

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

TEMA:
ANÁLISIS DE COSTOS Y GASTOS POR BENEFICIOS SOCIALES PARA
EMPRESAS DE TAMAÑO GRANDE QUE PRESENTAN ESTADOS
FINANCIEROS CONSOLIDADOS DEL SECTOR DE COMERCIO AÑOS 2019 AL
2021

AUTOR:
PÁEZ QUISHPE GERALDINE LIZBETH

DIRECTOR:
MBA. VERÓNICA APOLO.

LÍNEA DE INVESTIGACION:
ADMINISTRACIÓN EFICIENTE Y EFICAZ DE LAS ORGANIZACIONES PARA
LA COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

QUITO, DICIEMBRE 2022

DIRECTOR

MBA. Verónica Apolo

LECTORES

MBA. Jorge Altamirano

Mgr. Galo Sánchez

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo a quienes estuvieron junto a mi día y noche apoyándome y aconsejándome

En primer lugar, a Dios por permitirme culminar esta etapa de mi vida, por darme la sabiduría para terminar esta bella etapa tan deseada.

A mis padres, César y Alba, quienes son los principales merecedores de este logro, ustedes son el motor de mi formación, supieron levantarme cuando todo parecía difícil, me supieron guiar por el camino del bien y nunca dudaron de mí, y me dieron todo su apoyo día y noche, este logro es más suyo que mío.

A mi hermano Jahir, quien con su cariño y preocupación estuvo con junto a mi dándome ánimos con sus chistes y bromas sacando sonrisas cuando todo parecía difícil, estuvo guiándome todos los días de esta etapa, gracias por tanto hermano.

A mis ángeles que me cuidan desde el cielo, a mis abuelitos Juan y Piedad es para ellos también es este logro, durante muchos años nos dieron su apoyo incondicional, quienes me mimaron hasta el último momento y nos daban de su tiempo, aunque ya no estén en cuerpo siempre están en nuestros corazones. Y a mi compañía de todos los días, a quien pasa a mi lado durante todas las noches que me bastaba con verla acostada a mi lado para poder seguir, a ella que me regala alegría al verme llegar a la casa por las noches, a ella que me regala su cariño diario y no me deja sola, gracias Kiarita.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a Dios por darme la sabiduría para lograr culminar con este gran objetivo.

A mi familia, padres, hermano, primos, tíos quienes me acompañaron y dieron palabras de aliento para poder seguir adelante, me compartieron sus anécdotas para poder seguir adelante y no flaquear en el proceso, mil gracias a todos ustedes.

A mis mejores amigas Joselin y Camila, quienes me dieron su apoyo incondicional, me daban fuerzas para seguir, me apoyaban día y día en algo que no sabía y me guiaban, gracias mis niñas por tantos años juntas y por todo su apoyo incondicional.

A mis amigos de la universidad Estefania, Vanessa, David quienes supieron brindarme su amistad, me guiaron en temas desconocidos para mí y compartieron junto a mis tantas anécdotas irremplazables, e hicieron inolvidable esta hermosa etapa.

A mi tutora MBA. Verónica Apolo, gracias por sus consejos, apoyo constante y orientación que fue indispensable para culminar con este objetivo.

A mi querida universidad que me abrió las puertas donde pude formarme como profesional, a mis maestros por su conocimiento compartido y anécdotas para poder culminar con este trabajo.

INDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ACRÓNIMOS	9
RESUMEN EJECUTIVO.....	10
INTRODUCCIÓN	11
1. MARCO TEÓRICO	12
1.1. Importancia de Beneficios sociales.....	12
1.2.1. Beneficios contemplados en el Código de Trabajo	13
1.2.2. Beneficios post – empleo.....	16
1.2.3. Agrupaciones gremiales.....	19
1.2.4. Tratamiento de acuerdo con la NIC 19.....	21
1.3. Marco legal para realización de contratos.....	23
1.4. Impactos, cambios en los beneficios sociales por el COVID – 19	25
1.4.1. Ley de apoyo humanitario	26
1.5. Importancia de los costos y gastos	28
1.5.1. NIIF 10 – Estados Financieros Consolidados.....	30
2. ESTUDIO DE BENEFICIOS SOCIALES DE EMPRESAS DEL SECTOR DE COMERCIO	33
2.1. Características del sector.....	33
2.2. Determinación de la muestra.....	36
2.3. Análisis de beneficios sociales de los años 2019 al 2021	37
2.3.1. Análisis de beneficios a corto plazo	38
2.3.2. Análisis de beneficios a largo plazo	41
2.4. Análisis de empresas en relación con costos y gastos.....	44
2.4.1. Análisis de costos y gastos en los años 2019 al 2020.....	45
2.4.2. Análisis de costos y gastos en los años 2020 al 2021	47
2.5. Tasas de descuento	49
2.6. Tasas de empleo en los años 2019 al 2021	50
2.6.1. Indicadores de empleo en el año 2019.....	50
2.6.2. Indicadores de empleo en el año 2020.....	51
2.6.3. Indicadores de empleo en el año 2021.....	52
2.7. Políticas contables relación a beneficios sociales	54
2.8. Análisis de revelaciones de estados financieros.....	55
3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57

BIBLIOGRAFÍA60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de Empresas en el Sector de Comercio en los Años 2019 - 2021.....	34
Tabla 2 Ingresos Sector de Comercio Años 2019, 2020, 2021	36
Tabla 3. Muestra de Empresas Grandes	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje en Empresas Sector Comercio Años 2019, 2020, 2021.....	35
Figura 2. Ingresos en los Años 2019, 2020, 2021.....	35
Figura 3. Beneficios Sociales a Corto Plazo años 2019-2020	39
Figura 4. Beneficios Sociales a Corto Plazo años 2020-2021	41
Figura 5. Beneficios sociales a Largo Plazo años 2019-2020.....	42
Figura 6. Beneficios Sociales a Largo Plazo Años 2020-2021	44
Figura 7. Sueldos, Salarios y Demas Remuneraciones	45
Figura 8. Beneficios Sociales, Indemnizaciones y otras Remuneraciones	46
Figura 9. Aporte a la Seguridad Social	46
Figura 10. Sueldos y Salarios y demás Remuneraciones.....	47
Figura 11. Beneficios Sociales, Indemnizaciones y otras Remuneraciones	48
Figura 12. Aporte a la Seguridad Social	49
Figura 13. Tasas de Descuento del 2019 al 2021	50
Figura 14. Tasas de Empleo y Desempleo año 2019	51
Figura 15. Tasas de Empleo y Desempleo año 2020	52
Figura 16. Tasas de Empleo y Desempleo año 2021	53

ACRÓNIMOS

NIC	Normas Internacionales de Contabilidad
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
SBU	Salario Básico Unificado
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
SRI	Servicio de Rentas Internas
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se enfoca en analizar las distintas variaciones entre costos y gastos de los años 2019 al 2021 para las empresas grandes del sector comercio, siendo uno de los sectores que representa con un 41% de total de ingresos en el sector empresarial.

La investigación se inicia con una descripción del diseño metodológico mediante la utilización de datos numéricos obtenidos mediante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, se ha recolectado información cargada por cada empresa al ente de control, para realizar un análisis comparativo entre costos y gastos. Se concluye que para el año 2020 hubo un alto decrecimiento en relación con beneficios sociales donde se da a entender que las empresas seleccionadas fueron afectadas por la emergencia sanitaria dejando a algunas con pérdidas al final del ejercicio, mientras que a comparación con el año 2021 las empresas incrementaron sus beneficios dando a notar que hay una alta recuperación en el sector.

PALABRAS CLAVE:

- Informes de Auditoria Consolidados
- Estado de Resultados Consolidados.
- Beneficios Sociales
- Costos y Gastos

INTRODUCCIÓN

El sector del comercio es uno de los sectores con mayor movimiento en el país, representa en un 23% del total de todas las empresas, llegando a ser uno de los sectores con más aportación en ingresos en el país, para el año 2019 al Ecuador sacudió una emergencia sanitaria que obligó a todos los ciudadanos a dejar su forma de vida habitual y adaptarse a una nueva, varios sectores del país fueron afectados de distintas formas, ~~entre esas~~ varias empresas fueron obligadas a cerrar por falta de ingresos dejando así un alto porcentaje de desempleo, en Ecuador hay una serie de beneficios para empleados ya sea mientras ejercen sus labores o cuando deciden retirarse de la empresa.

Este trabajo tiene por objetivo analizar de qué forma fueron afectados los costos y gastos por beneficios sociales en los estados financieros consolidados de las empresas de tamaño grande en el sector de comercio para los años 2019-2021 en Ecuador, además definir la importancia de cumplir con las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) que ayudan a la presentación exitosa de los estados financieros al final del periodo contable.

El diseño para utilizar en la presente investigación es el diseño no experimental – longitudinal, el método a utilizar será el método cuantitativo mediante fuentes de información secundarias ya que la información a ser utilizada ya fue publicada por las empresas a través de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, el trabajo se enfoca en recolectar información y organizarla para realizar un análisis comparativo.

1. MARCO TEÓRICO

1.1.Importancia de Beneficios sociales

El trabajo a nivel mundial es considerado como un derecho del ser humano, también es una valoración de esfuerzo realizado por una persona con el fin de cumplir actividades que pueda desempeñar independientemente, este es el medio principal que tiene el país para promover la economía global (Torres, 2019).

Los seres humanos cuentan con varios aspectos que los identifican y en los general los motivan a una conducta, como nos menciona (Sum, 2015) se puede tener en cuenta que hay una serie de factores externos al momento de determinar los diferentes estímulos que la empresa ofrece a sus empleados. Estos incentivos pueden agrandar a los empleados, y así se puede despertar sentimientos de interés o representar recompensas deseadas por parte del empleado; a estos se los puede llegar a considerar como motivos externos que todas las empresas ofrecen como recompensas, desde el sueldo mensual y los beneficios que ofrezca la ley.

La rentabilidad en las organizaciones está directamente relacionada a los beneficios e incentivos que estas ofrecen a sus colaboradores, los empleados son beneficiados de manera positiva ya que en varios casos actúan como motivadores del desempeño y así también se relacionan con la productividad de la empresa y con la ejecución correcta de sus objetivos (García, 2012).

Por otro lado, los trabajadores cuentan con una serie de beneficios sociales a los que deben tener acceso quienes se encuentren bajo relación de dependencia, según el código de trabajo vigente en nuestro país.

En Ecuador podemos encontrar una gran cantidad de beneficios sociales que son establecidos en la ley son obligatorios manifestados en el código de trabajo como legislación laboral o también en los contratos, como nos explica (Chiavenato, 2009) existen recompensas financieras y no financieras, las recompensas financieras son aquellas que son percibidas en forma monetaria en su nómina, mientras que las no

financieras son aquellas que el trabajador recibe de parte de la empresa como pueden ser espacio laboral, horario flexible, etc.

Los beneficios sociales en Ecuador cumplen un rol importante en las empresas de acuerdo con (Melo et al., 2019) estos son gratificaciones a los patronos que las diferentes empresas deben otorgar como un pago adicional al salario de sus empleados, son beneficios exclusivos para quienes estén vinculados con la empresa mediante un contrato de trabajo.

El objetivo al contar con beneficios sociales en las empresas se entenderá que mejora el nivel de vida de los trabajadores, ya que algunos necesitan cubrir necesidades externas o en otros casos internas y de esta forma poder satisfacer a los empleados y aumentar de manera positiva el compromiso con la empresa, uno de los objetivos de estos beneficios también progresara las condiciones de vida de los empleados, dando más confianza en el aspecto laboral (Fang, 2010).

Como factores positivos originados por el buen desenvolvimiento de los empleados en la empresa podemos observar el aumento de productividad, ya que muchos con el pago de sus distintos beneficios sociales generan mayor compromiso y esta aumentará, generando así una opinión positiva no solo ante gerencia sino con su competencia e incluyendo más confianza con clientes; si las empresas cumplen con el pago puntual de los beneficios respectivos llegarán a ser un lugar de interés entre futuros empleados que deseen incorporarse a la empresa, y tendrán una buena reputación en el mercado laboral (Torres et al., 2019).

1.2. Tipos de Beneficios Sociales en Ecuador

1.2.1. Beneficios contemplados en el Código de Trabajo

El esfuerzo de los empleados en la realización de una actividad está conectado a la productividad de la empresa, en Ecuador de acuerdo con el (Código de Trabajo., 2005, Art. 80) El sueldo es la remuneración que paga el patrono al empleado basado en el contrato, que será el pago que le corresponde al empleado, el salario será pagado de

acuerdo a las jornadas de labor, ya sea por obra, por tareas realizadas, y el salario será canelado por meses contando los días no laborales.

De igual forma en Ecuador se maneja mediante un salario básico que ha ido variando al pasar los años. El salario básico es una retribución económica mínima la cual el empleado debe recibir por parte de su empleador por parte de su empleador, la que recibe en forma de remuneración donde no estará incluido ingresos adicionales como pueden ser por trabajos extraordinarios o suplementarios, comisiones, fondos de reserva, viáticos o subsidios ocasionales, remuneraciones adicionales, ni ningún otro tipo de retribución que determine la ley (Código de Trabajo., 2005, Art. 81).

Los empleados tienen derecho a recibir estas bonificaciones que son de carácter obligatorio como: la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), décimo cuarto sueldo, décimo tercer sueldo, fondos de reserva, horas extras, horas suplementarias, vacaciones; también encontramos el pago por jubilación patronal, licencia por paternidad, por maternidad, pago de subsidio por maternidad, pago de utilidades.

A continuación, se detalla cada uno de estos beneficios de mejor manera.

