

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE:

LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA.

ANÁLISIS DE COSTOS Y GASTOS POR BENEFICIOS SOCIALES PARA  
EMPRESAS DE TAMAÑO GRANDE QUE PRESENTAN ESTADOS  
FINANCIEROS CONSOLIDADOS DEL SECTOR DE ELABORACIÓN DE  
PRODUCTOS ALIMENTICIOS PARA LOS AÑOS 2019 AL 2021

AUTOR:

JOSÉ MANUEL PONCE RIVERA

DIRECTOR:

MBA. VERÓNICA APOLO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

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

DICIEMBRE DE 2022

Director: MBA. Verónica Apolo

Lectores:

Mgtr. Mancheno Paulina.

Mgtr. Soria Ramiro.

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios y a mi familia, por darme fuerza e inspirarme para lograr mis metas académicas propuestas, a mis padres que gracias a su esfuerzo diario, sus consejos, enseñanzas, valores y principios que me inculcaron. A los docentes por haberme compartido sus conocimientos a lo largo de mi formación profesional, enseñándome la profesión con valores y recordándome que cada esfuerzo en el futuro tendrá su recompensa.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a mis padres, ya que han sido las personas que guían mi camino, me han apoyado en los días más difíciles de mi formación, a mis docentes que con sus conocimientos profesionales, me fueron formando día tras día y llevare todas sus enseñanzas a lo largo de mi vida profesional, a mi universidad que me acogió y me brindo recursos y oportunidades que son invaluable y a mis compañeros con los cuales hemos compartidos muchas horas de trabajo y constancia.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN .....   | 1  |
| MARCO TEÓRICO .....  | 2  |
| 1.1 Importancia de los beneficios sociales y el talento humano .....                     | 2  |
| 1.2 Beneficios sociales existentes en Ecuador .....                                      | 3  |
| 1.3 Beneficios contemplados en el Código de Trabajo .....                                | 3  |
| 1.3.1. Beneficios recibidos por agrupaciones gremiales .....                             | 4  |
| 1.3.2. Beneficios post-empleo .....  | 4  |
| 1.4 Normativa internacional NIC 19 .....   | 5  |
| 1.5 Marco legal de los beneficios sociales en Ecuador .....                              | 7  |
| 1.6 Tratamiento de los beneficios sociales según la NIC 19 .....                         | 8  |
| 1.7 Presentación de estados financieros consolidados según las NIIF 10 .....             | 9  |
| 1.8 Tratamiento contable de los costos y gastos de los beneficios sociales .....         | 10 |
| ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES .....                                  | 12 |
| 2.1 Características sector manufacturero de elaboración de productos alimenticios ..     | 12 |
| 2.2 Determinación de la muestra .....  | 13 |
| 2.3 Análisis de los datos en la nota de beneficios sociales .....                        | 14 |
| 2.3.1 Corto plazo. ....  | 14 |
| 2.3.2 Largo plazo. ....  | 17 |
| 2.4 Principales supuestos actuariales .....  | 20 |
| 2.5 Análisis de movimientos de los beneficios a empleados de las empresas .....          | 21 |
| 2.5.1 Movimientos de beneficios a empleados corto plazo .....                            | 21 |
| 2.5.2 Movimientos de beneficios a empleados largo plazo .....                            | 23 |
| 2.6 Análisis de las notas de políticas contables de las empresas de la muestra .....     | 36 |
| 2.6.1 Base de presentación de los estados financieros consolidados. ....                 | 36 |
| 2.6.2 Beneficios corto plazo. ....   | 36 |
| 2.6.3 Beneficios largo plazo. ....   | 36 |
| 2.7 Revisión de las revelaciones de la nota de beneficios a empleados .....              | 37 |
| 2.8 Análisis costos y gastos por beneficios sociales estado integral de resultados ..... | 38 |
| 3.1 Conclusiones .....   | 41 |
| 3.2 Recomendaciones .....  | 42 |
| REFERENCIAS .....  | 43 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Compañías seleccionadas para el análisis..... | 13 |
| Tabla 2. Cuadro comparativo sobre revelaciones.....    | 38 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de beneficios sociales 2019-2020.....  | 14 |
| Figura 2. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de beneficios sociales 2020-2021 .....   | 15 |
| Figura 3. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de participación a trabajadores 2019-2020.....   | 16 |
| Figura 4. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de participación a trabajadores 2020-2021.....   | 17 |
| Figura 5. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por jubilación patronal 2019-2020. ....   | 18 |
| Figura 6. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por jubilación patronal 2020-2021 .....   | 18 |
| Figura 7. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por desahucio 2019-2020 .....   | 19 |
| Figura 8. Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por desahucio 2019-2020 .....   | 20 |
| Figura 9. Promedio de los principales supuestos actuariales de los años 2019-2021.....  | 21 |
| Figura 10. Incrementos y disminuciones de los movimientos .de los beneficios a empleados corto plazo con respecto a la empresa Procesadora nacional de alimentos C.A. Pronaca ..... | 22 |
| Figura 11. Incrementos y disminuciones de los movimientos .de los beneficios a empleados corto plazo con respecto a la empresa Industrias Ales C.A.....                             | 23 |
| Figura 12. Saldo inicial de la provisión por jubilación patronal 2019-2020 .....  | 24 |
| Figura 13. Saldo inicial de la provisión por jubilación patronal 2020-2021 .....  | 25 |
| Figura 14. Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2019-2020 .....  | 25 |
| Figura 15. Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2020-2021 .....  | 26 |
| Figura 16. Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2019-2020 .....  | 27 |
| Figura 17. Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2020-2021 .....  | 27 |
| Figura 18. Saldo final de la provisión por jubilación patronal 2019-2020 .....  | 28 |

|  |    |
|--|----|
| Figura 19. Saldo final de la provisión por jubilación patronal 2020-2021 .....                           | 29 |
| Figura 20. Saldo inicial de la provisión por desahucio 2019-2020 .....                                   | 30 |
| Figura 21. Saldo inicial de la provisión por desahucio 2020-2021 .....                                   | 30 |
| Figura 22. Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio 2019-2020 ..... | 31 |
| Figura 23. Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio 2020-2021 ..... | 32 |
| Figura 24. Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por desahucio 2019-2020 ..... | 33 |
| Figura 25. Pagos y otros decrementos de los movimientos de la provisión por desahucio 2020-2021 .....    | 34 |
| Figura 26. Saldo final de la provisión por desahucio 2019-2020 .....                                     | 35 |
| Figura 27. Saldo final de la provisión por desahucio 2020-2021 .....                                     | 35 |
| Figura 28. Promedio de costos y gastos en el periodo 2019.....   | 39 |
| Figura 29. Promedio de costos y gastos en el periodo 2020.....   | 39 |
| Figura 30. Promedio de costos y gastos en el periodo 2021 .....  | 40 |

## **RESUMEN**

El presente trabajo de titulación se centra en analizar los costos y gastos por beneficios sociales para empresas de tamaño grande del sector manufacturero correspondiente a elaboración de productos alimenticios del Ecuador, que presentan estados financieros consolidados para el periodo 2019 – 2021; al considerar que este sector aporta un rubro muy importante en el PIB, además de que es la tercera economía generadora de empleo en el país como empresas dedicadas a la transformación de materia prima en productos terminados, este sector industrial presenta la necesidad de tener en su equipo de trabajo a personal que apoye en las áreas de producción, administración y ventas, lo que hace que los beneficios laborales sean un factor importante de análisis.

Este estudio inicia con una revisión conceptual, donde se encuentra la explicación de términos relevantes utilizados para la investigación, esto con la intención de facilitar el entendimiento de los lectores. Así también se recolectó información que las compañías subieron a la plataforma gubernamental de control para el análisis de los beneficios en pro de empleados a corto y largo plazo, para visualizar la representación de los costos y gastos por beneficios sociales en el estado de resultados de las empresas. Por último, las conclusiones reflejan que existen varios factores influyentes en el saldo de los costos y gastos por beneficios sociales y estos pueden o no ser controlados por las compañías, siendo que estos forman una parte muy importante de la economía de las personas y también tienen una relevancia significativa en los estados financieros consolidados.

## INTRODUCCIÓN

Las industrias manufactureras son las encargadas de la transformación de materia prima en productos terminados y forman parte fundamental de la economía del país, además de que son fuentes generadoras de empleo para una porción muy importante de la población y de que contribuyen con ingresos significativos para el Estado ecuatoriano a través del pago de impuestos, erigiéndose este sector como la tercera fuente principal de empleo del país; debido a esto, es evidente la importancia de un análisis de los costos y gastos por beneficios sociales.

En tal virtud, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo evaluar los factores que influyen de manera directa en el análisis de costos y gastos por beneficios sociales en los estados financieros consolidados de empresas grandes del sector de elaboración de productos alimenticios, para el periodo comprendido desde 2019 a 2021. Asimismo, en el estudio se describen aquellos beneficios que están presentes en el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, se analiza el comportamiento de los costos y gastos generados por dicho concepto en las empresas manufactureras que presentan estados financieros consolidados para verificar la relación entre los rubros por beneficios sociales y la ley ecuatoriana.

La metodología utilizada para el efecto es descriptiva, a través de los métodos de investigación inductivo y cualitativo, pues la información se toma del informe de auditoría externa que las empresas han subido a la plataforma de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, para lo cual se consideran las notas de los estados financieros consolidados y el formulario 101 que corresponde a la declaración del impuesto a la renta; de esta manera la investigación se centra en organizar y analizar los datos recolectados, además de ligarlos con estadísticas emitidas por los organismos de control.

# 1 MARCO TEÓRICO

## 1.1 Importancia de los beneficios sociales y el talento humano

Como recurso humano se entiende a todo el equipo de trabajo que es parte de una empresa a lo largo de toda la estructura organizacional. Tiene un rol crucial en las instituciones, dado que de él radica la operatividad del negocio y, por tanto, lo deben conformar personas totalmente capacitadas. Este hecho genera que sea un elemento difícil de controlar, dado que cada individuo actúa y piensa de manera distinta, por lo que resulta un reto el lograr construir un buen clima laboral en donde los trabajadores sean capaces de proponer ideas nuevas, tengan liderazgo, etc.

Además, el recurso humano es un desafío debido a que cada industria tiene sus propias necesidades. Por ejemplo, el sector manufacturero ecuatoriano es el tercero más grande que genera empleo en el país, por lo que sus empleados merecen un salario y beneficio social justo, lo que implica que el empleador requiere cumplir oportunamente con sus obligaciones. Es así que frente a una industria tan grande es crucial que existan entidades fiscalizadoras con la finalidad de controlar que las responsabilidades legales del empleador se cumplan (Ekos, 2018).

Y es que hay que reconocer que los sueldos y beneficios sociales representan un porcentaje significativo de los costos de producción: al ser demasiado altos pueden exceder la capacidad de producción, lo que incide en que el precio de venta al público sea elevado y resulte una ventaja para la competencia; por lo contrario, al ser demasiado bajos se afecta la economía de las familias debido a que no serían capaces de cubrir sus necesidades básicas.

Como puede observarse, la gestión del talento humano tiene distintas aristas que la componen y que deben mantener entre ellas una sinergia para que funcione adecuadamente. El propósito es siempre dar la importancia que los trabajadores se merecen con la finalidad de fomentar un ambiente laboral adecuado, en donde se sientan totalmente comprometidos a ser eficientes y productivos. No es de gana que varias organizaciones busquen estrategias para motivar a sus colaboradores: brindarles beneficios adicionales en función de sus logros o cumplir de manera puntual con sus beneficios sociales que por ley les corresponde. Yáñez et al. (2018) hacen hincapié en que el bienestar de los colaboradores es esencial para la operatividad de las empresas, es

por ello que varias compañías ejecutan distintos programas para mantener un buen clima laboral: campañas antiestrés, capacitaciones, programas de asensos, entre otras. Inclusive, en ciertos casos existen bonificaciones como una suerte de incentivo al personal que logra alcanzar o superar ciertas metas, lo que a su vez estimula a que exista una competencia positiva entre los empleados y que estén más enfocados en cumplir los objetivos.

## **1.2 Beneficios sociales existentes en Ecuador**

En un mundo tan globalizado como en el que se vive hoy en día, el papel que juegan los organismos de control es fundamental para velar por el cumplimiento de los derechos de las personas. Y es que todo ser humano tiene derecho a un estilo de vida adecuado, acceso al sistema de salud, vestimenta, alimentación, seguro de desempleo, entre otros que hacen parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948).

En el caso del país, el instrumento supremo de todo el ordenamiento jurídico es la Constitución de la República del Ecuador (2008), con base en la cual se emiten leyes, decretos, reglamentos, acuerdos y resoluciones. Precisamente, dentro de su artículo 33 se menciona como derecho fundamental el acceso al trabajo, que además es un deber social y económico en vista de que incide financieramente a nivel macro y micro. Pero no solo ello, pues tiene que garantizarse un trabajo digno, en donde se respete en todo momento a la persona y con un salario justo.

## **1.3 Beneficios contemplados en el Código de Trabajo**

Los beneficios sociales son pagos obligatorios efectuados a los trabajadores y paralelos a la remuneración que reciba mensualmente la persona. A continuación, se detallan varios de ellos que están establecidos en el Código de Trabajo (2012):

- El artículo 42 establece como obligación la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) con el fin de que el trabajador tenga atención de salud por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, cesantía, muerte y riesgo de trabajo. El aporte consiste en 9.45% por parte del empleado y 12.15% por el empleador.
- En el artículo 55 se establece que el empleador está obligado al pago de horas extras (con recargo del 100%) cuando el trabajador labora fin de semanas y feriados. Así mismo, determina que tiene que realizarse un recargo del 50% en

horas suplementarias, es decir cuando se excede la jornada normal de trabajo: no pueden superar las cuatro horas diarias y 12 semanales de lunes a viernes.

