

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 DEL SECTOR AGRÍCOLA PARA LOS
AÑOS 2019 AL 2021.

AUTORA:

STEFANY RASHELL LOOR CEDEÑO

DIRECTORA:

MBA. VERÓNICA APOLO

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

SUBLÍNEA: PRINCIPIOS, NORMATIVA, PRÁCTICAS Y PROCESOS
FINANCIEROS, CONTABLES, DE AUDITORÍA Y TRIBUTARIOS, Y SU VALOR
AGREGADO PARA LAS ORGANIZACIONES

DICIEMBRE DE 2022

DIRECTOR

MBA. Verónica Apolo

LECTORES

MBA. Paulina Mancheno

Mgr. Galo Sánchez

DEDICATORIA

Al regalo más grande que Dios me ha dado, mi hija Sofía, la persona más importante en mi vida.

A mis padres, mis fieles compañeros y guías a lo largo de la vida.

A mis hermanos, mis cómplices eternos y los mejores amigos que tengo a mi lado.

A mis abuelitos, mis ángeles que siempre me acompañan.

Por ellos y para ellos todo mi esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTOS

A lo largo de la vida enfrentamos muchas situaciones que nos forjan y aportan al crecimiento personal y profesional, agradezco principalmente a Dios, mi Padre, que nunca me ha abandonado, menos aún en los momentos más difíciles, gracias por demostrarme tu presencia, tú infinito amor y protección.

Mis sinceros y eternos agradecimientos a mis padres Ever e Irlanda por ser los faroles de mi camino, acompañarme en cada paso y anhelar lo mejor para mí siempre.

Mis hermanos, compañeros de vida y los mejores amigos que Dios me ha dado, siempre hemos sido muy unidos y agradezco el apoyo día a día, estamos los unos a los otros para aplaudirnos cada meta alcanzada.

A mi hija Sofía por enseñarme a ver la vida a través del amor de madre, gracias por instruirme en la fortaleza y la valentía para conseguir todo por y para ti.

A mis abuelitos, fui afortunada de tenerlos en mi vida, me enseñaron y cuidaron siempre y aún lo hacen desde el cielo, jamás me han abandonado.

A mi amigo y compañero de aula Marcos, gracias por el apoyo, acompañamiento mutuo y los mejores recuerdos a lo largo de nuestra carrera.

Mi infinita gratitud a mis amigos, familiares y seres de luz de toda la vida y aquellos a los que conocí en los últimos años, gracias por la confianza, la motivación, el apoyo y el cariño, este logro es también de ustedes.

A mi tutora Verónica Apolo gracias por la compañía en mi crecimiento profesional y por compartir sus conocimientos conmigo haciendo posible que mi objetivo se cristalice.

Agradezco por cada momento terrenal, la vida es un instante, pero basta aquel instante para hacer cosas eternas.

ÍNDICE GENERAL

<i>INTRODUCCIÓN</i>	1
<i>1. MARCO TEÓRICO</i>	2
1.1. Importancia de los beneficios sociales.....	2
1.2. Beneficios sociales vigentes	3
1.2.1. Beneficios sociales vigentes.	4
1.2.2. Beneficios posempleo.	5
1.2.3. Agrupaciones gremiales.....	7
1.2.4. Normas Internacionales de Contabilidad NIC 19 Beneficios a los empleados.	7
1.3. Marco legal y reformas laborales desde 2019 a 2021.....	8
1.4. Tratamiento contable de los beneficios sociales.....	12
<i>2. ESTUDIO DE EMPRESAS GRANDES DEL SECTOR AGRÍCOLA</i>	14
2.1. Características del sector	14
2.2. Determinación de la muestra	15
2.3. Análisis de la información presentada en la nota de beneficios sociales.....	18
2.3.1. Análisis beneficios comparando años 2019 y 2020.....	18
2.3.2. Análisis beneficios comparando años 2020 y 2021	21
2.4. Análisis de los movimientos de beneficios sociales.	23
2.5. Análisis de las empresas con relación a costos y gastos.....	30
2.6. Resumen de las políticas contables.....	32
2.6.1. Beneficios a corto plazo.....	33
2.6.2. Beneficios posempleo.	33
2.7. Resumen de las revelaciones	35
2.10 . Resumen de la entrevista	36

3. <i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i>	38
<i>REFERENCIAS</i>	40

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR AGRÍCOLA.....	16
TABLA 2. BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2019-2020	18
TABLA 3. BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2019-2020.....	19
TABLA 4. BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2020-2021	21
TABLA 5. BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2019-2020.....	22
TABLA 6. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2019-2020	23
TABLA 7. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2020-2021	24
TABLA 8. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2019-2020	25
TABLA 9. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2020-2021	26
TABLA 10. PROMEDIO COSTO Y GASTO 2019, 2020 Y 2021	32

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO.....	18
FIGURA 2. BENEFICIOS SOCIALES A LARGO PLAZO	19
FIGURA 3. BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2020-2021	21
FIGURA 4. BENEFICIOS SOCIALES A LARGO PLAZO 2020-2021	22
FIGURA 5. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES A CORTO PLAZO 2019-2020.....	24
FIGURA 6. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE CORTO PLAZO 2020-2021.....	25
FIGURA 7. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2019-2020	26
FIGURA 8. MOVIMIENTO DE BENEFICIOS SOCIALES DE LARGO PLAZO 2020-2021	27
FIGURA 9. TASA DE DESEMPLEO.....	27
FIGURA 10. TASA DE EMPLEO ADECUADO	28
FIGURA 11. TASA DE SUBEMPLEO	28
FIGURA 12. COSTOS Y GASTOS 2019	30
FIGURA 13. COSTOS Y GASTOS 2020	31
FIGURA 14. COSTOS Y GASTOS 2021	31
FIGURA 15. PROMEDIO COSTOS Y GASTOS 2019-2021.....	32

RESUMEN

Se identifica el comportamiento de los costos y gastos por beneficios sociales en los estados financieros de las grandes empresas del sector agrícola para los años 2019-2021, la investigación se efectuó a través del método de análisis con un enfoque cuantitativo hacia los datos numéricos de los costos y gastos por beneficios sociales, se considera como universo a las empresas de tamaño grande, se estima una muestra de quince empresas con mayor rubro de ingresos del sector agrícola que presentan estados financieros en el Ecuador, de forma inductiva mediante el desarrollo de definiciones de tipo descriptivo, se analizó el crecimiento y evolución empresarial del sector en estudio con relación al comportamiento de los costos y gastos por beneficios sociales.

