAXI CHANGO ALEX WASHINGTON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
68	TENELEMA ARELLANO CELSO HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
69	TUALOMBO REA ANGEL HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
70	VELASCO GARCIA LUIS ALBERTO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
71	YAZUMA CHIMBO ANGEL ISAIAS	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO
72	BORJA GAVILANEZ WILSON ANIBAL	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO
73	CARRASCO AGUIAR JEFFERSON PAUL	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
74	GARCIA AGUIRRE ALEX FERNANDO	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
75	GAVILANES GAVILANEZ FREDDY FABIAN	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
76	IZA TUMAILLA ALVARO ANGEL	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
77	LOPEZ URREA EDISON FREDDY	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
78	MAZON CHIMBO JORGE REGULO	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO
79	PIMBOZA REA RODRIGO VINICIO	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
80	RAMOS ARTEAGA CESAR AUGUSTO	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO
81	YANEZ SILVA CARLOS XAVIER	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO
82	MENDIZABAL LARA RAUL HERIBERTO	DESPACHADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO
83	COLOMA GOMEZ RUBEN MAURICIO	TECNICO 2 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO
84	LARA CORTEZ EDWIN LEONARDO	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO
85	NAVARRETE BASTIDAS JORGE TAYLOR	TECNICO 2 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO
86	NOBOA LARENAS CESAR JAVIER	OPERADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO
87	ORTIZ GARCIA HOLGER ENRIQUE	OPERADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO
88	FIERRO ORTEGA NIXON JOSE	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO
89	HURTADO CANDO JORGE RODRIGO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO
90	MANOBANDA CHIMBO EDGAR	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO
91	NUÑEZ PAZMIÑO GALO ENRIQUE	TECNICO 3 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO
92	BAZANTES BONILLA PASTOR RODRIGO	TECNICO 1 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO
93	PILAMUNGA CHELA WILMAN DAVID	TECNICO SIG	CODIGO DE TRABAJO



Anexo 7 Nómina y Salarios de los trabajadores de CNEL EP

N°	Empleado	Cargo	Tipo Ley	Remuneraciones
1	ZAVALA BALSECA JAIRO XAVIER	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO	\$ 761,00
2	VELARDE SAMANIEGO OSWALDO GEOVANNY	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO	\$ 948,68
3	VILLACRES VERDEZOTO JOSE DAVID	CONDUCTOR	CODIGO DE TRABAJO	\$ 988,75
4	BALLESTEROS LOPEZ ALBERTO JAVIER	AUXILIAR DE BODEGA	CODIGO DE TRABAJO	\$ 992,61
5	CAMPOVERDE ROBLES MIRIAM ROCIO	PROFESIONAL DE GESTION DE PROVEEDORES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.271,32
6	FLORES NARANJO JOFFRE LEOPOLDO	CONSERJE	CODIGO DE TRABAJO	\$ 940,33
7	SISALEMA GUAPULEMA FERNANDO TEODORO	CHOFER	CODIGO DE TRABAJO	\$ 994,91
8	GALEAS YANEZ WILLIAN OSWALDO	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 991,14
9	OCAMPO QUIROZ ROBERTH HENRY	TECNICO 2 DE ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
10	QUILLIGANA TARIS ANGEL ESTUARDO	TECNICO 1 DE ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.041,00
11	SALTOS ORELLANA WILLIAN ALFREDO	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO ALUMBRADO PUBLICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 952,99
12	CALVACHE ALARCON DAVID ARTURO	LIDER DE AGENCIAS	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.945,00
13	GAVILANEZ CARVAJAL HENRY JAVIER	TECNICO DE CONTROL DE ENERGIA	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.131,00
14	SEGURA HIDALGO MARIO RICARDO	TECNICO INSTRUMENTISTA	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.130,90
15	CARVAJAL HECTOR EMILIO	ELECTRICISTA AGENCIA ECHEANDIA	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.005,30
16	COLOMA RODRIGUEZ WILSON	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.000,82
17	GARCIA BAEZ PAUL MOISES	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 987,31
18	GARCIA MIÑO JOSE ADALBERTO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 987,22
19	JAÑA PARCO ARMANDO RAMIRO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
20	MORALES ESCOBAR DIEGO PAUL	TECNICO DE CONTROL DE ENERGIA MASIVOS	CODIGO DE TRABAJO	\$ 986,53
21	PEREDES NUÑEZ WILIAN ENRIQUE	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.013,94
22	PUNINA TALAHUA LUIS MIGUEL	TECNICO DE INSTALACION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 973,79
23	QUISHPE CAIZA SEGUNDO JULIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 979,96
24	SANCHEZ QUISIRUMBAY JEFFERSON ARIEL	ELECTRICISTA AGENCIA LAS NAVES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.015,54
25	TIBANLombo SALAZAR CARLOS ALFONSO	ELECTRICISTA INSTALADOR	CODIGO DE TRABAJO	\$ 979,23
26	VEGA VARGAS FERNANDO JAVIER	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.021,90
27	ALDAZ ESTRADA SIMON BOLIVAR	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 996,65
28	SANCHEZ LOPEZ ADALBERTO PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.002,05
29	VILLACIS URREA LUIS REMIGIO	TECNICO DE INSTALACIONES DE SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 978,80
30	CUEVA NUÑEZ DANNY PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 882,00
31	PINO VINUEZA DAVID PATRICIO	TECNICO DE INSTALACIONES DEL SERVICIO ELECTRICO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 882,00