- Con respecto a los fondos de reserva, el artículo 202 determina que es un derecho que tiene el colaborador a partir del segundo año de trabajo bajo la misma empresa. En este caso, el valor es del 8.33% de la remuneración aportada al IESS, y el empleado tiene la posibilidad de elegir si desea mensualizarlo o acumularlo.
- Otro beneficio es el décimo cuarto sueldo, el cual figura en el artículo 133 que determina que tiene que pagarse hasta el 15 de agosto en la Sierra y Amazonía y hasta el 15 de marzo en la Costa y Galápagos. El valor a cancelar es equivalente a un salario básico unificado.
- También hay que mencionar el pago del décimo tercer sueldo (o bono navideño), beneficio -establecido el artículo 111- que debe cancelarse al trabajador hasta el 24 de diciembre. El monto consiste en la doceava parte del sueldo acumulado de un año incluido horas extras y otros beneficios adicionales percibidos.
- Con relación a las vacaciones, el artículo 69 otorga al empleado 15 días de descanso continuo por cada año. Pero este tiempo aumenta en un día a partir del quinto año de manera progresiva, y la persona tiene la opción de utilizarlos en su totalidad o solicitar la remuneración correspondiente.

#### *1.3.1. Beneficios recibidos por agrupaciones gremiales.*

En primera instancia, el artículo 440 del Código de Trabajo (2012) establece que todo colaborador bajo relación de dependencia está en pleno derecho a pertenecer y a retirarse de gremios, sindicatos o asociaciones sindicales cuando lo desee. En ese sentido, pueden existir remuneraciones negociadas entre empleado y empleador que no necesariamente estén detalladas en el código de trabajo pero que se dan tras un acuerdo mutuo.

En este contexto, es posible aplicar el contrato colectivo, establecido en el artículo 220 de este instrumento, que es celebrado entre uno o varios trabajadores o asociaciones legalmente constituidas y el empleador: puede ser indefinido, fijo o por el tiempo que dure la empresa u obra.

#### *1.3.2. Beneficios post-empleo.*

Este tipo de beneficios consisten en una serie de acuerdos -formales o informales- en los que una entidad se compromete a entregar determinadas bonificaciones a la persona una

vez culminado su contrato (Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros [IFRS], 2018).

En Ecuador existen ciertos beneficios que por ley le corresponde al empleado al finalizar su contrato laboral. Todos ellos están respaldados bajo el Código del Trabajo (2012) de la siguiente manera:

**Despido intempestivo.** El artículo 188 expresa que cuando el empleado sea despedido de manera intempestiva, el empleador tiene la obligación de indemnizarlo según su tiempo de servicio y mediante la presente escala:

- Si la persona tiene hasta tres años de servicio, el monto a recibir es el equivalente a tres meses de sueldo.
- En caso de que el sujeto supere los tres años de trabajo con un mismo empleador, tiene derecho a recibir un mes de sueldo por cada año de servicio, pero no es posible que esta cantidad supere las 25 remuneraciones.
- De ser el caso que el trabajo sea a destajo, la remuneración mensual es fijada con base en el promedio que la persona ha percibido durante el año previo a que sea despedida, o bien el equivalente en caso de que no cumpliera el año.

**Jubilación Patronal.** El Código de Trabajo (2012) lo establece textualmente de la siguiente manera “en el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal” (artículo 188).

Además, el artículo 126 indica que esta jubilación está conformada por el fondo de reserva que le corresponde el colaborador y por un valor equivalente al 5% del promedio de la remuneración recibida al año, de los últimos 5 años, multiplicada por la cantidad de años trabajados.

**Desahucio.** El artículo 185 establece que cuando un contrato es finalizado bajo la figura de desahucio, el empleador tiene que pagar al trabajador el 25% de la última remuneración mensual por cada año de servicio. Además, este pago tiene que desembolsarse hasta 15 días posteriores al aviso de desahucio.

#### **1.4 Normativa internacional NIC 19**

Bien menciona la norma internacional de contabilidad NIC 19 en el párrafo 55 (IFRS, 2018) que el pretender contabilizar los beneficios sociales es un asunto complejo, en vista

de que se requiere suposiciones actuariales para medir adecuadamente costos y gastos debido a que pueden existir ganancias o pérdidas. También, las obligaciones son medidas en función de una base descontada, dado que son afectadas al liquidarse tras los años en los que el trabajador haya prestado su servicio.

En ese sentido, esta norma en el párrafo 51 sostiene que para el tratamiento contable de los beneficios sociales a corto plazo se debe reconocer lo siguiente:

- **Un pasivo:** cuando el trabajador ha prestado servicios a cambio de beneficios a ser cancelados a futuro.
- **Gasto:** la empresa utiliza el beneficio económico, como fruto del trabajo de los empleados, a cambio de beneficios que les otorga de regreso.

El tratamiento contable de los beneficios sociales a largo plazo no solo considera las prestaciones por jubilación, por finalización de contrato y aquellas a compensar con herramientas financieras de fondos propios, sino que también hay otras retribuciones como:

- Ausencias pagadas como los años sabáticos.
- Beneficios por antigüedad concedidos por el tiempo de labores.
- Prestaciones por invalidez de por vida.
- Incentivos a cancelar a partir de los 12 meses posteriores al cierre del ejercicio en el que los empleados han prestado sus servicios.
- Remuneraciones diferidas que son efectivas al haber superado los 12 meses del cierre del ejercicio en el que la persona se hace acreedora a ellas.

La contabilización requerida para estas retribuciones es distinta de los planes de jubilación en el sentido de que las pérdidas y ganancias actuariales son reconocidas inmediatamente y no es posible aplicar banda de fluctuación alguna, hecho que también incluye a los costos de servicios pasados como no menciona la norma en el párrafo 94.

Por otro lado, el importe establecido como un pasivo en el balance de situación financiera, por las retribuciones a largo plazo, consiste en el importe total neto resultado de:

- Monto de la obligación por prestaciones al finalizar el ejercicio menos el valor razonable, y en igual fecha, de los activos del plan en caso de que existan.
- Costo del servicio que ha sido prestado en el ejercicio vigente.

- Costo por intereses como resultado de la multiplicación de la tasa de descuento al iniciar el ejercicio y del valor de la obligación durante dicho periodo.
- Rendimiento promedio de los activos del plan y aquellos derechos de reembolso que son catalogados como activos.
- Pérdidas y ganancias actuariales reconocidas por completo e inmediatamente.
- Costo por los servicios pasados y reconocidos completa e inmediatamente.
- Consecuencia de los recortes en el plan o su liquidación.

### 1.5 Marco legal de los beneficios sociales en Ecuador

La legislación vigente en Ecuador establece distintos tipos de contratos que pueden ser aplicados en función de las características del negocio y del puesto como tal. De manera detallada, el Código de Trabajo (2012) especifica los siguientes:

**Contrato eventual.** Está detallado en el artículo 17 y es utilizado para cumplir con determinados requerimientos: reemplazo de personal por periodo de vacaciones, maternidad, enfermedad, aumento de producción, entre otros casos esporádicos.

**Contrato de tiempo indefinido.** El artículo 265 lo define como un contrato que no cuenta con un tiempo preestablecido de finalización. En caso de que suceda un despido intempestivo, la indemnización es calculada con base en la remuneración que el trabajador percibe.

**Contrato por obra cierta.** Se encuentra respaldado por el artículo 16, el cual indica que es aplicable cuando un empleado se responsabiliza de ejecutar una labor en particular a cambio de una retribución económica por la culminación de toda la actividad, en donde no se toma en cuenta el tiempo que ello conlleve.

**Contrato a destajo.** El artículo 16 considera a este tipo de contrato para los trabajos que son ejecutados por partes, piezas o con base en alguna unidad de obra. En este caso, la remuneración es desembolsada por cada una de ellas y, al igual que el contrato por obra cierta, no es tomado en cuenta el tiempo en el que la persona incurra para finalizarlo.

Si bien estos son los contratos que hacen parte formal del ordenamiento jurídico ecuatoriano, existen ciertos cambios a raíz de la pandemia de COVID-19. Monesterolo (2020) recapitula lo sucedido: a raíz del primer trimestre de 2020 fueron instauradas medidas de prevención, como el confinamiento, que cambiaron por completo la manera

de convivir en sociedad, ejecutar las actividades diarias, estudiar, trabajar, etc., hecho que ocasionó una crisis económica ante el cierre de plazas de trabajo, baja en ventas y otras consecuencias inherentes a la situación. Inclusive, en Ecuador, el Decreto Ejecutivo 1017 fue el responsable de la declaratoria de toque de queda y restricción de movilización -con determinadas excepciones-, lo que generó una crisis social más profunda: casi 181 mil contratos terminados, cerca de 16 mil de ellos por despido intempestivo en donde los trabajadores recibieron remuneraciones bajas y que no correspondían necesariamente a un valor justo; también, créditos bancarios impagos y aprovechamiento de las entidades financieras para acumular interés ante el refinanciamiento.

Ante este panorama se creó La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que entró en vigencia el 22 de junio de 2020, con el fin de brindar ciertas alternativas para aliviar de alguna manera el impacto económico e impulsar a reactivar los negocios. Es así que con base en este instrumento fueron establecidos nuevos contratos laborales:

**Contrato especial emergente.** El artículo 19 da paso a celebrar este contrato individual en aquellos casos en que el empleador se encuentre en situación de emergencia y requiera incrementar su nivel de producción, expandir el negocio, aumentar la inversión, hacer modificaciones a su giro empresarial, entre otros. El plazo de vigencia es de un año y puede renovarse por el mismo periodo por una sola ocasión.

**Contratos de acuerdos ministeriales.** Es un contrato enfocado a las áreas productivas del país, es decir a aquellas en donde gracias a la mano de obra se transforman insumos en bienes y servicios lícitos (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f, 2020.).

**Contrato especial para los sectores turístico, cultural y creativo.** Su enfoque es a restaurantes, hoteles y otros servicios relacionados al turismo y la cultura. En este caso, el 10% cobrado por servicio o propina no es considerado como parte del sueldo de la persona (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f, 2020.).

**Contrato de emprendimiento.** Únicamente es aplicable a aquellas personas que son parte del registro nacional de emprendimiento (RNE) y que requieren impulsar su negocio (Census Asesores Legales y Tributarios, s.f, 2020.).

## **1.6 Tratamiento de los beneficios sociales según la NIC 19**

La NIC 19 (IFRS, 2018) en el párrafo 11 indica que los beneficios sociales a empleados son los siguientes:

- **Beneficios a corto plazo.** Son los valores a liquidar en menos de un año: sueldos, seguro social, permisos, ausencia retribuida por enfermedad, ganancias, e incentivos y otros no monetarios.
- **Post-empleo.** Son aquellos montos relacionados al retiro, pensiones, seguros de vida o de salud y entre otros que recibe la persona al finalizar su contrato.
- **Planes de aportaciones definidas.** Pagos de pensiones en donde una parte es asumida por el trabajador y otra por el empleador. Dichos aportes son periódicos en función de lo establecido previamente; no obstante, una vez que el empleado puede aplicar a su pensión, es la empresa la que asume por completo.
- **Planes de beneficios definidos.** El empleador es el encargado directo de pensionar al colaborador. En estos casos, la empresa define a una fecha para el pago correspondiente.
- **Beneficios a largo plazo.** Son aquellos valores a ser desembolsados en un periodo posterior a los 12 meses en que el trabajador ha brindado sus servicios, como por ejemplo el quinquenio, pago que es cancelado cada cinco años.
- **Beneficios por terminación.** Derechos que tuvieron los empleados tras haber culminado su periodo laboral debido a un despido o por renuncia voluntaria.

### 1.7 Presentación de estados financieros consolidados según las NIIF 10

El objetivo de la NIIF 10 (IFRS, 2015, párr. 1) es poner sobre la mesa los parámetros para desarrollar y presentar los estados financieros consolidados en los casos de que una entidad controle a una o varias más. Aquí se combinan ciertas partidas como activos, pasivos, patrimonio, ingresos, gastos y flujos de efectivo. Además, tiene que compensarse el importe en los libros de la controladora con respecto a cada subsidiaria: cada empresa de control está en la obligación de considerar el total de ingresos y gastos de la subsidiaria desde el mismo instante en que tiene control sobre ella.

Una entidad controla a una participada cuando tiene derecho a variables rendimientos mediante su implicación a través del poder que tenga sobre la participada, la parte controladora tiene derecho a realizar procedimientos de dirección, en caso de que aún no se hayan efectuado (IFRS, 2015, párr. 11)

## **Participaciones no controladores.**

De forma separada del patrimonio se debe presentar la participación no controladora dentro del estado de situación financiera, es decir que corresponde a rubros en donde el inversor no tiene control, influencia significativa, ni parte del control.

## **1.8 Tratamiento contable de los costos y gastos de los beneficios sociales**

Para administrar la contabilidad de costos de una empresa obligada a presentar estados financieros consolidados, es sustancial aplicar políticas contables uniformes en aquellas transacciones que sean iguales y que se han generado en similares circunstancias. Sin duda, el contar con un sistema de costos eficaz es un gran puntal para realizar la evaluación y análisis situacional de los productos o servicios y así lograr mayor optimización de tiempo.

Por otro lado, tanto los costos como los gastos por beneficios sociales son registrados en el estado de resultado. Para evitar confusiones, es importante indicar que los costos son un determinado recurso que permite producir un bien o alcanzar una estrategia aplicada para un servicio en general. Consiste, por tanto, en la sumatoria de materia prima directa, mano de obra directa y costos indirectos de fabricación (Chambergo, 2012).

### **Mano de obra directa (MOD)**

Consiste en todo el personal contratado para el proceso de transformación de materia prima al cual hay que pagar remuneración mensual, bonos y beneficios sociales (Pozo, 2014).

### **Mano de obra indirecta (MOI)**

Es el costo del personal que brinda apoyo a las actividades de producción pero que no participa de forma directa por ejemplo cargos directivos, de gestión comercial o administrativos (Pozo, 2014).

### **Gasto**

Consiste en las erogaciones administrativas, de venta o financiamiento de la empresa. Estos gastos son registrados en el estado de resultados (Pozo, 2014).

### **Diferencia entre costo y gasto**

Los costos son inventariables, o sea que solo son registrados en el estado de resultados en el instante de la venta. Por otro lado, los costos están relacionados con la producción, en

cambio los gastos se registran en el estado de resultados y no son dependientes de las ventas.