En el año 2020 el análisis de los beneficios sociales demuestra disminuciones significativas en comparación al año 2019, la pandemia por COVID 19 produjo una gran cifra de despidos laborales que incrementó los pagos de indemnización por desahucio y jubilación patronal, el estudio se corrobora con las cifras del INEC en donde se demuestra disminución significativa de puestos de empleo adecuado, mientras aumentó el subempleo y desempleo, para el año 2021 se presenta incremento positivo en las cifras analizadas.

INTRODUCCIÓN

El sector agrícola se centra como la principal fuente de ingresos de la cadena productiva en el país, la representación del sector en estudio con respecto al PIB alcanza el 3%, las exportaciones agroindustriales tales como camarón y pescado, son los principales productos comercializados gracias a la innovación tecnológica permite que el sector agroindustrial sea eficiente para satisfacer las necesidades, pero también son relevantes las condiciones propias del país, como la tierra y el clima lo que permite situarnos como uno de los mayores exportadores que garantiza la calidad de los productos.

El estudio se desarrolla con respecto al comportamiento de los costos y gastos de beneficios sociales de las empresas del sector agrícola en donde se evidencian los cambios de cada periodo de acuerdo con los factores sociales y económicos del Ecuador, evidenciando la importancia de los beneficios sociales para los colaboradores respaldados en el Código de Trabajo.

La investigación tiene por objetivo identificar el comportamiento de los costos y gastos por beneficios sociales para los años 2019-2021, se ahondarán sobre las reformas legislativas, las variaciones en las cifras de los estados financieros referente al tema analizado, sobre las características y los beneficios vigentes de las grandes empresas del sector.

La indagación del tema tiene un enfoque cuantitativo hacia los antecedentes numéricos de los costos y gastos por beneficios sociales de las quince empresas con mayor rubro de ingresos del sector agrícola que presentan estados financieros en el Ecuador.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Importancia de los beneficios sociales

Los primeros núcleos de la clase obrera surgieron a finales del siglo XIX e inicios del XX. En ese entonces, la burguesía bancaria y comercial impulsaron la industrialización y desencadenaron una transformación social, económica, política y salarial en Ecuador. Es así que a raíz de la Revolución Alfariata de 1895 y Juliana de 1925 empezó un proceso para consolidar el orden jurídico mediante leyes que dieron paso a plantear los primeros derechos laborales, pero no fue sino en 1916 cuando se creó la primera ley en el sector industrial para establecer que la jornada laboral no podría superar las ocho horas al día. No obstante, al no ser aplicada en todas las industrias, se suscitaron varias protestas para lograr la reivindicación de la clase obrera (Sánchez, 2015).

A medida que la sociedad avanza son concebidos varios conceptos y nuevas perspectivas que plantean la forma en que debe estructurarse una organización. Uno de ellos es la calidad de vida laboral (CVL) que, como bien lo mencionan Salas et al. (2021), implica la satisfacción de los colaboradores dentro de la empresa y está atado al compromiso, conocimiento, habilidades, así como los derechos, seguridad y salud ocupacional.

Los beneficios sociales se tornan así en un elemento valioso que aporta además a disminuir ciertos riesgos y vulnerabilidades en torno al aspecto laboral. Torres (2019) enfatiza que son derechos legalmente reconocidos en el Código de Trabajo y, por ende, quienes laboren bajo relación de dependencia gozan de las subvenciones sociales correspondientes sin que ello esté vinculado a la cantidad de remuneración periódicas. Dichas remuneraciones consisten en la retribución económica -salario- que cada colaborador obtiene producto de sus servicios en función del contrato previamente establecido con el empleador, siempre al margen de la ley, y no puede ser menor que el valor mínimo establecido legalmente (Jiménez, 2010; Zuta, 2019).

Pero claro, a un cierto punto el empleado no solo se siente motivado por su sueldo, sino que entran en juego los planes organizaciones y la inversión en los colaboradores. Al respecto, Del Rio et al. (2022) enfatizan que gracias a ello es posible potenciar las habilidades profesionales, intelectuales, emocionales, etc., lo que da paso a que sean más productivos y, por tanto, pueda obtenerse mejores beneficios económicos a nivel

empresarial. A fin de cuentas, es el liderazgo innovador el responsable de que los colaboradores sistematicen sus metas, tengan un compromiso mayor con la compañía y generen un sentido de pertenencia. Entonces es posible aseverar que la gestión del talento humano impacta considerablemente en la viabilidad y sostenibilidad de la organización.

1.2. Beneficios sociales vigentes

En Ecuador, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) juega un rol esencial para hacer cumplir los beneficios sociales. La entidad fue creada en 1970 como un mecanismo de protección ante diversas situaciones en el ámbito laboral, enfermedades, riesgos en el trabajo, desempleo y jubilación (Pazmiño y Robalino, 2004).

Actualmente, las aportaciones al IESS se dividen en tres: personal, patronal y voluntaria. La primera corresponde al 9,45% del salario, la segunda es el 12,15% y la última consiste en el 17,6%. En todos los casos, el cálculo del valor es realizado en función de la remuneración mensual: sueldo, comisiones, bonos, horas extras u otros ingresos considerados en el rol de pagos y de carácter habitual (IESS, s.f.).

