

Proyecto:

Análisis De La Viabilidad De La Inclusión De Todo El Personal De La Empresa De Licores  
De Cundinamarca En Los Beneficios Que Ofrece La Convención Colectiva

Autores

Luz Dary Palencia Sepulveda

Andrés Felipe Martínez Osorio

Andrea Liliana Hernández Luque

Tutor:

Alejandra Rojas Melo

Universidad De La Gran Colombia

Facultad De Posgrados

Bogotá. D.C.

2016

## Introducción

Realizar un estudio de análisis de viabilidad es con el fin de verificar y establecer un resultado de éxito o fracaso en un proyecto, además está sujeto a unas variables que implican las operaciones para considerar las proyecciones del estudio al cual está dirigido el análisis.

Con este trabajo se pretende analizar la viabilidad de la inclusión de los beneficios que tiene la Convención Colectiva Vigente “CCTV” con la Empresa de Licores de Cundinamarca “ELC”, para un grupo de servidores públicos frente a otro grupo de servidores que no gozan de dichos beneficios.

La intención de este análisis financiero es conocer y poder dar un concepto real según la proyección de costos que busca establecer el impacto de la inclusión en la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC), en los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente (CCTV) para todos los servidores públicos existentes y también para aquellos que ingresen a la entidad después del año 2000.

De esta manera se ha tomado las variables, que arrojaran el resultado de este análisis financiero, lo cual esperamos dar una respuesta adecuada según los beneficios seleccionados.

## Resumen

El análisis financiero está dirigido a la Empresa de Licores de Cundinamarca, esto se realizó con el fin de establecer cuáles son los beneficios que incluye la Convención Colectiva de Trabajo Vigente pactado con la Empresa, de esta manera se determinó el número de Trabajadores beneficiarios a esta Convención, como también el número de trabajadores el cual no tienen este mismo beneficio y como resultado se obtiene un estado financiero real.

Palabras claves: viabilidad, beneficios, igualdad, comparación, inclusión, acuerdos, laudos, convenciones, normas, leyes.

## Abstract

The financial analysis is directed to the Company Liqueur of Cundinamarca, this was done in order to establish what benefits including the Collective Bargaining Agreement Effective Labour agreed with the company, so the number of beneficiaries workers were determined this Convention, as the number of workers who do not have this same benefit and result in real financial state is obtained.

Keywords: feasibility, benefits, equality, comparison, inclusion, agreements, awards, conventions, rules, laws.

## Tabla de contenido

	Pag.
Introduccion	
1. Título del proyecto.....	1
2. Problema.....	1
3. Objetivo.....	3
3.1.Objetivo general.....	3
3.2.Objetivo específicos.....	3
4. Justificación.....	4
5. Alcance de la investigación.....	6
6. Estado del arte.....	8
7. Marco teórico.....	10
8. Metodología.....	55
9. Conclusiones.....	78
10. Bibliografía.....	79

## Tabla de cuadros

	Pag.
1. Tabla de beneficios.....	59
2. Tabla balance general .....	60
3. Tabla estado de resultados.....	62
4. Análisis vertical y horizontal.....	64
5. Tabla por aplicar los beneficios de los empleados que no hacen parte de la (CCTV).....	65
6. Tabla de indicadores financieros.....	67
7. Ranking.....	68
8. Indicadores financieros.....	69

## 1. Título del proyecto:

Análisis de la viabilidad de la inclusión de todo el personal de la empresa de licores de Cundinamarca en los beneficios que ofrece la convención colectiva

## 2. Problema:

La Convención Colectiva de Trabajo Vigente (CCTV) (1997-1999) pactada con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca (SINALTRALIC) y la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC), se determinó que todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa le será aplicado los beneficios establecidos en la citada Convención; no obstante, con posterioridad se firmó el Acuerdo del 6 de diciembre del año 2000, el cual estableció en su artículo 87: “(...) a la firma del presente acuerdo solo será aplicado a los empleados contratados a la fecha de la firma del acuerdo de 2000”, pág. 28..Lo cual generó que los empleados contratados desde el 2000, tenga condiciones laborales diferentes.

Por lo anterior, con la firma del citado acuerdo, surge el inconformismo de los empleados contratados a partir del año 1 de enero de 2001 hasta la fecha, ya que estos servidores públicos no gozan de los mismos benéficos convencionales que tienen los empleados antiguos, lo cual impacta ostensiblemente en el ambiente laboral al interior de la empresa.

Prueba de lo anterior es que en el año 2013 se conformó otro sindicato en la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC), denominado Sindicato Nacional de Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, Servidores Públicos, Bebidas y Afines (SINTRELC), para lo cual se firmó el Laudo Arbitral del 15 de diciembre de 2014.

Al realizar el análisis sobre los beneficios convencionales entre la Convención Colectiva de Trabajo Vigente (CCTV) (1997-1999) pactada con el Sindicato (SINALTRALIC) y el Laudo Arbitral del 15 de diciembre de 2014 pactada con (SINTRELC), se observa que actualmente, 40 empleados afiliados al sindicato (SINTRELC) no cuentan con las mismas condiciones convencionales de 99 trabajadores afiliados al sindicato (SINALTRALIC), lo cual demuestra inequidad en la contratación y en las condiciones de trabajo.

Por lo anterior, es necesario determinar el valor financiero al establecer la igualdad de beneficios convencionales para estos 40 empleados de la Empresa de Licores de Cundinamarca. Para ello, se propone efectuar el análisis financiero para establecer el impacto en los costos de la inclusión de los beneficios de la convención colectiva para todos los empleados de la empresa de licores de Cundinamarca (ELC) a la fecha.

### 3. Objetivo.

#### 3.1. Objetivo general:

Efectuar el análisis financiero en la aplicación de los beneficios que integra la Convención Colectiva de Trabajo Vigente para todos los empleados de la empresa de Licores de Cundinamarca (ELC).

#### 3.2. Objetivos específicos:

- Identificar los beneficios de la convención colectiva que tienen los empleados contratados antes del 2000.
- Determinar el costo de las prestaciones que hacen parte de Convención Colectiva Vigente.
- Proyectar estos costos para los servidores públicos que no cuentan con los beneficios.



#### 4. Justificación

El desarrollo de este proyecto pretende brindar una solución viable con el ánimo de generar igualdad en los beneficios que ofrece la Convención Colectiva, para ello es necesario evaluar el impacto que genera la aplicación de esta propuesta. La intención es llegar a un acuerdo común de aceptación por parte de las directivas, exponiendo los procesos que se deben efectuar para cambio de las condiciones laborales de los empleados no contemplados en la primera convención colectiva.

Como apoyo, para realizar este proceso, se tienen los conocimientos adquiridos en la trayectoria del programa de Especialización Financiera. Por lo tanto, el desarrollo de este proyecto permite la aplicación de los saberes adquiridos y responde a la exigente responsabilidad de hacer propuestas para una toma de decisiones exitosa.

El campo financiero, el cual es el eje de esta formación, pretende conducir a una compañía a maximizar sus utilidades, para ello, existen una serie de variables que si no son compensadas entre sí, no se va a llegar a una armonía en el desarrollo de su actividad económica. Para el caso de la Empresa de Licores de Cundinamarca es importante llegar a un acuerdo con los empleados que son los que hacen que la empresa opere de manera eficiente y genere rentabilidad.

Si bien es cierto que al introducir las peticiones monetarias en los estados financieros va haber un impacto en la utilidad, ésta se va a ver disminuida, pero la retribución de ello es el aporte que la empresa hace a lo que es responsabilidad social, la calidad de vida de un empleado parte del

desarrollo de vida en aspectos como, crecimiento personal, familiar, laboral y profesional, aquí es donde las personas piden este apoyo monetario, y no ser discriminados al saber que en el desarrollo de sus labores hay compañeros que, su carga laboral es la misma y sus responsabilidades son similares, y por ello devengan menos beneficios frente a los empleados que hacen parte de la convención colectiva. La gerencia financiera se focaliza en tomar decisiones que le generen más rentabilidad a la compañía, pero no puede omitir las variables internas que pueden repercutir en el desarrollo eficiente de la compañía.

La Empresa de Licores de Cundinamarca se considera un caso apropiado para el desarrollo de los conocimientos dados en la formación académica ya que el problema si tiene que ver directamente con cifras pero también se quiere evaluar y analizar la sensibilidad de los rubros afectados por las peticiones de los empleados. En caso dado de ser viable financieramente, se soportan las peticiones con la normatividad legal vigente que se encuentra en la constitución política de Colombia y en el código sustantivo de trabajo. Los beneficios que podría tener la empresa al conceder estas prestaciones a la totalidad del personal, es la eficiencia en el desarrollo operacional de la empresa, crearía más fidelidad por parte de los empleados ya que las empresas en Colombia pocas de estas brindan prestaciones extralegales, con esto se pretende evitar la rotación de personal, esto mitiga el riesgo de que la empresa asuma nuevos gastos en la capacitación de personal nuevo por contratar.

De esta manera, existen beneficios que anualmente la empresa presenta dentro de los rubros presupuestales, que al finalizar el año, no son utilizados en su totalidad, y la razón es porque el número de aquellos trabajadores que como se ha señalado son beneficiarios de una Convención

Colectiva de Trabajo sustraída con la Empresa de Licores de Cundinamarca, ya no la utilizan, sea porque ya no tienen como utilizarla, por ejemplo: el subsidio de estudio de un trabajador, existen trabajadores que oscilan entre 45 a 60 años, por lo tanto, ya no tienen el interés de estudiar, y para quienes ya tomaron una carrera no quieren seguir estudiando.

#### 5. Alcance de la investigación:

Esta investigación pretende describir los beneficios que contiene la Convención Colectiva de Trabajo Vigente con la Empresa de Licores de Cundinamarca, por lo tanto, se necesita analizar detalladamente cada uno de los artículos de esta convención y proyectar la inclusión de cuarenta (40) trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, que actualmente no cuentan con los beneficios, mientras que noventa y nueve(99) trabajadores de la “ELC” si vienen disfrutando estos beneficios desde el momento que ingresaron a la empresa, el trabajador más antiguo lleva trabajando más o menos veintiocho años (28) y el trabajador que lleva menos tiempo con la empresa y disfrutando de estos beneficios lleva más o menos dieciséis (16) años, por lo tanto, este estudio exploratorio sirve para descubrir la información de manera que los resultados definan la viabilidad de este proyecto, ya que contamos con un alcance descriptivo, en donde la gestión se desarrolla sobre datos y hechos reales, se muestra la situación actual de la empresa y con base en ello, se trabaja en hipótesis que servirá como conducto a una posible solución de un problema que se basa en la desigualdad de beneficios presentados por los empleados actuales de la empresa. En este caso se trabaja sobre la problemática de la Empresa de Licores de Cundinamarca, se entiende que la inclusión de todos los trabajadores a los beneficios que tiene la Convención Colectiva, conlleva a un cambio para bien que va desde la calidad de

vida de cada empleado hasta el desempeño en cada una de sus labores, así como el bienestar laboral de los mismos. Los colaboradores siempre buscan incentivos para mejorar su calidad de trabajo, lo que sin duda alguna, la eficiencia y optimización de tiempo en el trabajo de los empleados generaría mejoras para la empresa.

Otro objetivo de esta investigación es poder analizar los datos que existen en la nómina – devengos, y realizar la comparación entre un grupo de empleados que tiene beneficios y el otro grupo es el que no los tiene, para lo cual es necesario realizar este estudio y obtener la diferencia de lo que se está dejando de percibir, y el cuál sería el valor real de los beneficios que no se tienen en la actualidad para este tipo de grupo señalado.

Dado este caso, es necesario tomar todos los datos para analizar y de allí realizar la comparación de los trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca que han sido contratados antes de que se realizara el pacto colectivo en este caso es la firma de un acuerdo colectivo del 6 de diciembre del año 2000, que excluye a los trabajadores contratados a partir de dicha, es decir, que los trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca contratados posterior al acuerdo del año 2000, no tendrá los beneficios que otorga la Convención Colectiva de Trabajadores Vigente. De esta manera se desprende el análisis y el impacto que podría tener la diferencia entre unos trabajadores y otros, dado que, si bien es cierto, ambos grupos cuentan con las mismas condiciones de contratación, pero no cuentan con las mismas condiciones de beneficios por dicho pacto colectivo.

## 6. Estado del arte

El caso de la empresa de licores de Cundinamarca conlleva a buscar información acerca de la viabilidad que se presenta al analizar la aplicación de los beneficios convencionales que exigen los empleados. Para ello, es importante relacionar conceptos que van ligados al desarrollo de este proyecto.

No obstante, para llegar a un acuerdo positivo con los empleados y tomar una decisión estratégica, es necesario estudiar los estados de resultado de la Empresa proyectando la inclusión de los costos que requieren estos beneficios convencionales, así mismo, debemos hacer un análisis financiero para demostrar que la Empresa tiene la capacidad económica y continuar con su liquidez, a pesar de reconocer estos beneficios.

Para ello nos remitimos a la revista venezolana de gerencia, en donde define análisis financiero como una herramienta que, Nava Rosillon Alejandra, 2009, RVG análisis financiero, *“sirve para predecir el efecto que pueden producir algunas decisiones estratégicas en el desempeño futuro de la empresa”*,(pág. 609). Estas decisiones pueden tener impacto en la venta de una dependencia, variaciones en sus políticas, expansión de la empresa, generar más cobertura, entre otros.

Dentro de este proceso se determinan indicadores que permitan: Nava Rosillon Alejandra, 2009, RVG análisis financiero, *“determinar su condición financiera, ya que a través de su*

*cálculo e interpretación se logra ajustar el desempeño operativo de la organización permitiendo identificar aquellas áreas de mayor rendimiento y las que requieren ser mejoradas”, (pág. 609).*

De acuerdo con lo que menciona esta revista es indispensable hacer uso de esta herramienta, la cual es la manera más idónea para determinar el estado de la compañía y generar un diagnóstico para proceder a la toma de acciones que permita a la empresa de licores de Cundinamarca seguir generando utilidades con el ingreso de los costos que solicitan los empleados.