## **2 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES**

### **2.1 Características del sector manufacturero de elaboración de productos**

#### **alimenticios**

Las empresas manufactureras constituyen uno de los sectores más importantes para el Ecuador debido a que los productos finales cuentan con valor agregado al ser diferenciables; este sector además favorece al país al generar empleo en áreas administrativas y productivas, en dependencia con de la demanda nacional e internacional.

En tal virtud, la industria de elaboración de productos terminados es la encargada de abastecer la cadena alimentaria y se caracteriza por:

- Utilización de recursos provenientes de animales o recursos vegetales, con el propósito de elaborar productos terminados mediante el procesamiento de estos, para después venderlos al consumidor directo o a empresas dedicadas a la comercialización.
- Tomar como apoyo a las personas, para la transformación de la materia prima en productos terminados con el fin de crear un producto final que tenga valor agregado.

En ese sentido, el consumo de alimentos es masivo y satisface las necesidades de alimentación de la población en general, de ahí la importancia de la producción en el desempeño económico de un país; para esto es imperativo tener acceso a todas las materias primas necesarias y a bienes de capital, puesto que de esto depende su crecimiento; en este punto cabe señalar que en los años 2009 a 2016 se registraron varias restricciones en las importaciones al país, por lo que el sector presentó un decrecimiento (Revista EKOS, 2018).

En el año 2019 las industrias manufactureras ocuparon el 20,97% de participación de mercado con relación a las ventas de los demás sectores (con \$35.528.292.000,00 en sus ventas), posicionándose en el segundo lugar con más ingresos. La elaboración de productos alimenticios en el mismo año alcanzó el 40,29% en comparación otros campos del sector manufacturero, ya que sus ventas alcanzaron \$14.313.127.000,00; en ese escenario, los principales subsectores con mayor índice de ingresos fueron: elaboración

y conservación de pescados, crustáceos y moluscos con un 34.41%, elaboración de productos para animales con un 11.98% y la elaboración y conservación de carne con un 11.74% (Instituto Nacional De Estadísticas y Censos, 2021).

## 2.2 Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra de las empresas a analizar la fuente de información fue la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; en el portal digital de documentos se puede obtener información económica de todas compañías, con base en aquellas empresas grandes del sector manufacturero bajo el código C10, correspondiente al subsector de alimentación. Según el mencionado ente de control, se considera a una empresa de tamaño grande cuando tiene entre 50 a 200 trabajadores, o cuyos ingresos superen los \$5'000.001,00; donde siempre predominan los ingresos sobre el número de trabajadores (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2022).

Para la selección de la muestra se puso atención a todas las empresas grandes del subsector C10 que presentan estados financieros consolidados, mediante este método se escogieron nueve empresas que son las únicas que cumplen con las condiciones establecidas para el estudio. Las notas a los estados financieros, de donde se tomó la información para realizar el análisis fueron recabadas del informe de auditoría externa consolidado.

Las empresas escogidas para formar parte de la muestra son las que constan en la Tabla 1, a continuación:

**Tabla 1.** Compañías seleccionadas para el análisis

| No. | Expediente | Nombre  |
|-----|------------|---|
| 1   | 7154       | PROCESADORA NACIONAL DE ALIMENTOS C.A.<br>PRONACA |
| 2   | 4238       | NESTLE ECUADOR S.A.                               |
| 3   | 1587       | INDUSTRIAL DANEC SA                               |
| 4   | 677        | INDUSTRIAS ALES CA                                |
| 5   | 72073      | ASISERVY S.A.                                     |
| 6   | 46427      | PROVEFRUT S.A.                                    |
| 7   | 488        | VITA ALIMENTOS C.A.                               |
| 8   | 71761      | SEMVRA-VECONSA S.A.                               |
| 9   | 30716      | INDUSTRIA LOJANA DE ESPECERIAS ILE C.A.           |

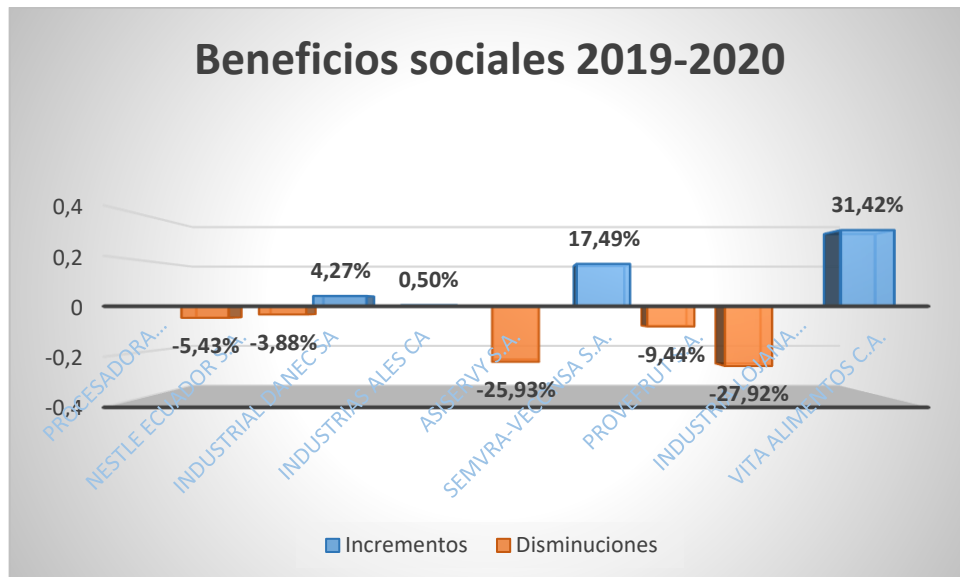
*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

## 2.3 Análisis de los datos en la nota de beneficios sociales

### 2.3.1 Corto plazo.

Para realizar el análisis de la nota de beneficios a corto plazo para empleados se divide el tema en dos rubros. El primero corresponde a beneficios sociales, en donde se incluye la décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, aportes a la seguridad social donde se incluye fondos de reserva, sueldos y salarios, vacaciones y otros beneficios sociales; mientras que el segundo rubro tiene que ver con la participación a trabajadores.

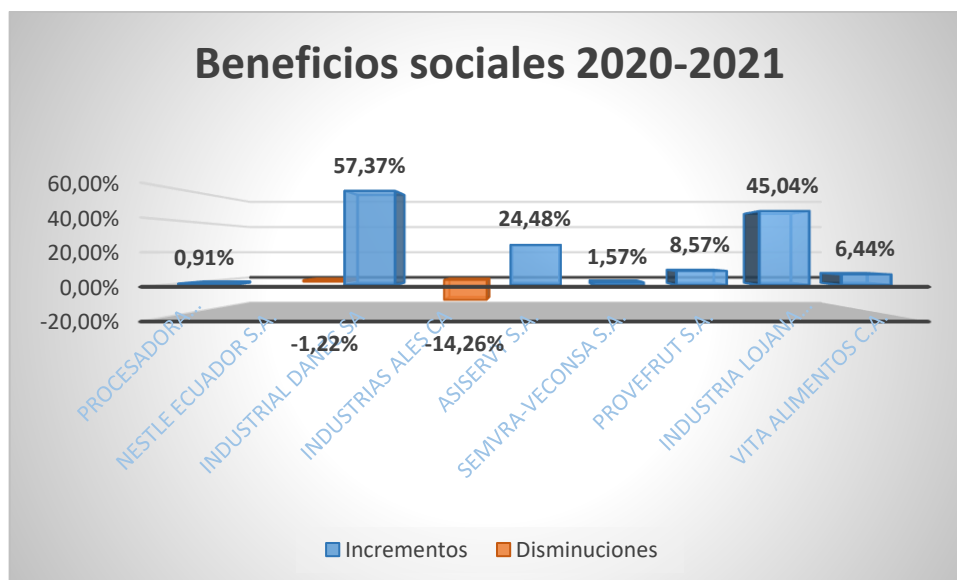
Con respecto a los beneficios sociales, al comparar los años 2019 y 2020, cuatro empresas de la muestra presentaron un incremento promedio del 13.42%; en tanto otras cinco tuvieron una disminución promedio del 14.52%; lo mencionado se observa a continuación, en la Figura 1.



**Figura 1.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de beneficios sociales 2019-2020.

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

En cuanto a los beneficios sociales, al comparar los años 2020 y 2021, siete empresas de la muestra presentaron un incremento promedio del 20.63%, y tan solo dos tuvieron una disminución promedio del 14.52%, tal como consta en la Figura 2.



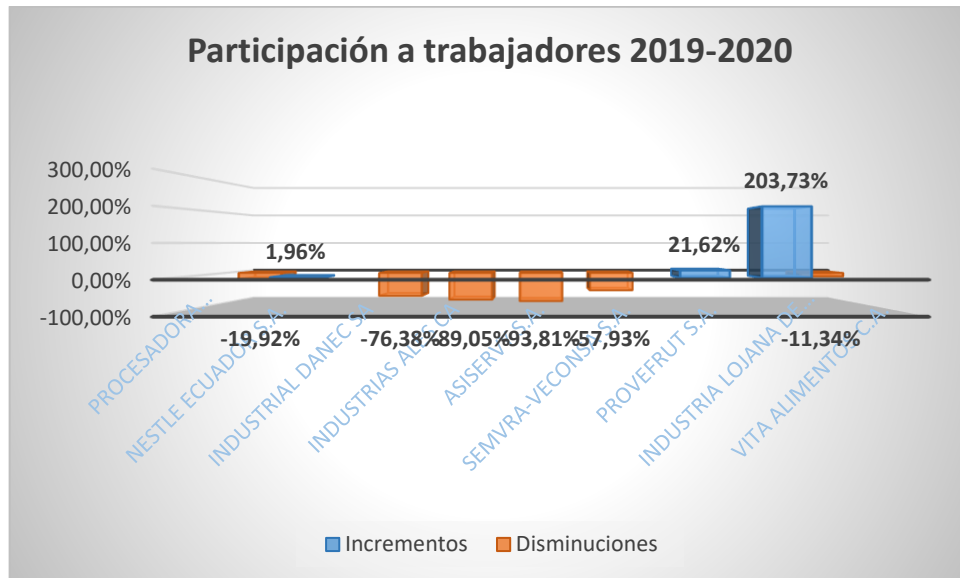
**Figura 2.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de beneficios sociales 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

En el caso de las empresas que conforman la muestra, disminuyen los beneficios sociales en el periodo del 2019-2020, esto debido a la pandemia de COVID-19 que afectó a una gran cantidad de sectores productivos, conforme lo corrobora el Ministerio de Trabajo (2021) en sus estadísticas anuales, donde se evidencia que la tasa de desempleo subió del 4.6% en 2019; al 10.1% en 2020. Para el año 2021 las empresas mostraron un incremento en los beneficios sociales por el inicio de la reactivación económica, y por ende, las empresas empezaron a recuperar sus ventas y a requerir más personal en sus diferentes áreas, dando como resultado que la tasa de desempleo disminuya al 3.55%.

Respecto a los beneficios de participación a trabajadores, al revisar los resultados de 2020 y 2021 se tomaron en cuenta solamente a ocho de las nueve empresas de la muestra, esto se debe a que Industrial Ales C.A. se encontró a pérdida en el periodo fiscal 2021. Por otra parte, Industrial Danec S.A. experimentó un incremento del 835.34%, lo cual se deriva de sus pérdidas en el periodo fiscal 2020. La empresa Asiservy S.A. mostró un incremento del 178.50% porque en 2020 obtuvo una utilidad contable de \$210.101,43 y en el año 2021 una de \$587.437,31; en el año 2020 la empresa obtuvo pocos ingresos debido a la pandemia de COVID-19, pero en 2021 aumentaron sus ventas y a esto se le atribuye el alto aumento de la participación a los trabajadores.

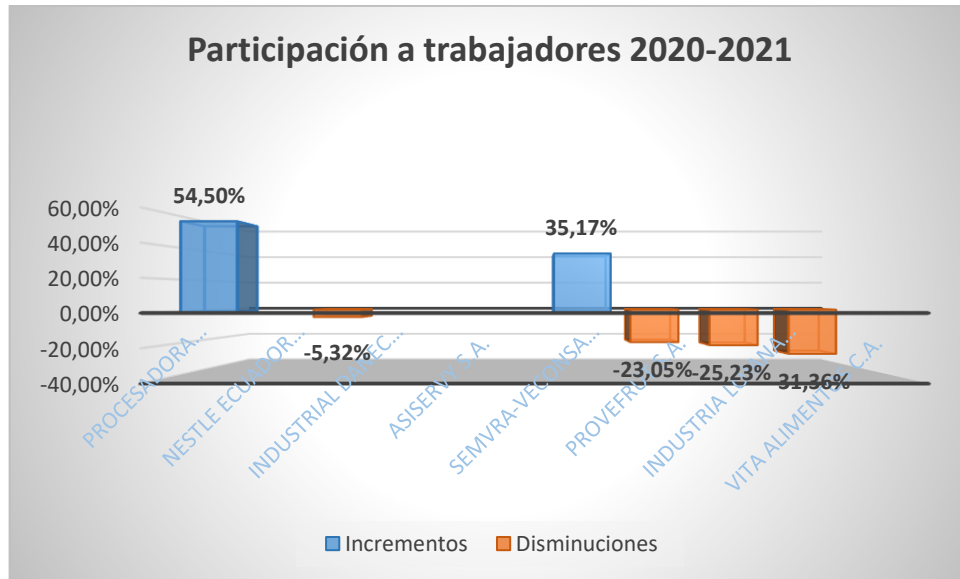
En ese sentido, al comparar los años 2019 y 2020, tres empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 75.77% y seis empresas tuvieron una disminución promedio del 58.04% con respecto a los beneficios de participación a los trabajadores, esto se evidencia en la Figura 3.



**Figura 3.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de participación a trabajadores 2019-2020.

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

Para continuar con la participación a trabajadores, al comparar los años 2020 y 2021, se evidencia que dos empresas tuvieron un incremento promedio del 44.84%, mientras otras cuatro mostraron una disminución promedio del 16.99%, esto se aprecia en la Figura 4.