De aquí la importancia que tiene el rol de pagos en el ámbito laboral en Ecuador. Como lo indica Torres (2019), este documento es un registro mensual en donde el empleador está obligado a detallar el sueldo, aporte al IESS, horas extras, retenciones y otros beneficios que reciba cada empleado. Constituye así el respaldo de la empresa ante el desembolso del dinero, pero también es un sustento legal frente el Ministerio de Trabajo sobre todo al enfrentar renunciaciones, denuncias o despidos.

Por otro lado, un tema trascendental es el sueldo básico unificado (SBU): valor económico mínimo considerado para el pago a un empleado por la prestación de sus servicios (Ministerio de Trabajo, 2022). Este monto aumenta cada año según algunas variables establecidas en el Código de Trabajo (2020):

- Inflación
- Índices de precio del consumidor
- Productividad laboral
- Variación del empleo
- Variación del empleo en el sector informal

- Tasa de participación global de empleo
- Elasticidad del empleo con respecto a los salarios
- Elasticidad del empleo informal con respecto a los salarios. (artículo 18)

El SBU en 2022 es de \$425,00 al mes y aplicable a las 22 comisiones sectoriales del país. Sin embargo, de acuerdo a la información del Ministerio de Trabajo (2022), para la sección de Agricultura y Plantaciones el valor mínimo oscila entre \$426,49 a \$437,52.

1.2.1. Beneficios sociales vigentes.

Los beneficios sociales están establecidos en el Código de Trabajo cuya última actualización fue en 2020. En primera instancia, el empleador está en la obligación de afiliarse al empleado al IESS desde el primer día de la relación laboral. Ahora bien, el artículo 325 establece que toda actividad que sea ejecutada posterior a las ocho horas diarias es considerada como horas suplementarias e implica un recargo del 50%, pero bajo ningún motivo pueden exceder las cuatro horas al día ni doce a la semana. Además, aquellas actividades que sean llevadas a cabo en feriados, fines de semana y días de descanso tienen que considerarse como horas extraordinarias y con un recargo del 100% del valor por hora. En ambos casos, los montos han de reflejarse en el rol de pagos.

Por otra parte, un incentivo importante para los trabajadores es el décimo tercer sueldo que se acredita hasta el 24 de diciembre y que está establecido en el artículo 111. Este valor es la doceava parte de la remuneración anual del empleado y puede ser desembolsado en un solo pago o prorrateado mensualmente. El cálculo toma en cuenta el sueldo, comisiones, bonos, horas extras y cualquier otros ingreso que esté detallado en el rol de pagos.

Cabe mencionar también al décimo cuarto sueldo establecido en el artículo 113, que no es más que un salario básico adicional, o el proporcionar correspondiente si el trabajador tiene menos de un año, que se paga al trabajador anualmente en fechas ya establecidas: en la Sierra y Amazonía hasta el 15 de agosto, en la Costa e Islas Galápagos hasta el 31 de marzo.

Una vez que el colaborador ha superado el año de servicio en la misma empresa tiene derecho al fondo de reserva. Este beneficio está determinado en el artículo 196 del Código de Trabajo y consiste en el 8.33% de la remuneración mensual -sueldo, comisiones, bonos, horas extras y otros ingresos establecidos en el rol de pagos- que la persona puede solicitar. Pero también es necesario que el trabajador tenga 36 aportaciones al IESS para retirar el valor; si este número es menor, la ley no le faculta para solicitar los fondos de reserva.

Con respecto a las vacaciones, el artículo 69 del Código de Trabajo determina que la persona tiene derecho a 15 días de descanso desde su primer año con el mismo empleador, pero si supera los cinco años se aumenta un día adicional por cada periodo calendario. Un aspecto importante es que este instrumento contempla las licencias por maternidad o paternidad, por lo que el trabajador no debe hacer uso de sus vacaciones en estos casos. En ese sentido, el artículo 152 menciona que la licencia por maternidad es exclusiva para las madres desde el nacimiento de su hijo y durante 12 semanas; inclusive, en caso de nacimiento múltiple puede extender por diez días más. En cambio, la licencia por paternidad está establecida en el artículo 152 y consiste en 10 días que se otorgan al padre desde el nacimiento de su hijo en caso de parto normal, pero si es cesárea puede extenderse por cinco días adicionales.

Finalmente, un beneficio del que los empleados gozan anualmente y varía en función de la empresa son las utilidades. En este caso, el artículo 97 determina que el empleador tiene que reconocer el 15% de utilidades líquidas como beneficio para sus colaboradores: 10% para los trabajadores y 5% distribuido en función de las cargas familiares que tengan. Por supuesto, quienes no hayan laborado un año completo calendario reciben el valor proporcional.

1.2.2. Beneficios posempleo.

Los beneficios posempleo también están detallados en el Código de Trabajo (2020). El primero de ellos a nombrar es el desahucio, que de acuerdo con el artículo 184 consiste en la culminación de la relación laboral por parte del empleador, quien debe informar con al menos 15 días de anterioridad al empleado previo al cese definitivo de sus funciones. En este caso, la bonificación es del 25% correspondiente a la última remuneración

mensual por cada año de servicio prestado a la misma empresa, valor que debe ser liquidado durante esos 15 días.

Otro beneficio que surge es ante un despido intempestivo. En este caso, el artículo 188 determina que el empleador debe indemnizar al empleado de acuerdo con el tiempo de servicio. El cálculo se realizará con base en la remuneración percibida: hasta los tres años de servicio el valor correspondiente es de tres meses de sueldo, pero si el tiempo es mayor a ello se aumenta un mes adicional por cada año.