Con el desarrollo de los componentes que integra la herramienta de análisis financiero, se debe soportar por otra parte la viabilidad a nivel normativo que indique la posibilidad de hacer realidad la aplicación del pliego de peticiones en la compañía y esta norma se encuentra en la Constitución Política de Colombia en el Artículo 13. C. P. C. 1993, *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”, (pág. 14),* aquí se evidencia que el derecho de igualdad se está vulnerando en el caso de la empresa ya que, el definir quiénes están en la convención y quienes no, es un acto de discriminación. También se soporta en la Constitución Política de Colombia la extensión de cobertura a terceros en donde determina lo siguiente: Artículo 471. C. P. C. 1993, *“Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados”, (pág. 105),* por lo anterior, es un deber de la compañía incorporar a los empleados restantes a la cobertura de la Convención Colectiva ya que las

personas que gozan de estos beneficios superan la tercer parte del componente de personal de la empresa.

## 7. Marco teórico

Para iniciar el marco teórico se retoman conceptos básicos que contribuyen al desarrollo de esta investigación, desde la identificación de la problemática hasta la ejecución de herramientas que permita saber la viabilidad de aceptación por parte de las directivas de la empresa de licores, en la aplicación de los beneficios para los empleados que no hacen parte de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, ya que en la actualidad existe un número mínimo de cuarenta (40) trabajadores que no cuentan con la misma condiciones, dado que los demás trabajadores noventa y nueve (99) trabajadores si cuentan con la totalidad de los beneficios, de acuerdo a la Convención Colectiva de Trabajo Vigente de 1997-1999.

Para una mejor ilustración al caso que nos ocupa, vamos a realizar las siguientes precisiones:

Naturaleza jurídica de la empresa de licores de Cundinamarca (ELC). Está regida por la Constitución Política, la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 1222 de 1986, la Ordenanza 040 de 1958, el Estatuto Básico; Decreto 00033 de 2005, la Organización Interna, Decreto 106 de 2007 y la Planta de Personal, Decreto 107 de 2007. *“La Empresa de Licores de Cundinamarca, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado”*. Depende de la Gobernación de Cundinamarca – Secretaria de Hacienda, se creó desde 1905, con el fin de producir perfumes y esencias, pero en 1950 la empresa tomo otro rumbo de progreso el cual comenzó a producir otro tipo de producto

y fue la producción de licores, creando un portafolio en el consumo de licor, de esta manera la Empresa de Licores de Cundinamarca logro un posicionamiento en el mercado de un 84%, así logro modernizar su planta de producción. Al día de hoy es una de las Empresas más reconocidas a nivel país por sus productos NECTAR y RON SANTA FE.

Vinculación de empleados oficiales. Decreto 3135 de 1968, *“Las personas que presten sus servicios en las empresas industriales y comerciales del Estado, son trabajadores oficiales; sin embargo los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos”*(art, 5). La empresa por depender y ser una entidad del estado, así dependa de la Secretaria de Hacienda de la Gobernación de Cundinamarca, el personal que contrate directamente serán servidores públicos, pero aquellos que contrate a través de una empresa de empleos – temporal, no serán servidores públicos.

La contratación de personal: Ley 6ª de 1945, Decreto 2127 de 1945, *“La contratación para los trabajadores oficiales dela Empresa de Licores de Cundinamarca, se efectúa bajo una prestación de servicio llamado contrato individual de trabajo a término indefinido, que significa que esta modalidad constituye un convenio entre las dos partes, empleado y empleador, en este caso no se pacta fecha de terminación, como tampoco tiempo de duración, o sea no se define en el contrato cuando se termina. Este contrato tiene como características lo que determina el marco legal”*. En la Empresa de Licores de Cundinamarca la contratación directa para el personal es por medio de un Contrato Individual de Trabajo a Término Indefinido, lo que significa que el trabajador hace parte de un contrato que se contrae con la empresa, y este



contrato no tiene fecha de terminación, a menos que dentro de las cláusulas del contrato tenga la cancelación del mismo de manera unilateral, es decir que la empresa lo de por terminado o que el trabajador renuncie de manera voluntaria.

Para su vinculación, se debe tener en cuenta que exista la vacante en la planta de personal activo. DAFP, LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES

3.1. Análisis de la planta actual personal, *“Para realizar el análisis de la planta actual de personal las entidades públicas deben implementar al interior de la organización un sistema de información que permita la administración y gerencia del recurso humano y que entre otros aspectos indique la ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo requisitos y competencias del cargo”*. (pág. 9). En cumplimiento con lo anterior, la Empresa de Licores de Cundinamarca, cuenta con una base de datos que determina la información completa de sus trabajadores como son los de Libre Nombramiento y Remoción como para los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, de esta manera la jefatura de personal tiene un sistema de información que permite identificar la denominación del cargo y las funciones del mismo, de esta manera la empresa puede determinar el número de funcionarios, nivel educación, actitudes, habilidades que se requieran para el cumplimiento de la misión de la empresa.

Igualdad de derechos: Constitución Política de Colombia, CPC, *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán*

*de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*, (art.

13) Los sindicatos están conformados por trabajadores y estos trabajadores, tendrán las mismas condiciones laborales y serán beneficiarios de las condiciones que ofrece la empresa, ya que el vínculo laboral es igual para todos los que hayan suscrito un contrato laboral en las mismas condiciones, por lo tanto, todos tendrán igualdad de derechos.

Libre asociación sindical: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. *“Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso”*, (art. 354). Las normas establecen que cuando unos trabajadores quieren mejorar sus condiciones laborales podrán conformar asociaciones sindicales, lo cual se encuentra establecido como un derecho fundamental por consiguiente en la Empresa de Licores de Cundinamarca se han conformado cinco (5) sindicatos; no obstante estas asociaciones sindicales hay pactado convenios colectiva, Convención Colectiva, Acuerdo Convencional y Laudo Arbitral, que dentro su regulación no beneficia a todos los trabajadores, lo cual conlleva a una desigualdad, que riñe con la igualdad derechos.

Como se compone los sindicatos: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, ELECCION DE DIRECTIVAS, *“Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros”*, (art. 391), los sindicatos se crearon con el fin de defender y proteger los derechos laborales, pero también protege la permanencia de las entidades en el círculo funcional según el sector, en el caso que nos ocupa cuando no son respetados estos derechos y deberes los trabajadores por medio de un sindicato pueden proteger y reclamar los derechos si es el caso, cuando un sindicato se funda debe cumplir con un número mínimo de 25 afiliados, el no tener este número de afiliados el sindicato no cumple con las mínimas condiciones,

Fuero sindical: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 Modificado por el art. 1, Decreto Legislativo 204 de 1957. *“El nuevo texto es el siguiente: Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”*, (art. 405), los fueros sindicales es la estabilidad laboral que ofrece un sindicato, es decir si una persona ingresa a laboral con una empresa y en esta empresa existe o se funda un sindicato de trabajadores, este tendrá fuero sindical para los que conforman la Junta Directiva ósea diez (10) cargos, esta protección o garantía del trabajador tiene como objetivo prevenir que la empresa despida al trabajador, existe casos excepcionales, como por ejemplo todos los integrantes del sindicato pueden gozar de un fuero sindical, siempre y cuando este haya radicado ante el patrono o ante la empresa un pliego de peticiones, en ese momento se

crea una negociación laboral el cual todos los miembros o afiliados del sindicato tendrá un fuero sindical circunstancial, así que no podrán ser despedidos y mucho menos sin justa causa, esta protección que le da los sindicatos a los trabajadores y simultáneamente gozan de la estabilidad laboral, pero solo para quienes estén afiliados a uno o a varios sindicatos.

Afiliación a varias organizaciones sindicales: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. *“De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.”*, (art. 353). Cabe resaltar que en una empresa pueden existir varios sindicatos y los trabajadores pueden elegir la afiliación a los sindicatos que quieran pertenecer, lo cual establece la libre asociación sindical.

Pliego de peticiones: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, INICIACION DE CONVERSACIONES. Modificado por el art. 27, Decreto 2351 de 1965. *“El patrono o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego”*,(art. 433). Al no tener otra alternativa de negociación entre el Sindicato y la Empresa, el

Sindicato decide presentar unas pretensiones a esto dentro del marco legal se determina como Pliego de Peticiones, y la empresa tendrá que recibir una comisión para poder empezar a desarrollar el conflicto colectivo, si no se ha llegado a un acuerdo entre las partes, se convoca a un tribunal de arbitramento.

Tribunal de arbitramento: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, *“Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento”*, (art. 444) cuando es convocado un Tribunal de Arbitramento es porque se ha culminado la primera etapa del conflicto y no se llega a un acuerdo, se pasa a una segunda etapa. Para el caso del sindicato que ha solicitado o a presentados sus pretensiones este tiene dos (2) opciones, una es realizar la Asamblea General en el que la mayoría de los trabajadores afiliados al sindicato, determinaran por elección y/o votación de irse a huelga o presentar ante el Ministerio de Trabajo un Tribunal de Arbitramento.

Constitución de los tribunales de arbitramento, Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, *“El Tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en el mismo año”*, (art. 453). Cuando se presenta un conflicto laboral entre patrón y empleado se denuncia ante el Ministerio de Trabajo este conflicto y de esta

manera comienza un proceso, en los primeros veinte (20) días, se unen las dos partes para definir un acuerdo si dentro de los veinte (20) no hay acuerdo se hace una prórroga de otros veinte (20) y si nuevamente no hay acuerdo para terminar el conflicto, se denuncia ante el Ministerio de Trabajo y este realizara un proceso de conformación de Tribunal de Arbitramento un árbitro que representara al Ministerio de Trabajo y cada una de las partes nombra un árbitro en representación de: uno por parte de la Empresa y el otro por parte del Sindicato, una vez conformado el grupo de tres árbitros estos se reunirán para dirimir el conflicto laboral, lo cual estos árbitros solicitarán las pruebas que crean convenientes. Al verificar dichas pruebas deberán decidir cuál es la parte más viable para ambas partes, este estudio debe ser analizado para demostrar el resultado que llevara a fin a un conflicto laboral.

Convenios colectivos: Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 FORMA DE PRESENTACION:

*“1. El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.*

*2. Cuando se trate de personas jurídicas, debe comprobarse la existencia y representación, en la forma legal.*

*3. Si faltaren estos requisitos al proyecto, debe ser devuelto para que sean llenados.*

*4. Cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o acuerdos con los trabajadores, el empleador debe presentar, con el proyecto de reglamento, copias autenticadas de ellos”. (Art, 117)*

Estos convenios colectivos pueden ser sustraídos con la empresa y con varios sindicatos, es decir, por cada sindicato la empresa puede tener un convenio colectivo diferente a otro sindicato, sin importar el sindicato se haya creado al interior de la Empresa de Licores de Cundinamarca, lo que lo hacen diferentes es el convenio colectivo que tengan ambas partes.

Convención colectiva, Código Sustantivo de Trabajo, Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 “*Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia*”, (art. 467). Son acuerdos de negociación colectiva de empleados públicos que no disfrutaban de una Convención Colectiva de Trabajo. Estos acuerdos son adoptados por la entidad pública mediante actos administrativos.

Prestaciones sociales: Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985. “*Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma*”. Una Convención Colectiva se constituye al momento de llegar un acuerdo entre el empleador y los empleados. De esta forma se pacta mediante unas cláusulas y/o artículos, que definen ambas partes, esto dirime el conflicto laboral cuando no se convoca un Tribunal de Arbitramento.

Dentro del marco legal están las prestaciones sociales de un trabajador, para los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, que no están dentro de la Convención Colectiva de Trabajo solo gozan de las prestaciones sociales normativas.

*“Código Sustantivo de Trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. “PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. Modificado por el art. 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad” (art. 128).*

Pero para los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores que tienen los beneficios de la Convención Colectiva Vigente 1997 – 1999. Aplica de manera diferente ya que son beneficios logrados a través de un convenio colectivo, son leyes que aplican para quienes hallan pacto y/o firmado en la Convención Colectiva en su momento de efectuar el acuerdo entre ambas partes, tanto empleador como el sindicato. Código Sustantivo de Trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950. *“PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el complemento” (art. 308).*



Convención colectiva de trabajo vigente: Indemnización por despido sin justa causa: (art. 18),

*“cuando un trabajador sea despedido sin justa causa, se le pagara la indemnización así:*

*Cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año, sesenta (60) días de salario.*

*Si el trabajador estuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5) años, se le pagaran sesenta y cinco (65) días de salario por el primer año más veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción de año.*

*Si el trabajador tuviere más de cinco (5) años de servicio continuo y menos de diez (10) años, se le pagaran sesenta y cinco (65) días de salario por el primer año más veintisiete (27) días por cada uno de los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción de año.*

*Si el trabajador estuviere diez (10) años o más de servicios continuo se le pagaran sesenta y cinco (65) días de salario por el primer año más cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes y proporcionalmente por fracción de año.*

*PARRAGRAFO: No obstante lo dispuesto en este artículo, cuando la indemnización por despido sin justa causa de que trata el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 fuere más favorable al trabajador, se aplicara y preferirá esta, en vez de la tabla pactada convencionalmente”. (pág. 7).*

Este es uno de los beneficios que impacta al trabajador cuando queda desempleado, si bien es cierto, que actualmente un trabajador sin convención o convenio colectivo no cuenta con este beneficio, lo cual es de gran ayuda ya que una persona cualquiera que sea, al momento de quedar desempleada, solo contara con la liquidación de prestaciones sociales legalmente, de esta manera tendrá que solventar los gastos con una mínima cantidad que es la liquidación final.