**Figura 4.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de participación a trabajadores 2020-2021.

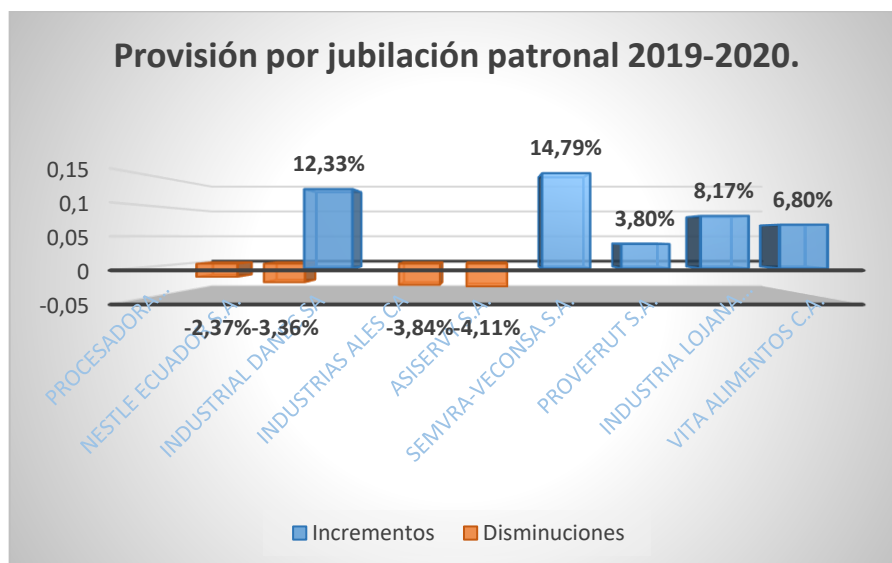
*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

Una vez revisado este aspecto, tomando en cuenta a las empresas que forman parte de la muestra, en el periodo 2019-2020 es evidente que las organizaciones disminuyeron su participación a los trabajadores por causa de la baja en sus ventas de 2020; sin embargo, para el 2021 las empresas inician su periodo de recuperación económica, reflejando aumentos significativos en este beneficio y muy pocas disminuciones, además como lo corrobora el Ministerio de Trabajo (2021) en su página web, aumentó el número de contratos de 384.316 en 2020, a 423.281 en 2021.

### 2.3.2 Largo plazo.

Para el análisis de los beneficios a largo plazo para empleados, estos se dividen en: provisión jubilación patronal, provisión por desahucio y otros beneficios a empleados largo plazo. Cabe mencionar que de las nueve empresas que conforman la muestra, tan solo una revela información sobre contratos colectivos que forman parte de otros beneficios a largo plazo.

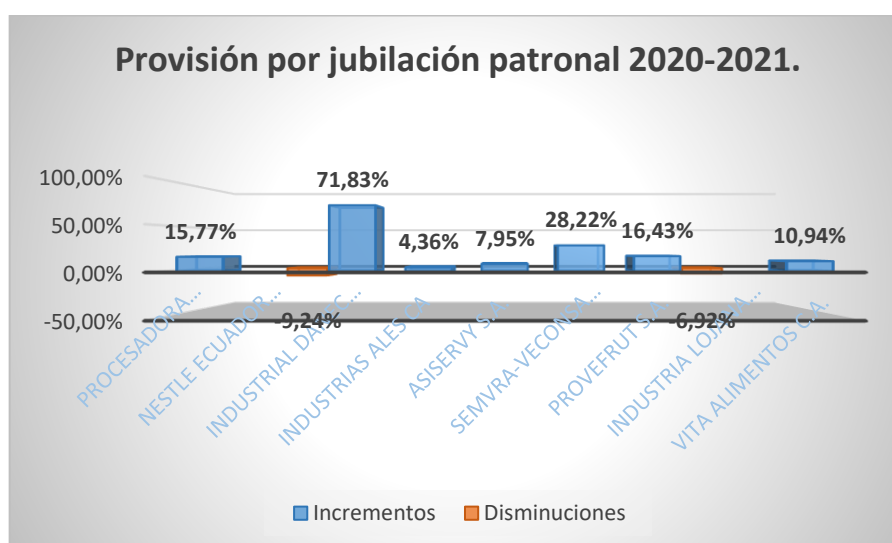
Con respecto a la provisión jubilación patronal, al comparar los años 2019 y 2020, cinco empresas de la muestra presentaron un incremento promedio del 9.18%, y cuatro una disminución promedio del 3.42%, como se observa en la Figura 5.



**Figura 5.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por jubilación patronal 2019-2020.

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

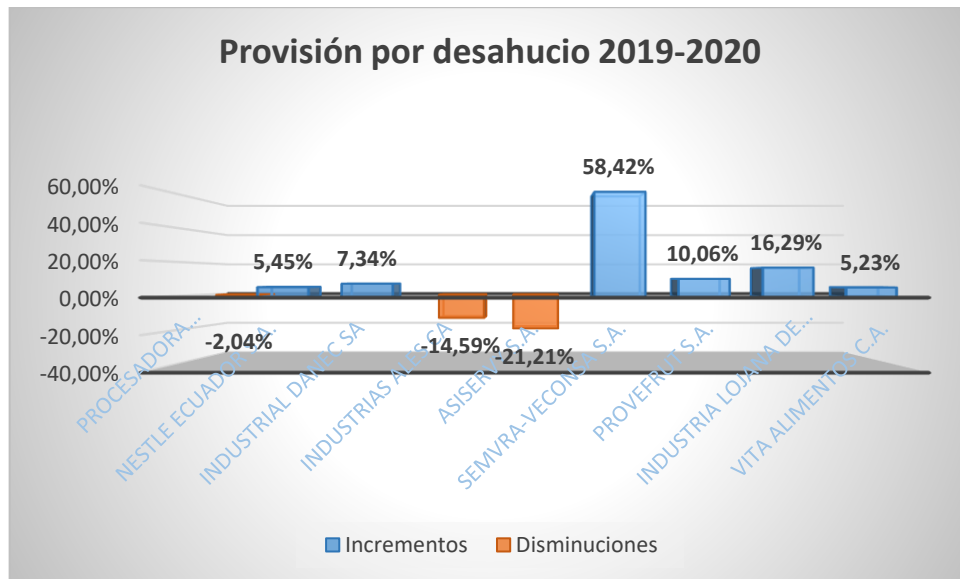
En lo que se refiere a la provisión jubilación patronal, al comparar los años 2020 y 2021, siete empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 22.22% y tan solo dos una disminución promedio del 8.08%, esto consta en la Figura 6.



**Figura 6.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por jubilación patronal 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

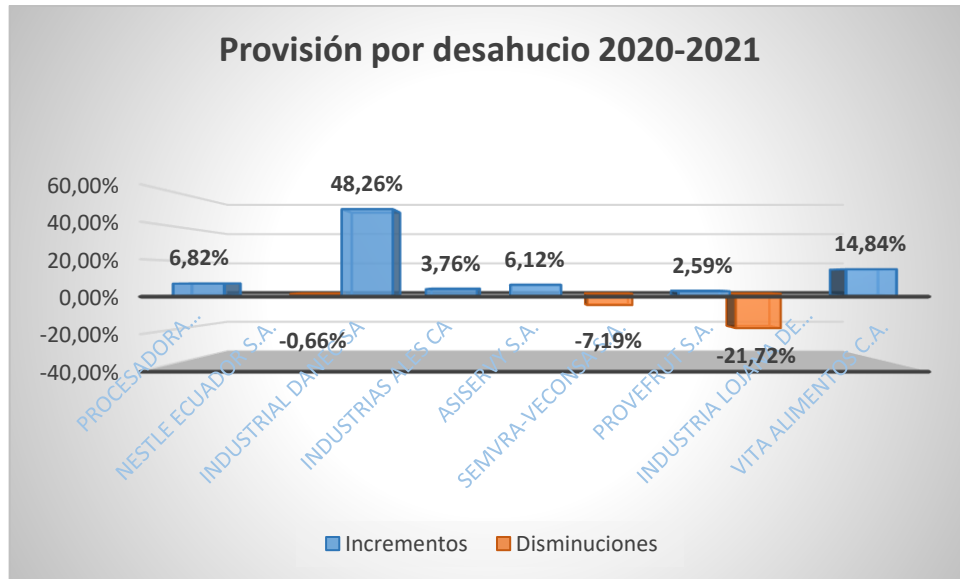
En cuanto a la provisión por desahucio, al comparar los años 2019 y 2020, seis empresas de la muestra mostraron un incremento promedio del 24.63%, mientras que tres experimentaron una disminución en su saldo en un promedio del 6.29%, tal como se observa en la Figura 7.



**Figura 7.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Por otra parte, en la comparación de 2020 y 2021 de la provisión por desahucio se evidencia que seis empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 13.73%, y tres mostraron una disminución promedio del 9.85%, tal como consta en la Figura 8.



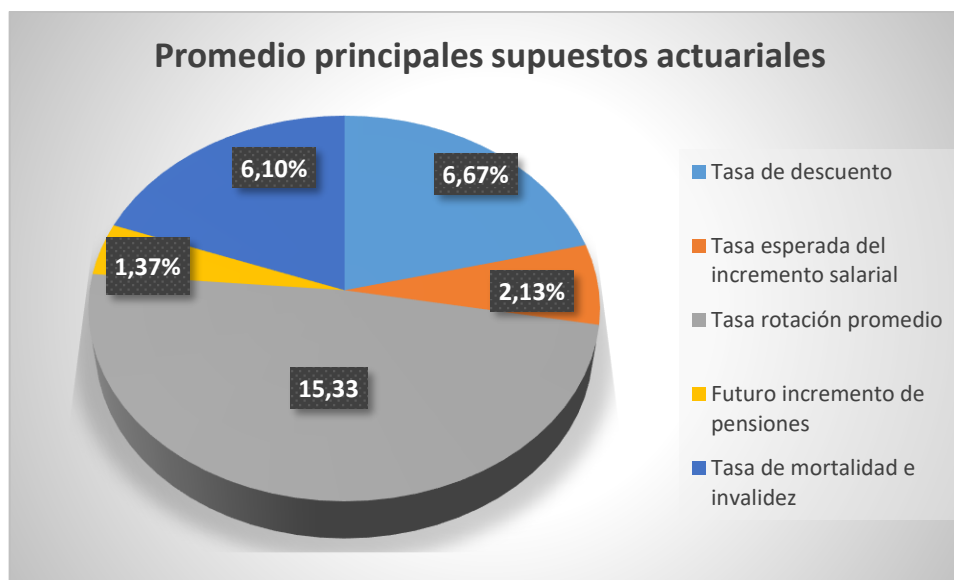
**Figura 8.** Incrementos y disminuciones con respecto a la nota de provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022)

En el caso de la jubilación patronal y desahucio, las provisiones tuvieron una disminución muy poco significativa; es posible observar en las estadísticas anuales del Ministerio de Trabajo (2021) que las actas de finiquito disminuyeron de 764.844 en el 2020, a 711.375 en el 2021, lo que genera una rebaja de los saldos de los beneficios largo plazo.

#### **2.4 Principales supuestos actuariales**

Entre los principales supuestos utilizados para la realización de cálculos actuariales se encuentran: la tasa de descuento, tasa esperada de incremento salarial, tasa de rotación promedio, futuro incremento de pensiones y la tasa de mortalidad e invalidez. A continuación se muestran en promedio las principales tasas y supuestos actuariales con que las empresas que forman parte de la muestra realizaron sus cálculos (ver Figura 9).



**Figura 9.** Promedio de los principales supuestos actuariales de los años 2019-2021  
*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

## 2.5 Análisis de movimientos de los beneficios a empleados de las empresas de la muestra

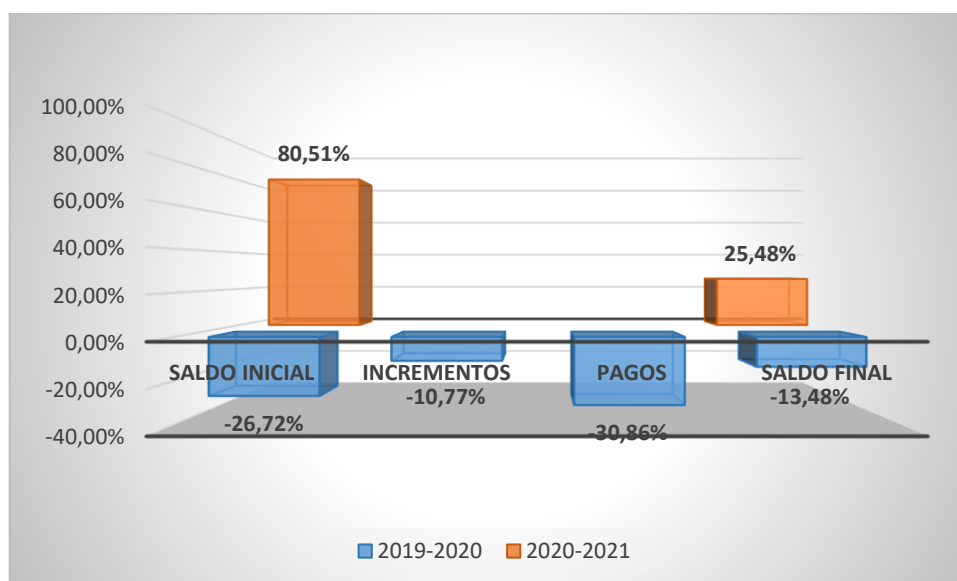
Dentro del rubro de beneficios a empleados existen varios movimientos que hacen que al final de un periodo incrementen o disminuyan su saldo; entre ellos están las provisiones y otros aumentos como el costo por servicio corriente, costo por interés, y las ganancias actuariales. Por otra parte, los pagos, pérdidas actuariales, contribución de los participantes del plan y reducciones y liquidaciones anticipadas, hacen que el saldo al final de un periodo disminuya.

### 2.5.1 Movimientos de beneficios a empleados corto plazo.

Dentro de la nota de movimientos “beneficios a empleados corto plazo”, existen varios incrementos y pagos que afectan al saldo final de la cuenta; dentro del presente análisis, considerando a las nueve empresas de la muestra, solamente dos de ellas revelan esta información, la empresa Procesadora Nacional de alimentos e Industrias Ales C.A.