- **Afiliación al seguro social:** los trabajadores deben estar afiliados al IESS desde el primer día de trabajo, en el sector privado el afiliado debe entregar un 9.45% que será el aporte personal, mientras que el empleador debe entregar el 12.15% que será considerado como aporte patronal; en el sector público el afiliado debe pagar el 11.45% donde será el aporte personal y el estado debe aportar con el 9.15% que se lo llamará aporte patronal. Para el cálculo de los aportes se debe considerar el sueldo, horas extra y cualquier otra remuneración que tenga carácter mensual (IESS, 2022).
- **Pago de horas extras y suplementarias:**
 - Las horas extras se cuentan cuando el empleado trabaja en fines de semana y feriados, según el (Código de Trabajo., 2005, Art, 47) es decir la jornada de trabajo diaria se debe cumplir por ocho horas diarias y se deben ser cuarenta horas semanales, de acuerdo a las horas extras no podrán ser más

de cuatro horas en el día ni más de doce horas a la semana, las horas trabajadas tendrá un recargo de 100% .

- Se cuenta con dos jornadas laborales que son la jornada diurna es de 6H00 hasta las 19H00 y la jornada nocturna es desde las 19H00 hasta las 6H00, en el caso.
- Como nos indica en el (Código de Trabajo., 2005, Art 55) el patrono deberá pagar la remuneración correspondiente hasta las 24H00 a cada hora suplementaria con el 50% de recargo, en el caso de que las horas de trabajo este entre las 24H00 y las 06H00 el trabajador tendrá un recargo al 100%, tomando en consideración el cálculo corresponderá a la hora de trabajo diurno.
- **Décimo tercer sueldo (Bono navideño):** Debe ser cancelado hasta el 24 de diciembre, corresponde a una suma de todos sus ingresos percibidos durante el año, considerando el sueldo, pago de horas extras, comisiones, bonos que tenga carácter habitual; en caso de ser mensual debe ser dividido para 12, esta se puede acumular o recibir de forma mensual, e periodo de cálculo de este beneficio es desde el 1 de diciembre del años anterior al 30 de noviembre del año en curso (Ecuador Legal, 2022).
- **Décimo cuarto sueldo (Bono escolar):** Debe ser cancelado hasta el 15 de agosto para los trabajadores del régimen Sierra, consiste en entregar al trabajador un sueldo básico unificado vigente, de igual forma que el decimotercer sueldo, se puede acumular o recibir de forma mensual, el periodo de cálculo de este beneficio es desde el 1 de agosto del año anterior hasta el 31 de julio del año en curso (Ecuador Legal, 2022).
- **Fondos de reserva:** Este se paga cuando el empleado a cumplido un año de trabajo con el mismo empleador y corresponde al 8.33% del total de sus ingresos percibidos tomando en cuenta sueldo, horas extras, comisiones, bonos que tengan carácter mensual. Como los anteriores se lo puede recibir de forma mensual o acumular a través del IESS para recibirlo posteriormente (IESS, 2022).
- **Vacaciones anuales:** Este beneficio se otorga tras haber cumplido 1 año en la empresa y el empleado tiene derecho a un descanso remunerado, se calcula el ingreso percibido, sueldo, comisiones, horas extras; será dividido para 24 (Ecuador Legal, 2022).

- **Licencia por paternidad:** El trabajador (padre) tendrá derecho a un periodo corto por paternidad por un tiempo de 10 días remunerados contando desde el día de nacimiento de su hijo (Ecuador Legal, 2022).
- **Licencia por maternidad:** La mujer empleada afiliada al seguro tendrá permiso a 12 semanas remuneradas por el nacimiento de su hijo (Ecuador Legal, 2022).
- **Utilidades:** El pago de utilidades es hasta el 15 de abril del año en curso, según el (Código de Trabajo, 2005, Art. 97) el empleador o la empresa deberán reconocer este beneficio a sus empleados el quince por ciento de las utilidades, este se dividirá en: el diez por ciento que será para los trabajadores de la empresa sin tomar en cuenta las remuneraciones que reciben durante el año cada uno, la remuneración del beneficio deberá ser entregado directamente al trabajador y el cinco por ciento deberá ser entregado a los empleados en porción a su número de cargas familiares teniendo en consideración al cónyuge y los hijos menores de edad y los hijos con una discapacidad.

1.2.2. Beneficios post – empleo

Cuando el empleado termina su relación laboral puede recibir algunos beneficios como son:

- **Desahucio:** De acuerdo con el (Código de Trabajo., 2005, Art. 185) en el caso de que fuera el fin de la relación laboral, el empleador deberá bonificar al empleado con el veinticinco por ciento que será equivalente a su última remuneración mensual por cada año de trabajo prestado a la organización, pasados 30 días de la notificación de terminación del contrato y de 15 días en casos de desahucio solicitado por el trabajador, se procederá a la liquidación del valor que representan sus bonificaciones caso contrario no efecto, si el valor liquidado no se registra al final del plazo, la notificación del empleador no será válida.
- **Indemnización por despido intempestivo:** Según el (Código de Trabajo, 2005, Art. 188) indica que el empleador que despida de forma intempestiva al trabajador será indemnizado e acuerdo al tiempo de servicio y según las consideraciones presentadas a continuación:
 - Con 3 años de servicio laboral, lo que corresponde a tres meses de salario; Sí,

- Durante más de tres años, cada año trabajado corresponde a un mes de salario, sin que exceda veinticinco meses de salario.
 - Una parte de un año se considerará un año completo.
 - El cálculo de la indemnización se hará en base a el salario que ha estado recibiendo, sin daño de pagar las bonificaciones que menciona en el Art 185.
 - Si el trabajo es pago por obra, el salario mensual se determinará con base en los ingresos promedio del trabajador en el año anterior a su despido o, si tiene menos de un año, durante su servicio.
 - Si los empleados tienen 20 años de trabajo, o menos de 25 años de trabajo ya sean continuos o interrumpidos tendrán derecho a una parte proporcional de la jubilación patronal según con lo establecido en el Código de Trabajo.
 - La indemnización por despido podrá pueden ser mejoradas por acuerdo entre las partes.
 - Cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de rescindir unilateralmente el contrato.
 - “Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones”(Código de Trabajo, 2005, Art. 188, pp.50).
 - Si el empleador no confirma la continuación del despido en los documentos pertinentes en la reunión prevista, expondrá que los documentos de despido no fueron redactados por él o por un representante de la empresa que tiene derecho a terminar la relación laboral, se tomarán las medidas necesarias. tomado y el empleado puede volver inmediatamente al trabajo.
- **Indemnización por terminación del contrato antes del plazo:** En el (Código de Trabajo, 2005, Art. 181) nos menciona que si el trabajador y el empleador pueden dar por termina el contrato antes del tiempo establecido, cuando el

empleador lo haga sin motivo legal debe pagar al empleado la indemnización correspondiente al cincuenta por ciento de la remuneración total por todo el tiempo que reste para la finalización del plazo pactado, de igual forma cuando lo realice el trabajador, deberá abandonar al empleador como un indemnización del veinticinco por ciento de la remuneración.

- **Indemnización por despido en contrato fijo:** En el (Código de Trabajo., 2005 Art. 189) propone que cuando hay contratos de plazo fijo el trabajador que haya sido despedido de forma intempestiva podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el Art 181 del código de trabajo.
- **Efectos del cambio de ocupación:** El (Código de Trabajo., 2005, Art. 192) plantea que si el empleador lo ordena un trabajador puede ser cambiado de ocupación sin consentimiento se la concediera como despido intempestivo, así no implique disminución de remuneración o de categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.
- **Liquidación del negocio:** Según el (Código de Trabajo, 2005, Art. 193) Los empleadores que vayan a liquidar sus negocios deberán avisar a los empleados con una anticipación de un mes, con esta notificación tendrá los mismo efectos de un desahucio, en caso de que se dé la liquidación de los negocios el empleador debe dar por terminada la relación laboral se debe pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnizaciones previstas en los artículos 185 y 188 del código, sin ningún daño en que se hubiere pactado en la negociación colectiva, en caso de que el empleador reabra la empresa dentro de un año estará obligado a admitir a los trabajadores que le servían en las mismas condiciones.
- **Jubilación patronal:** Quienes hayan tenido 25 años o más de trabajo continuos tienen derecho a jubilarse. Este se calcula realizando un promedio de los cinco años con los mejores sueldos, se sumará para 12 meses de las imposiciones consecutivas, y se dividirá para 12 (IESS, 2022).
Adicional los jubilados tendrán derecho a recibir beneficios sociales como son el pago de décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo, en caso de muerte sus

herederos tendrá derecho a recibir durante un año una pensión igual a la que recibía el jubilado (Ministerio de Trabajo, 2022).

1.2.3. Agrupaciones gremiales

Dentro del grupo de empleados que cuentan con una serie de beneficios sociales se puede encontrar a las agrupaciones gremiales que son grupos de personas ya sean naturales o jurídicas que tienen el objetivo de promover el desarrollo y protección de las actividades en su profesión.

Para formar una asociación gremial se necesita por lo menos veinte y cinco personas naturales y jurídicas o solo de cuatro personas jurídicas donde en una reunión frente a un notario deben hacer la suscripción del acta, as agrupaciones deben constar con un nombre, domicilio, objetivos y medios económicos para su realización, categoría de socios, derechos, obligaciones, organismos administrativos, ejecución y control, destino de bienes en caso de disolución (Gestión Forestal, 2022).

Estas agrupaciones cuentan con una serie de beneficios que son:

- **Prohibición de despido:** “Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores” (Código de Trabajo., 2005, Art. 452, pp 121).
- **Plazo para la notificación:** En el (Código de Trabajo., 2005, Art. 454) nos menciona que cuando se reciba la notificación que indica en el artículo 452 del código de trabajo el inspector de trabajo notificara a el empleador dentro de las próximo veinticuatro horas de haber recibido.

- **Indemnización por despido Legal:** Según (Código de Trabajo., 2005, Art 455) el empleador que infrinja la prohibición del artículo 452 del código de trabajo se indemnizara al empleado que haya sido despedido a un valor de una sueldo equivalente a un año.

Por lo general en las empresas que mantienen agrupaciones gremiales, puede existir el contrato colectivo como menciona el (Código de Trabajo., 2005, Art. 220) este contrato es conocido como un acuerdo entre uno o más empleadores o asociaciones y una o más asociaciones que se encuentren bajo la ley constituidas, se celebra con el fin de establecer condiciones las cuales deberán cumplirse entre el empleador y los trabajadores.

Este contrato deberá ser celebrado por escrito ante un director regional de trabajo, un ejemplar debe ser conservado por cada parte y una será concedida a la autoridad frente a quien haya sido celebrada (Código de Trabajo., 2005, Art. 236).

Las asociaciones de trabajadores que se encuentren habilitadas por la ley deberán ser presentadas antes el inspector de trabajo el proyecto del contrato colectivo, el cual será notificado al empleador o al representante en un lapso de cuarenta y ocho horas (Código de Trabajo., 2005, Art. 223).

Como indica el (Código de Trabajo., 2005, Art. 237) dentro contenido del contrato colectivo se encontrará:

- Horas de trabajo
- Monto de la remuneración
- Intensidad y calidad de trabajo
- Descansos, vacaciones
- Subsidio familiar.

Después de la presentación del contrato colectivo el patrono no podrá despedir a los trabajadores, en caso de ser despedido deberá indemnizar a los trabajadores que hayan sido afectados con un valor equivalente al sueldo de doce meses (Código de Trabajo., 2005, Art. 223).

El contrato colectivo es conocido ser de tiempo indefinido, por tiempo fijo, por tiempo de duración de la empresa o de una obra determinada (Código de Trabajo., 2005, Art. 239).

Este contrato es la fuente de desarrollo de los sindicatos ya que se impusieron a defender a los derechos de los trabajadores, este contrato puede ser convenios laborales ya que contiene un carácter normativo sobre el contrato individual con el fin de obtener privilegios y dar ciertos beneficios a sus trabajadores (Espín, 2020).

Los beneficios del contrato colectivo como nos indica (Espín, 2020) las organizaciones sindicales de trabajadores que realizan este contrato ante el empleador en una negociación de contrato colectivo que hayan sufrido de prohibiciones de sus derechos, estas organizaciones sindicales a su inicio fueron prohibidas y perseguidas tanto por parte de los empleadores y gobierno. Debemos tener en cuenta que estas prohibiciones eran legales ya que se establecieron como actos normativos que prohibían estas actividades y se realizaba la persecución de los trabajadores en legalidad.

1.2.4. Tratamiento de acuerdo con la NIC 19

Es importante mencionar que la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 19 menciona sobre los Beneficios a los empleados, la normativa tiene como objetivo principal el determinar el tratamiento contable de los beneficios a los empleados, es decir identificar un pasivo cuando el trabajador ha prestado sus servicios a cambio de beneficios sociales a pagar y determinar un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico originario del servicio prestado por el empleado a cambio de sus beneficios sociales (NIC 19, 2008).

Los beneficios que aplican esta norma son planes de tipo formales celebrados entre entidad y empleado, de tipo legal o acuerdos seleccionados para determinados sectores industriales por los cual las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones especiales como pueden ser en planes nacionales, provinciales o e carácter multi patronal (NIC 19, 2008).

Según la (NIC 19, 2008, p. 7) se cuenta con un pasivo por beneficios definidos netos es decir déficit o superávit ajustado que limitan los pasivos por beneficios definidos, el valor presente del pasivo por beneficios definidos es el valor presente, sin disminuir los pasivos del plan, de los pagos a largo plazo que se espera que sean necesarios para liquidar las obligaciones de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en anteriores, los pasivos del plan comprenden:

- a) los pasivos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
- b) las pólizas de seguro aptas.

Pasivos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados son activos (excluyendo los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad informante) que:

- a) Es propiedad de una entidad que está legalmente separada de la entidad que informa, y se utiliza únicamente para pagar o financiar beneficios a los beneficios a los empleados (NIC 19, 2008).
- b) Suelen ser usados con el fin de pagar o financiar beneficios de los empleados, no están disponibles para pagar las deudas de la empresa que informa (ni en caso de quiebra) y no puede reembolsar a la empresa (NIC 19, 2008, p. 7).