Con respecto a la jubilación patronal, el artículo 216 del Código de trabajo detalla que a este beneficio pueden acceder todos los colaboradores que presenten sus servicios por 25 años o más de forma continua en una misma empresa. No obstante, si el tiempo es entre 20 y 25 años se calculará la proporción correspondiente en el caso de despido intempestivo. En este caso, el empleado percibe el 5% del promedio de la remuneración anual de los últimos cinco años: este valor es multiplicado por los años de servicio y dividido por el coeficiente correspondiente. El monto puede mensualizarse o ser en un solo pago.

En este contexto, Heng (2020) enfatiza que las entidades deben ejecutar un estudio actuarial de la jubilación patronal y de la bonificación por desahucio con la finalidad de obtener una estimación fiable de las obligaciones. Además, de acuerdo con la NIC 19 establecida por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, 2013) es necesario una medición actualizada de los activos cuando se reconoce una modificación, reducción o liquidación de lo establecido.

En el estudio actuarial se presenta la provisión al final del año, actualizada a la fecha de valoración, así como los movimientos correspondientes de las cuentas de jubilación patronal y bonificación por desahucio ya sea por la salida de colaboradores, pago del beneficio, nuevos ingresos, pérdidas o ganancias actuariales. Es de esta manera que se obtiene la provisión requerida al final del período (Actuaria, 2020).

Existen varios beneficios adicionales establecidos en la ley, pero el propósito fue detallar aquellos considerados los más relevantes en el contexto del presente estudio. En todo caso, para finalizar es importante reiterar que si el empleador incumple con alguno de los

derechos del trabajador, la persona puede denunciar a través de la página del Sistema Único de Trabajo o directamente en las oficinas del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo, s.f.-a).

1.2.3. Agrupaciones gremiales.

Como bien lo menciona el Ministerio de Trabajo (2022) en su página web, esta entidad en conjunto con la Dirección de Organizaciones Laborales son las encargadas de promover, evaluar y controlar los procesos laborales incluidos los sindicatos, asociaciones o comités de empresas. Y es que hay que reconocer que, como lo indican Orozco y Serrano (2021) en el artículo publicado en El Comercio, los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituirse y formar asociaciones o sindicatos de acuerdo a su conveniencia, los cuales tienen la capacidad para incidir en las políticas de trabajo, sueldos y otros beneficios no legislados. Las cifras expuestas en este diario exponen que en 2021 tres de cada 100 trabajadores pertenecen a un sindicato.

Espín (2020) hace hincapié en que las organizaciones sindicales tienen respaldo y protección del Estado siempre y cuando sus fines sean la capacitación profesional, cultura, educación, apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas, mejoras económicas o sociales de los trabajadores y defensa de sus intereses. De aquí surgen los contratos o convenios colectivos entre el empleado y los colaboradores empresariales, y para celebrarlo tienen que tomarse en cuenta los principios jurídicos de irrenunciabilidad, intangibilidad y de favorabilidad establecidos en el Código de Trabajo, la Constitución de la República del Ecuador y la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Además, no es aconsejable establecer prohibiciones sino conciliaciones que beneficien a colaboradores y empleador.

1.2.4. Normas Internacionales de Contabilidad NIC 19 Beneficios a los empleados.

La NIC 19 está enfocada en que una empresa reconozca

un pasivo cuando el empleado haya prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro y un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados. (IASB, 2013, p. 5)

Esta norma establece que los beneficios a corto plazo son todos aquellos que se cancelan antes de cumplirse los 12 meses siguientes tras haber finalizado el periodo anual sobre el que se informa de la prestación de servicios del empleado y en donde se toma en cuenta el sueldo, aportaciones a la seguridad social, permisos médicos, bonos y beneficios no monetarios como la atención médica

Asimismo, durante el periodo contable se reconoce a un pasivo como un gasto devengado o gasto acumulado posterior a deducir un importe ya satisfecho. Si el importe pagado supera al importe sin descontar de los beneficios, el exceso es identificado como un activo, es decir pago anticipado de un gasto. Caso contrario es reconocido como un gasto excepto si una NIFF da paso a incluir los beneficios en el costo del activo (IASB, 2013).

Con respecto a los beneficios a largo plazo corresponden a vacaciones por extensos periodos de servicio, premios o reconocimientos por el tiempo de servicio y otras subvenciones por culminación de la relación laboral. En cambio, los de posempleo consisten en acuerdos y beneficios que recibe el empleado posterior a su retiro de la empresa como por ejemplo seguros de vida y atenciones médicas (IASB, 2013).

1.3. Marco legal y reformas laborales desde 2019 a 2021

De acuerdo a la información publicada por la Cámara de Comercio de Guayaquil (2019), el Foro Económico Mundial ubica a Ecuador en el quinto puesto de 140 países con los mayores obstáculos para celebrar contratos de trabajo: a partir del año 2000, el índice de libertad económica pone en evidencia que la facilidad para iniciar relaciones laborales disminuyó significativamente, lo que desencadenó la caída en la productividad desde 2013. Dentro de este informe se analiza que la eliminación en 2008 del contrato por horas ocasionó un significativo impacto en la competitividad empresarial del país. también menciona que la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar descartó los contratos a plazo fijo a partir de 2016 con el fin de proporcionar mayor estabilidad; sin embargo, el efecto fue contrario: el empleo de calidad disminuyó de 44% en 2015 a 37.9% en 2019.

Es así que la rigidez del mercado laboral fue un gran obstáculo para dar paso a nuevas oportunidades debido a que se protegía solo a las personas que ya tenían un puesto de trabajo mediante la eliminación de los contratos por obra, lo que obliga al empleador a

recontratar a los colaboradores en futuros proyectos. En 2018 fueron implementadas nuevas reformas en el sector agrícola con el propósito de adaptarse fácilmente a las estructuras del mercado, pero lejos de ser un aporte complicaron los procesos de contratación y maximizaron el valor a pagar por colaborador, lo que desencadenó pérdidas significativas de empleo (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019).