Con respecto a la empresa Procesadora Nacional de Alimentos C.A. Pronaca, en el periodo 2019 y 2020 su saldo inicial disminuyó en un 26.72%; mientras que las provisiones bajaron en un 10.77%, los pagos un 20.76% y su saldo final un 13.48%. En

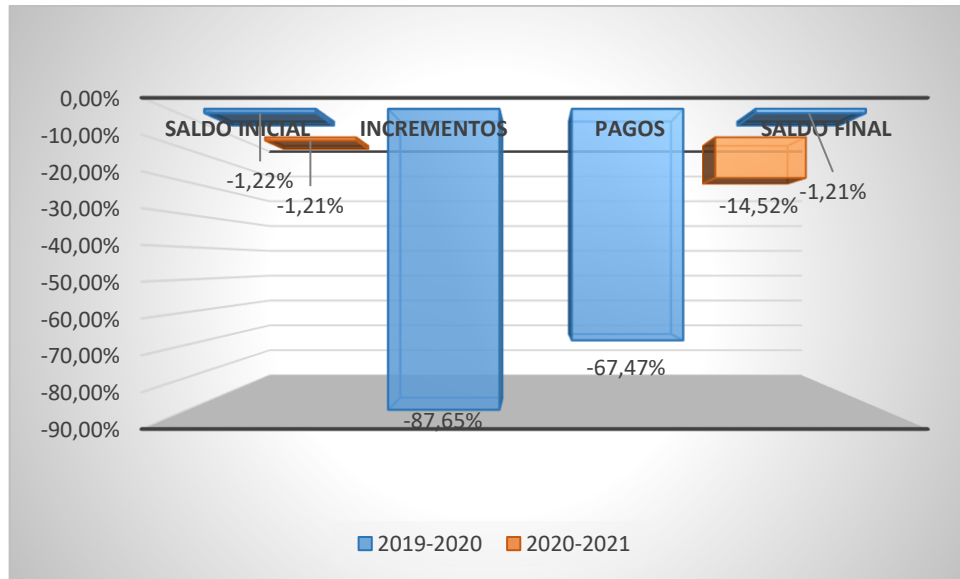
el periodo 2020 y 2021 la empresa incrementó su saldo inicial en 80.51% y su saldo final en un 25.48%. Esta información se observa en la Figura 10.



**Figura 10.** Incrementos y disminuciones de los movimientos .de los beneficios a empleados corto plazo con respecto a la empresa Procesadora nacional de alimentos C.A. Pronaca

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Por otra parte, en el periodo 2019 y 2020 Industrias Ales C.A. disminuyó su saldo inicial en un 1.22%, y las provisiones restaron un 87.65%; asimismo, los pagos disminuyeron un 67.47% y su saldo final un 1.21%. Sin embargo, en el periodo 2020 y 2021, la empresa aumentó su saldo inicial en 1.21% y su saldo final en un 14.52%; tal como consta en la Figura 11.



**Figura 11.** Incrementos y disminuciones de los movimientos .de los beneficios a empleados corto plazo con respecto a la empresa Industrias Ales C.A.

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

En el caso de los movimientos de los beneficios a empleados corto plazo, las empresas de la muestra presentan una disminución constante, esto se debe a que en el periodo fiscal 2020 se evidencia una baja significativa en su utilidad, lo que hace que la participación a trabajadores disminuya. También es importante recalcar que la tasa de desempleo aumentó un 119.57% en el periodo 2019 y 2020, este fue significativo debido a la pandemia de COVID-19 que impactó los ingresos de las empresas, principalmente en el año 2020. En el periodo 2020 y 2021, esta tasa disminuyó un 59.41% gracias a las políticas que promovieron la reactivación económica.

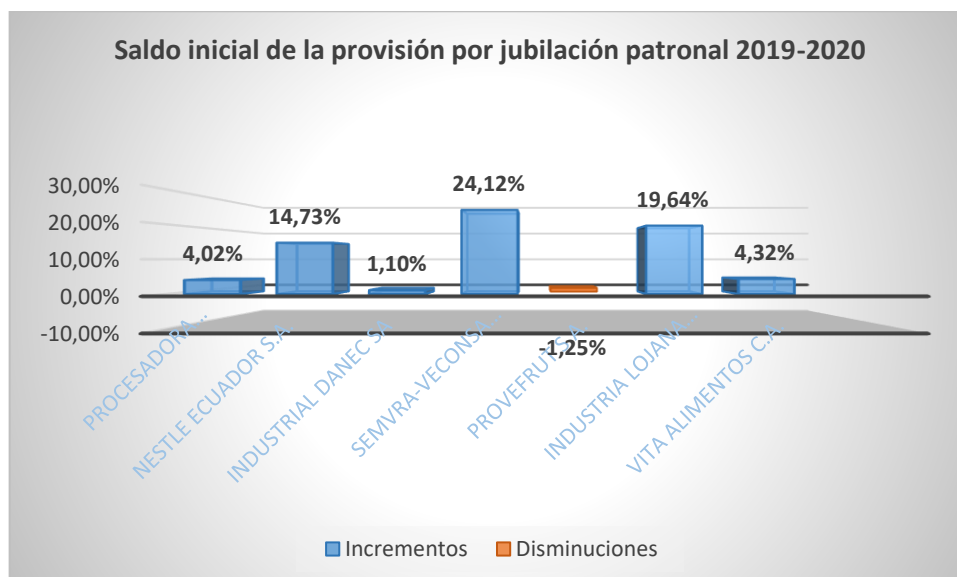
### 2.5.2 Movimientos de beneficios a empleados largo plazo.

Dentro de los beneficios a empleados catalogados como largo plazo existen movimientos durante el periodo fiscal que dependen de los supuestos actuariales, así como también de transacciones que realice la entidad. En esa línea es importante resaltar que las empresas de la muestra: Industrias Ales C.A. y Asiservy S.A., presentan juntos los movimientos de jubilación patronal y desahucio, y con respecto al saldo inicial, en comparación del año 2019-2020, las empresas muestran un incremento promedio del 11.11%; para el periodo 2020-2021 tuvieron una disminución promedio de 8.11%.

Así también, para las provisiones y otros aumentos, las dos empresas presentan un incremento promedio del 6.15% en el periodo 2019-2020; en cambio, en el periodo 2020-2021, tuvieron una disminución promedio del 3.31%. Para los pagos y otros decrementos, ambas muestran una disminución del 22.17% en el periodo 202-2021; su saldo final en el periodo 2019-2020 presentó una disminución promedio del 3.83%, y en el periodo 2020-2021 las empresas experimentaron un incremento del 1.17%.

### 2.5.2.1 Jubilación patronal.

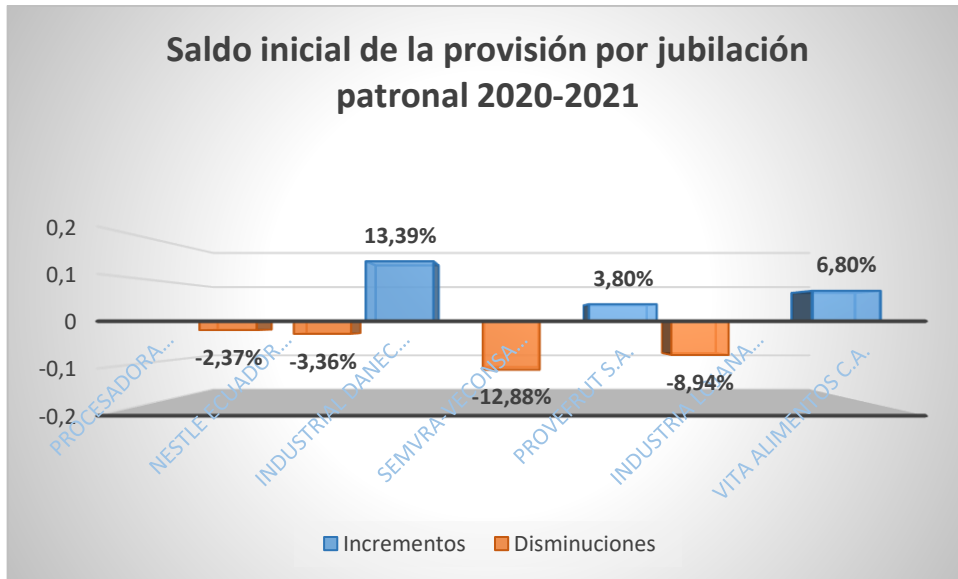
Con respecto al saldo inicial de la provisión por jubilación patronal, al comparar los años 2019 y 2020, seis de las empresas de la muestra mostraron un incremento promedio del 11.32%, y tan solo una de ellas muestra disminución promedio del 1.25%, tal como consta en la Figura 12, a continuación.



**Figura 12.** Saldo inicial de la provisión por jubilación patronal 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

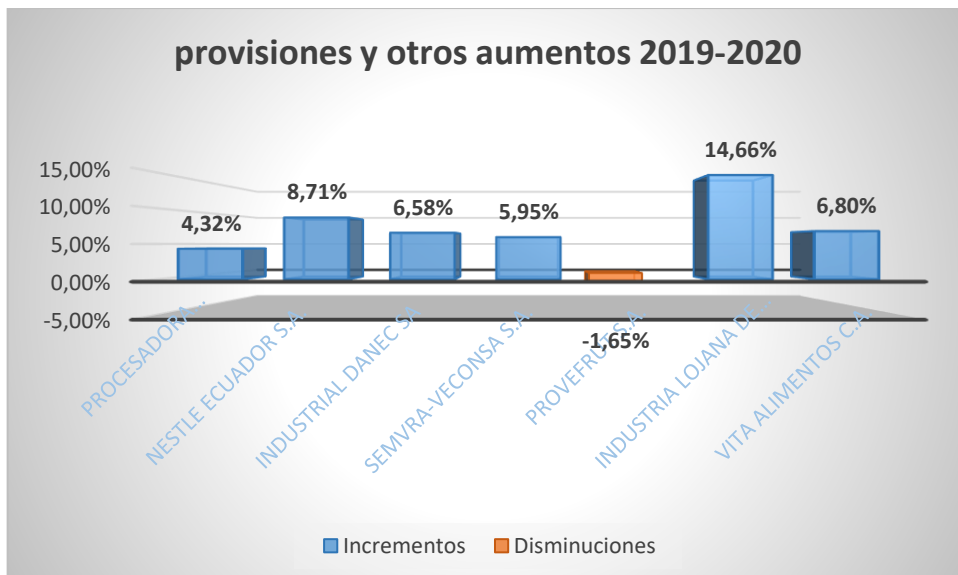
Ahora bien, como se aprecia en la Figura 13, en cuanto al saldo inicial de la provisión jubilación patronal, al comparar los años 2020 y 2021, tres empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 8% y cuatro experimentaron una disminución promedio del 6.89%.



**Figura 13.** Saldo inicial de la provisión por jubilación patronal 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

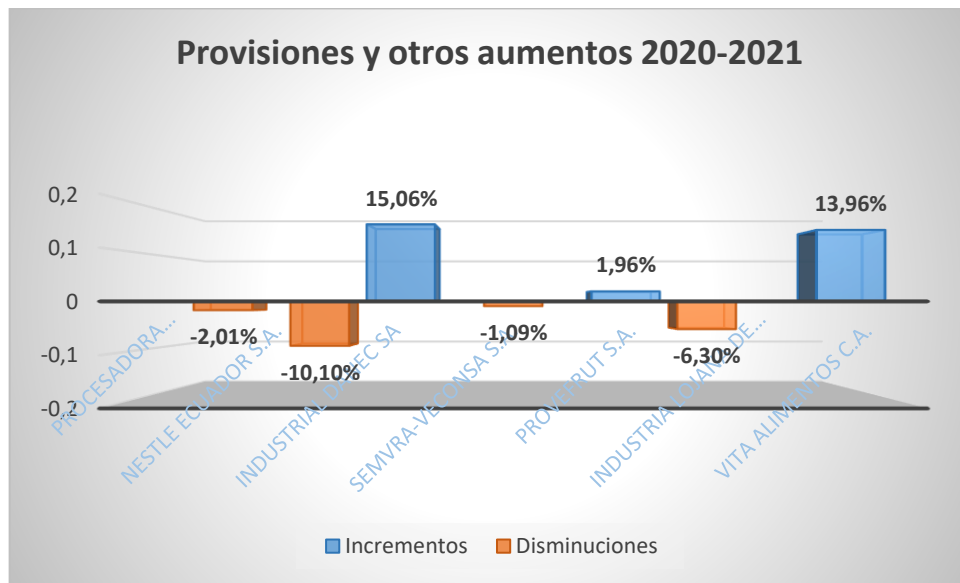
Con respecto a provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por jubilación patronal, al comparar los años 2019 y 2020, seis de las empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 8.69%, y tan solo una mostró disminución promedio del 1.65%, como se evidencia en la Figura 14.



**Figura 14.** Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

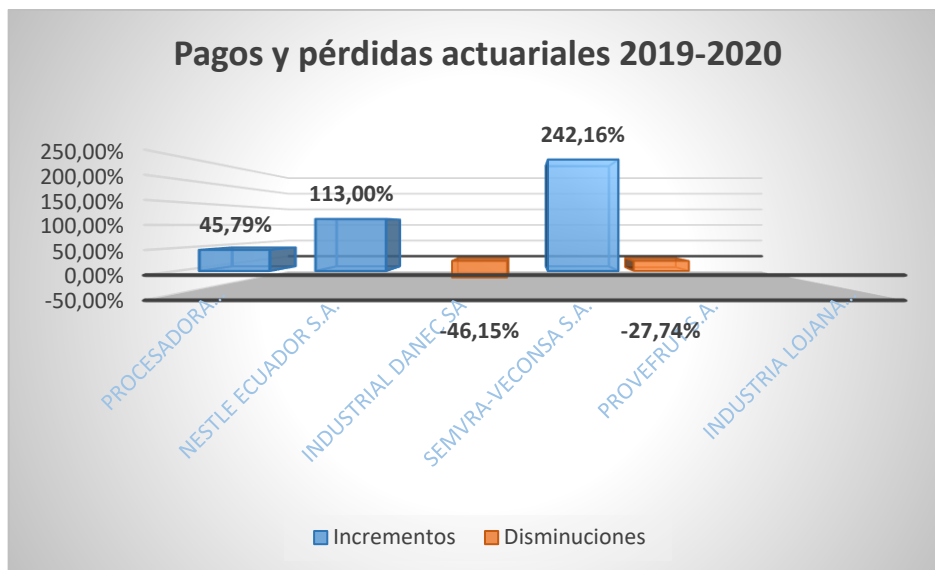
En lo concerniente a las provisiones y otros aumentos de los movimientos por provisión jubilación patronal, la Figura 15 demuestra que al comparar los años 2020 y 2021 se observa que tres empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 10.33%, mientras que cuatro presentaron una disminución promedio del 4.87%. La empresa industrial Danec S.A. tuvo un incremento del 70,0%.