De igual la (NIC 19, 2008, p. 8) nos detalla que podemos contar con beneficios a empleados a corto plazo que incluyen aquellos que se espera liquidar totalmente antes de doce meses los cuales son:

- a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social (NIC 19, 2008, p. 8).
- b) derechos por permisos y ausencia retribuidos por enfermedad (NIC 19, 2008, p. 8).
- c) participación en ganancias e incentivos (NIC 19, 2008, p. 8).
- d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados) (NIC 19, 2008, p. 8).

Como la (NIC 19, 2008, p. 11) menciona las entidades deberán aceptar el costo a ser esperado de los beneficios a corto plazo a los trabajadores en forma de una ausencia remunerada en los siguientes casos;

- a) En casos de ausencias remuneradas sus derechos se acumulan, porque los empleados brindan servicio, lo que permite disfrutar de futuras ausencias de salarios (NIC 19, 2008, p. 11).
- b) En las ausencias remuneradas que no son acumulativas, cuando estas se hayan producido (NIC 19, 2008, p. 11).

De igual forma una empresa puede pagar a los trabajadores el derecho ausentarse, como pueden ser por: maternidad o paternidad, vacaciones, pertenencia a jurados y realización del servicio militar, enfermedad o incapacidad transitoria; estos derechos pueden dar lugar a ausencias que se clasifican en dos categorías: acumulativos y no acumulativos (NIC 19, 2008, p.12).

1.3.Marco legal para realización de contratos

Es importante poder entender que es un contrato de trabajo es más conocido por ser un convenio entre una persona y una persona jurídica donde se compromete a prestar sus servicios a cambio de una remuneración fijada entre las dos partes donde esta remuneración no puede menor al Sueldo Básico Unificado (SBU) (Moreno et al., 2020). Las características de un contrato de trabajo que indica (Moreno et al., 2020) son:

- Genera vínculos de dependencia o subordinación jurídicas y económicas.
- Se desempeña bajo una orden impartida
- Se recibe a cambio de prestar servicios una remuneración mensual o quincenal.
- Existe un horario y lugar para desarrollar el trabajo delegado.

En el Ecuador se cuenta con una serie de contratos que son:

- 1. Tácito:** Es un acuerdo de palabra, hace falta firmar un documento (Moreno et al., 2020).
- 2. Tiempo indefinido:** No cuenta con un plazo determinado para su terminación, que la relación laboral se dé por terminada el empleado debe obtener un visto bueno del inspector de trabajo justificando una causal establecida en el código de trabajo ecuatoriano. En caso de que el empleador decida terminar la relación laboral sin visto bueno deberá pagar una indemnización por despido (Moreno et al., 2020).
- 3. A prueba:** No es renovable, en los contratos de tiempo indefinido se señala un lapso de prueba durante noventa días, en el caso de servicios domésticos el tiempo

de prueba es de quince días, no se podrá haber más de un periodo de prueba entre el empleado y el trabajador, periodo de prueba no puede exceder al quince por ciento del total de sus empleados, en el caso de quienes inicien sus operaciones no se sujetaran a este porcentaje durante los seis meses posteriores al haber iniciado sus labores. Durante el periodo de prueba el empleador puede dar por terminado el contrato sin incurrir en un despido intempestivo (Moreno et al., 2020).

4. **Parcial permanente:** El trabajador no necesita trabajar las ocho horas diarias y cuarenta a la semana, el pago de su salario se evaluar proporcionalmente en relación con lo que corresponde su jornada completa la que no puede ser inferior a un SBU, el resto de los beneficios deberán ser pagados completos. El plazo será de carácter indefinido (Moreno et al., 2020).
5. **Trabajo juvenil:** Es directo para jóvenes de dieciocho y veintiséis años donde la fecha de finalización del contrato será cuando el trabajador cumpla sus veintisiete años, el fin de este contrato es impulsar el empleo juvenil con condiciones justas para asegurar el primer empleo.
6. **Tiempo parcial:** El empleado debe prestar sus servicios durante los fines de semana y feriados en jornadas completas y parciales, las jornadas serán consideradas como ordinarias, este contrato debe ser realizado ante un juez de trabajo bajo la denominación de “Contrato a Tiempo Parcial”, la remuneración no podrá ser menor a la de un SBU, bajo este contrato se podrá laborar un máximo de cuatro horas suplementarias con el recargo del cincuenta por ciento (Moreno et al., 2020).
7. **Personas con discapacidad:** El empleador que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores se encuentra obligado a contratar un mínimo del cuatro por ciento de personas con discapacidad, que sean apropiadas y en relación los conocimientos y aptos para sus condiciones físicas (Moreno et al., 2020).
8. **Teletrabajo:** este tipo de contrato deberá ser celebrado por escrito, en el contrato deberá describirse las labores a realizar, a remuneración, e información relevante a las actividades que va a desempeñar, se detallara los instrumentos que se utilizaran para desempeñar sus actividades, debe incluir la modalidad de entrega de informes de trabajo (Moreno et al., 2020).
9. **Temporada:** Este contrato es cuando se contrata a una o varias personas para realizar trabajos por tiempos limitados (Moreno et al., 2020).

10. Eventuales, ocasionales, por temporada; Son aquellos donde el empleador busca satisfacer la demanda de la empresa donde se busca el reemplazo del personal que se encuentre gozando vacaciones o permisos por salud, donde será estipulado el tiempo de duración (Código de Trabajo, 2005, Art. 17).

11. Individual: Cuenta con un tiempo indefinido, es el más común en el mercado laboral ya que proporciona estabilidad al trabajador (Código de Trabajo, 2005, Art 14).

Entre otros tipos de contratos podemos encontrar los siguientes:

- **Por tarea;** En la cual el empleador se encarga de cumplir una tarea por una remuneración que sea justa por el cumplimiento de esta sin tomar en cuenta el tiempo en el que se desarrolle (Código de Trabajo, 2005, Art. 16).
- **Por Servicio dentro del giro de negocio;** Donde el jefe tiene la deber de contratar a los trabajadores anteriores quienes ejecutaron ciertas obras pasadas(Código de Trabajo, 2005, Art. 16.1).
- **Por Equipo;** ya se un equipo jurídico o no podrá celebrar un contrato con uno o más empleadores, cada uno tendrán deberes ni derechos individual sino será frente al grupo (Código de Trabajo, 2005, Art. 32).

1.4.Impactos, cambios en los beneficios sociales por el COVID – 19

Tras la llegada de la pandemia, tuvo una fuerte afectación en el sector empresarial tomando en cuenta que las empresas son la fuente principal de ingresos para nuestro país. La crisis económica durante los últimos años, abre un debate político y social acerca de cómo se debería tratar el mercado laboral (Rodríguez, 2015), este tipo de situaciones no son planeadas, en varias ocasiones impactan de una forma negativa a los trabajadores, ya sea mediante una baja de sueldo o por despidos en las empresas, estos aspectos fueron vistos entre los años 2019-2021.

Como nos menciona (Cabezas, 2020) por causa de la emergencia sanitaria que pasó en el país muchos sectores fueron afectados por lo cual se crearon tres aspectos que pueden ayudar a resguardar las plazas de empleo durante la emergencia sanitaria.

- La capacidad de alterar los rasgos de desempeño material del contrato: En circunstancias relevantes, el empleador podrá modificar las jornadas de trabajo,

en el lugar donde se desarrolle, la modalidad y las funciones del empleado. Con esta flexibilidad la empresa puede enfrentar diferentes acuerdos en la empresa.

- La capacidad de flexibilizar el cumplimiento de obligaciones patronales: En el caso de que exista un impacto el giro de negocio de la empresa por ende será reflejado en pagos hacia los empleados, el impacto económico será entre el empleado ya que el deberá asumirla, pero de igual forma el trabajador no quedara exento y deberá asumir ciertos riesgos en casos de ser fuerza mayor.

Otro de los cambios en la pandemia fue el cambio de modalidad en el trabajo, dejó de ser presencial y se cambió a la modalidad de Teletrabajo, como nos menciona (Cabezas, 2020) esta fue la primera herramienta implementada por el Ministerio de trabajo para resguardar la seguridad de los ciudadanos, incluyendo así una flexibilidad a los empleados, teniendo como resultado que cada empresa siga generando ingresos y no se paralice según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 se implemente la herramienta llamada Teletrabajo emergente.

1.4.1. Ley de apoyo humanitario

La ley de apoyo humanitaria fue creada con el fin de enfrentar el impacto del COVID – 19 el objetivo es facilitar la reactivación de la economía y generando acuerdos para cuidar a quienes eran los más vulnerables en la pandemia, con el fin de sostener el empleo (Cancillería del Ecuador, 2020).

- Explica que los trabajadores pueden celebrar acuerdos para cambiar los términos de la relación laboral, con el fin de asegurar fuentes de empleo, evitando la quiebra y estabilidad empresarial. La vigencia del contrato dependerá de los estados financieros presentado por los empleados, si el empleado es despedido dentro del primer año del contrato, la indemnización será calculada en base al salario percibida por el trabajador antes del acuerdo (Cancillería del Ecuador, 2020).
- Las empresas pueden realizar contratos por tiempo determinado para mantener la sostenibilidad de la producción, en sus ingresos en ocasiones emergentes o en otros casos para nuevas inversiones o empresas, la jornada puede ser parcial con veinte horas o una jornada completa con sus cuarenta horas semanales, los diferentes beneficios de ley serán de acuerdo con el tipo de jornada pactada en el contrato (Cancillería del Ecuador, 2020).

- En el caso de establecimientos educativos no podrán suspender la asistencia o evaluaciones a los estudiantes en el caso de que haya retraso por pagos en pensiones durante la vigencia del estado de excepción (Cancillería del Ecuador, 2020).
- En los meses de abril a julio del 2020 el IESS para aquellos empleados que perdieron sus trabajos en la emergencia sanitaria se ha extendido la cobertura de salud hasta sesenta días (Cancillería del Ecuador, 2020).
- En el caso de personas naturales que ejerzan como micro y pequeñas empresas y otro tipo de negocios que cerraron durante el estado de excepción causado por la emergencia sanitaria y no pudieron pagar sus obligaciones desde marzo a junio del 2020 podían pagar sus pagos sin intereses ni recargos en el IESS (Cancillería del Ecuador, 2020).
- Con el fin de reactivar la economía y proteger a los empleados las entidades del sector financiero ofrecerán créditos al sector productivo los cuales tendrán periodos de gracia, plazos de pagos y tasas de interés con preferencia (Cancillería del Ecuador, 2020).

De igual forma esta ley tuvo como objetivo apoyar la sostenibilidad del empleo donde nos menciona que los empleadores podrán modificar las condiciones económicas con el fin de mantener las fuentes de trabajo, los acuerdos no podrán afectar a el salario básico determinado para jornadas ya sea jornada completa o proporcional, para poder proporcionar una fuente de ingresos se crearon cuatro tipos de contratos por la emergencia sanitaria que son:

- **Turístico y cultural:** Existen modalidades puede ser continua o discontinua, si son lugares alejados de trabajo se podrán tratar jornadas consecutivas y de descanso, el diez por ciento de consumo de servicios o propinas se le proporcionara alojamiento, alimentación y transporte (Ministerio de Trabajo, 2020).
- **De emprendimiento:** Se complementara con otros beneficios de acuerdo a la ley de emprendimiento, se requerirá un certificado autorizado por el registro nacional de emprendimiento (RNE), el contrato puede ser renovado hasta el fin del emprendimiento máximo a 5 años (Ministerio de Trabajo, 2020).

- **Joven y de formación:** Son dirigidos a adolescentes de hasta 26 años con cualquier tipo de formación, tiene alternativa a pasantías, incrementa el sueldo en 2.5 veces (Ministerio de Trabajo, 2020).
- **Productivo:** Facilitará el reparto de la jornada de trabajo de acuerdo a el sector productivo, su modalidad podrá ser constante o alterna, el contrato es de plazo fijo de un año o aplazable hasta dos años, asegura el salario básico, jornada de descanso, vacaciones indemnización en casos de despidos intempestivos y pago de décimos (Ministerio de Trabajo, 2020).

1.5.Importancia de los costos y gastos

Es importante poder determinar la importancia de los costos y gastos, pues afecta de forma diferente dependiendo del área de trabajo del empleado.

Los costos lo podremos definir como un valor sacrificado para adquirir bienes o servicios que se podrán medir en dólares mediante la reducción de los activos o al momento de obtener los beneficios se incurren en pasivos, en el momento de la adquisición el costo puede incurrirse para poder lograr beneficios ya sean presentes o futuros, los costos que no han expirado pueden dar beneficios futuros se podrán clasificar como activos, de esta forma cuando los costos sean utilizados se convierten en gastos (Polimeni et al., 1991).

Un gasto se lo puede definir como un costo que ha producido un beneficio que ya ha terminado, mientras que los gastos se comparan con los ingresos para determinar la utilidad o la pérdida neta de un periodo (Polimeni et al., 1991).

En algunas situaciones los bienes o servicios adquiridos pierden valor sin proporcionar algún beneficio, este costo se denominará pérdida y se incluye en el estado de resultados como una deducción de los ingresos, en el periodo que se produce la reducción en el valor. Tanto en los gastos como las pérdidas tienen el mismo impacto sobre el ingreso neto; ambos son reducciones (Polimeni et al., 1991).

El sector de comercio es la actividad que se dedica a la compra y venta de bienes ya sea para el uso, para la venta, se lo considera como una transacción de algo a cambio de otra cosa de igual valor, en este sector se encuentran mucho a las actividades comerciales o

industriales mediante bienes o servicios que serán promocionadas mediante un comerciante, que es la persona física que se dedican al comercio (INEGI, 2018).