Hasta la fecha existen 41 tipos de contratos laborales en Ecuador establecidos en el artículo 11 del Código de Trabajo (2020), pero los más utilizados son seis: tiempo fijo, indefinido, eventuales, por obra cierta, de temporada y verbal. De ellos, el más utilizado es el contrato indefinido con un total de 397 006 registros de acuerdo con (INEC, 2019).

Previo a 2020, el Código de Trabajo que regía era el de 2005. En ese entonces, este instrumento establecía, entre otros, los siguientes contratos:

- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo: el trabajador ejecuta una labor determinada a cambio de una remuneración total y no se considera el tiempo que implique esta actividad (artículo 16).
- Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio: está determinado en el artículo 16.1 y menciona que una vez finalizada la actividad para la que fue contratada la persona, la relación de trabajo termina y se realiza la bonificación por desahucio conforme a lo establecido en el artículo 185 de este instrumento. Inclusive, para nuevas obras, el empleador está obligado a recontratar a los trabajadores que ya prestaron sus servicios anteriormente bajo este tipo de contrato.
- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada: son aplicados para satisfacer las necesidades circunstanciales como el reemplazo de personal por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares. En este modelo, expuesto en el artículo 17, se debe detallar las exigencias que motivan la contratación, el nombre del colaborador a reemplazar y, por su puesto, el tiempo de duración.
- Contrato indefinido: contrato de trabajo que no tiene un plazo de vencimiento o liquidación de la relación laboral.

- Contratos expreso y tácito: el empleador y colaborador acuerdan las condiciones de trabajo verbalmente o por escrito (artículo 12).
- Contrato de equipo: contratación de un equipo organizado en donde no existe distinción de personas pues los deberes y derechos son iguales para todos. Bajo esta figura, el empleador no puede despedir a los trabajadores de forma individual; de querer hacerlo así, se considera un despido de todo el grupo y debe pagar las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes (artículo 32).

En 2019, los indicadores laborales no proveían resultados positivos para los países latinoamericanos, la tasa de crecimiento económico era débil y para 2020 la incertidumbre fue aún mayor. De acuerdo a la información del Ministerio de Trabajo (2020), en ese año se celebraron 85 320 contratos por obra o servicio (entre los cinco contratos más utilizados). En cambio, con respecto a aquellos registrados por actividad, el sector agrícola encabezaba la lista con 130 044 contratos y 113 821 actas de finiquito de enero a diciembre de ese mismo año.

Hay que tomar en cuenta que a partir de 2020 la situación en general estuvo marcada contundentemente por la pandemia de COVID-19, dado que fueron implementadas medidas económicas y sociales con la finalidad de prevenir contagios masivos. Esto generó que varios sectores deban buscar nuevas dinámicas de trabajo virtual, aunque en otros casos, por la naturaleza de la actividad, debieron mantener la presencialidad bajo estrictas normas de bioseguridad. Al respecto, Monesterolo (2020) sostiene que los retos del mercado laboral giraron en torno a la recesión económica, la vulnerabilidad de la salud pública y la escasa orientación estratégica de las empresas para lograr la activación económica y productiva ante un panorama de semejante incertidumbre. Es por eso que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, expidió acuerdos emergentes para hacer frente a la problemática laboral que se vivía en ese entonces.

Monesterolo (2020) trae a colación la Ley de Apoyo Humanitario aprobada por la Asamblea Nacional, instrumento que buscó fomentar acuerdos laborales, pensiones educativas, servicios básicos, facilidades de pago a las entidades financieras, convenios entre deudor-acreedor, entre otros. En torno a ello, y a nuevas regulaciones en materia

laboral, se crearon cuatro modalidades nuevas de contrato: de emprendimiento, productivo, contrato joven y contrato turístico y cultural.

El contrato de emprendimiento está enfocado exclusivamente para nuevas contrataciones, con una duración de un año y un periodo de prueba de 90 días. Puede renovarse por común acuerdo siempre y cuando esté vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). Si después de ello quiere extenderse el tiempo, el contrato será entonces indefinido (Ministerio de Trabajo, s.f.-c).

El contrato productivo es una modalidad continua o discontinua compatible a todos los sectores productivos. El empleador y trabajador definen las jornadas según las necesidades que tengan y es aplicable solo para nuevas contrataciones. La duración del contrato no puede ser mayor a un año, incluye un periodo de prueba de 90 días, es renovable solo por una vez -caso contrario se torna en contrato indefinido- y la remuneración no puede ser menor a un salario básico o de acuerdo al sector (Ministerio de Trabajo, s.f.-c).

Por su parte, el contrato joven está enfocado a personas de hasta 26 años con el propósito de brindarles oportunidades laborales y garantizar horarios adecuados que les permita paralelamente estudiar. Al igual que los anteriores contratos, este tiene un periodo de un año, 90 días de prueba, puede renovarse una vez siempre que el sujeto no supere la edad indicada y de extenderse por más de dos años se convierte en un contrato indefinido. En caso de finalizar la relación laboral por decisión unilateral e injustificada, el colaborador recibe el valor correspondiente de la indemnización (Ministerio de Trabajo, s.f.-c).

Finalmente, en el contrato turístico y cultural el empleado y empleador pactan las jornadas y días de descanso en función de las necesidades del negocio. El tiempo y periodo de prueba es el mismo que los anteriores contratos, la remuneración no puede ser menor a un salario básico o salario sectorial y, un aspecto importante, las propinas o servicios no son parte de la remuneración. La relación laboral culmina al finalizar las actividades para las que fue contratado el sujeto; además, al consumarse la prestación de servicios por parte del colaborador, el empleado recibe la liquidación correspondiente y se contempla la proporción por desahucio (Ministerio de Trabajo, s.f.-c).