32	ALLAN CESAR NAPOLEON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,82
33	AMANTA CAIZA RUBEN GUSTAVO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
34	BARRAGAN ANDRADE WILMER RENE	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
35	BASTIDAS ZAVALA DIEGO ALEXANDER	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
36	BONILLA BETANCOURT OMAR PATRICIO	AUXILIAR DE INGENIERIA	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.188,05
37	COLOMA BAYAS DARIO XAVIER	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
38	GALLO ESPIN DIEGO BENJAMIN	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.063,18
39	GARCIA AGUIRRE ORLANDO BOLIVAR	TECNICO 1 DE OPERACION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.026,59
40	GAVILANES YANEZ GUIDO IVAN	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
41	GUAMAN AZOGUE HOLGER PAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
42	GUAMAN MONTOYA ALEXANDER PAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
43	GUANO GUANO JORGE ROLANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
44	JATIVA FLORES JOSE LUIS	TECNICO OPERADOR DE EQUIPO PESADO MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 960,58
45	PAREDES PUNINA DARWIN ADRIAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
46	RAMIREZ VASCONEZ DIMAS JOSE	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
47	RAMOS MENESES FABIAN ROLANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
48	ROJAS LINARES TELMO HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,80
49	RUIZ GUAYPACHA HOLGER EDISON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
50	SEGURA GUERRERO CRISTIAN DANILO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
51	SISALEMA CASTILLO NESTOR ISRAEL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
52	TARIS MENDOZA MARCO VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
53	REA ARBOLEDA RUBEN DARIO	TECNICO 2 DE CONSTRUCCIONES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.029,45
54	RODRIGUEZ CAIZA JOSE HUGO	PROFESIONAL DE CONSTRUCCIONES Y FISCALIZACION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.218,00
55	VALLE ALBARACIN RICHARD ESTEBAN	TECNICO 1 DE CONSTRUCCIONES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.041,00
56	ALLAN GARGES JONATHAN JAVIER	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
57	CHANGO ESTRADA KLEBER CRISTOBAL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
58	CHARIGUAMAN QUICALIQUIN CARLOS FERNANDO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.010,68
59	CHELA AREVALO RAUL	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
60	CHIMBOLEMA OCAÑA MARCO VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.041,00
61	CHIMBOLEMA OCAÑA WILLIAM EFRAIN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
62	CRIOLLO REINOSO LUIS ANTONIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,82
63	CUÑEZ ZARUMA CESAR VINICIO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
64	DEL POZO SANCHEZ BRAYAN JHOSUA	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00