De acuerdo con lo manifestado, se espera que los rubros por beneficios sociales en este tipo de empresas se registren como gastos dentro del estado de resultados.

La (NIC 1, 2006, p. 88) nos habla sobre cuando las empresas presentan sus estados financieros se encontrara un desglose de los gastos donde se podrá ubicar una distribución de la naturaleza de los gastos que cumplen dentro de la entidad, es recomendable que las entidades presenten el desglose en el estado de resultados.

Hay dos maneras en las que se podrá revelar la información que son:

La primera se la conoce como Método de la naturaleza de los gastos es donde los gastos se deberán agrupar en el estado de resultados de acuerdo con su naturaleza como son las depreciaciones, costos de transporte, beneficios a empleados, costos de publicidad; es un método sencillo de aplicar ya que es necesario distribuir los gastos de operación entre distintas funciones que tiene la empresa (NIC 1, 2006, p. 91).

La segunda se la denomina Método de la función de los gastos o método del costo de las ventas esta se basa en que se debe clasificar los gastos de actividades de distribución y las actividades de administración, donde la entidad deberá indicar el costo de ventas como independiente de los otros gastos, así se obtendrá información más relevante (NIC 1, 2006, p. 92).

Aquellas empresas que clasifiquen sus gastos por funciones deberán revelar informacional sobre la naturaleza de sus gastos donde deberá incluir los gastos por depreciación y amortización, gastos por beneficios sociales a empleados, la elección correcta del desglose ya sea por cualquiera de los dos métodos depende mucho de los factores históricos como del sector industrial así como la naturaleza de la empresa, los dos métodos facilitan la indicación de los costos que puedan variar de forma directa o indirecta (NIC 1, 2006, p. 93).

1.5.1. NIIF 10 – Estados Financieros Consolidados

El principal objetivo de esta norma es que se pueda establecer los principios para la presentación y preparación de estados financieros consolidados cuando una entidad controle una o más entidades distintas (NIIF 10, 2011).

Esta norma busca que las empresas puedan cumplir con que:

- La entidad que controla una o más entidades distintas (subsidiarias) requiere presentar estados financieros consolidados (NIIF 10, 2011, p. 2).
- Define el principio de control, y se establece como la base de la consolidación (NIIF 10, 2011, p. 2).
- Establece la forma en que se aplica el principio de control para identificar si un inversor controla una participada y por ello debe consolidar dicha entidad (NIIF 10, 2011, p. 2).
- Determina los requisitos contables para la preparación de estados financieros consolidados (NIIF 10, 2011, p. 2).
- Define unidades de inversión y proporciona excepciones para ciertas subsidiarias de una entidad de inversión (NIIF 10, 2011, p. 2).

De igual forma esta norma cuenta con algunas excepciones al momento de presentar estados financieros consolidados que son:

- La subsidiaria de propiedad total o parcial y todos los otros propietarios, incorporando los titulares de acciones sin derecho a voto, serán informados y no tienen objeción de que la controladora no presente los estados financieros (NIIF 10, 2011, p.4).
- Sus instrumentos de deuda o patrimonio no se negocian en mercados públicos (ya sea cambios nacionales o extranjeros, o mercados extrabursátiles incluyendo los mercados locales o regionales) (NIIF 10, 2011, p. 4).
- No tiene registrados sus estados financieros, ni tiene en procesos de hacerlo en una comisión de valores u otra organización reguladora, para emitir cualquier clase de instrumentos en el mercado público (NIIF 10, 2011, p. 4).
- Su controladora final, o alguna de las intermedias, prepara los estados financieros consolidados para uso público y de acuerdo con las NIIF, si las subsidiarias se consolidan de acuerdo con esta NIIF o miden a valor razonable con cambios (NIIF 10, 2011, p. 4).

De acuerdo con la (NIIF 10, 2011, p. 6) las empresas deberán presentar sus estados financieros consolidados si aquellas tienen el control sobre la empresa participada es decir si un inversor controla una participada cuando está expuesto, o tiene derecho, a rendimientos variables procedentes de su implicación en la participada, y tiene la capacidad de influir en esos rendimientos a través de su poder sobre la participada, hay que tomar en cuenta que se el inversor controla a la participada cuando:

- Como indica la (NIIF 10, 2011, p. B11) si un inversionista tiene poder, dependerá de las actividades relevantes y la forma en que se toman las decisiones sobre las actividades relevantes, y los derechos que tienen el inversor y las otras partes en relacionadas con la participada, como pueden ser:
 - Venta y compra de bienes o servicios (NIIF 10, 2011, p. B11) .
 - Gestión de activos financieros durante su vida (incluyendo cuando haya incumplimiento) (NIIF 10, 2011, p. B11).
 - Selección, adquisición o disposición de activos (NIIF 10, 2011, p. B11).
 - Investigación y desarrollo de nuevos productos o procesos (NIIF 10, 2011, p. B11).
 - Determinación de una estructura de financiación u obtención de financiación (NIIF 10, 2011, p. B11).

- El poder proviene de los derechos, como la (NIIF 10, 2011, p. B14) menciona para que el inversionista tenga poder sobre una participada deberá tener existentes que le permitan dirigir las actividades relevantes. Los derechos que podrán dar poder a un inversor pueden variar en función de la sociedad participada son:
 - Derechos en forma de derechos de voto de una participada.
 - Derecho a nombrar, reasignar o destituir a miembros del personal clave de la gerencia de una participada.
 - Derecho a nombrar o interrumpir a otra entidad para que dirija las actividades relevantes.
 - Derecho a guiar la participada para realizar convenios en beneficio del inversor, o negar cualquier cambio.
 - Otros como pueden ser la toma de decisiones en un contrato de gerencia donde otorga al tenedor la capacidad de dirigir las actividades relevantes.

- La capacidad para influir en el importe de los rendimientos para dicho inversor.

De igual forma la (NIIF 10, 2011) nos guía con los procedimientos respectivos de consolidación.

- a) Combinan partidas similares de activos, pasivos, patrimonio, ingresos y gastos, y flujos de efectivo de la controladora con los de sus subsidiarias (NIIF 10, 2011, p. B86).
- b) Compensan el importe en libros de la inversión de la controladora en cada subsidiaria y la parte de la controladora en el patrimonio de cada subsidiaria (NIIF 10, 2011, p. B86).
- c) “Eliminan en su totalidad los activos y pasivos, patrimonio, ingresos, gastos y flujos de efectivo intragrupo relacionados con transacciones entre las entidades del grupo (resultados del periodo precedente de transacciones intragrupo que están reconocidos en activos, tales como inventarios y activos fijos, se eliminan totalmente). Las pérdidas intragrupo pueden indicar un deterioro de valor, que requerirá su reconocimiento en los estados financieros consolidados. La NIC 12 Impuesto a las Ganancias se aplicará a las diferencias temporarias que surjan como consecuencia de la eliminación de las ganancias y pérdidas derivadas de las transacciones intragrupo”(NIIF 10, 2011, p. B86).

La (NIIF 10, 2011, p. B92) menciona que existe una fecha de presentación donde los estados financieros de la controladora y sus subsidiaria, utilizados en la preparación de los estados financieros consolidados, deben estar especificados con la misma fecha de presentación, si la controladora y una de las subsidiarias informan cierre de periodo diferentes, ésta última elaborará información financiera adicional para propósitos de consolidación en la misma fecha que los estados financieros de la controladora para que se puedan consolidar la información financiera de la subsidiaria, a menos que sea impracticable hacerlo.

2. ESTUDIO DE BENEFICIOS SOCIALES DE EMPRESAS DEL SECTOR DE COMERCIO

2.1. Características del sector

El sector del comercio se divide en dos sectores que son: comercio al por menor y al por mayor, en el caso del comercio al por mayor este abarca grandes unidades económicas dedicadas a la compraventa como son: materia prima, suministros para la producción, los que son utilizados para vender a otros comerciantes, distribuidores o fabricantes incluso a productores de bienes y servicios. Este sector se concentran las empresas mayoristas que venden sus propios productos al por mayor son conocidos como distribuidores importadores o exportadores, distribuidores de fábrica, compradores de mercancías, entre otros; aquellos que venden y promueven a cambio de un valor monetario se los conoce como agentes de ventas, comisionistas, intervienen en este sector agentes importadores o exportadores (Álvarez, 2015).

El comercio al por menor abarca la compra y venta de productos que no tengan una transformación en la mercadería que son destinados para uso personal o para uso doméstico, por lo general venden en depósitos, tiendas, supermercados; se los conoce como comerciantes minoristas que venden o promueven la compra y venta de distintos productos a cambio de un valor monetario (Álvarez, 2015).

Como (Álvarez, 2015) nos indica las características del comercio al por menor son: atraen a sus clientes por el diseño y lugar del establecimiento, su publicidad es en sus respectivos sectores barriales y tiene bastantes artículos en exhibición para poder facilitar a los clientes la selección de productos.

Entre los servicios que se destacan en el comercio al por menor se puede encontrar aquellos que se dedican a la venta de bienes como son empaquetado, envasado, entregas a domicilio, ventas por catálogo, ventas por medio electrónicos, venta de productos puerta a puerta. En este sector se incluyen aquellos que se dedican a el comercio de muebles para hogar, artículos de decoración, instrumentos musicales, vehículos (exceptuando a los camiones), aceites, lubricantes, artículos usados (Álvarez, 2015).

Según los reportes realizados por la (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2022) en el Ecuador en los años 2019 al 2021 tuvo un total de 244758 empresas en el sector de comercio y se distribuyen respectivamente como muestra la Tabla 1:

Tabla 1. *Total de Empresas en el Sector de Comercio en los Años 2019 - 2021*

Tamaño de Empresa	2019	2020	2021	Total General
Grande	2994	2704	3135	8833
Mediana	7088	6349	6780	20217
Microempresa	49688	52402	53083	155173
Pequeña	20665	19455	20415	60535
Total	80435	80910	83413	244758

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2022)

Nota: esta tabla representa la variación en cantidad de empresas de acuerdo con los años transcurridos en medio de la pandemia del COVID – 19

En la figura 1 se puede observar que, en el sector de comercio las empresas que predominan en cantidad son las Microempresas, pero de igual forma como nos detalla en la figura 2 las empresas que obtienen mayores ingresos son las empresas de tamaño grande.

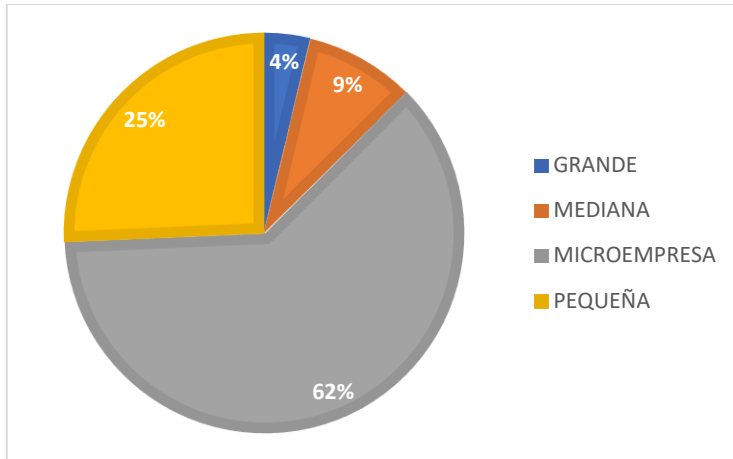


Figura 1. *Porcentaje en Empresas Sector Comercio Años 2019, 2020, 2021.*

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2022).

Las microempresas representan un 62% del total de las empresas en los periodos analizados en los años 2019 al 2021, por lo general estas empresas dependen mucho de la supervivencia ya que existía mucha competencia en razón a productos.

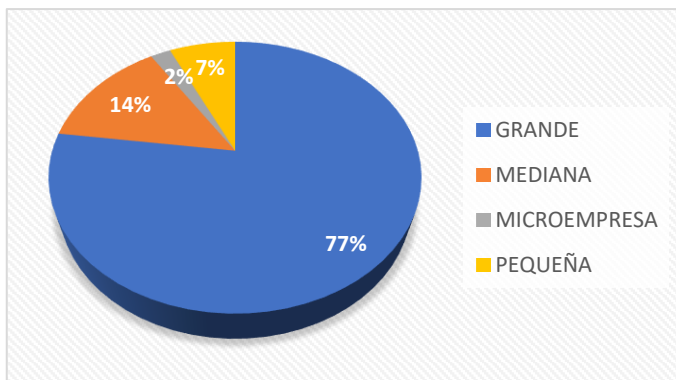


Figura 2. *Ingresos en los Años 2019, 2020, 2021.*

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2022).

Según los datos recolectados se puede observar que las empresas grandes tienen mayores ingresos, a pesar de que las microempresas tienen mayor cantidad, a pesar de haber pasado por una emergencia sanitaria que obligó a todas las empresas a cerrar sus actividades por cierto tiempo, el sector de comercio nunca se detuvo y continuo con sus

distintas actividades como indica la Tabla 2 expresado en mil millones de dólares americanos.

Tabla 2 Ingresos Sector de Comercio Años 2019, 2020, 2021

Tamaño de Empresas	2019	2020	2021
Grande	91.587.709.256.62	79.653.255.955.04	100.026.161.990.05
Mediana	16.432.711.477.17	14.310.943.619.07	15.178.368.283.91
Microempresa	2.500.653.334.71	1.939.495.150.94	2.380.467.153.59
Pequeña	8.194.006.641.44	7.087.411.788.29	7.495.462.834.06
Total	118.715.080.709.94	102.991.106.513.34	125.080.460.261.61

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2022).