1.4. Tratamiento contable de los beneficios sociales

Por lo general, los beneficios en una empresa rentable hacen referencia a los réditos económicos: los costos son utilizados para generar ingresos, el valor de estos costos es sacrificado mientras no se materializa el intercambio y son considerados activos para la empresa. Como lo indica Laporta (2016), cuando los productos son comercializados, el costo de venta constituye un gasto del periodo y así se logra un beneficio corriente. Por ende, el costo consiste en un valor monetario del que se prescinde por un tiempo con la finalidad de obtener una ventaja a futuro.

En ese sentido, el costo se aplica al resultado del proceso productivo o del servicio, mientras que el gasto hace referencia al consumo de los diferentes recursos, aunque en la práctica suelen utilizarse de manera indistinta. Es así que los gastos de comercialización son los costos relacionados a las funciones de ventas, distribución, administración y abarca el proceso desde que el producto final ingresa al área de negocio hasta su venta. Otro asunto importante a mencionar que los costos pueden clasificarse en variables, fijos y mixtos. Los primeros evolucionan proporcionalmente respecto a la variación del objeto a medir, los fijos mantienen el valor ante las oscilaciones respectivas de la variable y los mixtos conservan aspectos fijos y variables (Laporta, 2016).

Por otro lado, el conjunto de ingresos constituye los hechos financieros, como intereses ganados en la financiación de ventas, y los egresos financieros como por ejemplo los intereses incurridos en la función de sistematizaciones de compra, comisiones y otros gastos bancarios. Además, Laporta (2016) enfatiza que de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), no pueden formar parte de los costos operativos los hechos financieros, pues deben diferenciarse y asociarse a los resultados financieros. Los costos se clasifican según su función, en directos e indirectos.

Por otra parte, Guerrero y Martínez (2015) indican que las obligaciones laborales se generan con el nacimiento de una estipulación de trabajo, por lo que los pasivos deben reconocerse siempre y cuando su pago sea exigible y permita estimar razonablemente su importe; estas estimaciones deben realizarse al cierre de cada periodo correspondiente de acuerdo con la legislación laboral vigente. Además, mencionan que las NIC 19 reconocen como un pasivo cuando el colaborador ha proporcionado servicios por los que tiene

derecho a recibir un pago, mientras que un gasto ocurre cuando la entidad ha consumido el beneficio económico que procede del servicio prestado por parte del empleado.

Con respecto a los beneficios a corto plazo, Guerrero y Martínez (2015) indican que son aquellos generados por el cese de actividades laborales y liquidados posterior a los doce meses que se informó al empleado sobre la subvención. Implica sueldos y salarios, aportes a la seguridad social, derecho por permisos compensados y ausencia por enfermedad, participación en ganancia e incentivos, beneficios no económicos. En este caso, los beneficios por licencia de maternidad o paternidad son considerados un gasto: la madre tiene derecho al 100% de la remuneración, 25% reconocido por el empleador y 75% por el IESS siempre y cuando mantenga al menos 12 aportaciones al seguro social.

En cambio, los beneficios post empleo -pensiones, seguro de vida, servicio de atención médica, entre otros- son contabilizados de acuerdo con el aporte correspondiente en cada ejercicio o periodo, es decir el registro se realiza cuando la entidad cumpla con el aporte. Finalmente, los beneficios definidos requieren de hipótesis actuariales que implica que el registro contable demande de un análisis más desarrollado. Las entidades deberán realizar el estudio actuarial de la jubilación patronal y bonificación por desahucio con la finalidad de obtener una estimación fiable de las obligaciones, se presenta la provisión del estudio al culminar el periodo y el reconocimiento de ganancia o pérdida actuarial según corresponda (Guerrero y Martínez, 2015).

2. ESTUDIO DE EMPRESAS GRANDES DEL SECTOR AGRÍCOLA

2.1. Características del sector

El sector agroindustrial tuvo un desarrollo significativo en varios países a partir de la Segunda Guerra Mundial. La importancia de esta industria radica en el alto impacto que tiene en el crecimiento económico, su valiosa aportación en la seguridad alimentaria y las estrategias paralelas para disminuir la pobreza mediante plazas de empleo en zonas rurales (Cuenca et al., 2021).

La mayoría de los ingresos de las naciones están basadas en productos que transitan por amplios procesos manufactureros; sin embargo, la sostenibilidad económica se centra en el inicio de la cadena productiva. Una evidente demostración del crecimiento de este sector es que en 2019 representó el 3% del PIB mundial: la importancia de la agroindustria radica en que es la responsable de que los alimentos sean aptos para el consumo. Tal es el caso que representa más del 50% del total del valor añadido manufacturero en los países de ingresos bajos, el 30% en los de ingresos medios y en Ecuador es en promedio el 6% de la producción total (Cuenca et al., 2021).

De acuerdo a datos de Cuenca et al. (2021), en 2018 se sumaron al sector agroindustrial 67 empresas, 40 aumentaron su capital en 2019 y durante 2020 se crearon 54 empresas agroindustriales y 24 incrementaron el capital. Pero claro, debido a la pandemia de COVID-19, las pérdidas de esta industria ascendieron a 72 millones de dólares.

Por otro lado, con respecto al comercio internacional, las exportaciones agroindustriales registraron un incremento de 7,86% en 2019 con respecto a 2018 con una venta mayor especialmente de camarón y pescado debido a los acuerdos con China, la reapertura comercial con Brasil así como las inversiones para mejorar y tecnificar las fincas camaroneras y laboratorios de larvas. Cabe indicar que Ecuador se ubicó en 2005 en el puesto 34 de los países con mayores recursos naturales, y su cadena productiva está fundamentada en la agroindustria que, pese a contar con cierta tecnificación, requiere mano de obra para lograr óptimos resultados: la agricultura, caza, silvicultura y pesca emplean al 29,7% de los trabajadores a nivel nacional, porcentaje que en 2014 era de 25.9%. (Cuenca et al., 2021).