Convención colectiva de trabajo vigente: recargo nocturno: (art, 23), *“la empresa pagara a los trabajadores que labores por el sistemas de turnos un quince por ciento (15%) adicional sobre la remuneración determinada por la Ley cuando la jornada sea nocturna de 6:00 pm a 6:00*

*a.m*”, (pág., 9). Este artículo 23 de la Convención Colectiva, señala que al trabajar horas extras nocturnas, se pagara un 15% más de lo legal, para que exista una mayor retribución, por esta labor, aquí se visualiza los estímulos que se han logrado a través de un pacto colectivo.

Convención colectiva de trabajo vigente: becas (art 31).

*“La empresa mantendrá en 150 el número de becas en propiedad para los hijos de sus trabajadores que cursen en el país estudios, universitarios, de secundaria, de capacitación o de carreras intermedias, sufragando el cien por ciento (100%) de lo que el trabajador deba cancelar por concepto de pensión mensual (externado, seminternado o internado), matrícula y transporte de su hijo.*

*La empresa conservara las veinte (20) becas en la modalidad de adicionales con destino a preescolar y primaria, las cuales se adjudicaran anualmente por el año escolar y su cobertura económica será la misma de las becas en propiedad.*

*La Empresa conservara las becas especiales de acuerdo al artículo 18 del actual Reglamento de Educación.*

*La empresa concederá treinta (30) becas nuevas en la modalidad adicionales, con destino exclusiva a la educación preescolar y primaria de los hijos de los trabajadores y se adjudicara anualmente por el año escolar y primaria de los hijos de los trabajadores y se adjudicara anualmente por el año escolar, este adición modifica el Reglamento de Educación”. (pág., 13).*

Este artículo se le aplicara únicamente para el segundo hijo del trabajador que al momento del pacto estaba vinculado como trabajador oficial de la Empresa de Licores de Cundinamarca, y será de un salario mínimo legal vigente, el cual será el beneficiario de esta beca.

Convención colectiva de trabajo vigente: Incumplimiento del servicio médico

integral: (art 36). *“En caso del incumplimiento por la Empresa de lo pactado los*

*trabajadores quedan en libertad de acudir a cualquier clínica u hospital corriendo por*

*cuenta de la Empresa el valor total de la atención prestada”*.(pág., 15). Este artículo favorece a todos los trabajadores que tienen como beneficio la Convención Colectiva, el cual cubre toda aquella urgencia que se presente con el empleado, es decir, medico particular cubrirá un 100%.

Convención colectiva de trabajo vigente: Seguro de vida, (art 37).

*“la empresa pagara a la muerte de los trabajadores que fallezcan a su servicio, un seguro de vida así:*

*Por muerte natural*

*Veintidós (22) meses de salario si a su muerte llevaba menos de quince (15) años al servicio de la Empresa. (pág., 15).*

Una vez el trabajador sea beneficiario de la Convención Colectiva este tendrá al momento de su muerte natural y llevara menos de quince (15) años laborado tendrá la empresa que darle a la doliente por el siniestro una cantidad de salario por un (1) año y diez (10) meses, esto se pagara una sola vez por medio de un acto administrativo.

Convención colectiva de trabajo vigente: Préstamo ordinario, (art 40).

*“La Empresa concederá a sus trabajadores con más de un (1) año a su servicio, un préstamo anual equivalente a tres (3) meses de salario, pagaderos sin intereses en veinticuatro (24) contados consecutivos iguales, descontado de la nómina de pagos a partir del mes siguientes a su otorgamiento y se adjudicara a la presentación de la solicitud respectiva del trabajador, con el Paz y Salvo de la División De La Contabilidad por este concepto, el cual debería incluir la fecha del último préstamo concedido.*

*PARAGRAFO: No obstante los trabajadores podrán solicitar préstamos ordinarios por un valor interior”*.(Pág., 17).

Este artículo hace referencia a un préstamo rápido en el que el trabajador lo solicita a través de un formato y será pagado en la quincena siguiente a la presentación de la solicitud, además este préstamo no genera ningún interés para el trabajador y será cancelado en 24 cuotas y por medio de la nómina serán descontados, este es otorgado solo a los trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca que estuvieron vinculados al 6 de diciembre de 2000.

Convención colectiva de trabajo vigente: Pago de incapacidades:(art 44). *“La empresa pagara salario completo a los trabajadores que se encuentren incapacitados por enfermedad profesional, no profesional o accidente de trabajo”* (pág., 18). Es decir, la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, establece que el pago de las incapacidades para los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, se pagara al 100%, de su sueldo o asignación básica mensual.

Convención colectiva de trabajo vigente: Auxilio de alimentación, (art, 51), *“la Empresa continuara suministrando a sus trabajadores en la cafetería de la Entidad, sin costo alguno para ellos, el almuerzo y/o comida según el caso fijándose solamente la suma de ochenta pesos con cincuenta centavos (\$80.50) Mcte, diarios, como factor de salario en especie, independientemente del valor real que pueda respetar para la Empresa, servicio que podrá prestarse directamente o a través de contratista particular.*

*PARRAGRAFO: Así mismo la Empresa reconocerá a los trabajadores que previamente autorizados laboren más de cinco (5) horas diarias de trabajo suplementario, una suma igual a*

*la que está reconociendo por concepto de almuerzo. Por las de 4 horas extras y menos de 5 por jornada diaria, la Empresa suministrara un refrigerio, sin embargo estos dos valores no se tendrán en cuenta como factor de salario”.* (pág., 19). La Empresa de Licores de Cundinamarca otorga un servicio de alimentación llamado Casino, dentro de las instalaciones de la empresa, el cual los trabajadores tienen derecho a este servicio, así mismo, la empresa descontara a través de la nómina un valor muy diminutivo por el pago de este servicio, esto se hace, con el fin, de causar este costo.

Convención colectiva de trabajo vigente: Auxilio de defunción, (art, 53), *“La empresa reconocerá y pagara a sus trabajadores en caso de muerte del cónyuge, compañero o compañera permanente, a sus hijos hasta los 18 años y a sus padres la suma equivalente a 30 días de salario mínimo legal como auxilio de defunción.*

*PARRAGRAFO: En caso de muerte del trabajador, la empresa pagara el cien por ciento 100% de los gastos de entierro”.* (pág., 19), esto incluye el auxilio de defunción para algunos de los familiares del trabajador incluyendo el mismo trabajador, este beneficio se obtiene sin importar el marco legal.

Convención colectiva de trabajo vigente: Auxilio de maternidad, (art, 54) *“La empresa pagara a sus trabajadores un auxilio equivalente a quince (15) días de salario mínimo legal por el nacimiento de cada hijo que se cancelara cuando allegue el respectivo Registro Civil de Nacimiento”* (pág., 19), este artículo de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, da el reconocimiento a todos los hijos de los Trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de

Cundinamarca, sin importa que sea hijo de un trabajador tendrá el derecho del auxilio de maternidad.

Convención colectiva de trabajo vigente: Auxilio familiar, (art, 55) *“A partir de la vigencia de la presente Convención, La Empresa pagara mensualmente la suma de \$2.800,00 (Dos mil ochocientos pesos) como Auxilio Familiar a cada trabajador que tenga hijos menores de cada 18 años, Dicha suma se incrementara anualmente en forma automática en el porcentaje en que se incremente el índice de Precios al Consumidor a nivel Nacional (IPC), causado y certificado por el DANE a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior”*. (pág., 19,20). Este beneficio aunque no se considera como un valor representativo, sin embargo, la empresa lo paga a cada uno de los trabajadores que están bajo la protección de la Convención Colectiva.

Convención colectiva de trabajo vigente: Prima de antigüedad, (art, 65),

*“la empresa pagara de oficio a sus trabajadores una prima de antigüedad por el tiempo de servicio continuos o discontinuos prestados a la Empresa de Licores de Cundinamarca, así:*

*El 100% del salario mensual que devengue al cumplir el trabajador 4 años de servicio.*

*El 130% del salario mensual que devengue al cumplir el trabajador 8 años de servicio.*

*El 150% del salario mensual que devengue al cumplir el trabajador 12 años de servicio.*

*El 170% del salario mensual que devengue al cumplir el trabajador 16 años de servicio.*

*El 190% del salario mensual que devengue al cumplir el trabajador 20 años de servicio.*

*PARRAGRAFO: las primas de antigüedad se pagaran dentro del mes siguiente a la causación del derecho*

*PARRAGRAFO: cuando se termine unilateralmente el contrato de trabajo, la Empresa de Licores de Cundinamarca pagara esta en forma proporcional al tiempo del servicio. Esta prestación es parte integral del salario”. (Pág., 21-22).*

En este artículo, se evidencia la estimulación hacia el Trabajador Oficial de la Empresa de Licores de Cundinamarca. Cada vez que cumple un lapso tiempo de labor para la Empresa de Licores de Cundinamarca, se le dará un porcentaje como incentivo.

Convención colectiva de trabajo vigente: Prima de costo de vida, (art, 66), *“la empresa pagara el martes santo de cada año a los trabajadores que estén vinculados a ella, una prima anual de costo de vida equivalente a veintiún (21) días de salario.*

*PARRAGRAFO: Sin embargo cuando el trabajador no hubiere laborado el año completo tendrá derecho a esta prima en proporción al tiempo servido”. (pág. 22), lo anterior, es denominado Prima de Pescado, es decir que estos trabajadores de la “ELC”, tendrán veintiún (21) días de salario para disfrutar en la Semana Santa junto con sus familias.*

Convención colectiva de trabajo vigente: Prima extralegal de navidad, (art, 68), *“la empresa pagara a sus trabajadores dentro de los primeros diez (10) días del mes de Diciembre de cada año, una Prima Extralegal de Navidad, equivalente a sesenta (60) días de salario. Esta prima se liquidara con base al último salario mensual devengado.*

*PARRAGRAFO: sin embargo cuando el trabajador no hubiere laborado el último año completo tendrá derecho a esta prima en proporción al tiempo servido”. (pág., 22), esta prima*

extralegal se debe a la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, el cual los trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca tienen derecho, sin afectar la prima que es legal de navidad.

Convención colectiva de trabajo vigente: Prima de vacaciones, (art, 69), *“la empresa reconocerá a sus trabajadores una prima de vacaciones equivalente a treinta (30) días de salario que devengue en el momento de entrar a disfrutarlas y se cancelara junto con el valor de las vacaciones respectivas.* (pág., 22), esta prima extralegal de vacaciones se debe a la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, el cual los trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca tienen derecho, sin afectar la prima que es legal de vacaciones.

Convención colectiva de trabajo vigente: Incremento salarial por antigüedad, (art, 77), *“La Empresa continuara aplicando lo dispuesto en el Artículo 5º. De la Ordenanza No. 13 de 1947 en relación con los trabajadores que hayan cumplido más de veinte (20) años de servicio al Departamento de Cundinamarca”.* (pág., 25). Este beneficio es casi uno de los últimos beneficios que un trabajador de la Empresa de Licores de Cundinamarca, disfruta, lo anterior, es porque ya su vida laboral dentro de la empresa ha tenido la oportunidad de disfrutar, estos grandes beneficios que tiene la Convención Colectiva, de este modo, los beneficios anteriormente nombrados han sido disfrutados por lo regular en su totalidad.

Acuerdo del año 2000 - clausula tercera: subsidio para el sostenimiento y transporte de los hijos:



*“La Empresa de Licores de Cundinamarca, se obliga para que los trabajadores oficiales que se encuentren vinculados laboralmente a la firma de la presente convención colectiva, a reconocer y pagar por (150) subsidios para uno de sus hijos que curse en el país estudios diurnos en las modalidades de párvulos, pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, educación media, carreras técnicas, tecnológicas, y universitarios, para efectos de cubrir el costo de la respectiva matrícula y pensión hasta las cuantías que se relacionan a continuación.*

**“ACUERDO DEL AÑO 2000 - CLAUSULA TERCERA: SUBSIDIO PARA EL SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE DE LOS HIJOS”**

*PARVULOS, PRE-ESCOLAR, BASICA PRIMARIA, BACHILLERATO O EDUCACION MEDIA, hasta siete (7) salarios mínimos legales mensuales (SMLV) vigentes, al inicio del periodo escolar correspondiente, por año.*

*CARRERAS TECNICAS, TECNOLOGICAS Y UNIVERSITARIAS, hasta ocho (8) salarios mínimos legales mensuales (SMLV) vigentes por semestre. ESTUDIOS ESPECIALES hasta ocho (8) salarios mínimos legales mensuales (SMLV) vigentes por semestre.*

*La empresa conservara los subsidios especiales de conformidad con el artículo 17 del reglamento de educación firmado el 11 de mayo de 1999, el cual hace parte integral del presente acuerdo.*

*Una vez, al trabajador el cual se le reconozca el subsidio de que trata el presente artículo, la empresa le reconocerá y cancelara anualmente y por una sola vez, como subsidio de transporte para su hijo, la suma de dos (2) salario mínimos legales mensuales (SMLM) vigentes a la fecha del reconocimiento y pago correspondiente.*

*PARRAGRAFO: para los efectos del presente a artículo, se entenderá que un trabajador podrá ser beneficiario de este subsidio por más de un hijo, pero nunca en forma simultánea, es decir que el uno excluye al otro”.(pag, 3)*

Este acuerdo pactado el 6 de abril de año 2000, aplica únicamente para los hijos de los trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca, que se encontraban en ese momento como trabajadores en la empresa, de esta manera la empresa le otorgara este beneficio llamado Subsidio de estudio para solo un hijo del trabajador, el cual será pagado a la institución o establecimiento educativo, para

aquellos hijos que estudien en primaria y bachillerato será reconocido hasta siete (7) salarios mínimos legales mensuales (SMLV) vigentes, y para los hijo y para los hijo que estudien en educación superior será reconocido hasta ocho (8) salarios mínimos legales mensuales (SMLV) vigentes por semestre y también a este hijo se le reconocerá por cada año un subsidio de transporte de dos (2) salario mínimos legales mensuales (SMLM) vigentes, este beneficio no es otorgado para aquellos servidores públicos que ingresaron después del año 2000.