Como se puede observar en el año 2020 fue el año que tiene un decrecimiento en cuanto a ingresos en cada tamaño de empresas, tomando en cuenta que hubo empresas que se cerraron a causa de la emergencia sanitaria, pero en el año 2021 podemos observar que las distintas empresas tuvieron un aumento de ingresos significativo a pesar de que aun existía la emergencia sanitaria, muchas de las empresas se adaptaron a cambios para poder ofrecer sus productos y no ser forzadas a cerrarlas por falta de solvencia económica.

2.2.Determinación de la muestra

Para fines de este estudio se tomarán en cuenta las empresas de tamaño grande del sector de comercio, para poder clasificarlas es muy importante considerar los ingresos anuales y también es importante el tipo de innovación tecnológica con la que cuentan, estas empresas en varias ocasiones incluso llegan operar en el mercado internacional, como nos expresa (Ron y Sacoto, 2017) para ser una empresa grande deben cumplir con lo siguiente:

- Ingresos superiores a \$5'000.001,00
- Tengan más de 200 trabajadores
- Total, de activos más de \$4'000.000,00

Para poder determinar una muestra total se ha tomado un ranking de las empresas de tamaño grande de la Superintendencia de compañías en el año 2021, donde se encuentran todas las empresas del sector comercio de acuerdo con el monto de ingresos totales durante el año 2021, tomando en cuenta que solo se seleccionó las empresas que cuentan con Estados Financieros Consolidados, como nos muestra la tabla 3.

Tabla 3. Muestra de Empresas Grandes

Empresa	Ingresos Total 2021	Número Empleados	Ciudad
Agripac S.A.	421.044.098.52	1740	GUAYAQUIL
Alessa S.A.	66.012.123.90	656	GUAYAQUIL
Automotores Y Anexos S.A. (A.Y.A.S.A.)	207.775.209.48	712	QUITO
Cartimex S.A.	68.290.594.08	205	GUAYAQUIL
Cepsa S.A.	30.020.446.66	191	QUITO
Corporación Favorita C.A.	2.178.780.982.22	10818	QUITO
Ecuaquimica Ecuatoriana de Productos Químicos Ca	210.826.595.00	3	GUAYAQUIL
Empresa Durini Industria de Madera Ca Edimca	53.336.257.20	498	QUITO
Icesa S.A.	95.507.577.30	786	QUITO
Quimipac S.A.	10.291.363.40	75	GUAYAQUIL
Total general	3.341.885.247.76	15684	

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros (2022)

Mediante los informes presentados de auditoría externa de las 10 empresas seleccionadas basados en políticas contables se revisarán las notas a estados financieros enfocados en beneficios sociales.

2.3. Análisis de beneficios sociales de los años 2019 al 2021

Para realizar una comparación de los distintos beneficios sociales ente los años 2019 al 2021, se realizó en promedio entre sus saldos iniciales y por el total de cada beneficio al final del periodo entre los años 2019 y 2020 y entre los años 2020 y 2021, las diferencias

presentadas se representan en porcentajes para verificar el tipo de aumento o disminución del beneficio durante los años escogidos.

Al efectuar la comparación de los años 2019 y 2020 con los beneficios a corto plazo, se observa que dentro de la nota se incluye a la participación trabajadores en una línea por separado, adicionalmente se presentan como un solo rubro beneficios sociales como las vacaciones, décimo tercero y cuarto sueldos, la bonificación a ejecutivos se incluye en un rubro por separado y finalmente los beneficios a largo plazo donde se registran el desahucio y jubilación patronal.

2.3.1. Análisis de beneficios a corto plazo

Beneficios a corto plazo (2019-2020)

Para realizar un análisis más profundo se han tomado los saldos iniciales de los beneficios sociales de Participación trabajadores, analizando a profundidad aquellas disminuciones en las que son afectadas.

- Participación trabajadores

Para el análisis comparativo de los años 2019 y 2020 de las 10 empresas seleccionadas 4 empresas no presentan saldos iniciales mientras que las 6 empresas restantes tienen un decrecimiento del 31.10% en comparación con el año 2020, con respecto a provisiones hay un decrecimiento del 47.19%, de acuerdo con pagos sobre la participación a trabajadores hay un decrecimiento del 31.10% dándonos así un promedio total en disminución del 21.83%.

De las empresas seleccionadas se analizó cada beneficio, las distintas variaciones que se presentan comparando los años 2020 con el 2019.

- Participación trabajadores

Entre las 10 empresas seleccionadas existen 4 empresas en las que este beneficio se incrementó en promedio en 32.60%, de igual forma que hay casos en los que decrecieron en promedio en 48.53% correspondiente a 5 empresas y una de las empresas no cuenta con el valor correspondiente a participación trabajadores según el estado de resultados integral, presenta una pérdida en los años 2019 y 2020.

- Beneficios sociales

De las 10 empresas hay 4 empresas que cuentan con incremento en promedio de beneficios sociales con un 13.78%, las otras 6 empresas cuentan con una disminución con un promedio de 33.90%.

- Bonificación a ejecutivos

De las 10 empresas seleccionadas solo una empresa presenta por separado este beneficio con un decrecimiento del 10% con relación al año 2019.

De acuerdo con lo indicado en párrafos anteriores, mediante la figura 3 se puede observar que en promedio el 40% de las empresas analizadas presentan un incremento en sus beneficios de corto y largo plazo y el otro 60% un decremento.

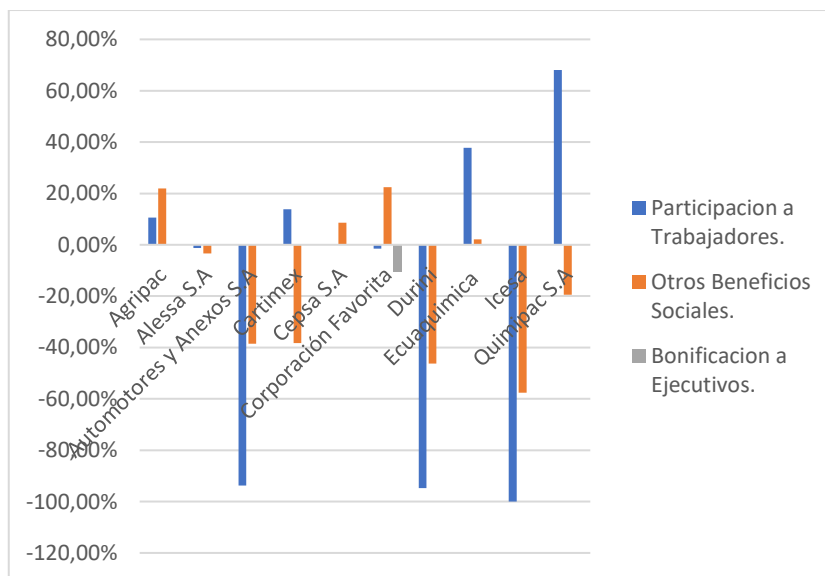


Figura 3. Beneficios Sociales a Corto Plazo años 2019-2020

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, mediante Informes de auditoría externa (2022)

Beneficios a Corto Plazo (2020-2021)

- Participación trabajadores

Para los años 2020 y 2021 de la muestra seleccionada 6 de las empresas presentan los saldos iniciales, teniendo un decrecimiento en saldos iniciales con un 46.76%, en provisiones un aumento del 5.37%, una empresa en específico cuenta con un incremento en la sección de provisiones con un 3273.31% y en pagos del beneficio disminuye al

47.97%, al final del periodo se obtiene un promedio total en saldos del 1012.69% en aumento con relación al año 2020.

Para analizar variaciones entre saldos finales entre cada empresa se realizó por separado promedio comparativos entre aumentos y disminuciones para verificar los distintos cambios que tienen entre los años escogidos.

- Participación trabajadores

Un total de 7 de las 10 de las empresas seleccionadas cuentan con un aumento del 69.45% con relación al año 2020, mientras que 2 empresas de la muestra muestran un incremento muy notorio en relación con el año 2020 con un promedio de 4021%, una empresa restante no cuenta con el valor correspondiente según el estado de resultados la empresa cuenta con pérdidas en los años 2020 y 2021.

- Otros beneficios sociales

De la muestra seleccionada el 7 de las empresas cuentan con un aumento en un promedio del 35.79% y 3 de las empresas cuenta con una disminución del 23.04%.

- Bonificación a ejecutivos

De todas las empresas seleccionadas para la muestra solo 1 empresa presenta un registro individual la cual tiene un decrecimiento del 0.8%.

De acuerdo con el análisis realizado se puede observar mediante la figura 4 que los beneficios sociales a corto plazo en los años 2020 y 2021 cuentan con más del 60% de las empresas que han aumentado sus beneficios sociales mientras que menos del 40% cuentan con un decrecimiento en relación con el año 2020

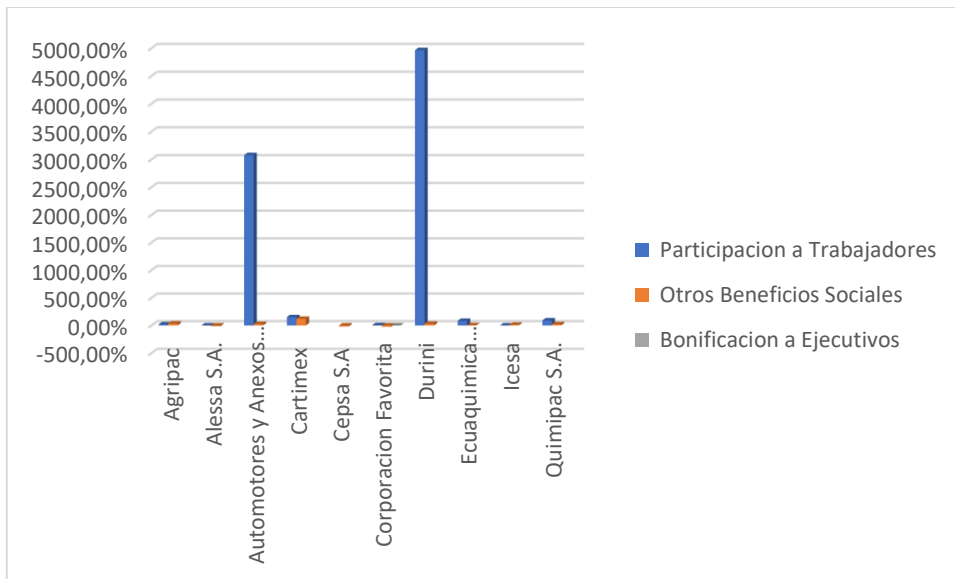


Figura 4. Beneficios Sociales a Corto Plazo años 2020-2021

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, mediante Informes de auditoría externa (2022)

2.3.2. Análisis de beneficios a largo plazo

Beneficios a largo plazo (2019-2020)

De la misma forma que se realizó la comparación para los años 2019 y 2020 con los beneficios a corto plazo se realiza un promedio de acuerdo con saldos iniciales de los beneficios a largo plazo de los años 2020 y 2021.

- Jubilación Patronal

Para los años 2019 y 2020 de las 10 empresas seleccionadas una empresa no presenta saldos iniciales mientras las demás empresas tienen un decrecimiento del 2.98%, en cuanto a sus provisiones hay un decrecimiento del 35.72%, teniendo en cuenta que una de las empresas tiene una alta disminución con un promedio del 555.48%, en relación con pagos tiene un aumento del 3.59% y dejando al final del periodo un saldo final con un decrecimiento del 4.63%.

- Desahucio

Para este beneficio solo una empresa no presenta sus saldos iniciales, mientras que las demás empresas cuentan con un incremento del 0.52% al inicio del periodo cuentan con incrementos en sus provisiones del 23.23%, en sus pagos del beneficio esta con un 55.10% y al final del periodo cuenta con un aumento del 3.13%.

Se realizó un análisis comparativo para verificar los tipos de aumentos o decrecimientos según saldos presentados al final del periodo de los beneficios a largo plazo.

- Desahucio

Para el registro comparativo 5 de las 10 empresas seleccionadas tienen un incremento del 13.44% y la diferencia del número total de empresas tiene una disminución del 20.12%.

- Jubilación patronal

En este beneficio 4 de las 10 empresas cuenta con un incremento del 12.27% y las 6 empresas restantes tienen un decrecimiento del 13.72% en cuanto al año 2019.

De acuerdo con lo indicado en párrafos anteriores se puede observar que en promedio el 50% de las empresas analizadas presentan un incremento en sus beneficios de largo plazo y el otro 50% un decremento como se puede observar mediante la Figura 5.

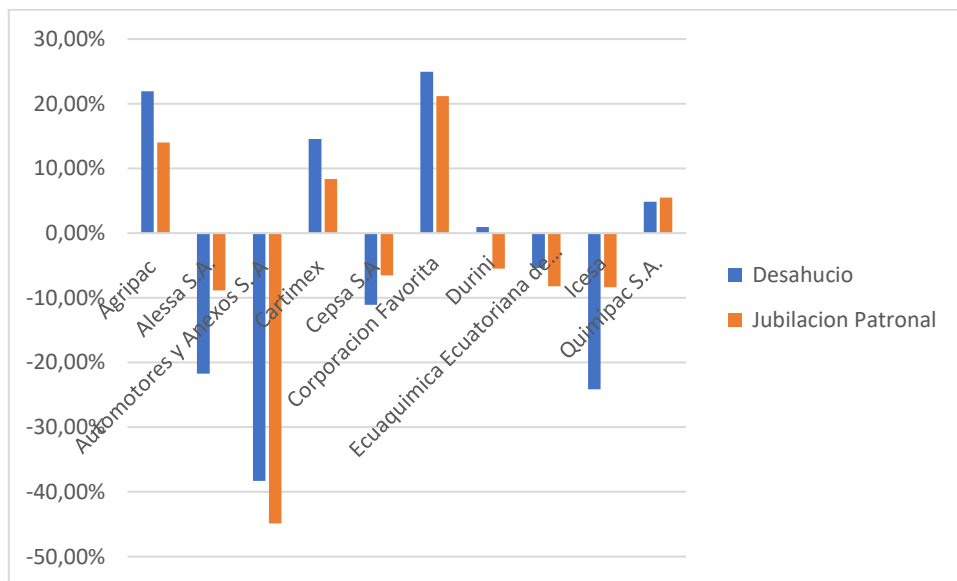


Figura 5. Beneficios sociales a Largo Plazo años 2019-2020.