Lógicamente, la innovación tecnológica permite que el sector agroindustrial sea eficiente para satisfacer las necesidades, pero también entran en juego las condiciones propias del país, como la tierra y el clima, que le permiten tener una ventaja por sobre otras naciones. De acuerdo con Cuenca et al. (2021), en 2019 poco más de 9.5% de empresas fueron del sector agrícola, ganadero, selvicultor y pesquero, y gran parte de ellas exportan camarón, atún, pescado, cacao y café.

2.2. Determinación de la muestra

El sector societario en Ecuador corresponde a las entidades que se encuentran bajo control de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, que operan bajo la legislación correspondiente, así como administradores, accionistas, auditores y otros colaboradores asociados a la organización. Estas entidades son un gran aporte para la economía local debido a que generan empleo, comercializan bienes y prestan sus servicios a nivel nacional e internacional (Cuenca et al., 2021).

Como lo indica la Superintendencia de Compañías (2022), las grandes empresas y corporaciones se caracterizan como tal porque superan los 200 colaboradores, el valor bruto anual en ventas es mayor a cinco millones de dólares y los ingresos predominan ante el número de trabajadores. Estas compañías están obligadas a presentar copias autorizadas del balance general anual, del estado resultados, las memorias e informes de los administradores y de los organismos de fiscalización establecidos por la ley, la nómina de los administradores, representantes legales, socios, accionistas, propietarios legales, beneficiarios efectivos, deben cumplir con los estándares internacionales de transparencia en materia tributaria y de lucha contra actividades ilícitas y respetar todo lo establecido en la Ley de Compañías de 2017.

Para efectos del presente estudio, la muestra considera las 15 empresas con mayores ingresos de acuerdo con el ranking establecido para el año 2021 publicado por la Superintendencia de Compañías (2022). El detalle se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Grandes empresas del Sector Agrícola

No	Nombre de la empresa	Actividad económica	Ciudad
1	INDUSTRIAL PESQUERA SANTA PRISCILA S.A.	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	GUAYAQUIL
2	OPERADORA Y PROCESADORA DE PRODUCTOS MARINOS OMARSA SA	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones, criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	ELOY ALFARO (DURÁN)
3	PRODUMAR SA	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	ELOY ALFARO (DURAN)
4	AQUACARGILL DEL ECUADOR CIA.LTDA.	A0321.01 - Actividades de acuicultura en agua del mar o en tanques de agua salada: cría de peces incluido la cria de peces ornamentales marinos.	ELOY ALFARO (DURÁN)
5	AVÍCOLA SAN ISIDRO S.A. AVISID	A0149.10 - Cría y reproducción de avestruces, emúes, palomas, tórtolas y otras aves (excepto aves de corral).	ISIDRO AYORA
6	SALICA DEL ECUADOR S.A.	A0311.01 - Actividades de pesca de altura y costera: extracción de peces, crustáceos y moluscos marinos, tortugas, erizos de mar, ascidias y otros tunicados, etcétera.	GUAYAQUIL
7	EXPORTADORA TOTAL SEAFOOD TOTALSEAFOOD S.A.	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	ELOY ALFARO (DURÁN)
8	AVÍCOLA VITALOA S.A. AVITALSA	A0146.01 - Explotación de criaderos de pollos y reproducción de aves de corral, pollos y gallinas (aves de la especie gallus domesticus).	QUITO
9	ALIMENTSA S.A	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	ELOY ALFARO (DURÁN)
10	TÉCNICA Y COMERCIO DE LA PESCA C.A. TECOPESCA	A0311.01 - Actividades de pesca de altura y costera: extracción de peces, crustáceos y moluscos marinos, tortugas, erizos de mar, ascidias y otros tunicados, etcétera.	JARAMIJÓ

No	Nombre de la empresa	Actividad económica	Ciudad
11	COMERCIALIZADORA DE BANANO DEL SUR COMERSUR CIA. LTDA.	A0161.01 - Actividades de acondicionamiento y mantenimiento de terrenos para usos agrícolas: plantación o siembra de cultivos y cosecha, poda de árboles frutales y viñas, trasplante de arroz y entresacado de remolacha.	GUAYAQUIL
12	NOBOA TRADING CO TCN S.A.	A0161.01 - Actividades de acondicionamiento y mantenimiento de terrenos para usos agrícolas: plantación o siembra de cultivos y cosecha, poda de árboles frutales y viñas, trasplante de arroz y entresacado de remolacha.	GUAYAQUIL
13	PROEXPO, PROCESADORA Y EXPORTADORA DE MARISCOS S.A.	A0321.02 - Explotación de criaderos de camarones (camaroneras), criaderos de larvas de camarón (laboratorios de larvas de camarón).	GUAYAQUIL
14	SOUTH PACIFIC SEAFOOD S.A. SOPASE	A0322.01 - Cría y explotación de criaderos de peces (de agua dulce) incluidos peces ornamentales, truchas, tilapias, etcétera.	GUAYAQUIL
15	PROCESADORA POSORJA PROPOSORJA S.A.	A0311.01 - Actividades de pesca de altura y costera: extracción de peces, crustáceos y moluscos marinos, tortugas, erizos de mar, ascidias y otros tunicados, etcétera.	GUAYAQUIL

Nota. Elaboración propia con base en el ranking de las grandes empresas de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros del Ecuador.

2.3. Análisis de la información presentada en la nota de beneficios sociales

2.3.1. Análisis beneficios comparando años 2019 y 2020

Las notas a los estados financieros presentan información de la entidad al finalizar cada periodo, con el propósito de analizar elementos relevantes de beneficios sociales de la muestra del sector agrícola para los años 2019-2021 se analizaron en primer lugar los beneficios de corto plazo de acuerdo con el siguiente detalle.