Acuerdo del año 2000 - clausula cuarta: *“modifíquese el artículo 35 de la convención colectiva de trabajo, el cual quedara así - Seguridad social en salud:*

*Los trabajadores oficiales que se encuentren vinculados laboralmente a la Empresa a la firma de la presente convención, tendrán derecho a que esta les reconozca mensualmente como subsidio de salud, una suma equivalente al 4% de su salario mensual.*

*A su vez, tendrá derecho al reconocimiento y pago adicional de los servidores y procedimientos en salud que no cubra el plan obligatorio de salud (POS), previa certificación expedida por la EPS respectiva y conforme a lo establecido en el reglamento de salud vigente, el cual hace parte integral del presente acuerdo”.* (pág., 3 y 4). Se le reconocerá un cuatro (4%) mensual del salario, para cada trabajador, con el fin, de que este sea una retribución para los gastos o apoyo complementario para la salud.

Acuerdo del año 2000 - clausula quinta: prestamos de vivienda – Fondo de vivienda:

*“La empresa mantendrá en cualquier entidad financiera oficial, una cuenta especial para otorgar préstamos de vivienda a los trabajadores oficiales que a la fecha de la presente convención, se encuentre vinculados laboralmente a la misma, la cual se denominara “cuenta especial del fondo rotatorio para préstamos de vivienda” y en ella se depositaran trimestralmente todas las partidas correspondientes a dicho Fondo, por concepto de interese y recaudo de cuotas de amortización.*

*Monto del fondo: el fondo contara con un patrimonio integrado por las cuotas de amortización de los créditos que los trabajadores cancelen mensualmente, más los intereses que producen, tanto las sumas adeudadas, como los dineros que encuentren disponibles en la cuenta respectiva.*

*Destino: los recursos del Fondo se destinaran para adquisición, construcción, reparaciones locativas, compra de lote o cancelación parcial o subrogación del crédito, de conformidad con el reglamento vigente. La Empresa queda autorizada para comprobar la correcta inversión de estos préstamos.*

*Antigüedad: podrán beneficiarse de este Fondo, aquellos trabajadores que tengan por lo menos dos (2) años continuos de servicio a la Empresa.*

*Intereses: los prestaos de vivienda causaran un interés anual sobre saldos del seis por ciento (6%) y los rendimientos financieros de estos recursos al igual que estos recaudos por concepto de amortización, se reinvertirán periódicamente en el Fondo de vivienda, deducciones estas que se harán directamente por nómina.*

*La empresa procederá a efectuar la re liquidación de los préstamos de vivienda que actualmente tienen los trabajadores de acuerdo a lo pactado en el presente artículo.*

*Cuando los trabajadores oficiales a quienes se les aplica el presente artículo se retiren de la empresa, continuaran pagando sobre saldos el mismo porcentaje de intereses.*

*PARRAGRAFO: A los actuales ex trabajadores de la Empresa de Licores de Cundinamarca, se les seguirá aplicando el 18% de interés sobre saldos.*

*Cuantía de los préstamos: Los préstamos tendrán una cuantía máxima de 120 salarios mínimos de conformidad con la capacidad de pago del trabajador. Dicha capacidad económica la define el total de ingresos netos mensuales que perciba en la empresa y que estén plenamente comprobados.*

*El valor máximo de los préstamos que otorgue el fondo para cualquiera de las modalidades, en ningún caso excederá del noventa (90%) por ciento del*

*avaluó comercial del inmueble de acuerdo con la capacidad económica del trabajador.*

*Cualquier incremento en el monto máximo de los préstamos, será estudiado por el comité del cual se habla posteriormente, tomando en consideración la disponibilidad de recursos del Fondo y la variación del índice de precios de la construcción certificado por el DANE.*

*Comité de vivienda: estará integrado así: por el Subgerente Administrativo, el Subgerente Jurídico, el Subgerente Financiero, quien lo preside, y por tres (3) representantes del sindicato nombrados por la Junta Directiva y un secretario elegido por el comité con derecho a voz pero sin voto. (pág., 4)*

Este acuerdo se firmó y se pactó entre la Empresa de Licores de Cundinamarca y los trabajadores actuales al 6 de diciembre de 2000, esta cláusula tiene como objetivo que los trabajadores tendrá derecho a un préstamo de vivienda con un interés al 6% Efectivo anual, y trascurrido cuatro (4) años podrán nuevamente realizar un préstamo de vivienda pero con opción de mejora de construcción.

Análisis financiero.

Según Ana Gil Álvarez, en su libro *Introducción al análisis financiero* (2004), “*el análisis financiero es el estudio que se hace de la información contable, mediante la utilización de indicadores y las razones financieras*”. (pag.10).

*Las razones financieras son indicadores utilizados en el mundo de las finanzas para medir o cuantificar la realidad económica y financiera de una empresa o unidad evaluada, y su capacidad para asumir las diferentes obligaciones a que se haga cargo para poder desarrollar su objeto social.”*(p.12). La información financiera debe tener una información que sirva para

darle la interpretación adecuada si no se analiza adecuadamente no va a tener el efecto positivo financiero, ya que cada estado financiero cumple con la función de identificar y determinar la toma de decisiones.

Como se hace un análisis financiero.

Hacerlo permite obtener información de la situación económica y financiera de la empresa, de tal forma que se oriente a decidir que estrategias tomar a corto y largo plazo. Dado que es un análisis financiero, utilizaremos como instrumentos los libros contables de la empresa, como el balance. Es importante conocer que disponemos de dos formas de realizar el análisis financiero:

Análisis vertical: analizamos el estado de las cuentas de la empresa de un momento concreto en el tiempo, que debe ser el mismo en todas ellas.

Análisis horizontal: comparamos la situación de las cuentas entre dos periodos de tiempo distintos, siendo cada periodo el mismo para todas las cuentas.

La autora Ana Gil Álvarez (2004), *plantea que en primer lugar es importante calcular los distintos ratios financieros, para verificar que los resultados se encuentran dentro de los límites que indica que la empresa se encuentra saneada. Estos ratios son:*”(pág. 14).

Ratio de liquidez: Ana G, 2004, *“Los ratios de liquidez comprenden un conjunto de indicadores y medidas cuya finalidad es diagnosticar si una entidad es capaz de generar*

*tesorería, o lo que es lo mismo, convertir sus activos en liquidez a través de un ciclo de explotación. Toda empresa tiene como objetivo a largo plazo generar beneficios, es decir, que los ingresos sean superiores a los gastos, logrando además que la rentabilidad generada por las inversiones sea superior al coste que supone su financiación”. (pág. 16)*

Ratio de endeudamiento: Ana G, 2004, *“Es que mide la relación existente entre el importe de los fondos propios de una empresa con relación a las deudas que mantiene tanto en el largo como en el corto plazo”* (pág. 16)

Ratios de rentabilidad: Ana G, 2004 *“sirven para comparar el resultado con distintas partidas del balance o de la cuenta de pérdidas y ganancias. Miden cómo la empresa utiliza eficientemente sus activos en relación a la gestión de sus operaciones. Es la rentabilidad que obtiene el accionista medida sobre el valor en libros de estos”*. (pág. 17)

Ratios de gestión: Ana G, 2004 *“Los ratios de Actividad, rotación o de gestión son razones que comúnmente se reconocen como razones de eficiencia o de cambio. Estas miden, según diversos autores, con qué tanta eficiencia la empresa utiliza sus activos, estando directamente relacionados con el análisis de liquidez. Destacando entre ellos los siguientes dos grupos de ratios: (i) los relacionados con Cuentas por Cobrar y Pagar e Inventarios y (ii) los ratios relacionados con los Activos Totales”*.(pág. 17)

La autora Ana Gil Álvarez (2004), después de definir los ratios aconseja que *“se debe realizar un control exhaustivo de todos los acreedores de la empresa que aparecen en el pasivo del*

*balance contable, de tal forma que sepamos si son empresas privadas o entidades públicas, la cantidad de deuda a la que se tiene que hacer frente y cuando sucede el vencimiento de esta deuda”.* (pág. 18).

En los estados de resultados se debe verificar que al obtener los ingresos es el resultado acorde a lo que estaba previsto en el periodo de tiempo. También, que los gastos en los que se han incurrido son aquellos que se tenían previstos, así se analiza cuáles de todos ellos son prescindibles para el futuro.

Para conocer si los proyectos que se han escogido y que se encuentran en funcionamiento, están dando los resultados esperados, se puede calcular el valor actual neto y la tasa interna de rendimiento para tener una mayor seguridad en la toma de decisiones.

El objetivo las herramientas de análisis financiero es trabajar con los menores costos posibles y estos se deben distribuir de manera óptima para que la estructura de cumplimiento en las metas sea que la empresa trabaje al ritmo determinado para alcanzar el objetivo.

En su libro Oriol Amat Salas (2008) menciona específicamente que son los estados financieros y como se hacen *“Los estados financieros son los documentos que debe preparar la empresa al terminar el ejercicio contable, con el fin de conocer la situación financiera y los resultados económicos obtenidos en sus actividades a lo largo del período. La empresa puede elaborar infinidad de estados financieros según sean las necesidades de cada momento, de cada situación, no obstante, la norma ha considerado unos estados financieros que ha denominado*

*como básicos, y en razón a ellos es preciso elaborarlos siempre. Los estados de resultados son Balance General, Estado de Resultados, Estado de cambios en el patrimonio, Estado de cambios en la situación Financiera, Estado de Flujo de Efectivo*". Es la parte fundamental de la estructura financiera de una empresa, ya que este nos regula el estado actual de cualquier negocio, de esta manera es importante tener claro los movimientos para poder llegar a tomar decisiones adecuadas a futuro, como también tener en cuenta las estrategias que se deban tomar en el tiempo.

Que son los estados financieros.

Al soportarse en su libro estados financieros y su aplicación de Manuel A. Rodríguez Rodríguez y Yasser Acanda (2010), " *los estados financieros tienen como objetivo informar sobre la situación financiera de la empresa en una fecha determinada, sobre los resultados de sus operaciones y el flujo de sus fondos. La información que estos estados financieros brindan permite:*"(pág.25).

- Evaluar la solvencia y liquidez de la empresa, así como su capacidad para generar fondos.
- Conocer el origen y las características de sus recursos, para estimar la capacidad financiera de crecimiento.
- Evaluar los resultados financieros de la administración en cuanto a su rentabilidad.



- Tomar decisiones de inversión y crédito, lo cual requiere conocer la capacidad de crecimiento de la empresa, su estabilidad y rentabilidad.

Según los autores Manuel A. Rodríguez Rodríguez y Yasser Acanda (2010) *“Los Estados Financieros de una empresa son de gran interés desde el punto de vista interno o de administración de la empresa, así como desde el punto de vista externo o del público en general”*. (pag.27), este se puede señalar como el registro formal de las actividades que desarrolla la empresa, y así mismo se conoce el estado actual de ella, dado que imposible tener un estado financiero óptimo si no se conoce adecuadamente los pasos a seguir, dado que el desconocimiento de la empresa puede causar daños irreparables financieramente.

Los accionistas, dueños y gerentes de negocios necesitan tener información financiera actualizada de la empresa que representan para la toma de decisiones. Los estados financieros brindan la información financiera resumida de una empresa que ayuda en dicha toma de decisiones.

La mayoría de los estados financieros son el producto final de la contabilidad y son diseñados de acuerdo a los principios de contabilidad generalmente aceptados, normas contables o normas de información financiera. Hay unas reglas acerca de cómo se debe construir y presentar la información.

Los principales estados financieros son:

-Balance General o Balance de Situación

-La cuenta de Ganancias y Pérdidas y Estado de Ganancias y Pérdidas

-Estado de Flujo de Caja

-Estado de cambio de Patrimonio

Otra forma de clasificar los estados financieros de acuerdo a la forma de presentar los datos:

-Estados Financieros Proyectos

-Estados Financieros Auditados

-Estados Financieros Consolidados

Los Estados Financieros principales son:

- Estado de Situación.
- Estado de Resultado.
- Estado de Origen y Aplicación de Fondos.(Manuel R. Yasser A, 2006, pág. 63 )

Estado de situación

El Estado de Situación es considerado el estado financiero fundamental. Este estado muestra en unidades monetarias, la situación financiera de una empresa o entidad económica en una fecha determinada. Manuel R. Yasser A, 2006, *“El objetivo del Estado Situación es, mostrar la naturaleza y magnitudes de los recursos económicos de la empresa, así como los derechos de los acreedores y el grado de participación de los dueños. Este Estado Financiero también se denomina como Estado de la Posición Financiera, Estado de Conciliación Financiera, Estado*

*de Activo, pasivo y Capital, Estado de Contabilidad y Balance General*". (pág. 65), la posición de la empresa nos mantiene informados cuales han sido las falencias, como también las metas cumplidas, además el informe programado detallado es conocido por los acreedores, de no ser así no habría control total financieramente en la empresa.

#### Características del estado de situación

Manuel R. Yasser A, 2006, "*Comprende la información clasificada y agrupada en tres categorías o grupos principales: Activos, Pasivos y Patrimonio o Capital., la información que proporciona corresponde a una fecha específica y por tanto es un Estado Financiero estático, se confecciona basándose en los saldos de las cuentas reales y su utilización y emisión son tanto de carácter interno como externo*" (pág. 65), la estructura financiera que nos arroja las categorías principales como lo señala Yasser, es la modalidad en la que nos basamos para poder obtener un análisis financiero adecuado para llevar a cabo lo proyectado en un análisis financiero.