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, mediante Informes de auditoría externa (2022)

Beneficios a Largo Plazo (2020-2021)

De la misma forma que se realizó la comparación para los años 2019 y 2020 se realiza un promedio de acuerdo con saldos iniciales de los beneficios a largo plazo de los años 2020 y 2021.

- Jubilación Patronal

Para el comparativo entre los años 2020 y 2021 una empresa no cuenta con los saldos iniciales mientras que las 9 empresas restantes en promedio al inicio del periodo tienen un incremento del 4.63%, en sus provisiones cuenta con un aumento del 108.66% en cuanto a sus pagos cuenta con un decrecimiento del 48.96% y al final del periodo tiene un incremento del 19.42%.

- Desahucio

En este beneficio 9 de las 10 empresas muestra en sus saldos iniciales un decrecimiento del 2.47%, en sus provisiones cuenta con un aumento del 45.51%, en el pago del beneficio incrementa en un 200.96% y dejando un promedio total del 10.45%.

Para verificar el tipo de variaciones que han tenido al final del periodo se tomaron los saldos finales de los beneficios a largo plazo de los años 2020 y 2021.

- Desahucio

Para este beneficio hay un total de 7 empresas que cuentan con aumento en promedio del 27.22% y las 3 empresas restantes cuentan con un decrecimiento del 33.31%.

- Jubilación Patronal

De un total de 8 empresas de la muestra seleccionada se muestra un incremento con un total del 20.31% y las 2 empresas restantes cuentan con una disminución del 43.04% en comparación con el año 2020.

En relación con lo indicado anteriormente como se puede observar en la figura 6 se puede concluir que más del 70% de las empresas analizadas han incrementado sus beneficios sociales a corto y largo plazo, y el 30% de las empresas muestran una disminución en la comparación de los años 2020 y 2021.

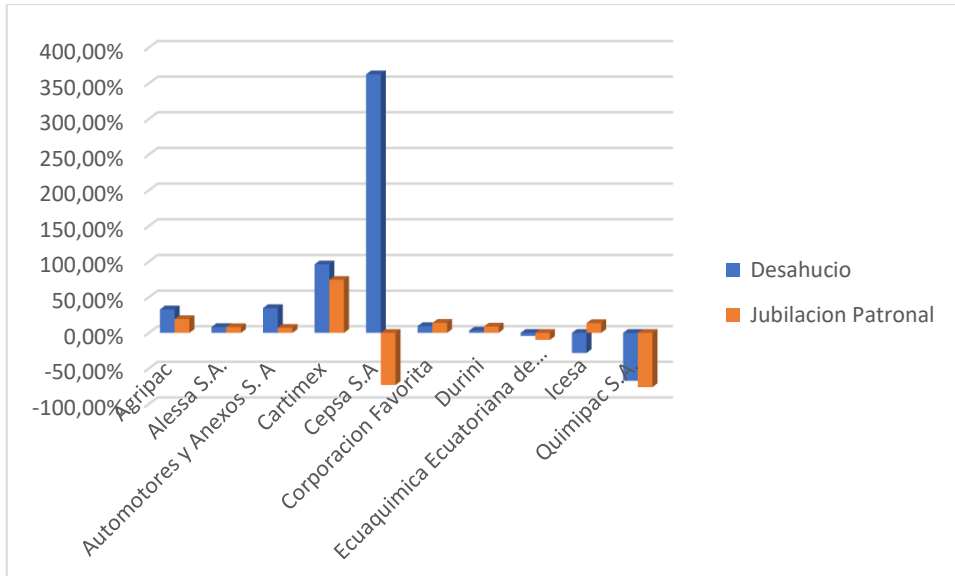


Figura 6. Beneficios Sociales a Largo Plazo Años 2020-2021

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, mediante Informes de auditoría externa (2022)

2.4. Análisis de empresas en relación con costos y gastos

Para realizar un análisis comparativo de las empresas seleccionadas se utilizó la información tanto del estado de resultados integral consolidado como también formulario 101 mediante los casilleros 7056-7059 presentado por cada empresa al Servicio de Rentas Internas (SRI) y a la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros.

Mediante estos instrumentos se analizará los distintos incrementos o disminuciones para los años 2019 al 2021.

Es importante tener en consideración que el sector de comercio está enfocado en comprar artículos terminados para después poder venderlos a un precio mayor y así obtener una ganancia, a diferencia de las empresas manufactureras que se dedican a elaborar sus artículos mediante la compra de materia prima los cuales son sometidos a un proceso de transformación mediante la utilización de la mano de obra.

2.4.1. Análisis de costos y gastos en los años 2019 al 2020

- Sueldos y salarios y demás remuneraciones

Según el análisis realizado al comparar los años 2019 al 2020 en relación con costos 5 empresas registran sus movimientos donde 2 tienen un aumento del 16.56% y 3 tenían una disminución del 50.11%, en relación con gastos 3 empresas cuentan con un incremento del 8.88% y 7 empresas tienen una disminución del 16.61% dando así a entender que hubo una gran disminución en relación con el año 2020, mediante la figura 7 podemos identificar las diferentes variaciones.

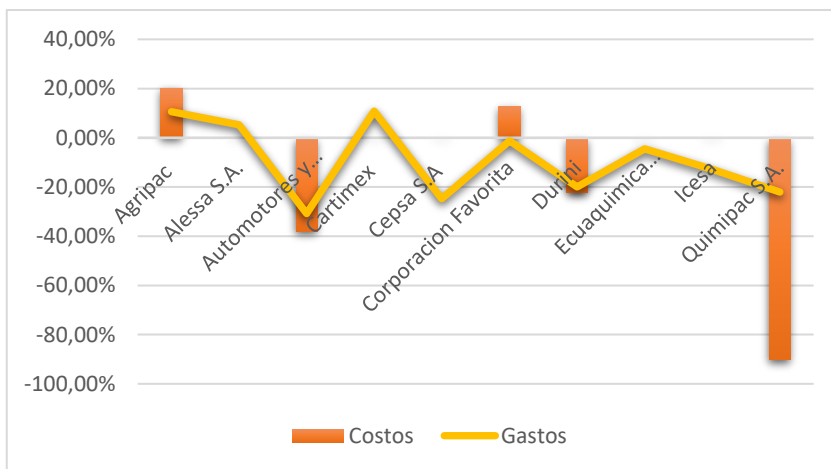


Figura 7. Sueldos, Salarios y demás remuneraciones

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2019 y 2020(2022).

- Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones

Para este beneficio las empresas cuentan con un aumento en relación en sus gastos de las cuales 3 empresas tienen un aumento del 25.59% y 7 empresas tienen una disminución del 26.07% en comparación del año 2020, como se expresa en la figura 8 se puede expresar las variaciones.

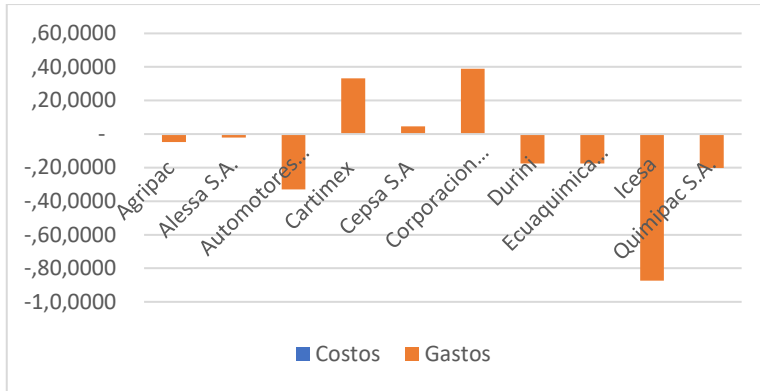


Figura 8. Beneficios Sociales, Indemnizaciones y otras Remuneraciones

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2019 y 2020 (2022).

- Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)

De las 10 empresas seleccionadas en relación con gastos 2 empresas cuentan con un aumento en promedio del 21.25% y el resto de las empresas cuenta con una disminución del 24.25%, mientras que en relación con costos las empresas no registran valores, como se puede apreciar en la figura 9.

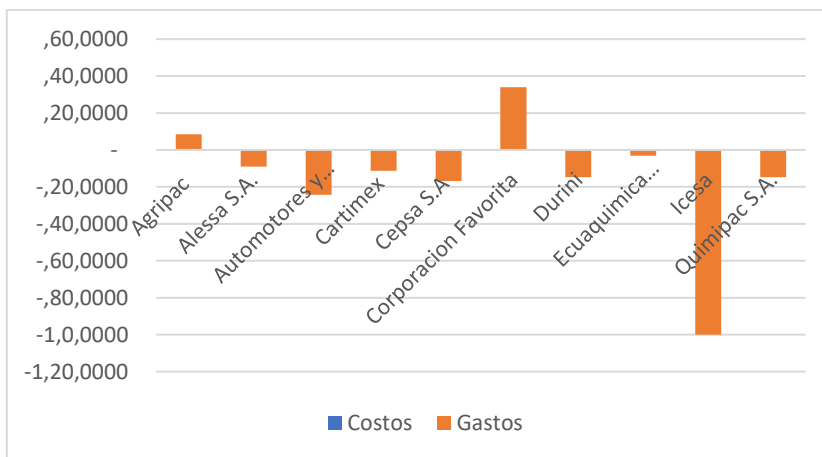


Figura 9. Aporte a la Seguridad Social

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2019 y 2020 (2022).

En el caso de los beneficios sociales de largo plazo, solamente en el formulario 101 se presentan los gastos para evidencias de jubilación patronal en el casillero (7056) y

desahucio en el casillero (7059), mientras que en el caso de los beneficios a largo plazo podemos identificarlos mediante el estado de resultados consolidado.

- Jubilación patronal

En este beneficio se produce un incremento en promedio en gastos del 6.46%

- Desahucio

Para el análisis de este beneficio ocurre un decrecimiento en gastos del 41.99% en relación con el año 2020.

Según el análisis realizado para el año 2019 y 2020 se puede concluir que hay más disminuciones por lo que se entendería que la disminución de los beneficios es por causa de la emergencia sanitaria del COVID 19 que llego en el 2019.

2.4.2. Análisis de costos y gastos en los años 2020 al 2021

- Sueldos y salarios y demás remuneraciones

Para el análisis comparativo de sueldos y salarios entre los años 2020 y 2021 en costos 5 de las 10 empresas presentan un incremento del 92.33% y una empresa tiene una disminución del 12.54%, las otras 4 empresas no presentan valores en costos, en relación con sus gastos 5 empresas tienen un incremento del 12.29% y las otras 5 empresas tienen un decrecimiento del 14.20% el cual se puede observar mediante la figura 10.

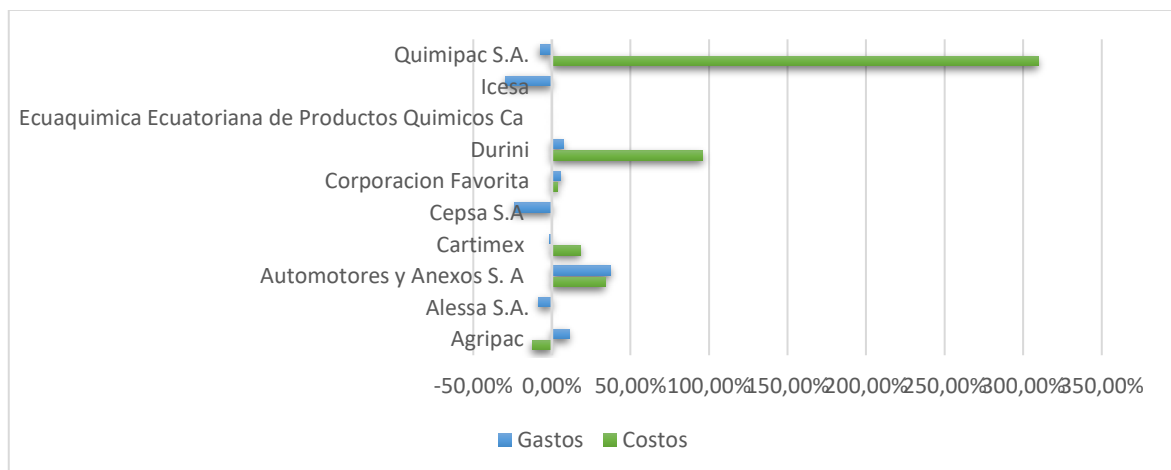


Figura 10. Sueldos y Salarios y demás Remuneraciones

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2020 y 2021 (2022).

- Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones

Para este beneficio en comparación con el año 2020 y 2021 no presentan valores en costos en ninguna de las 10 empresas, mientras que 7 de las empresas presentan un incremento del 81.04% y 2 empresas presentan una disminución del 27.74%, solo una empresa no presenta gastos, como se aprecia en la figura 11.