65	GARCIA AGUIRRE WILLIAN HERNAN	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,82
66	JIMENEZ YANEZ JORGE GEOVANNI	TECNICO 1 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.030,41
67	LLUMITAXI CHANGO ALEX WASHINGTON	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,82
68	TENELEMA ARELLANO CELSO HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
69	TUALOMBO REA ANGEL HERNAN	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
70	VELASCO GARCIA LUIS ALBERTO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
71	YAZUMA CHIMBO ANGEL ISAIAS	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE REDES DE DISTRIBUCION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
72	BORJA GAVILANEZ WILSON ANIBAL	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 761,00
73	CARRASCO AGUIAR JEFFERSON PAUL	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
74	GARCIA AGUIRRE ALEX FERNANDO	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
75	GAVILANES GAVILANEZ FREDDY FABIAN	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
76	IZA TUMAILLA ALVARO ANGEL	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
77	LOPEZ URREA EDISON FREDDY	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
78	MAZON CHIMBO JORGE REGULO	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 761,00
79	PIMBOZA REA RODRIGO VINICIO	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
80	RAMOS ARTEAGA CESAR AUGUSTO	OPERADOR DE EQUIPO PESADO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 761,00
81	YANEZ SILVA CARLOS XAVIER	LINIERO	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
82	MENDIZABAL LARA RAUL HERIBERTO	DESPACHADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.043,38
83	COLOMA GOMEZ RUBEN MAURICIO	TECNICO 2 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.150,93
84	LARA CORTEZ EDWIN LEONARDO	PROFESIONAL DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.766,59
85	NAVARRETE BASTIDAS JORGE TAYLOR	TECNICO 2 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.150,93
86	NOBOA LARENAS CESAR JAVIER	OPERADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.150,93
87	ORTIZ GARCIA HOLGER ENRIQUE	OPERADOR CENTRO DE OPERACIONES	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.115,21
88	HURTADO CANDO JORGE RODRIGO	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 958,82
89	MANOBANDA CHIMBO EDGAR	TECNICO 2 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 779,00
90	NUÑEZ PAZMIÑO GALO ENRIQUE	TECNICO 3 DE MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES Y SUBTRANSMISION	CODIGO DE TRABAJO	\$ 882,00
91	BAZANTES BONILLA PASTOR RODRIGO	TECNICO 1 CENTRO DE OPERACIONES Y CONTROL	CODIGO DE TRABAJO	\$ 1.150,93
92	PILAMUNGA CHELA WILMAN DAVID	TECNICO SIG	CODIGO DE TRABAJO	\$ 995,46

Anexo 8 Fotografías de las entrevistas

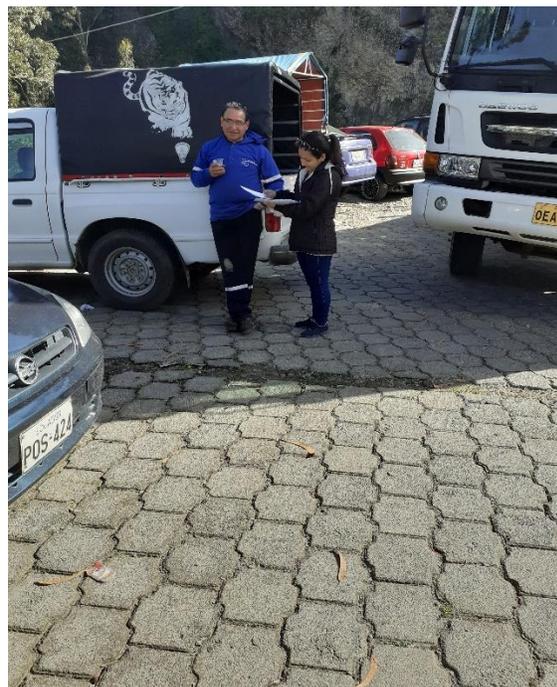


Entrevista Ing. Iliana Ruíz Profesional de Nómina



Entrevista señor Jorge Navarrete Secretario Sindical

Anexo 9 Fotografías de las encuestas



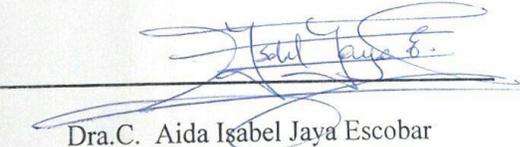
CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Yo, Dra.C. AIDA ISABEL JAYA ESCOBAR Directora del Proyecto de Investigación, certifico que la señoritas, **CALUÑA MOPOSITA LIDIA ALEXANDRA** y **GAVILANEZ BORJA KATTY JADIRA** estudiantes de la carrera de Contabilidad y Auditoría CP., dentro de la modalidad de titulación (Proyecto de Investigación); han cumplido con la revisión a través de la herramienta URKUND el día 05 de febrero de 2020, del proyecto de investigación denominado **“ANÁLISIS DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES PARA EL CÁLCULO DE BENEFICIOS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL EP BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA, AÑO 2019”**. Dado como resultado un 3% de coincidencia; porcentaje que se encuentra dentro del parámetro establecido.

Es todo cuanto puedo certificar.

Guaranda 05 marzo del 2020

Atentamente



Dra.C. Aida Isabel Jaya Escobar

C.I. 0200798254