#### Clasificación del estado de situación

El Estado de Situación se clasifica, de acuerdo a su grado de análisis, en analítico y condensado. El Estado de Situación analítico detalla las partidas que forman los grupos de cuentas, mientras que en la forma condensada los conceptos se indican en grupos generales. No obstante, no se puede determinar con exactitud hasta qué grado de análisis se puede considerar en grupo u otro.

Los grupos generales en que agrupan las diferentes cuentas en el Estado de Situación son:

Activos: Activo Circulante, Activo Fijos Tangibles e Intangibles, Activo Diferidos, Otros Activos.

Pasivos: Pasivos Circulantes, Pasivos a Largo Plazo, Otros Pasivos.

Capital o Patrimonio: Utilidades Retenidas, Reservas Patrimoniales, Otros

Manuel R. Yasser A, 2006, *“Es práctica de la contabilidad que los Activos se ordenan atendiendo a su liquidez y los Pasivos de acuerdo a su exigibilidad”*. (pág. 66), si bien es cierto los activos dan la certeza que tiene la empresa, y los pasivos las metas donde queremos llegar, de esta manera se obtiene la credibilidad del beneficio al cual se le apunta en el mercado a través de la empresa.

Estado de resultados

Manuel R. Yasser A, 2006, *“El Estado de Resultado muestra los efectos de las operaciones de una empresa y su resultado final en un período dado, en forma de un beneficio o una pérdida. Así, este Estado Financiero ofrece un resumen de los hechos significativos que originaron las variaciones en el patrimonio o capital de la entidad durante un período determinado. Los resultados obtenidos mostrados en este estado, permiten predecir el futuro comportamiento de la entidad, por lo cual se utiliza con frecuencia con este objetivo”*. (pág. 66)

## Características del estado de resultados

Se considera un Estado eminente dinámico, debido a que expresa en forma acumulativa las cifras de ingresos, costos, y gastos resultantes de un período determinado. Es preponderante económico, ya que muestra cifras expresadas en unidades monetarias, de un período de tiempo de un año, o menor. Se confecciona tomando como base los saldos de las cuentas nominales. Su utilización y emisión son tanto de carácter interno como externo.

## Clasificación del estado de resultado

Manuel R. Yasser A, 2006, *“El Estado de Resultado se clasifica como inclusivo o limpio, de modo tal que se le denomina inclusivo cuando incluye partidas que corresponde a ejercicios anteriores; mientras que se le denomina limpio si no las incluye”* (pág. 67)

## Que son costos y la contabilidad de costos

Según su libro definición y análisis de costos Rafael Rojas(2014) *“define la contabilidad de costos como un sistema de información con el que se establece el costo incurrido al realizar un producto y la forma como fue generado, para cada una de las actividades en las que se desarrolla el proceso productivo”*.

Los costos representan erogaciones y cargos asociados clara y directamente con la adquisición o la producción de los bienes o la prestación de los servicios, de los cuales un ente económico obtendrá sus ingresos.

Por medio de la contabilidad de costos se establece el costo de los productos. Rafael R, 2014, *“Se controlan los costos generados en cada una de las fases en que se desarrolla el proceso productivo. Se mide en forma apropiada la ejecución y aprovechamiento de materiales. Se establece márgenes de utilidad para productos nuevos. Con ella se pueden elaborar proyectos y presupuestos. Facilita el proceso decisorio, porque por medio de ella se puede determinar cuál será la ganancia y el costo de las distintas alternativas que se presentan, para así tomar una decisión. Se puede comparar el costo real de fabricación de un producto con un costo previamente establecido para analizar las desviaciones y poder generar mecanismos de control y facilitar la toma de decisiones. A través de ella es posible valorar los inventarios”*.(pág., 1)

Que son costos directos e indirectos.

Costo directo es todo aquel costo que se puede asociar directamente a la producción de un solo producto y que por tanto sólo debe figurar en la contabilidad de costos de este producto, son aquellos costos que afectan el proceso productivo en general de uno o más productos. Estos conceptos los menciona Polimeni F, 1997, *“en su libro Contabilidad de Costos, Conceptos y Aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales, en donde se mencionan claramente los conceptos de costos”*. (p. 106).

Que son indicadores financieros.

Las razones o indicadores financieros son el producto de establecer resultados numéricos basados en relacionar dos cifras o cuentas, bien sea del Balance General y/o del Estado de Pérdidas y Ganancias. Los resultados así obtenidos, por si solos no tienen mayor significado; sólo cuando los relacionamos unos con otros y los comparamos con años contables anteriores o con Empresas del mismo sector económico se puede conocer resultados reales, significativos y concretos, para poder realizar un diagnóstico efectivo de la economía de nuestra empresa. Adicionalmente, que permiten evaluar el entorno empresarial de nuestro nicho y verificar tendencias, ventajas y desventajas en nuestros nuevos proyectos.

Cuáles son los indicadores financieros.

Polimeni F, 1997, *“Indicadores de Liquidez: La liquidez de una organización es juzgada por la capacidad para saldar las obligaciones a corto plazo que se han adquirido a medida que éstas se vencen. Se refieren no solamente a las finanzas totales de la empresa, sino a su habilidad para convertir en efectivo determinados activos y pasivos corrientes”*. (p. 108).

Razón Corriente: Activo Corriente

Pasivo Corriente

Polimeni F, 1997, *“Indica la capacidad que tiene la empresa para cumplir con sus obligaciones financieras, deudas o pasivos a corto plazo. Al dividir el activo corriente entre el*

*pasivo corriente, se puede saber cuántos activos corrientes tendremos para cubrir o respaldar esos pasivos exigibles a corto plazo”*. (pág. 107).

Prueba Acida: Activo Corriente – Inventarios

Pasivo Corriente

Revela la capacidad de la empresa para cancelar sus obligaciones corrientes; pero sin contar con la venta de sus existencias, es decir, básicamente con los saldos de efectivo, el producido de sus cuentas por cobrar, sus inversiones temporales y algún otro activo de fácil liquidación que pueda haber, diferente a los inventarios. (Polimeni F, 1997, p. 107).

Capital Neto de Trabajo: Activo Corriente – Inventarios

Pasivo Corriente

Muestra el valor que le quedaría a la empresa, después de haber pagado sus pasivos de corto plazo, permitiendo a la Gerencia tomar decisiones de inversión temporal.

Indicadores de eficiencia:

Polimeni F, 1997, *“Establecen la relación entre los costos de los insumos y los productos de proceso; determinan la productividad con la cual se administran los recursos, para la obtención de los resultados del proceso y el cumplimiento de los objetivos. Los indicadores de eficiencia miden el nivel de ejecución del proceso, se concentran en el Cómo se hicieron las cosas y miden*



*el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso. Tienen que ver con la productividad”.*  
(pág. 108).

Rotación de Inventarios: Costo de Mercancías vendidas

Inventario promedio

Representa las veces que los costos en inventarios se convierten en efectivo o se colocan a crédito.

Inventarios en Existencias: Inventario promedio x 365

Costo de Mercancías vendidas

Mide el número de días de inventarios disponibles para la venta. A menor número de días, mayor eficiencia en la administración de los inventario.

Rotación de Cartera: Ventas a crédito

Cuentas por cobrar promedio

Mide el número de veces que las cuentas por cobrar giran en promedio, durante un periodo de tiempo.

Periodos de Cobro: Cuentas por cobrar promedio x 365

Ventas a crédito

Mide la frecuencia con que se recauda la cartera.

Rotación de Activos: Ventas Netas

Activo Total

Polimeni F, 1997, *“Es un indicador de productividad. Mide cuántos pesos genera cada peso invertido en activo total”*. (pág. 108).

Indicadores de eficiencia

Margen Bruto de utilidad: Utilidad Bruta

Ventas Netas x 100

Por cada peso vendido, cuánto se genera para cubrir los gastos operacionales y no operacionales.

Rentabilidad sobre Ventas: Utilidad Neta

Ventas Netas x100

Es la relación que existe de las utilidades después de ingresos y egresos no operacionales e impuestos, que pueden contribuir o restar capacidad para producir rentabilidad sobre las ventas.

Rentabilidad sobre Activos: Utilidad Bruta

Activo Total

Mide la rentabilidad de los activos de una empresa, estableciendo para ello una relación entre los beneficios netos y los activos totales de la sociedad

Rentabilidad sobre el Patrimonio: Utilidad Neta

Patrimonio

Refleja el rendimiento tanto de los aportes como del superávit acumulado, el cual debe compararse con la tasa de oportunidad que cada accionista tiene para evaluar sus inversiones.

Utilidad por Acción: Utilidad Neta

Número de acciones en circulación

Es otra medida para conocer la eficacia de la administración y entregar a los asociados, herramientas para sus decisiones de aumentar la participación o realizarla.

Índice de Participación en el Mercado: Ventas de la empresa

Ventas totales del sector x 100

Refleja la participación de la empresa en la satisfacción de la demanda de determinado producto

Índice de Crecimiento en Ventas: Ventas del año corriente

Ventas del año anterior x 100

Debe ser coherente con el crecimiento de los Activos y con el crecimiento en volumen y precios.

Índice de Desarrollo Nuevos Productos: Cantidad de productos año corriente

Cantidad de productos año anterior – 1

Este indicador muestra en las empresas industriales, el porcentaje de nuevos productos que está sacando al mercado, tanto por su políticas de diversificación como por las de investigación y desarrollo.

Índice de Deserción de los Clientes: Cantidad de Clientes año corriente

Cantidad de clientes año anterior – 1

Mide la imagen de la empresa ante los clientes.

Indicadores de productividad

Polimeni F, 1997, “*Índice DUPONT: Es una forma de integrar un indicador de rentabilidad con otro de actividad con el propósito de determinar si un rendimiento de inversión es*

*procedente del uso eficiente de los recursos para generar ventas o del margen neto de utilidad que dichas ventas produzcan”*. (pág. 109).

$$\text{Índice de Crecimiento en Ventas: } \frac{\text{Utilidad Neta X Ventas}}{\text{Ventas Activo Total Unidad}} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Activo Total}}$$

Indicadores de endeudamiento

Tienen por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores dentro del financiamiento de la empresa. De la misma manera se trata de establecer el riesgo que incurren tales acreedores, el riesgo de los dueños y la conveniencia o inconveniencia de un determinado nivel de endeudamiento para la empresa.

$$\text{Endeudamiento: } \frac{\text{Pasivo total con terceros}}{\text{Activo Total}}$$

Por cada peso invertido en activos, cuánto está financiado por terceros y qué garantía está presentando la empresa a los acreedores.

$$\text{Autonomía: } \frac{\text{Pasivo total con terceros}}{\text{Patrimonio}}$$

Mide el grado de compromiso del patrimonio de los asociados con respecto al de los acreedores, como también el grado de riesgo de cada una de las partes que financian las operaciones

Índice de Desarrollo de Nuevos Productos: Pasivo corriente

Pasivo Total con Terceros

Se interpreta diciendo que en la medida que se concentra la deuda en el pasivo corriente con un resultado mayor que uno (1) se atenta contra la liquidez, y si la concentración es menor que uno (1) se presenta mayor solvencia y el manejo del endeudamiento es a más largo plazo.

Indicadores de diagnóstico financiero

El diagnóstico financiero es un conjunto de indicadores que, a diferencia de los indicadores de análisis financiero, se construyen no solamente a partir de las cuentas del Balance General sino además de cuentas del Estado de Resultados, Flujo de Caja y de otras fuentes externas de valoración de mercado. Esto conlleva a que sus conclusiones y análisis midan en términos más dinámicos, y no estáticos, el comportamiento de una organización en términos de rentabilidad y efectividad en el uso de sus recursos.

EVA: Utilidad antes de impuestos

(Activos x Costo de Capital)

Se puede afirmar que una empresa crea valor solamente cuando el rendimiento de su capital es mayor a su costo de oportunidad o tasa de rendimiento que los accionistas podrían ganar en otro negocio de similar riesgo. De otra manera, una empresa tiene EVA o genera valor sí cubre los costos de producción o ventas, gastos operacionales y costo de capital y le sobra algo.

Contribución Marginal: Ingresos operacionales – Costos y gastos variables

Es considerado también como el exceso de ingresos con respecto a los costos variables, exceso que debe cubrir los costos fijos y la utilidad o ganancia.

Margen de Contribución: Contribución marginal

Ventas

Determina por cada peso que se efectúe en ventas, que de ello se deja para cubrir los costos y gastos fijos

Punto de Equilibrio: Costos Fijos

Margen de Contribución

Representa el nivel de actividad que permite, gracias al margen realizado (diferencia entre el nivel de ventas y los gastos variables que se derivan implícitamente de este volumen de negocios) poder pagar todas las demás cargas del ejercicio, es decir, los gastos fijos.

EBITDA: Utilidad Operativa + Depreciación + Amortización + Provisiones

Determina las ganancias o la utilidad obtenida por una empresa o proyecto, sin tener en cuenta los gastos financieros, los impuestos y demás gastos contables que no implican salida de dinero en efectivo, como las depreciaciones y las amortizaciones. En otras palabras, determina la capacidad de generar caja en la empresa

$$\text{WACC: } ((\text{Deuda/Activo}) * \text{TIO} * (1 - \text{Imp.})) + (\text{Patrimonio/Activo}) * \text{TI}$$

Mínima rentabilidad que debería generar un activo ó lo que le cuesta a una empresa financiar sus activos.

$$\text{Estructura financiera: Pasivos/Activo y Patrimonio / Activo}$$

Proporción de los activos que están siendo financiados con deuda de terceros o con capital propio.

$$\text{KTNO: CxC + Inventarios - CxP Proveedores}$$

El capital de trabajo neto operativo determina de una manera más acorde con el flujo de operación de la organización, el capital necesario para operar. <https://goo.gl/Hzxgfo>

De esta manera, se puede visualizar que como no se cuenta con igual de condiciones laborales, existe poco desempeño laboral esto es consecuencia a la poca estimulación laboral de



varios trabajadores, sin dejar que los que si tiene estos beneficios ya por muchos años, es decir, que su vida laboral ha sido en un promedio de 15 años, lo que también, la estimulación laboral es baja, y aun así los estados financieros de la Empresa de Licores de Cundinamarca no se ha visto afectada, lo que se puede determinar que al analizar los estados financieros podríamos tener un concepto claro si para la empresa es financieramente viable el reconocimiento de los beneficios, por lo tanto para poder hacer el análisis y desarrollo se van a tener los siguientes conceptos

Costos.