**Figura 15.** Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

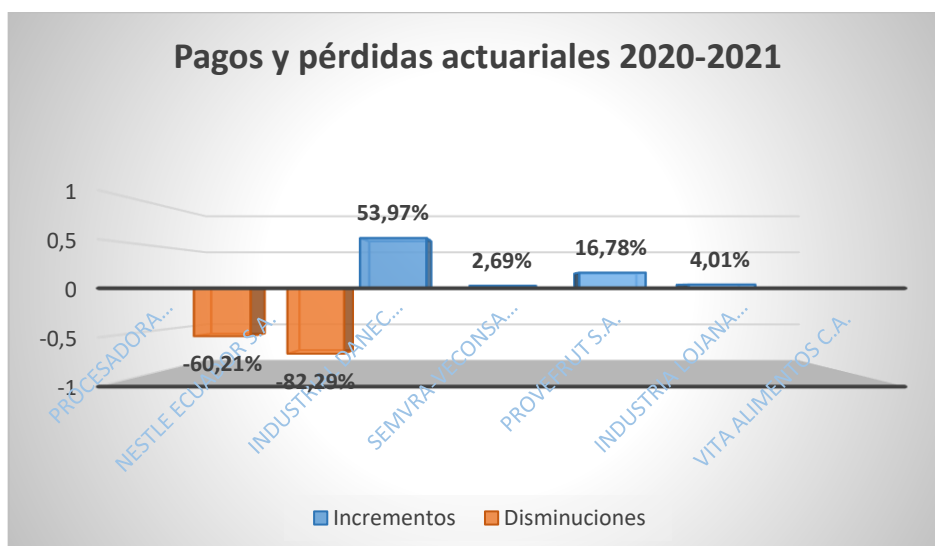
Con respecto a los pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por jubilación patronal, al comparar los años 2019 y 2020, se evidencia que solamente una empresa tiene incremento del 45.79%, y dos de ellas una disminución promedio del 36.95%. En el caso de las empresas Nestlé Ecuador S.A. y Semvra-Veconsa S.A. en estos años experimentaron un incremento del 113% y 242.16%, respectivamente. Este incremento excesivo se debe a que existieron aumentos en las pérdidas actuariales que generan una diferencia significativa entre los años 2019 y 2020, tal como consta en la Figura 16.



**Figura 16.** Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

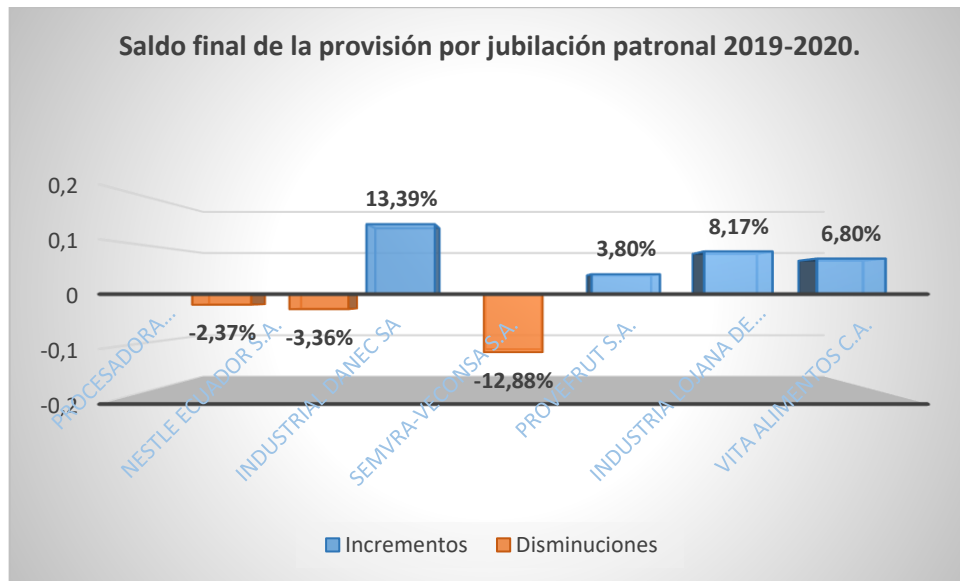
En lo referente a los pagos y pérdidas actuariales de los movimientos por provisión jubilación patronal, al comparar los años 2020 y 2021, se evidencia que cuatro empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 19.36% y dos de ellas una disminución promedio del 71.25%, esto consta en la Figura 17.



**Figura 17.** Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por jubilación patronal 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

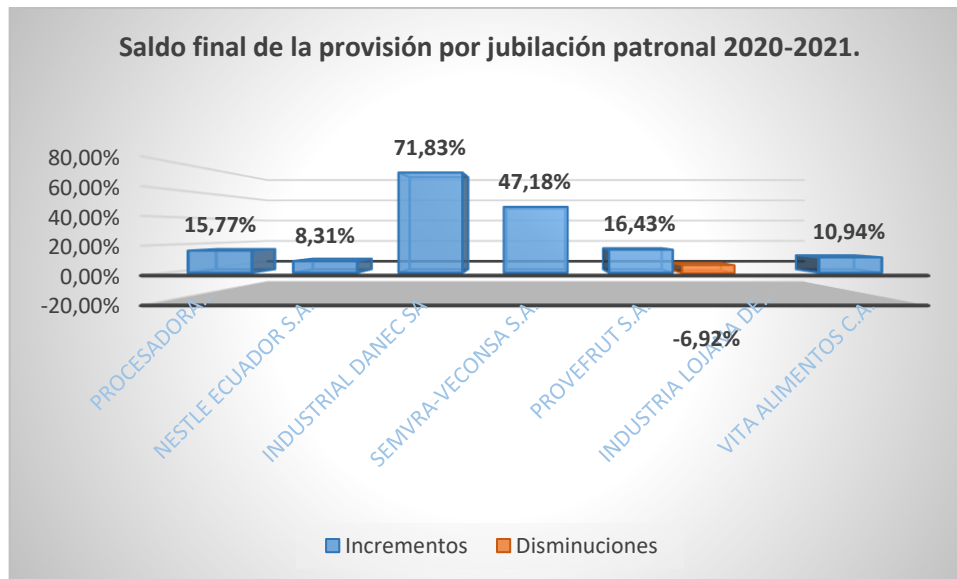
En lo relacionado con el saldo final de la provisión por jubilación patronal, al comparar los años 2019 y 2020, es posible observar en la Figura 18 que cuatro de las empresas de la muestra mostraron un incremento promedio del 8.04% y tres tuvieron una disminución promedio del 6.20%.



**Figura 18.** Saldo final de la provisión por jubilación patronal 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Sobre el saldo final de la provisión jubilación patronal, al comparar los años 2020 y 2021, seis de las empresas que conforman la muestra tuvieron un incremento promedio del 28.41% y solo una de ellas experimentó una disminución del 6.92%, esto consta en la Figura 19.



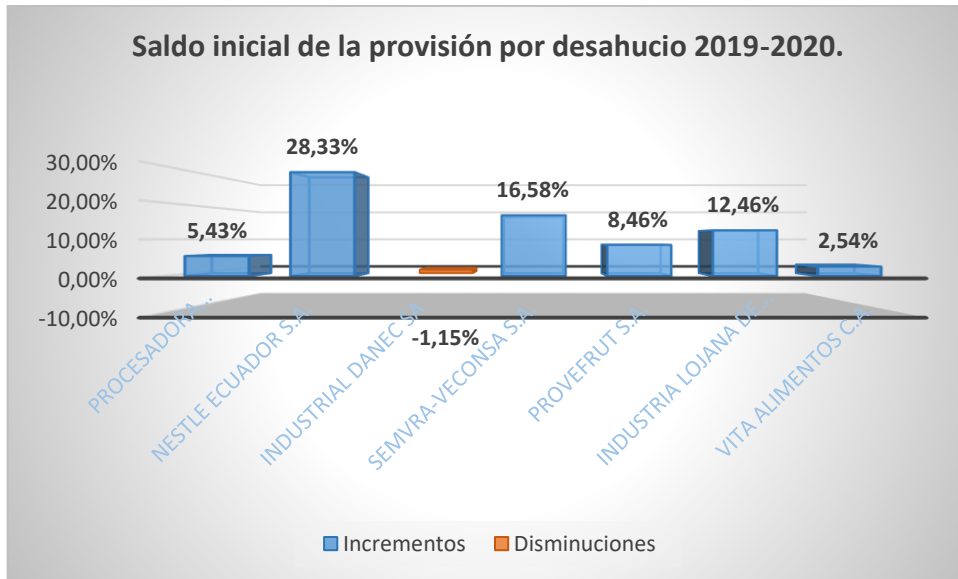
**Figura 19.** Saldo final de la provisión por jubilación patronal 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Es destacable que la provisión por jubilación patronal se mantiene en aumento debido a que los profesionales constantemente realizan los cálculos, lo que hace que se incremente de manera periódica; además, en la mayoría de las empresas no existen pagos significativos que hagan que la provisión baje.

#### 2.5.2.2 Desahucio.

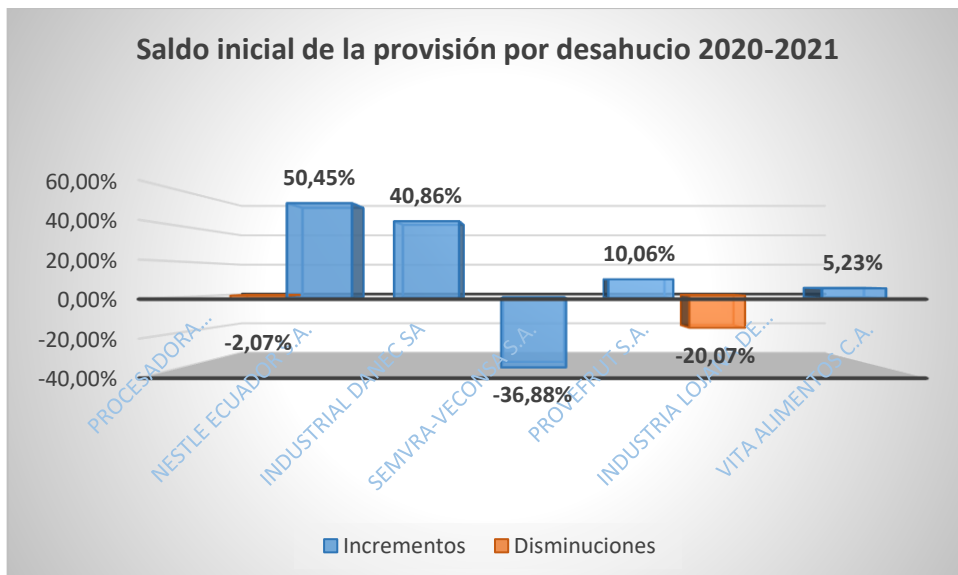
Con respecto al saldo inicial de la provisión por desahucio, se aprecia en la Figura 20 que al comparar los años 2019 y 2020, seis de las empresas que forman parte de la muestra experimentaron un incremento promedio del 12.30%, y tan solo una de ellas mostró disminución promedio del 1.15%.



**Figura 20.** Saldo inicial de la provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

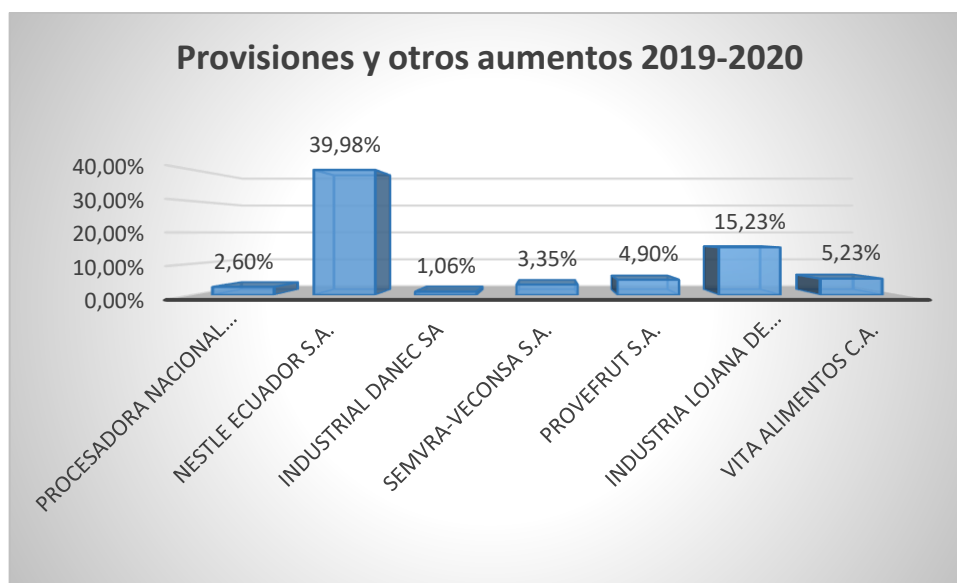
En lo relativo al saldo inicial de la provisión por desahucio, al comparar los años 2020 y 2021 se observa que cinco de las empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 13.94% y dos mostraron una disminución promedio del 11.07%, esto consta en la Figura 21.