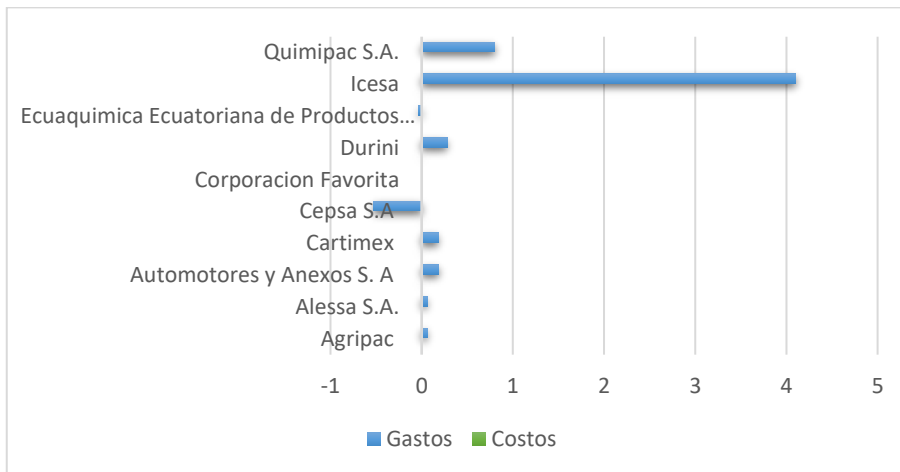


Figura 11. *Beneficios Sociales, Indemnizaciones y otras Remuneraciones*

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2020 y 2021 (2022).

- Aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva)

Mediante la figura 12 se puede analizar que las distintas variaciones de las cuales 7 empresas muestran un incremento del 12.46%, y 2 de las empresas tienen un decrecimiento del 6.87% y solo hay una empresa que no tiene valores en gastos, en relación con costos no se registran valores para los años 2020 y 2021.

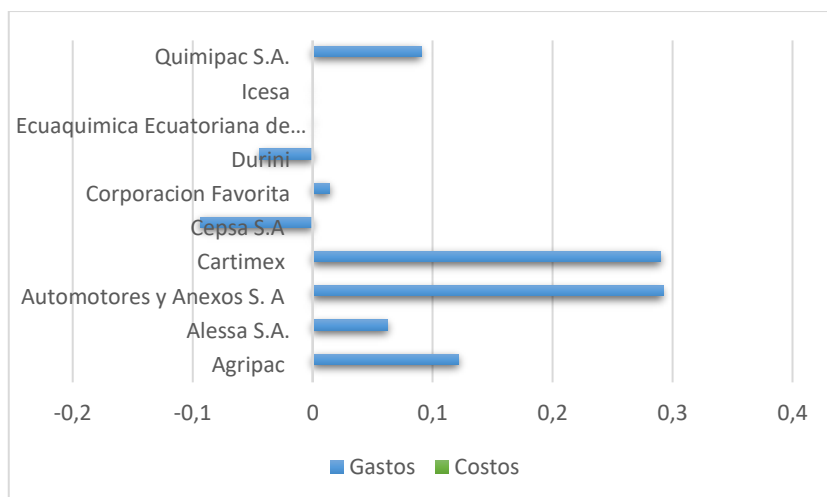


Figura 12. *Aporte a la Seguridad Social*

Fuente: Elaboración propia con base los estados de resultados consolidados de los años 2020 y 2021 (2022).

De igual forma que para el análisis comparativo de los años anteriores en el caso de los beneficios sociales de largo plazo, solamente en el formulario 101 se presentan los gastos para evidencias de jubilación patronal en el casillero (7056) y desahucio en el casillero (7059), mientras que en el caso de los beneficios a corto plazo podemos identificarlos mediante el estado de resultados consolidado

- Jubilación patronal

Las 2 empresas cuentan con un incremento del 20.24% en comparación con el año 2020.

- Desahucio

Para este beneficio las 2 empresas cuentan con un incremento del 202.62% en comparación con el año 2020.

En conclusión, para el análisis comparativo entre los años 2020 y 2021 se nota un incremento en cada beneficio presentado, lo que se puede concluir que en comparación al año 2020 en el año 2021 las empresas aumentaron sus pagos en beneficios sociales.

2.5. Tasas de descuento

Para fines de este trabajo se realizó un análisis de las tasas de descuento para el cálculo actuarial mediante las 10 empresas seleccionadas de las cuales no todas las empresas reflejan la tasa de descuento en sus informes de auditoría externa.

Para el año 2019 de las empresas seleccionadas 8 reflejan el porcentaje de la tasa de descuento con un promedio del 6.03%, para el año 2020 hay un total de 8 empresas que reflejan el porcentaje de la tasa de descuento con un promedio del 5.09% y para el 2021 únicamente 6 empresas cuentan el valor detallado y tienen un promedio del 4.65% mostrando así un decrecimiento desde el año 2019 y dejando al año 2021 con un porcentaje más bajo en relación a los dos años anteriores como se puede observar en la figura 13.

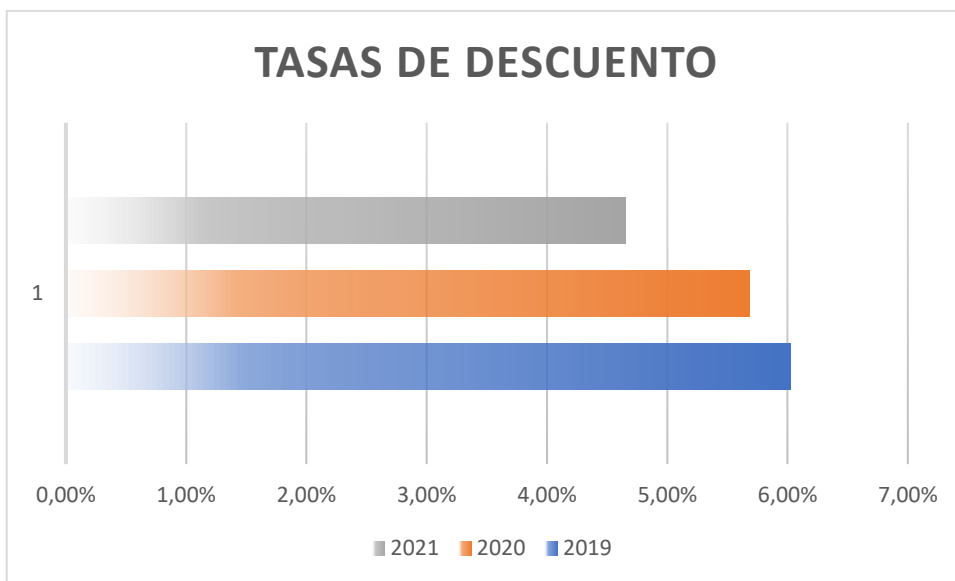


Figura 13. Tasas de Descuento del 2019 al 2021

Fuente: Elaboración propia con base de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros, mediante Informes de auditoría externa (2022)

2.6. Tasas de empleo en los años 2019 al 2021

Para el análisis realizado se ha tomado datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) tomando en cuenta todos los sectores para realizar un análisis global con las estadísticas laborales de los años 2019, 2020 y 2021 tomando en consideración las tasas de empleo y desempleo para cada uno de los años.

2.6.1. Indicadores de empleo en el año 2019

Según los datos recolectados del año 2019 según tasas de desempleo, en la zona urbana hay un promedio de desempleo del 3.72% y en la zona rural cuenta con un 1.48% en

relación con el género masculino tiene un promedio del 2.46% y el género femenino tiene un promedio del 3.04%.

En relación con las tasas de empleo en la zona rural cuenta con un 41.45%, en la zona rural tiene un 42.63% en relación con géneros, el género masculino cuenta con un 44.57% y el femenino tiene un 38.92%.

Mediante la figura 14 se puede observar las distintas variaciones que se presentan en el año 2019.

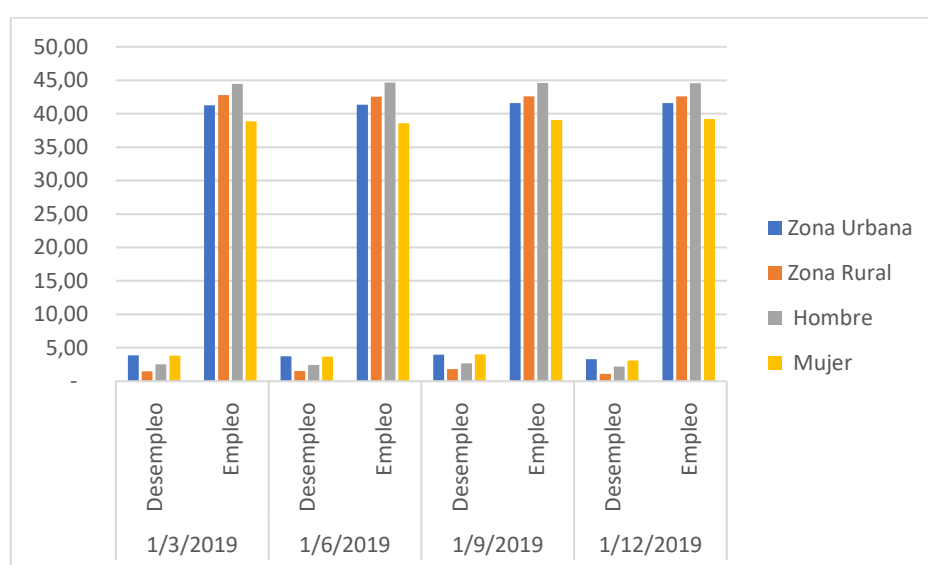


Figura 14. Tasas de Empleo y Desempleo año 2019

Fuente: Elaboración propia con base del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2022).

2.6.2. Indicadores de empleo en el año 2020

Según los indicadores de empleo del 2020 la tasa de desempleo incremento en comparación al año 2019 con un promedio de 4.9% en la zona urbana mientras que en la zona rural se mantiene la misma tasa del 1.5%, en relación con géneros la tasa del género masculino muestra un incremento del 3.1% y en el femenino tiene un promedio del 4.7% en relación con el año 2019.

Para la tasa de empleo del 2020 en la zona urbana se cuenta con un decrecimiento con un 38.4% y en la zona rural un decrecimiento con un 42.1% con relación al 2019, mientras

que, en relación con géneros, el masculino cuenta con un decrecimiento del 42.3 y el femenino cuenta con un 36.9% en relación con el año 2019.

Las distintas variaciones se pueden apreciar de mejor forma en la figura 15 a continuación.

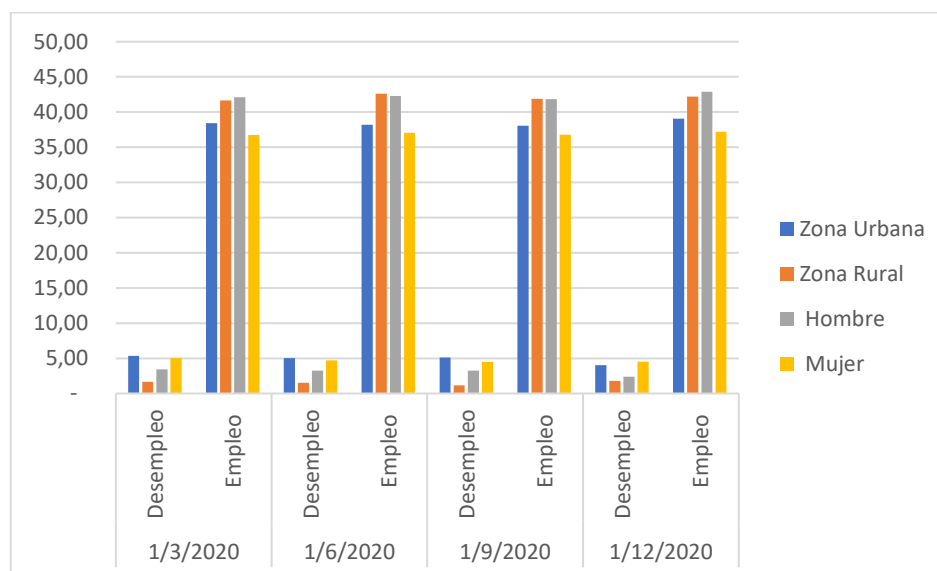


Figura 15. Tasas de Empleo y Desempleo año 2020

Fuente: Elaboración propia con base del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2022).

2.6.3. Indicadores de empleo en el año 2021

Para el año 2021 la tasa de desempleo en la zona urbana tiene un promedio total del 4.7% mostrando una disminución y en la zona rural un incremento de desempleo con el 2.1% mientras que en el género masculino se muestra un incremento del 3.3% mientras que en el género femenino cuenta un decrecimiento del 4.6% en relación con el año 2020.

Para la tasa de empleo en el año 2021 en la zona urbana cuenta con una disminución del 29.6%, en la zona rural un promedio del 30.7% teniendo una disminución en el año 2020, mientras que, en géneros, el masculino cuenta con una disminución del 31.6% y el femenino con un promedio del 28.2% mostrando disminución.

Para el año 2021 mediante la figura 16 se puede apreciar las diferentes disminuciones para las tasas de desempleo y empleo.

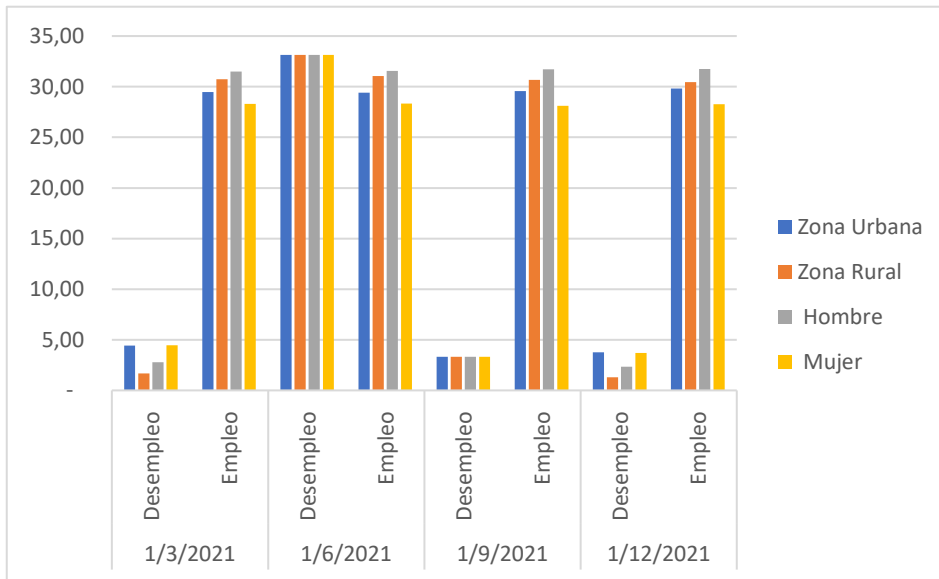


Figura 16. Tasas de Empleo y Desempleo año 2021

Fuente: Elaboración propia con base del Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2022).