Según Ricardo Billene en su libro *Análisis de Costos* (1999), muestra que la definición de costos se aplica desde la antigüedad de manera empírica, ya en los filósofos griegos más conocidos se puede obtener un concepto de costos más concreto cuando hablaban de “economía” Ricardo B, 1999, refiriéndose a ella como la “administración del hogar”, (pág. 85) lo que el autor daba a entender con la concepción de los filósofos griegos era que detrás de lo que abarcaba la economía y la administración del hogar es el manejo óptimo de los recursos, la relación del concepto de costos que el autor hace con palabras como, escases, sacrificios, riesgo y aprovechar al máximo, es su concepción de los costos ya sea en una empresa o en el manejo financiero personal en donde el aprovechamiento óptimo de los recursos implica un sacrificio de no obtener cosas que se quiere en el momento, si no de trabajar con la escasez que tiene para acceder a lujos, utilidades o beneficios en un futuro.

Los costos se clasifican en fijos y variables, para el caso de la empresa de Licores de Cundinamarca nos referimos a la aplicación de unos costos fijo que la empresa tendría que incurrir para acobijar a las personas que no pertenecen a la convención.

#### Costos Fijos.

Cuevas, 2001, *“Se entiende por costos fijos, los costos que tienen relación directa con la actividad económica y en la siguiente referencia lo confirma el libro contabilidad de costos “permanecen constantes en su magnitud independientemente de los cambios en el nivel de actividad” (pág.22).*

#### Costos variables

Enciclopedia financiera *“Los costos variables son los gastos que cambian en proporción a la actividad de una empresa. El costo variable es la suma de los costos marginales en todas las unidades producidas. Así, los costos fijos y los costos variables constituyen los dos componentes del costo total.*

*Los costos variables se denominan a veces a nivel de unidad producida, ya que los costos varían según el número de unidades producidas”.*

(<http://www.encyclopediainanciera.com/definicion-costos-variables.html>). Los costos variables como son los componentes del costo total, de esta manera se puede cuantificar la unidad

producida, y al tener este margen de información podemos tomar decisiones efectivas frente a la producción.

### Análisis financiero

Con esta herramienta se analiza los estados de resultado de la compañía para determinar el estado en el que se encuentra la empresa como lo enuncia José Ramón Valls Pinòs (1999) *“estabilidad financiera. La coherencia entre empleo de fondos y captación de recursos evita tener que optar por soluciones de alto costo, que a menudo comprometen los beneficios de la compañía, o tener que hacer frente a situaciones más duras que puedan llegar a comprometer su futuro”* (pág. 92) es claro el autor en afirmar la importancia de saber la estabilidad financiera y la administración eficiente de los recursos para mitigar el riesgo de compromiso a que la empresa no pueda responder con las obligaciones que presenta.

Otra faceta que plantea el autor dentro del concepto de análisis financiero es José Ramón Valls Pinos (1999) *“Desarrollo equilibrado que permita dotar a la compañía de una estructura financiera adecuada al medio y largo plazo, con los menores costes posibles, aprovechamiento óptimo de recursos y consecución del mayor beneficio posible”* (pág. 92), el objetivo en la ejecución de esta herramienta de análisis financiero es, trabajar con los menores costos posibles y esto se da cuando se distribuye de manera óptima los recursos a las áreas que compone la compañía, la estructura de fijación y cumplimiento de metas hace que la empresa trabaje a un ritmo determinado para alcanzar el objetivo.

## 8. Metodología:

La metodología de este proyecto se basa en la toma de variables que implican el funcionamiento de los beneficios que contiene la Convención Colectiva de Trabajo Vigente 1997-1999, de esta manera la investigación y las técnicas de liquidación de estas variables y/o beneficios tienen un procedimiento, es decir que cada liquidación de cada variable no aplica para todas las variables, los porcentajes varían, por lo tanto la indagación de cada una de ellas, nos llevara un resultado preciso, ya que la información de nómina arroja los valores de cada uno de los trabajadores al cual se le aplica a cada uno y con cada beneficio adquirido según la Convención Colectiva.

De esta manera el proyecto se realizara con base a datos reales y también con personas que tienen este tipo de beneficios actualmente, como también se mostrara que existen personas que figuran como trabajadores Oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca que no cuentan con los mismo beneficios, si bien es cierto, todos aquellos cumplen con una misma contratación que ha venido realizado la empresa en su momento de contratación.

Lo importante de la investigación es la metodología que se pretende utilizar, para esto se necesita el número de personas que trabajan en la empresa, datos de nómina, como son sueldos, como eje principal la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, el Acuerdo del 6 de diciembre de año 2000, estos documentos tendrán como objetivo de tener una proyección financiera adecuada, para dar un resultado positivo o negativo para la Empresa de Licores de Cundinamarca.

## Desarrollo objetivos específicos

- Análisis de los beneficios que contiene la convención colectiva

La Convención Colectiva de Trabajo Vigente (CCTV), determina los beneficios que pacto con la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC) desde hace más de 50 años, sin embargo esta convención colectiva a través del tiempo ha generado modificaciones, es decir ha limitado algunos artículos como es el de educación para los hijos ” *CCTV 1997 – 1999, art, 31, “para los hijos de sus trabajadores que cursen en el país estudios diurnos universitarios, de secundaria, de capacitación o carreras intermedias, sufragando el cien por ciento 100% de lo que el trabajador debe cancelar por concepto de pensión mensual”, (pág. 13)*. Cabe resaltar, que la última modificación que ha tenido la Convención Colectiva fue en el año de 1997, con una duración de dos (2) años hasta 1999, pero esta Convención al no presentar modificación o pliego de peticiones, se prorroga de manera automática, por eso tiene como referencia que es la Convención Colectiva de Trabajo Vigente 1997-1999, sin embargo, en el año 2000, la convención colectiva tiene un acuerdo, que quiere decir que es una reforma, pero sin reemplazar lo que está escrito en la convención colectiva, sino que amplía o cambia los beneficios en algunos artículos de ella, por lo tanto, los trabajadores que están beneficiados han gozado de las ventajas y así mejoran su calidad de vida.

Según lo pactado en la Convención Colectiva *ACUERDO, 2000 “(...) que será aplicable a todos y a cada uno de los trabajadores oficiales de la Empresa de Licores de Cundinamarca,*

*sindicalizados, o no, vinculados actualmente por contrato a término fijo indefinido o que se vinculen a ella mediante a esta misma relación contractual”.*(pág. 8)

Esto señala quienes son lo que los beneficiarios son los empleados Oficiales y tienen derecho a gozar de lo pactado en la Convención Colectiva, y el Acuerdo del 6 de diciembre de año 2000 limita o excluye a los próximos trabajadores que ingresen en la Empresa de Licores de Cundinamarca, Clausula Decima: modifica el artículo 87 de la Convención Colectiva y queda en común acuerdo las dos partes una es la Empresa de Licores de Cundinamarca y el otro es el sindicato (SINALATRALIC) en representación de los trabajadores de la misma empresa:ACUERDO, 2000“(…) *que corresponden a derechos adquiridos por los trabajadores oficiales vinculados laboralmente a la Empresa a la firma del mismo, sindicalizados o no, regirán únicamente para estos*”(pág. 8). Según este acuerdo excluye a las personas que han sido contratadas después del año 2000.

Posterior a la firma de este acuerdo, los empleados que no están acobijados por la convención colectiva se adhieren a la cláusula 51 en donde dice que CCTV, 1997-1997, “*A los trabajadores que se vinculen a la Empresa con posterioridad a la firma del presente acuerdo, sindicalizados o no, les será aplicable exclusivamente lo dispuesto en la cláusula 51 de la convención colectiva (1997- 1999)y lo pactado en este en su cláusula novena en los demás aspectos, les será aplicable lo dispuesto por la ley*”.(Pago, 19). Esta cláusula queda en común acuerdo las dos partes una es la Empresa de Licores de Cundinamarca y el otro es el sindicato (SINALATRALIC) en representación de los trabajadores de la misma empresa

El único beneficio de la convención al cual tiene acceso todos los empleados de la compañía es el que se contempla en el siguiente artículo “Auxilio de alimentación: Convención Colectiva de Trabajo de Vigente, 1999, art. 51, “*la empresa continuara suministrando....*” (pag19)

Dentro del proceso de apelar por la cobertura de la convención colectiva a todos los empleados de la compañía deben gozar de la misma igualdad de derechos “Constitución Política de Colombia, 1993. Art. 13”. Aquí la ley muestra explícitamente que cualquier persona perteneciente al gobierno nacional tiene derecho a gozar de la igualdad sin importar sus condiciones, lo que se hace relación a la compañía en seguir los lineamientos de la norma legal y adaptarla a la norma interna de trabajo para que se cumpla y haya bienestar en todos los integrantes de la compañía.

Otro argumento que por el cual, se vela igualdad de bienestar esta argumentada en la constitución política de Colombia con el siguiente artículo

“Constitución Política de Colombia, 1993, ya que CCVT 1997 – 1999, art, 471, “*EXTENSION A TERCEROS, Modificado por el art. 38, Decreto 2351 de 1965*”. Claramente se cumple el dicho de “la mayoría gana” (pág. 105), y este caso aplica a favor de las personas que no pertenecen a la convención colectiva ya que más de la tercera parte de la empresa gozan de estos beneficios.

TABLA DE BENEFICIOS	
	ACUERDO DEL AÑO 2000 - CLAUSULA TERCERA: SUBSIDIO PARA EL SOSTENIMIENTO Y TRANSPORTE DE LOS HIJOS:
1	EDUCACION MEDIA 7 (SMLV)
2	TECNICAS / UNIVERSITARIAS 8 (SMLV)
3	ESTUDIOS ESPECIALES 8 (SMLV)
4	TRANSPORTE 2(SMLV)*AÑO
5	ACUERDO DEL AÑO 2000 - CLAUSULA CUARTA - SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
6	ACUERDO DEL AÑO 2000 - CLAUSULA QUINTA: PRESTAMOS DE VIVIENDA – FONDO DE VIVIENDA:
7	ACUERDO DEL AÑO 2000 - CLAUSULA QUINTA: PRESTAMOS DE VIVIENDA – FONDO DE VIVIENDA mas intereses
	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: Indemnización por despido sin justa causa: (art. 18),
8	MENOS DE 1 AÑO (PAGO DE 60 DIAS DE SALARIO)
9	DE 1 AÑO A 5 AÑOS (PAGO DE 65 DIAS DE SALARIO POR UN AÑO Y LOS SIGUIENTES 20 DIAS POR AÑO)
10	DE 5 AÑO A 10 AÑOS (PAGO DE 65 DIAS DE SALARIO POR UN AÑO Y LOS SIGUIENTES 27 DIAS POR AÑO)
11	DE 10 AÑOS (PAGO DE 65 DIAS DE SALARIO POR UN AÑO Y LOS SIGUIENTES 40 DIAS POR AÑO)
12	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: Recargo Nocturno: (art, 23),
13	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: BECAS (art 31).
14	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: INCUMPLIMIENTO DEL SERVICIO MÉDICO INTEGRAL: (art 36).
	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: SEGURO DE VIDA, (art 37).
15	MUERTE NATURAL - 22 MESES DE SALARIO POR MENOS DE 15 AÑOS LABORADOS
16	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PRESTAMO ORDINARIO, (art 40).
17	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PAGO DE INCAPACIDADES:(art 44).
18	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: AUXILIO DE ALIMENTACION, (art, 51)
19	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: AUXILIO DE DEFUNCION, (art, 53),
20	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: AUXILIO DE MATERNIDAD, (art, 54)
21	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: AUXILIO FAMILIAR, (art, 55)
	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PRIMA DE ANTIGÜEDAD, (art, 65),
22	100%*4 AÑOS
23	130%*8 AÑOS
24	150%*12 AÑOS
25	170%*16 AÑOS
26	190%*20 AÑOS
27	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PRIMA DE COSTO DE VIDA, (art, 66),
28	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PRIMA EXTALEGAL DE NAVIDAD, (art, 68),
29	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: PRIMA DE VACACIONES, (art, 69),
30	CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO VIGENTE: INCREMENTO SALARIAL POR ANTIGÜEDAD, (art, 77)



- Determinar el costo de las prestaciones que hacen parte de Convención Colectiva Vigente.

La siguiente tabla determina todos los beneficios de la convención colectiva y su costo por persona, es de aclarar que no todos los empleados que hacen parte de la convención utilizan todos los beneficios.





## Estados financieros

La proyección de los siguientes estados financieros se realizó con el promedio de la variación de entre periodos, los rubros afectados para la proyección son los que más movimiento presenta, y los que más contribuyen al desarrollo de la actividad económica de la compañía, este incremento de variación porcentual es bajo, frente al crecimiento de componentes de la economía como la canasta familiar, que va de acuerdo con el índice de precios al consumidor, en el caso de la ELC es conveniente proponer un crecimiento porcentual bajo, para que la meta sea mucho más alcanzable.