**Figura 21.** Saldo inicial de la provisión por desahucio 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

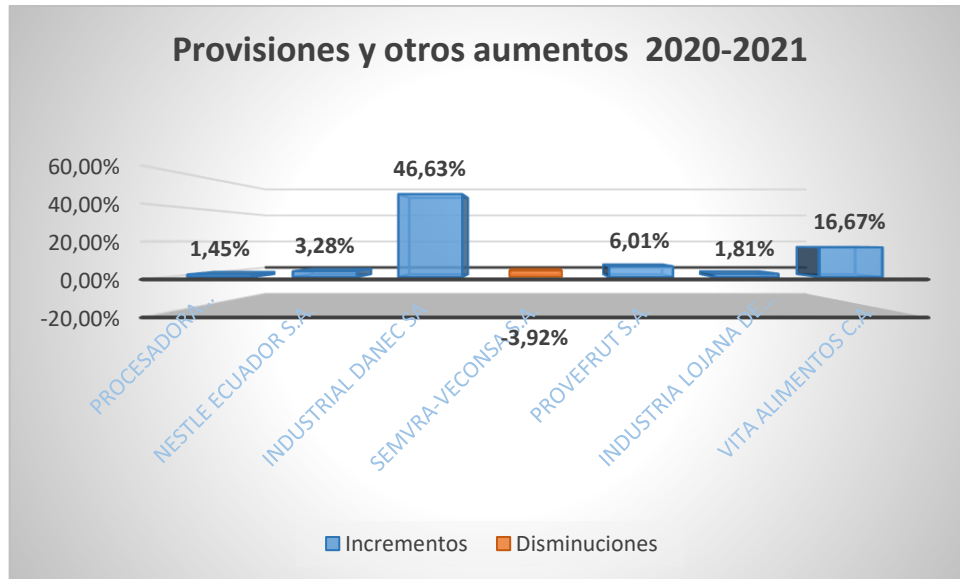
Con respecto a provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio, en la Figura 22 se evidencia que, al comparar los años 2019 y 2020, siete empresas de la muestra experimentaron un incremento promedio del 10.34%, mientras que ninguna de ellas mostró disminuciones.



**Figura 22.** Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

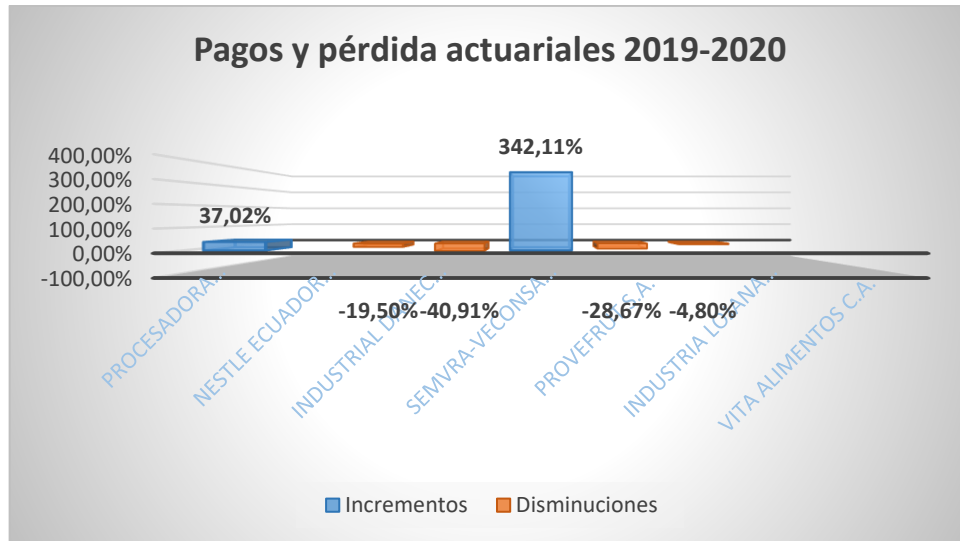
Asimismo, en cuanto a las provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio, es posible verificar en que en la comparación de los años 2020 y 2021, seis empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 12.64% y una sola de ellas disminuye su saldo en 3.92%, esto se aprecia en la Figura 23.



**Figura 23.** Provisiones y otros aumentos de los movimientos de la provisión por desahucio 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

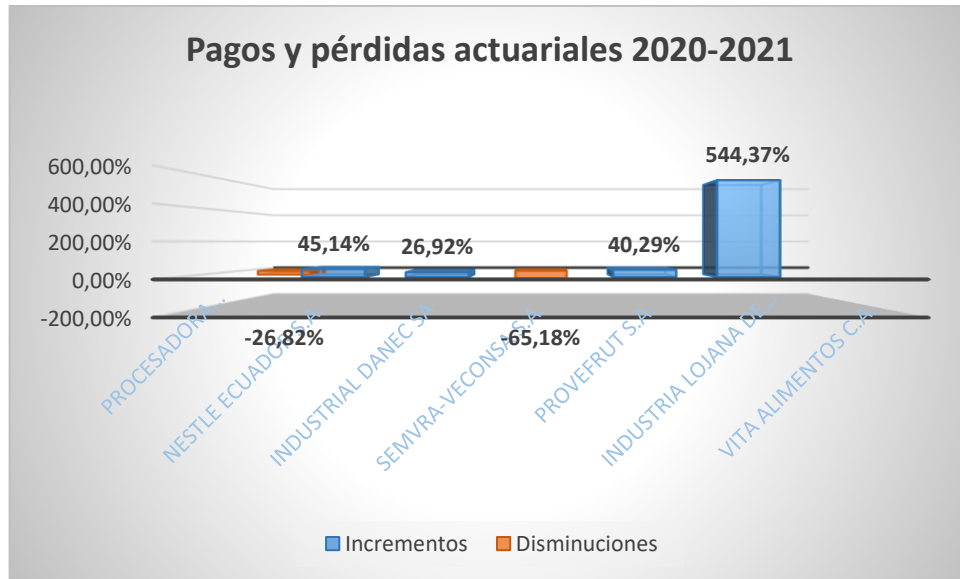
Sobre el tema de pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por desahucio, al comparar los años 2019 y 2020 se observa que tan solo dos empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 189.56%, mientras que cuatro de ellas presentan una disminución promedio del 23.47%, La empresa Semvra Veconsa S.A. tuvo un incremento del 342.11%, eso se debió a que en el año 2020 se aumentaron las pérdidas actuariales y pagos por terminación de contratos por desahucio tal como consta en la Figura 24.



**Figura 24.** Pagos y pérdidas actuariales de los movimientos de la provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

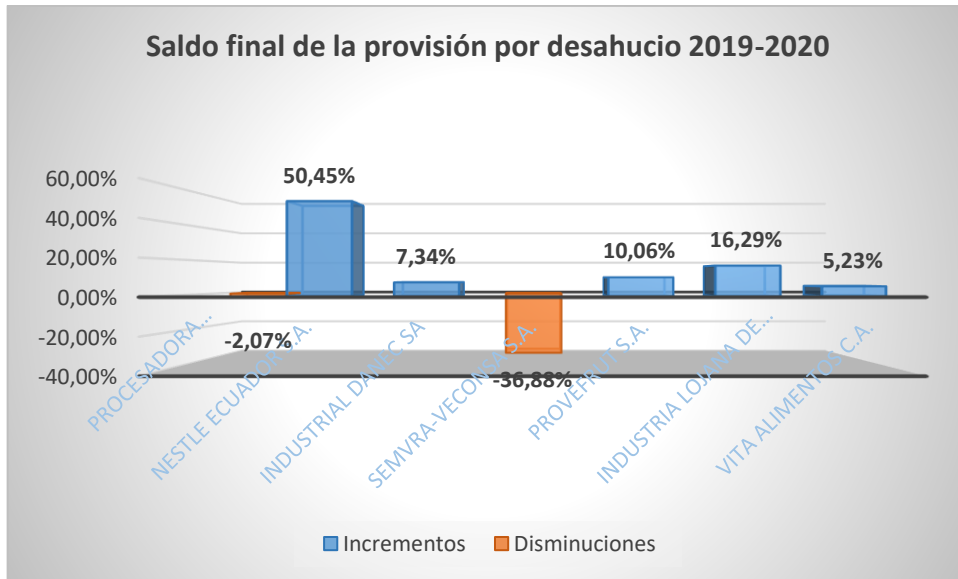
En cuanto a los pagos y otros decrementos de los movimientos de la provisión por desahucio, en la Figura 25 se aprecia que, al comparar los años 2020 y 2021, cuatro empresas de la muestra presentaron un incremento promedio del 164.18%, mientras que dos tuvieron una disminución promedio del 46%. La empresa Industria lojana de especerías ILE C.A. tuvo un incremento del 544.37%, eso se debió a que en el año 2021 tuvo un aumento en pérdidas actuariales y pagos por terminación de contratos por desahucio.



**Figura 25.** Pagos y otros decrementos de los movimientos de la provisión por desahucio 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

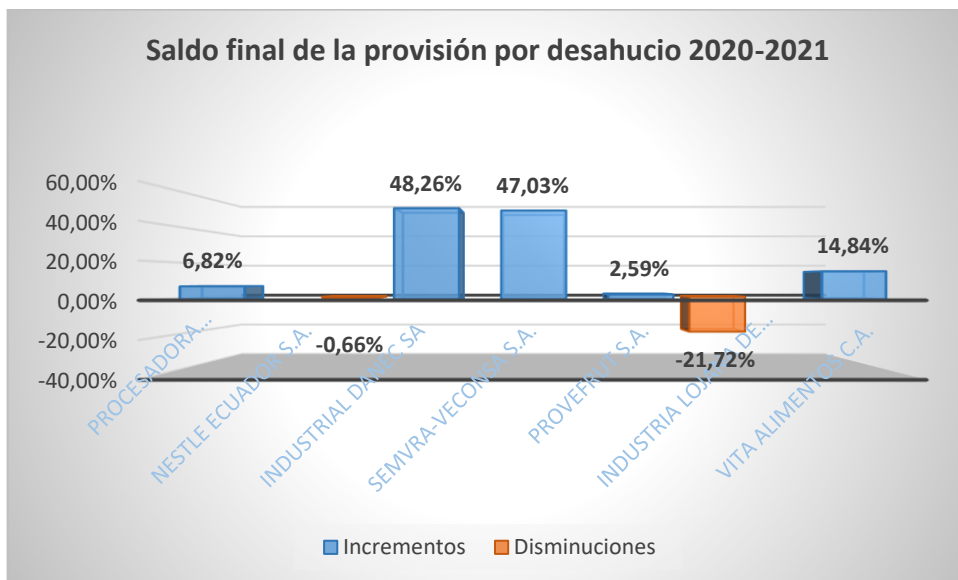
Sobre el saldo final de la provisión por desahucio, al comparar los años 2019 y 2020, se observa que cinco de las empresas de la muestra experimentaron un incremento promedio del 17.88%, y dos de ellas tuvieron una disminución promedio del 19.49%, esto consta en la Figura 26.



**Figura 26.** Saldo final de la provisión por desahucio 2019-2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

En cuanto a el saldo final de la provisión por desahucio, la Figura 27 señala que, al comparar los años 2020 y 2021, cinco empresas de la muestra tuvieron un incremento promedio del 23.91%, mientras que dos de ellas presentaron una disminución del 11.19%.



**Figura 27.** Saldo final de la provisión por desahucio 2020-2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Evidentemente, la provisión por desahucio tiene un constante aumento que se debe a los cálculos periódicos que realizan los profesionales encargados del tema; además, según las estadísticas que presenta el Ministerio de Trabajo (2021) en su página web, en el periodo fiscal 2020 existieron 13681 terminaciones de contratos por desahucio, y en el periodo 2021 esta cifra bajó a 12470, lo que significa una disminución del 8.85%.

## **2.6 Análisis de las notas de políticas contables de las empresas de la muestra**

Como parte de este análisis se presenta las políticas contables más significativas que las empresas que forman parte de la muestra consideraron para la elaboración de sus estados financieros consolidados con respecto a los beneficios a empleados.

### *2.6.1 Base de presentación de los estados financieros consolidados.*

La entrega de los estados financieros consolidados de las empresas que forman parte de la muestra ha sido realizada bajo las normas internacionales de información financiera (NIIF); estas fueron emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) y están vigentes hoy en día.

### *2.6.2 Beneficios corto plazo.*

Los rubros que se registran en el estado de situación financiera principalmente corresponden a:

- Participación a los trabajadores de las utilidades de la empresa: para hacer este cálculo se toma el 15% de la utilidad contable de cada año; cabe recalcar que este rubro se calcula antes del impuesto a la renta, esto está establecido en la ley ecuatoriana vigente. La participación a los trabajadores representa un costo y un gasto administrativo.
- Vacaciones: para efectos de esta cuenta se registra el valor registrado menos la base devengada.
- Décimo tercer y décimo cuarto sueldos: bajo la legislación vigente se realiza la provisión de estos conceptos para después realizar el pago correspondiente.

### *2.6.3 Beneficios largo plazo.*

De acuerdo con la ley laboral ecuatoriana vigente se realizó un plan para el cálculo de la jubilación patronal; cabe indicar que también tiene lugar cuándo se dé por terminado un

contrato por desahucio solicitado por el empleado, en cuyas circunstancias el empleador tiene la obligación de bonificarle con el 25% de su última remuneración del mes, multiplicado por todos los años que el colaborador brindó sus servicios en la empresa.

Es importante explicar que las organizaciones anualmente realizan estudios actuariales para calcular los valores de jubilación y desahucio, esto lo hace un profesional independiente. Dichos rubros se cargan al costo y gasto en los resultados anuales; para efectos de este cálculo se utiliza la unidad de crédito proyectado con el fin de traer a valor presente dichas obligaciones que están registradas en el estado de situación financiera que se obtiene después de descontar una tasa de los flujos de salida, lo que equivale al promedio de bonos corporativos que fueron negociados.

En los estudios actuariales se deben incluir la tasa de descuento (que es la principal para traer a valor presente las obligaciones), años de servicio, sexo, edad, tasa de mortalidad, incrementos en las remuneraciones, rotación, etc. Existen ganancias o pérdidas actuariales que se registran en el estado de resultados y nacen de ajustes entre las diferencias de los cálculos actuariales y la realidad actual.