Para el desempleo en el año 2019 en promedio general hay un 2.82% y para el año 2020 hay un aumento del 3.55% dando a entender que hay aumento de desempleo en el transcurso de la pandemia, para el año 2021 aumenta con el 3.65%, donde si hay un aumento, pero no es tan alto en comparación con el 2020.

Para el empleo en el año 2019 hay un promedio en total del 41.89% mientras que para el año 2020 hay un decrecimiento del 39.94%, dando así a entender que en el año 2020 hubo un alto incremento de despidos en varios sectores del país, mientras que para el año 2021 hay un promedio del 30.05, de igual forma mostrando un decrecimiento en comparación con el año 2019 y 2020.

Dando a entender que los análisis realizados en los estados financieros tienen coherencia ya que el beneficio social por desahucio ha incrementado en los 3 años seleccionados por el alto desempleo en el país que ocurrió durante la emergencia sanitaria.

2.7. Políticas contables relación a beneficios sociales

Mediante las políticas contables de las empresas de una entidad se puede definir la importancia que estas tienen para poder tener una guía en la presentación de sus estados financieros.

Para fines de este trabajo se analizaron las distintas políticas contables de cada una de las empresas seleccionadas, enfocándonos en los beneficios sociales, en algunos casos las empresas dividen a sus beneficios sociales por beneficios a corto plazo y beneficios a largo plazo, en otros casos se las describen como beneficios corrientes y beneficios no corrientes.

Los beneficios a corto plazo estos beneficios se miden de acuerdo con el valor que se espera pagar a cambio del servicio prestado por parte de los empleados, de las 10 empresas seleccionadas se las describen a los pagos de sueldos, décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, participaciones a trabajadores y las obligaciones con el IESS, 2 de las empresas seleccionadas detallan dentro de sus beneficios a corto plazo una bonificación a ejecutivos como un beneficio adicional.

En el caso de los beneficios a largo plazo es determinado mediante el método de la unidad de crédito proyectada, mediante las valoraciones actuariales realizadas al final de cada periodo, de las empresas seleccionadas todas las empresas seleccionadas detallan la jubilación patronal y bonificación por desahucio

Mediante la revisión de los informes de auditoría externa presentados por las 10 empresas seleccionadas, se revisaron las notas sobre políticas contables enfocadas en beneficios sociales.

Según las políticas contables el 60% de las empresas reconoce sus beneficios a corto plazo, los cuales se miden de acuerdo con el valor que se espera pagar a cambio del servicio, dentro de este grupo también se incluyen la participación a trabajadores y bonos a ejecutivos por separado. En relación con beneficios a largo plazo se los reconocen como beneficios definidos y dentro de este grupo se detalla la bonificación por desahucio y jubilación patronal.

El 20% de las empresas reconoce a sus beneficios sociales como corrientes y no corrientes dentro de los beneficios corrientes se encuentran aquellos que son la participación trabajadores, vacaciones, décimo tercero y cuarto sueldo; más adicionalmente consideran otros beneficios como la seguridad social; dentro de los beneficios no corrientes se encuentran la jubilación patronal y el desahucio.

Se observa que en el 20% de las empresas los beneficios sociales de largo plazo también los nombran beneficios post empleo.

2.8.Análisis de revelaciones de estados financieros

Se efectuó un análisis sobre las revelaciones presentadas en la nota de beneficios sociales de todas las empresas de estudio.

De acuerdo con la (NIC 24, 2009, p.17) nos dice que las empresas revelarán las remuneraciones del personal de acuerdo con: beneficios a empleados a corto plazo, beneficios post – empleo, otros beneficios a largo plazo, beneficios por terminación y pagos basados en acciones; el 80% de las empresas analizadas cumplen con las revelaciones que esta norma exige.

Según la (NIC 19, 2008, p.8) los beneficios a empleados a corto plazo que compren aquí son: los sueldos y salarios con aportaciones al seguro social, derechos por permisos y ausencia retribuidos por enfermedad, participación en ganancias e incentivos; y beneficios no monetarios a los empleados como atenciones médicas, alojamiento, donde el 90% de las empresas seleccionas cumplen con lo que la norma nos exige.

Como indica la (NIC 19, 2008, p.24-25) los beneficios post - empleo son aquellos que son distintos a los beneficios por terminación, son pagados después de haber completado su periodo, entre estos beneficios se incluyen beneficios por retiro, otros como seguros de vida o beneficios de atención médica, a estos beneficios se los considera como planes de aportaciones definidas las que son obligaciones legales que se limiten a las aportaciones que se hayan acordado entregar, estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad, con un plan de beneficio post empleo; según el análisis realizado el 100% de las empresas seleccionadas cumplen con lo solicitado en la norma.

De acuerdo con la (NIC 1, 2006, p. 99) como ya lo hemos mencionada anteriormente esta norma indica que las empresas deberán proporcionar un desglose de los gastos reconocidos en el resultado, utilizado de acuerdo a la clasificación de su naturaleza o en función de la entidad, dependiendo de la cual proporcione información más confiable y relevante, esta norma nos indica sobre los tipos de gastos que se subclasifican que son:

- 1) Es el método de la Naturaleza de Gastos donde nos indica que los gastos se clasifican según la naturaleza y no según la función que tenga, como son las cuentas de depreciación, compras de materiales, costos de transporte, beneficios a empleados (NIC 1, 2006, p. 102).
- 2) El método de Función de los Gastos, o también llamado Costo de ventas, estos se clasifican de acuerdo con la función como parte del costo de ventas, mediante este método proporciona información más relevante en relación al método anterior (NIC 1, 2006, p.103)

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la investigación realizada.

Se explica los distintos cambios que existieron en los beneficios sociales en los años 2019 al 2021

3.1. Conclusiones

El sector del comercio es caracterizado por ser aquel que compra productos terminados para después vender a un precio más elevado, no se encarga de comprar materia prima y transformarla mediante una serie de procesos por medio de la utilización de la mano de obra.

Las empresas del sector del comercio tienen una alta participación en la economía del Ecuador ya que es un sector que tiene alta demanda en cuanto a los diferentes productos que ofrecen en el mercado, tiene un alto nivel de ingresos para el país, es una de las que genera varias fuentes de empleo.

Los beneficios sociales son recompensas hacia los empleados adicional aparte del sueldo pactado, en Ecuador se cuenta con varios beneficios cada empresa debe otorgar a cada uno de sus trabajadores a cambio de que ellos ofrezcan sus servicios, entre los beneficios sociales tenemos a: el décimo tercer y cuarto sueldo, fondos de reserva, afiliación al seguro social, vacaciones, fondos de reserva, bonificación por desahucio, jubilación patronal, entre otros.

Para el análisis comparativo entre los años 2019 y 2020 en el sector del comercio se observó que los beneficios sociales de la mayoría de las empresas seleccionadas bajaron de una forma significativa, en algunos casos las empresas obtuvieron pérdidas por lo que las empresas no pagaron algunos beneficios teniendo así una disminución alta en relación con el año 2019 tras la llegada de la emergencia sanitaria.

Los beneficios a largo plazo de los años seleccionados incrementaron ya que en varios sectores del país hubo un alto porcentaje de desempleo o en algunos casos varios empleados decidieron jubilarse y tomar su pensión por jubilación.

Para el análisis de costos y gastos la mayoría de las empresas grandes del sector de comercio en los años 2019 al 2020 para gastos se pudo notar un decrecimiento en sueldos y salarios, beneficios sociales, aportes a la seguridad social y desahucio; mientras que en jubilación patronal se muestra incremento, en costos únicamente en sueldos y salarios se reflejan estos valores donde hay disminución, lo que nos da a entender que en el año de la llegada de la emergencia sanitaria muchos gastos disminuyeron menos el de jubilación patronal que aumento.

Entre los años 2020 al 2021 en gastos la gran parte de empresas representan un aumento en sueldos y salarios, beneficios sociales, aportes a la seguridad social, jubilación patronal y desahucio mientras que en gastos solo se reflejan en los sueldos y salarios donde se muestra un incremento en relación con el año 2020, lo que nos da a entender que después de la llegada de la emergencia sanitaria se regularizaron los beneficios de los empleados.

3.2.Recomendaciones

Se recomienda implementar parámetros mediante los cuales las empresas puedan cargar sus informes de una forma homogénea y completa, ya que mediante la recolección de información disponible en la página web de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, medio por el cual se ha recolectado diferente información cargada por cada uno de los entes de control, en algunas empresas se utilizan formatos establecidos por la Superintendencia de compañías y algunos casos se utiliza el formulario 101 “Declaración del impuesto a la Renta” , lo que no permite realizar un análisis uniforme lo que lleva a una dificultad para realizar una comparación unificada.

Se recomienda mejorar la presentación de informes de auditoría que ya en algunos casos las empresas no registran los valores correctos y varían en años, por lo que resulta complejo realizar un análisis completo.

Varias de las empresas no cumplen con la normativa que las NIIF y NIC mencionan para una presentación clara y correcta de los estados financieros, en otros casos algunas de las empresas no presentan la información sobre los saldos en los beneficios sociales por lo que no se puede realizar un análisis correcto por la falta de información.

De acuerdo con la presentación de los respectivos formularios se recomienda cargar todos los documentos de acuerdo a como el ente superior solita, ya que en muchos casos no existe un formulario unificado por parte de las empresas.

A partir del año 2020 hay una disminución en cuanto a beneficios sociales por lo tanto se debería hacer un análisis con proyección a los siguientes años para verificar si los beneficios sociales han incrementado y en algunos casos las empresas que tenían pérdida han mejorado sus ingresos.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (2015). *Principales conceptos del sector comercio* [Universidad de Sonora]. <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19276/capitulo1.pdf>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 17. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Cancillería del Ecuador. (2020). *Se aprueban la Ley de Apoyo Humanitario y la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas*. <https://www.cancilleria.gob.ec/turquia/2021/03/08/se-aprueban-la-ley-de-apoyo-humanitario-y-la-ley-de-ordenamiento-de-las-finanzas-publicas/>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 626.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Ecuador Legal. (2022, agosto 2). *Beneficios Sociales del Trabajador en Ecuador*. Ecuador Legal Online. <https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>
- Espín, N. (2020). *El contrato colectivo y los privilegios desmedidos* [Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12418/1/ESPIN%20PASTOR%20NICOLAS%20MARCELO.pdf>
- Fang, Y. (2010, noviembre 17). *Empoderamiento en los sectores comercial y de servicios*. *Revistas Javeriana*. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/163/485>
- García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables* [Universidad de Valladolid]. <https://1library.co/document/zx5m2voq-la-motivacion-laboral-estudio-descriptivo-de-algunas-variables.html>
- Gestión Forestal. (2022). *Sistema de Gestión Forestal*. http://www.gestionforestal.cl/mg_03/gestion/inspri/02-01.htm
- IESS. (2022a). *Afiliado—IESS. Fondos de Reserva*. <https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/fondos-de-reserva>

- IESS. (2022b). *Seguro de Pensiones—IESS. Jubilación ordinaria por vejez*.
<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez>
- IESS. (2022c). *Tasas de Aportación. Tasas de Aportación IESS*.
<https://www.iess.gob.ec/documents/13718/54965/Tasasdeaportacion.pdf>
- INEGI. (2018). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018*.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825099695.pdf
- Melo, J., Torres, D., & Gallardo, N. (2019). *El valor de los Beneficios Sociales hacia la satisfacción laboral: Clínicas de Villavicencio, Colombia*. 15.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Ministerio del Trabajo emite 4 nuevas modalidades de contratación para facilitar la creación de plazas de trabajo – Ministerio del Trabajo*.
<https://www.trabajo.gob.ec/ministerio-del-trabajo-emite-4-nuevas-modalidades-de-contratacion-para-facilitar-la-creacion-de-plazas-de-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Asistencia en Jubilación Patronal – Ministerio del Trabajo*. <https://www.trabajo.gob.ec/asistencia-en-jubilacion-patronal/>
- Moreno, L., Isch, A., & Tenorio, E. (2020). *Nuevas Modalidades Contractuales—Incentivando el Empleo*.
- NIC 1. (2006). *Presentación de Estados Financieros*.
<https://www.nicniif.org/files/NIC%201%20Presentacion%20de%20Estados%20Financieros.pdf>
- NIC 19. (2008). *Beneficios a los Empleados*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf
- NIC 24. (2009). *Información a Revelar sobre Partes Relacionadas*. 9.
- NIIF 10. (2011). *Estados financieros consolidados*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIIF%2010%20-%20Estados%20Financieros%20Consolidados.pdf>
- Polimeni, R. S., Fabozzi, F., Adelberg, A. H., & Kole, M. (1991). *Cost accounting: Concepts and applications for managerial decision making* (3. ed). McGraw-Hill.

Rodríguez, M. J. G.-B. (2015). *Políticas activas de empleo en la UE en tiempos de crisis económica*. 395.

Ron, R., & Sacoto, V. (2017, junio 30). *Las PYMES ecuatorianas: Su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total*. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>

Sum, M. I. S. (2015). *Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2022). *Ranking Empresarial*. Empresas sujetas al control de la superintendencia de compañías, valores y seguros. <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/#ps>

Torres, D., Arce, L. C., & Ibarguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9-24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>

Torres, G. (2019). *Procedimientos en la Elaboración de las Remuneraciones y Beneficios Sociales por Pagar Aplicando la Normativa Legal Vigente* [Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CA-DE01071.pdf>