	<b>Balance General</b> (miles de pesos)					
	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
<b>Auditado</b>	<b>proyectado</b>	<b>Auditado</b>	<b>Auditado</b>	<b>Auditado</b>	<b>Auditado</b>	<b>Auditado</b>
<b>Activo Corriente</b>						
Caja y Bancos	11.840	11.478	12.632	8.693	17.371	12.976
- Clientes						
Deudores Comerciales	68.880	66.777	54.292	39.542	32.166	33.351
Inventario	23.610	22.889	24.724	24.371	24.054	21.625
Activos Diferidos						
Otros Activos Corrientes	56.290	53.474	47.258	43.293	111.522	408
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>160.620</b>	<b>154.618</b>	<b>138.906</b>	<b>115.899</b>	<b>185.113</b>	<b>68.360</b>
<b>Activo Fijo</b>						
Propiedad Planta y Equipo	100.318	97.255	26.042	28.065	29.441	30.219
Inversiones	349	349	349	349	349	359
Otros Activos a Largo Plazo	83.210	83.210	152.524	117.178	48.141	155.332
<b>Total Activos LP</b>	<b>183.877</b>	<b>180.814</b>	<b>178.915</b>	<b>145.592</b>	<b>77.931</b>	<b>185.910</b>
<b>Total ACTIVO</b>						
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>344.497</b>	<b>335.432</b>	<b>317.821</b>	<b>261.491</b>	<b>263.044</b>	<b>254.270</b>

<b>Pasivo Corriente</b>						
Obligaciones Financieras	-	-	-	-	-	183
Cuentas por Pagar CP	24.111	23.375	18.239	18.050	22.792	32.000
Obligaciones Laborales	9	9	24	9	-	396
Estimados y Provisiones	5.804	5.804	3.166	627	588	-
Otros Pasivos a Corto Plazo	8	8	288	354	688	331
<b>Total Pasivo Corriente</b>	<b>29.932</b>	<b>29.196</b>	<b>21.717</b>	<b>19.040</b>	<b>24.068</b>	<b>32.910</b>
<b>Pasivo a Largo Plazo</b>						
Estimados y Provisiones LP	123.854	114.954	107.105	96.562	86.288	75.961
Otros Pasivos LP	-	-	-	-	-	-
<b>Pasivos a Largo Plazo</b>	<b>123.854</b>	<b>114.954</b>	<b>107.105</b>	<b>96.562</b>	<b>86.288</b>	<b>75.961</b>
<b>Total PASIVO</b>						
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>153.786</b>	<b>144.150</b>	<b>128.822</b>	<b>115.602</b>	<b>110.356</b>	<b>108.871</b>
<b>Patrimonio</b>						
Acciones Preferenciales						
Capital	46.987	46.987	46.987	44.483	39.914	36.292
Superavit de Valorizaciones	82.852	82.852	82.852	47.520	47.520	47.536
Otras Reservas	12.723	12.723	12.723	12.723	12.723	12.723
Revalorizacion del Patrimonio	18.189	18.189	18.189	19.338	20.487	21.636
Utilidades del Ejercicio	17.278	17.438	18.945	12.520	22.845	18.114
Utilidades Retenidas	3.377	3.789				
Otro Patrimonio	9.304	9.304	9.304	9.304	9.198	9.098
<b>Total Patrimonio Neto</b>	<b>190.710</b>	<b>191.282</b>	<b>189.000</b>	<b>145.888</b>	<b>152.687</b>	<b>145.399</b>
<b>Total PASIVO y PATRIMONIO</b>						
<b>Total Pasivo y Patrimonio</b>	<b>344.497</b>	<b>335.432</b>	<b>317.822</b>	<b>261.490</b>	<b>263.043</b>	<b>254.270</b>

<b>ESTADO DE RESULTADOS</b> (miles de pesos)						
	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
<b>Estado Financiero</b>		<b>Auditado</b>	<b>Individual</b>	<b>Individual</b>	<b>Individual</b>	<b>Individual</b>
<b>Fuente</b>		<b>CGN</b>	<b>CGN</b>	<b>CGN</b>	<b>CGN</b>	<b>VARIACION PROMEDIO</b>
<b>VARIACION</b>	3,15%	10,72%	9,52%	-8,58%	0,94%	<b>3,15%</b>
<b>Ventas</b>	124.715	<b>120.907</b>	<b>109.204</b>	<b>99.707</b>	<b>109.070</b>	<b>108.053</b>
Costo de venta	53.855	52.211	46.740	44.533	50.689	46.506
<b>Utilidad Bruta</b>	<b>70.860</b>	<b>68.696</b>	<b>62.464</b>	<b>55.174</b>	<b>58.381</b>	<b>61.547</b>
Gastos Generales y de Administración	49.746	47.764	41.467	37.587	36.135	42.157
Gastos de Ventas	11.161	10.820	8.860	8.634	7.079	10.063
<b>Utilidad Operacional</b>	<b>9.952</b>	<b>10.112</b>	<b>12.137</b>	<b>8.953</b>	<b>15.167</b>	<b>9.327</b>
<b>Gastos No Operacionales / Financieros</b>						
<b>Total Ingresos No Operacionales</b>	9.647	<b>9.647</b>	<b>8.622</b>	<b>5.383</b>	<b>9.034</b>	<b>10.708</b>
<b>Total Gastos No Operacionales</b>	2.321	<b>2.321</b>	<b>1.814</b>	<b>1.815</b>	<b>1.356</b>	<b>1.921</b>
<b>Utilidad Antes de Impuestos</b>	<b>17.278</b>	<b>17.438</b>	<b>18.945</b>	<b>12.521</b>	<b>22.845</b>	<b>18.114</b>
<b>Impuestos y Otros</b>						
Impuesto de Renta						
<b>Utilidad Neta</b>						
<b>Utilidad Neta</b>	<b>17.278</b>	<b>17.438</b>	<b>18.945</b>	<b>12.521</b>	<b>22.845</b>	<b>18.114</b>

En estos estados financieros se evidencia de una manera muy superficial la magnitud creciente o decreciente de los rubros que compone los estados financieros, en los totales se puede evidenciar a simple vista la distribución de carga que tiene la compañía respecto al activo, pasivo y patrimonio.

- Proyectar estos costos para los servidores públicos que no cuentan con los beneficios.

### Análisis vertical y horizontal

El objetivo de este análisis es identificar la participación de cada rubro sobre el total, esto con el fin de indagar la razón por la cual, el rubro cuenta con una participación mayor, por consiguiente, la gestión a realizar es, buscar que factores influyen en su participación y tomar decisiones en pro de la eficiencia del rubro con alta participación, esto es respecto al análisis vertical. El análisis horizontal es usado para determinar las variaciones que ha tenido la compañía entre periodos, esta herramienta permite saber si la compañía ha crecido en el desempeño de su actividad o si por el contrario hay una tendencia negativa y crear estrategias de contingencia para contribuir al desempeño efectivo de la empresa.

## ANALISIS VERTICAL Y HORIZONTAL

Auditado	2016		2015		2014		2013		2012		2011	
	HORIZONTAL	VERTICAL	HORIZONTAL	VERTICAL	HORIZONTAL	VERTICAL	HORIZONTAL	VERTICAL	HORIZONTAL	VERTICAL	VERTICAL	
<b>Activo Corriente</b>												
Caja y Bancos	3,15%	3%	-9,14%	3%	45%	4,0%	-50%	3%	34%	7%	5%	
- Clientes		0%		0%		0,0%		0%		0%	0%	
Deudores Comerciales	3,15%	20%	23,00%	20%	37%	17,1%	23%	15%	-4%	12%	13%	
Inventario	3,15%	7%	-7,42%	7%	1%	7,8%	1%	9%	11%	9%	9%	
Activos Diferidos		0%		0%		0,0%		0%		0%	0%	
Otros Activos Corrientes	5,27%	16%	13,15%	16%	9%	14,9%	-61%	17%	27234%	42%	0%	
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>3,88%</b>	<b>47%</b>	<b>11,31%</b>	<b>46%</b>	<b>20%</b>	<b>43,7%</b>	<b>-37%</b>	<b>44%</b>	<b>171%</b>	<b>70%</b>	<b>27%</b>	
<b>Activo Fijo</b>		0%		0%		0,0%		0%		0%	0%	
Propiedad Planta y Equipo	3,15%	29%	273,45%	29%	-7%	8,2%	-5%	11%	-3%	11%	12%	
Inversiones	0,00%	0%	0,00%	0%	0%	0,1%	0%	0%	-3%	0%	0%	
Otros Activos a Largo Plazo	0,00%	24%	-45,44%	25%	30%	48,0%	143%	45%	-69%	18%	61%	
<b>Total Activos LP</b>	<b>1,69%</b>	<b>53%</b>	<b>1,06%</b>	<b>54%</b>	<b>23%</b>	<b>56,3%</b>	<b>87%</b>	<b>56%</b>	<b>-58%</b>	<b>30%</b>	<b>73%</b>	
<b>Total ACTIVO</b>		0%		0%		0,0%		0%		0%	0%	
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>2,70%</b>	<b>100%</b>	<b>5,54%</b>	<b>100%</b>	<b>22%</b>	<b>100,0%</b>	<b>-1%</b>	<b>100%</b>	<b>3%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Pasivo Corriente</b>												
Obligaciones Financieras		0%		0%		0%		0%	-100%	0%	0%	
Cuentas por Pagar CP	3,15%	16%	28,16%	16%	1%	14%	-21%	16%	-29%	21%	29%	
Obligaciones Laborales	3,15%	0%	-62,50%	0%	167%	0%		0%	-100%	0%	0%	
Estimados y Provisiones	0,00%	4%	83,32%	4%	405%	2%	7%	1%		1%	0%	
Otros Pasivos a Corto Plazo	0,00%	0%	-97,22%	0%	-19%	0%	-49%	0%	108%	1%	0%	
<b>Total Pasivo Corriente</b>	<b>2,52%</b>	<b>19%</b>	<b>34,44%</b>	<b>20%</b>	<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>-21%</b>	<b>16%</b>	<b>-27%</b>	<b>22%</b>	<b>30%</b>	
<b>Pasivo a Largo Plazo</b>		0%		0%		0%		0%		0%	0%	
Estimados y Provisiones LP	7,74%	81%	7,33%	80%	11%	83%	12%	84%	14%	78%	70%	
Otros Pasivos LP		0%		0%		0%		0%		0%	0%	
<b>Pasivos a Largo Plazo</b>	<b>7,74%</b>	<b>81%</b>	<b>7,33%</b>	<b>80%</b>	<b>11%</b>	<b>83%</b>	<b>12%</b>	<b>84%</b>	<b>14%</b>	<b>78%</b>	<b>70%</b>	
<b>Total PASIVO</b>		0%		0%		0%		0%		0%	0%	
<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>6,69%</b>	<b>100%</b>	<b>11,90%</b>	<b>100%</b>	<b>11%</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Patrimonio</b>												
Acciones Preferenciales												
Capital	0,00%	25%	0,00%	25%	6%	25%	11%	30%	10%	26%	25%	
Superavit de Valorizaciones	0,00%	43%	0,00%	43%	74%	44%	0%	33%	0%	31%	33%	
Otras Reservas	0,00%	7%	0,00%	7%	0%	7%	0%	9%	0%	8%	9%	
Revalorizacion del Patrimonio	0,00%	10%	0,00%	10%	-6%	10%	-6%	13%	-5%	13%	15%	
Utilidades del Ejercicio	-0,91%	9%	-7,95%	9%	51%	10%	-45%	9%	26%	15%	12%	
Utilidades Retenidas		2%		2%		0%		0%		0%	0%	
Otro Patrimonio	0,00%	5%	0,00%	5%	0%	5%	1%	6%	1%	6%	6%	
<b>Total Patrimonio Neto</b>	<b>-0,30%</b>	<b>100%</b>	<b>1,21%</b>	<b>100%</b>	<b>30%</b>	<b>100%</b>	<b>-4%</b>	<b>100%</b>	<b>5%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	
<b>Total PASIVO y PATRIMONIO</b>												
<b>Total Pasivo y Patrimonio</b>	<b>2,70%</b>		<b>5,54%</b>		<b>22%</b>		<b>-1%</b>		<b>3%</b>			



### Ranking sector publico licorero

En la siguiente tabla se muestra la posición en la que se encuentra la ELC de acuerdo a la ejecución de ventas, en años anteriores su posición oscila entre el tercer y segundo puesto, esto demuestra que la ELC es una compañía que tiene una gran contribución en el sector y que es una empresa potencial para tener la ampliación de cobertura y abarcar el mercado con mayores ventas, gracias al goodwill que maneja la hace más potencial

<b>Empresas</b>	<b># (7)</b>	<b>2015</b>	<b># (9)</b>	<b>2014</b>	<b># (8)</b>	<b>2013</b>	<b># (7)</b>	<b>2012</b>	<b># (9)</b>	<b>2011</b>
EMPRESA DE LICORES DE CUNDINAMARCA	1º	120.907	2º	109.204	3º	99.707	2º	109.070	2º	108.053
INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS	2º	119.478	3º	104.039	2º	116.638	3º	105.564	3º	107.602
INDUSTRIA LICORERA DEL CAUCA	3º	36.201	5º	37.254	5º	29.962	4º	30.616	5º	30.739
INDUSTRIA LICORERA DEL VALLE DEL CAUCA	4º	27.245	4º	66.204	4º	71.877		-	4º	83.379
U.A.E. UNIDAD DE LICORES DEL META	5º	10.056	6º	8.564	6º	12.609	5º	10.688	6º	11.109
FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA	6º	8.441	7º	6.784	7º	4.548	6º	4.399	9º	-
EMPRESA DE LICORES DEL CAQUETÁ - EN LIQUIDACIÓN	7º	45	9º	9		-		-	8º	732
FÁBRICA DE LICORES DE ANTIOQUIA		-	1º	485.613	1º	472.293	1º	467.179	1º	925.688
COMERCIALIZADORA E INTRODUCTORA DE LICORES DE RISARALDA - EN LIQUIDACIÓN		-	8º	1.306	8º	1.081	7º	975	7º	1.069

## Análisis financiero

Esta herramienta es de suma importancia ya que permite determinar el diagnóstico de la empresa por medio del análisis de cada uno de los rubros y la evaluación de eficiencia dentro del desarrollo de la actividad económica.