## **2.7 Revisión de las revelaciones de la nota de beneficios a empleados**

Las revelaciones de las notas de beneficios a empleados tienen gran relevancia debido a que permiten entender el proceso contable que se llevó a cabo para obtener los saldos registrados en los estados financieros consolidados, es decir que aquí se da una explicación de los movimientos principales de las cuentas contables registradas, facilitando el entendimiento de lectores.

Tras analizar la NIC 19 (1983), que en su párrafo 23 trata sobre beneficios a empleados, se conocen una serie de parámetros sobre la información que deben revelar las empresas respecto al tema en cuestión, para efectos del presente estudio se realizó una revisión previa de la norma internacional de contabilidad 1 (Presentación de estados financieros). En ese sentido, según la Norma Internacional de Contabilidad 24 (Información a revelar), las entidades deberán mostrar la información de esta índole en cada una de las siguientes categorías: beneficios sociales corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios sociales largo plazo y beneficios por terminación.

Tomando en cuenta las empresas que forman parte de la muestra, para el periodo que corresponde a los años 2019-2021, entre todas existe un cumplimiento promedio del

88.89% con respecto a revelaciones de beneficios corto plazo a empleados, un 100% de cumplimiento sobre beneficios largo plazo y lo mismo sucede con los beneficios por terminación, que también alcanzaron el 100%; esta información figura en la Tabla 2.

**Tabla 2.** Cuadro comparativo sobre revelaciones.

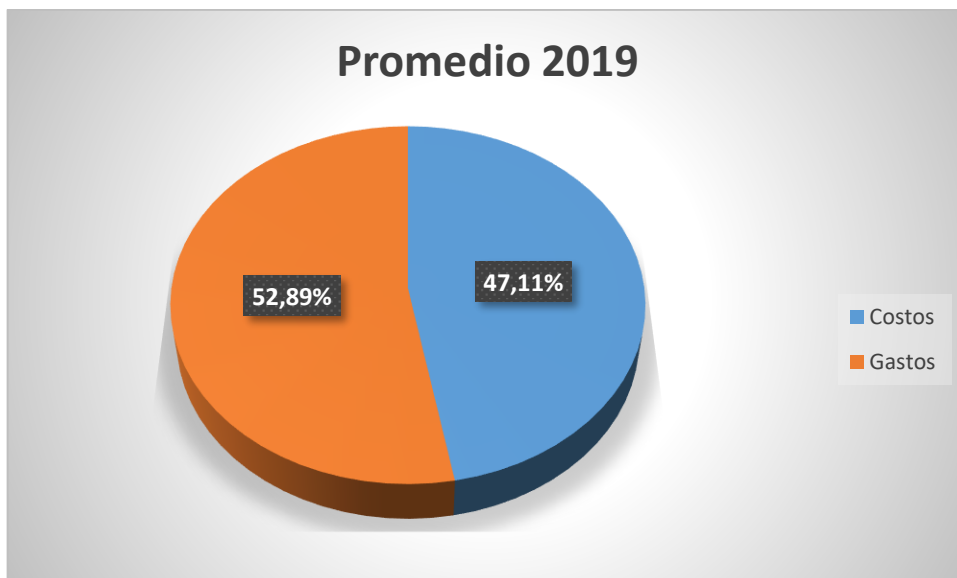
| <b>Revelaciones</b>                | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Beneficios a empleados corto plazo | 88.89%      | 88.89%      | 88.89%      |
| Beneficios largo plazo             | 100%        | 100%        | 100%        |
| Beneficios por terminación         | 100%        | 100%        | 100%        |

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

## **2.8 Análisis de costos y gastos por beneficios sociales en el estado integral de resultados**

Para la realización del presente análisis se reconocen los costos y gastos, así como su afectación en el estado integral de resultados, teniendo en cuenta que para los rubros de costos figuran las cuentas: mano de obra directa y mano de obra indirecta; ambas se refieren al personal que forma parte de la producción. Por otro lado, para los gastos las cuentas designadas son: gastos del personal administrativo y gastos del personal de ventas; en estas cuentas se registra el personal que trabaja como fuerza de venta de los productos y aquellos que realizan actividades administrativas necesarias para el desarrollo del negocio.

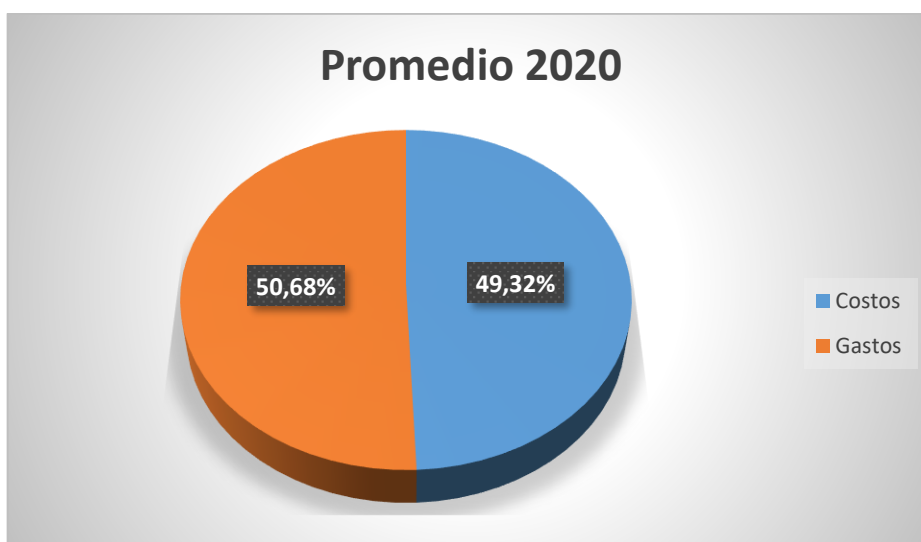
En ese sentido, las empresas manufactureras del sector de alimentación que forman parte de la muestra tuvieron un promedio de costos del 47.11%, y un promedio de gastos del 52.89%, en 2019; tal como se observa en la Figura 28.



**Figura 28.** Promedio de costos y gastos en el periodo 2019

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

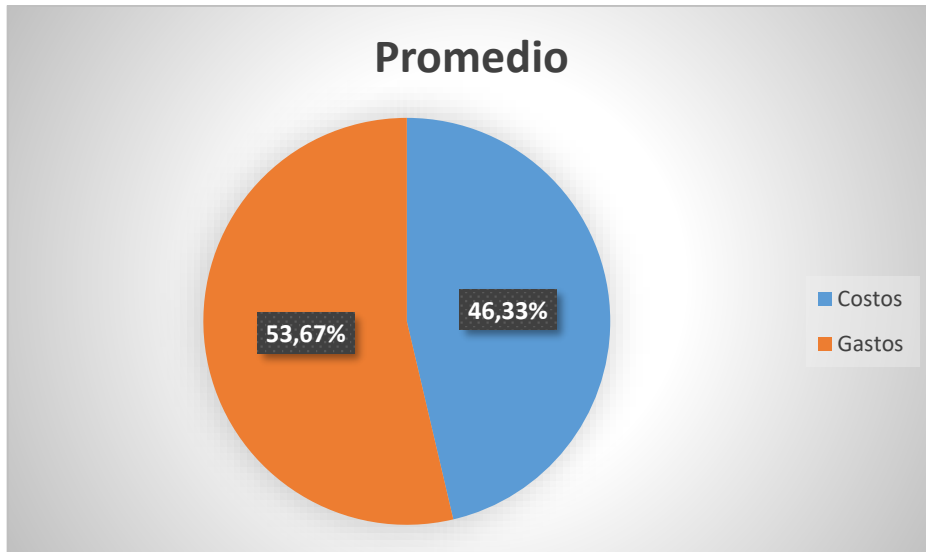
Con respecto al año 2020, las empresas que forman parte de la muestra mostraron un promedio de costos del 49.32%, y un promedio de gastos del 50.68%; esto se aprecia en la Figura 29.



**Figura 29.** Promedio de costos y gastos en el periodo 2020

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

En cuanto al año 2021, en la Figura 30 se observa que las empresas de la muestra presentaron un promedio de costos del 49.32%, y un promedio de gastos del 50.68%.



**Figura 30.** Promedio de costos y gastos en el periodo 2021

*Nota.* Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (2022).

Es importante notar que, a pesar de que las empresas son del sector manufacturero y ocupan una gran cantidad de personal para la elaboración de sus productos, en los tres años analizados los costos son mayores que los gastos, y tienen registrados los beneficios a empleados en el periodo de 2019 y 2021, con lo que corresponde a un promedio de 47.59% en costos, y un 52.41% en gastos.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 3.1 Conclusiones

Para todas las empresas de tamaño grande que presentan estados financieros consolidados del sector de elaboración de productos alimenticios para los años 2019 al 2021 se presentan las siguientes conclusiones:

- Existen varios factores que influyen de manera directa en los costos y gastos derivados de beneficios sociales, estos varían por las circunstancias del mercado, factores naturales o estrategias para maximizar las ventas, lo que conlleva la necesidad de contar con colaboradores en las áreas de producción, administración y ventas.
- En la nota de beneficios a empleados corto plazo, solamente dos empresas presentan información detallada de los movimientos, lo que dificulta el entendimiento y análisis de toda la muestra.
- Dentro del rubro de los beneficios a empleados corto plazo, estos disminuyen considerablemente en el año 2020 debido a la pandemia del COVID-19, en el año 2021, la reactivación económica empieza y genera que las empresas aumenten sus ventas, lo que conlleva a aumentar su utilidad y la necesidad de mano de obra, por lo que los beneficios a empleados corto plazo aumenten de manera considerable.
- Los beneficios sociales presentes en el Código de Trabajo vigente en el Ecuador tienen un papel fundamental en la economía de las personas y forman parte significativa dentro de los rubros de costos y gastos de las empresas manufactureras de tamaño grande.

La pandemia del COVID-19 afectó de manera directa a los empleados, dando como consecuencia el aumento de terminaciones de contratos por desahucio en el año 2020, para el año 2021 esta cifra disminuyó considerablemente gracias a la reactivación económica de las empresas.

- La realización del cálculo de los beneficios a empleados largo plazo dependen de directamente de un profesional independiente y el saldo de la provisión varía dependiendo de las diferentes tasas utilizadas en los supuestos actuariales.

### **3.2 Recomendaciones**

Con base en la información recolectada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, las empresas que forman parte de la muestra presentan gastos por beneficios a empleados mayores que los costos, a pesar que la actividad de las organizaciones es transformar la materia prima en productos terminados con ayuda de personal humano, por lo tanto se recomienda revisar la distribución de los costos y gastos dentro del estado de resultados.

Las notas sobre beneficios sociales deben presentarse de manera completa, para ello todas las empresas deberían realizar el movimiento de beneficios sociales tanto de corto como de largo plazo, se recomienda presentar en su totalidad, de esta manera lograr una mejora en el entendimiento.

Dentro de la información que se presenta a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, se encuentra el informe de auditoría externa, sin embargo varias empresas no muestran esta información, por lo tanto se recomienda subir de manera completa la información a este portal digital.

Las revelaciones con respecto a la NIC 19, se debe presentar información de los beneficios a empleados corto y largo plazo, sin embargo no todas las empresas presentan esta información, por lo tanto se recomienda revelar de manera completa en la nota respectiva.

### 3 REFERENCIAS

- Almeida, J. (2020). Alto porcentaje de empleo adecuado. *EKOS*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://bit.ly/3REYzVB>
- Census Asesores Legales y Tributarios. (s.f.). *Nuevos tipos de contrato de trabajo en el Ecuador ¿cuál se ajusta a tu negocio?*. <https://censusconsultores.com.ec/nuevos-tipos-de-contrato-de-trabajo-en-el-ecuador/>
- Código de Trabajo. 26 de septiembre de 2012. (Ecuador).
- Constitución de la República del Ecuador [CRE]. 20 de octubre de 2008. (Ecuador).
- Chambergó, I. (2012). *Sistemas de costos diseño e implementación en las empresas de servicios, comerciales, industriales*. Instituto Pacífico.
- Chiavetano. (2007). *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 90.
- Ecuador Legal. (2 de agosto de 2022). *Beneficios sociales del trabajador en Ecuador*. <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/beneficios-sociales-del-trabajador/>
- Ekos. (19 de diciembre de 2018). *Los 7 sectores que generan más empleo en Ecuador*. <https://www.ekosnegocios.com/articulo/los-7-sectores-que-generan-mas-empleo-en-ecuador>
- Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros [IFRS]. (2018). *Norma Internacional de Contabilidad NIC 19*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>
- Fundación de Estándares Internacionales de Reportes Financieros [IFRS]. (2015). *NIIF 10 Estados Financieros Consolidados*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIIF%2010%20-%20Estados%20Financieros%20Consolidados.pdf>
- Galindo, N. (2011). *Similitudes entre los enfoques cuantitativo y cualitativo*. Metodología de la investigación. <https://sites.google.com/site/metodologiadelainvestaigacion/modulo-2/similitudes-entre-los-enfoques-cuantitativo-y-cualitativo>

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2021). *Estadísticas empresariales*. INEC.  
<https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec/viz/VisualizadordeEstadisticasEmpresariales/Dportada>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Por la cual se busca combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-2019. 22 de junio de 2020. Registro oficial 229.
- Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*, 1(8), 79-118.  
<https://www.redalyc.org/journal/6002/600263979002/html/>
- Pozo, M. (2014). *Costos de producción y su incidencia en la rentabilidad, de Textiles Industriales Ambateños S.A. TEIMSA* [Trabajo de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20392/1/T2415i.pdf>
- Revista EKOS. (2018). Industria manufacturera: el sector de mayor aporte al PIB. *EKOS*.  
<https://www.ekosnegocios.com/articulo/industria-manufacturera-el-sector-de-mayor-aporte-al-pib>
- Robbins, S. (2020). *Método cualitativo y cuantitativo*. Tesisplus.  
<https://tesisplus.com/metodo-cuantitativo/metodo-cuantitativo-segun-autores/>
- Rus, E. (2021). *Investigación descriptiva*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros [Supercias]. (2022). *Empresas sujetas al control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*.  
<https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/>
- Yáñez, M., Yáñez, J. y Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 1-5. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-89.pdf>
- Zamorano, J. (2020). *El marco teórico*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.