### INDICADORES FINANCIEROS

Indicadores promediados	SECTOR PROMEDIO	2016	2015	2014
<b>Tamaño</b>	<b>2015</b>	<b>ELC</b>	<b>ELC</b>	<b>ELC</b>
<b>Ventas</b>	<b>46.053</b>	<b>124.715</b>	<b>120.907</b>	<b>109.204</b>
Utilidad	<b>(2.645)</b>	17.278	17.438	18.945
Patrimonio	<b>56.488</b>	190.710	191.282	189.000
<b>Rentabilidad</b>				
Utilidad Neta / Ventas	<b>-5,74%</b>	13,85%	14,42%	17,35%
Rentabilidad de Activos	<b>-2,1%</b>	5,02%	5,20%	5,96%
Utilidad Neta / Patrimonio	<b>-4,7%</b>	9,06%	9,12%	10,02%
Utilidad Operacional / Ventas	<b>-10,7%</b>	7,98%	8,36%	11,11%
<b>Endeudamiento</b>				
Endeudamiento	<b>55,4%</b>	44,6%	43,0%	40,5%
Pasivo Total / Ventas	<b>152,5%</b>	123,31%	119,22%	117,96%
pasivo corriente/pasivo total	<b>31,7%</b>	17%	20%	16,86%
<b>Eficiencia</b>				
Rotación de Cobro	<b>175</b>	198,8	198,83	179
Rotación de Inventario	<b>274</b>	160,01	160,01	190
<b>Liquidez</b>				
Ratio Corriente	<b>3,09</b>	5,37	5,30	6,4
Prueba Acida	<b>2,17</b>	1,11	1,15	5,26
Capital de Trabajo	<b>46.566</b>	130.687	125.422	117.190

Indicadores de eficiencia y participaciones destacadas en los rubros.

La proyección de los estados financieros al año 2016 se hizo con base al promedio de las variaciones entre periodos de 2011 a 2015, se le aplica este crecimiento porcentual a los rubros que más movimiento tienen durante un periodo fiscal, los otros rubros se dejan con el valor presentado el año anterior, a continuación se tomara el análisis del año proyectado y se harán comparaciones frente al comportamiento promediado del sector, donde se presentan novedades en las siguiente áreas:

#### Indicadores de eficiencia

La rotación de cartera de la ELC presenta una recuperación de cartera cada 198 días para el año 2015 y 2016, esto se debe a la falta de eficiencia en la gestión de cobro de cartera, este rubro desde el año 2011 ha venido tomando una participación incremental, esto significa que puede haber características negativas que hace que su participación aumente. Frente al promedio del sector, la ELC recupera la cartera un poco más rápido, ya que el sector tiene una recuperación cada 175 días, se sugiere plantear estrategias que permita la recuperación de cartera de manera más rápida, ya que esto permite que esos recursos recaudados se puedan depositar en herramientas que generen más eficiencia y rentabilidad, lo que también hace que esta gestión de la empresa se caracterice frente al promedio del sector.

### Rotación de inventarios.

Si bien, en el análisis vertical este rubro tiene una participación de apenas el 7% es de resaltar que la rotación frente al sector es buena, ya que la ELC rota sus inventarios cada 160 días y el sector cada 274 días. No obstante, la empresa podría evaluar el desarrollo de una estrategia de cobertura en otras zonas del país para que la rotación de estos inventarios disminuya, lo que va impactar en las ventas y obligaría a la empresa a producir más. Es importante acotar que dentro del ranking que compone el sector, la ELC se encuentra en el primer lugar en cuanto a ventas para el año 2015, lo que significa que su producto es bien demandado y que la viabilidad de aumentar la cobertura podría ser buena.

Otros rubros del activo que tienen participación relevante son, propiedad planta y equipo (29%), y otros activos de largo plazo (24%), en general es bueno ya que la empresa tiene un respaldo sólido en caso dado que tenga que cubrir todos sus pasivos, pero si es importante evaluar si hay activos que no generen suficiente rentabilidad frente a la utilidad operacional, es decir, validar si hay activos obsoletos que tienen poca relación con el desarrollo operacional de la compañía.

En el pasivo, el rubro más destacado fue el de pasivos de largo plazo, con una participación del 81% sobre el total del pasivo, su connotación es debido a los costos relacionados con los

beneficios de la convención colectiva, uno de los costos que se incluyen allí como provisión es el crédito para vivienda, crédito ordinario, y auxilios educativos, de defunción, maternidad e incapacidad entre otros. Ya que no todos los empleados tienen estos beneficios, la empresa debe tener esa provisión a disposición del empleado cuando este lo requiera.

En el estado de resultados se evidencia que los rubros que más participación tiene son los que tienen que ver directamente con la operación y son el costo de ventas y gastos generales de administración, en esta cuenta se registra otros costos de la convención colectiva que si se aplican anualmente para todos los empleados, entre ellos están las primas de navidad, prima de costo de vida, prima de antigüedad, vacaciones extralegales, auxilio de transporte extralegal, por esta razón este rubro tiene participación significativa dentro del p y g.

#### Indicadores de endeudamiento

El endeudamiento sobre el activo no se considera riesgoso, ya que de los activos que compone la compañía el 44% es afectado por el total de los pasivos, esto quiere decir que en caso dado, si se presenta un evento en donde la compañía tenga que cubrir todas sus obligaciones, la totalidad del activo tiene la capacidad de responder y aun así queda con casi un 56% de esos activos para seguir operando. Se evidencia que en el sector el 55.4% de pasivos afectan la totalidad del activo, a pesar de esto la ELC tiene una ventaja y es que no presenta obligaciones de apalancamiento con sector bancario, esto la hace auto sostenible frente al sector. Esto se afirma

porque el sector si presenta una alta participación de pasivos corrientes sobre el pasivo total de 31.7%, posiblemente ese incremento de participación se puede dar a las obligaciones financieras, ventaja que tiene la ELC frente al sector ya que su concentración de obligación a corto plazo es de 17% para la proyección del año 2016.

#### Indicadores de liquidez

La ELC presenta un buen respaldo en caso dado que tuviese que cubrir sus pasivos corrientes ya que por cada peso que debe, la ELC tiene 5.37 pesos para respaldarlo, lo cual la hace lo suficiente sólida, esto es bueno porque su reputación en cuanto al pago de sus obligaciones no será vulnerada pero en parte puede llegar a tener aspectos negativos si se ve de la perspectiva en tener recursos parqueados que no sean eficientes, si se descuentan los inventarios a la totalidad de los activos tendrá 1.11 pesos para cubrir 1 peso del pasivo, esto indica que la participación de los inventarios sobre los activos es importante, lo que se sugiere aumentar la rotación de estos para generar efectivo más rápido.

En cuanto al capital de trabajo se evidencia que, la ELC después de cubrir sus pasivos circulantes cuenta con una diferencia a favor de 130.687 millones de pesos, y tiene una variación frente al capital de trabajo del sector del 181%, esta gestión es buena ya que aquí se evidencia la ventaja de no tener carga en obligaciones financieras y en la eficiencia de recuperación de cartera frente al sector.

## Indicadores de rentabilidad

Estos indicadores reflejan lo mucho o lo poco que rentan la utilidad sobre áreas de la empresa como lo es el patrimonio, activos, ventas, utilidad operacional entre otros, si bien, la empresa en términos de rentabilidad va a la par con los indicadores que refleja el sector es necesario reestructurar el funcionamiento de algunas áreas para que genere más rentabilidad.

La rentabilidad que genera la ELC sobre las ventas es de 13.85% y el sector renta en un ----- 5.74%, esto indica la eficiencia en la operación de los rubros que contribuyen a la generación de ventas, lo que quiere decir que la ELC muestra eficiencia en esta gestión al igual que la utilidad operacional sobre las ventas con un 7.98% de rentabilidad frente -10.7% de rentabilidad que da el sector.

La rentabilidad sobre el patrimonio y los activos que tiene la ELC frente al sector es buena ya que esta rentabilidad de la ELC sobre los activos es de 5.02% y la del sector es de -2.1%, esto muestra que los activos del sector son menos eficientes en su operación para producir 46.000 millones en ventas. Aunque sea una desventaja para el sector, es de recalcar que aumenta grandes oportunidades para trabajar en la eficiencia de los activos que posee, se sugiere reevaluar con detalle que activos no les genera rentabilidad a la compañía.

Algo similar sucede con la rentabilidad de ventas sobre el patrimonio ya que para el año 2015 tuvo una rentabilidad del 9.06% y el sector está rentando un -4.7%, si bien, la diferencia es importante por eso es de suma importancia que la ELC este a la vanguardia de los acontecimientos que sucedan en el sector para que no pierda competitividad

La Empresa de licores de Cundinamarca, de acuerdo a este análisis de los estados financieros y proyecciones, evidencia que el incremento de los costos propuestos inicialmente en el proyecto si se podrían incluir por las siguientes razones:

Capital de respaldo

Flujo de efectivo considerable

Oportunidad de ampliación de cobertura

Empresa que ocupa el segundo lugar en el ranking de mejores ventas dentro del sector publico licorero.

Rentabilidad: aunque la rentabilidad de la ELC no es acorde con la rentabilidad del sector, la compañía sigue generando rentabilidad con la inclusión de estos costos.

El trabajo que necesita la ELC para que su rentabilidad aumente esta en, reorganizar los bienes que tiene, dentro de ellos está el flujo de caja; lo bueno no es tanto el volumen que genera



el flujo de caja final, esto si habla bien de la empresa pero el uso ocioso de esos recursos es uno de los factores que le quita rentabilidad a la empresa, la sugerencia es ubicar todos estos recursos en herramientas que generen más eficiencia para la compañía, el rubro de propiedad, planta y equipo debe ser estudiado para ver que objetos hay obsoletos y que objetos no representan eficiencia para la empresa, esto con el fin de tener activos que realmente representen rentabilidad a la compañía. Para mejorar la rentabilidad sobre el patrimonio, se sugirió anteriormente la gestión a realizar con el rubro de superávit por valorizaciones, claro está que al disminuir algunos activos de largo plazo que tenga que ver con propiedades planta y equipo, automáticamente este rubro del patrimonio disminuirá por la relación que tienen.

Otro factor de mayor importancia que tiene la ELC es la oportunidad de agrandar la cobertura, su competitividad se ve reflejada en el puesto que ocupa en el ranking de mejores ventas dentro del sector publico licorero, ese es un motivo más para generar más ventas y por ende más utilidades.

La calidad de vida de una persona se ve reflejada en el progreso en su familia, formación académica, formación laboral y estabilidad económica, la inclusión de estos costos tiene un trasfondo más allá de los cálculos monetarios, y es que hay un beneficio en las dos partes acerca de la estabilidad económica del empleado, lo cual mejora su calidad de vida, y para la compañía se tiene el beneficio del compromiso por parte del empleado de brindar un desempeño laboral con calidad, para la empresa esto va a tener una repercusión muy positiva ya que se infunde

fidelidad por parte del empleado hacia la empresa, en donde la compañía se va evitar incurrir en nuevos gastos de contratación y capacitación de personal, como se evidencia en los estados financieros, si la compañía tiene la ventaja de capitalizarse también puede tener la ventaja de darle la oportunidad a los integrantes de la compañía en crecer laboralmente dentro de la misma, lo que aporta a la responsabilidad social y a ser una compañía auto sostenible. El tomar en cuenta estas variables hace que la compañía sea más competitiva en el mercado y cree un interés importante en hacer que las personas quieran hacer parte del equipo de trabajo de la ELC.

## 9. Conclusión

Al analizar este proyecto financiero de la Empresa de Licores de Cundinamarca (ELC), se pudo determinar la distribución de la carga de obligaciones que tiene la compañía respecto al activo, pasivo y patrimonio, de esta manera se puede concluir que al extender los beneficios pactados en la convención colectiva del año 1999 a 40 trabajadores de (SINTRELC), la empresa disminuiría su utilidad pero a futuro los resultados pueden tener una connotación muy positiva.

De acuerdo al estudio realizado se evidencia que, después de haber indagado acerca de la inclusión, de los beneficios a los empleados de la (ELC) que no pertenecen a la convención colectiva, es viable tanto a nivel normativo como a nivel financiero, ya que el impacto de la proyección de los costos refleja una leve disminución de utilidad en la compañía, lo cual, la retribución que se espera de llegar a un acuerdo positivo es, la eficiencia y compromiso por parte de los trabajadores en la ejecución de sus labores, esto fortalece el sentido de pertenencia de los mismos, aunque de alguna manera la compañía no va a percibir los mismos ingresos a corto plazo, este estudio permite identificar qué acciones hay que considerar para que, a futuro la empresa tenga resultados positivos a nivel de desempeño y al trabajo de sus integrantes, el poder hacer viable este proyecto financieramente tiene repercusiones en varios ámbitos de la compañía como, clima organizacional, contribución a la responsabilidad social empresarial, tener libertad y autonomía financiera en sus decisiones, ampliación de cobertura y por ende generación de empleo.

Con este proyecto se entiende que la parte financiera de una empresa debe ser integrada con lo humano, ya que, dependiendo de la gestión que realiza la parte humana de una compañía se podrá ver reflejada en las utilidades percibidas.

## 10. Bibliografía

Acuerdo del 6 de diciembre del año 2000

Ana G, 2004

Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950

Constitución Política de Colombia de 1991

Convención Colectiva de Trabajo Vigente 1997-1999

Decreto Ley 1222 de 1986,

Estatuto Básico; Decreto 00033 de 2005

Gobernación de Cundinamarca Ordenanza 040 de 1958

<http://bit.ly/1PgBsQ7>

Manuel A. Rodríguez Rodríguez y Yasser Acanda (2010)

Nómina de la Empresa de Licores de Cundinamarca

Organización Interna, Decreto 106 de 2007

Planta de Personal, Decreto 107 de 2007.

Polimeni F, 1997