La Tabla 2 y Figura 1 detallan los beneficios sociales a corto plazo entre 2019 y 2020.

Tabla 2. Beneficios sociales de corto plazo 2019-2020

Participación trabajadores	Porcentaje	Otros beneficios sociales	Porcentaje
Aumento	9,82%	Aumentos	35%
Disminución	48,37%	Disminuciones	24%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Otros beneficios sociales incluyen valores correspondientes a jubilación patronal y desahucio.

A continuación, se aprecia la información de beneficios sociales de corto plazo comparando las cifras del año 2020 con las del año 2019 en la Figura 1.

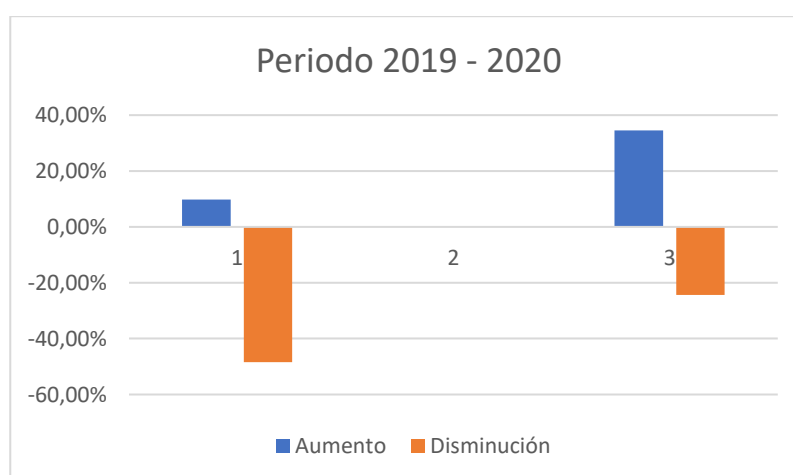


Figura 1. Beneficios sociales de corto plazo

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

En comparación a 2019, 2020 presentó una significativa disminución del 48,37% en la participación de trabajadores; de forma más detallada, 4 compañías tuvieron un incremento y 6 una reducción. Por otro lado, la cifra por otros beneficios sociales se redujo en 24,37%: 9 compañías aumentaron y 5 disminuyeron en este ámbito.

Los beneficios a largo plazo corresponden a aquellas subvenciones por terminación laboral que serán saldadas posterior a los doce meses de la culminación entre el colaborador y el empleador.

Con respecto a los beneficios sociales a largo plazo, la Tabla 3 y Figura 2 exponen los datos.

Tabla 3. Beneficios sociales de largo plazo 2019-2020

Jubilación patronal	Porcentaje	Desahucio	Porcentaje
Aumento	23,19%	Aumentos	35,54%
Disminución	100,00%	Disminuciones	60,34%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, se concretan las cifras del año 2020 y 2019 de los beneficios sociales de largo plazo en la Figura 2.

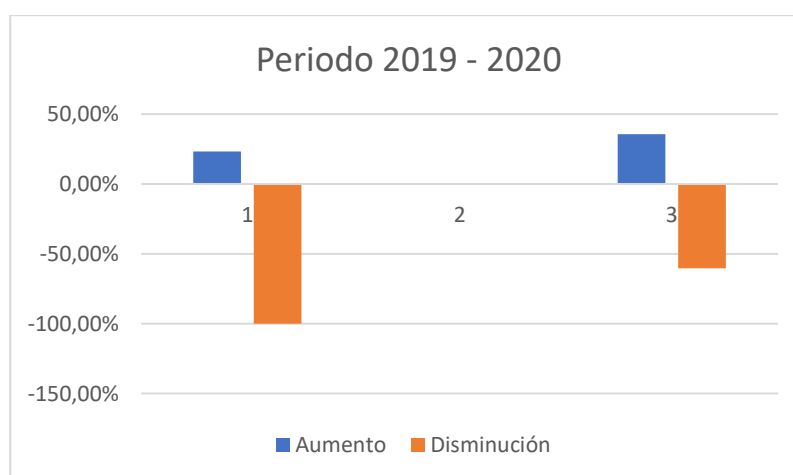


Figura 2. Beneficios sociales a largo plazo

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

La jubilación patronal e indemnización por desahucio presentaron un aumento del 23,19% y 35,54% respectivamente en 2020. Durante el periodo analizado, 11 empresas de la muestra incrementaron estos beneficios y únicamente South Pacific Seafood S.A. mantuvo valores en cero en este año.

Es importante ahondar en casos más puntuales de la muestra seleccionada, uno de ellos es South Pacific Seafood S.A., empresa con cifras de \$624 003 para el año 2019 en beneficios sociales a largo plazo, que para el año 2020 disminuyó al 100% como se puede apreciar en la Figura 2.

Por su parte, Total Seafood S.A. no presentó valores en beneficios sociales a corto plazo para el año 2019, por lo que en 2020 se consideró un aumento del 100% con un valor de \$98 778. Caso similar ocurrió con Avícola Vitaloa S.A. que en 2019 no tuvo valor alguno en participación trabajadores ni beneficios sociales a largo plazo, en el año 2020 se presentan valores posteriores a los ajustes correspondientes realizados.

2.3.2. Análisis beneficios comparando años 2020 y 2021

La Tabla 4 y Figura 3 detallan los beneficios a corto plazo de estos años.

Tabla 4. Beneficios sociales de corto plazo 2020-2021

Participación trabajadores	Porcentaje	Otros beneficios sociales	Porcentaje
Aumento	48,61%	Aumentos	69%
Disminución	98,21%	Disminuciones	34%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, se presenta en la Figura 3 las cifras de los beneficios sociales a corto plazo de los años 2020 y 2021.

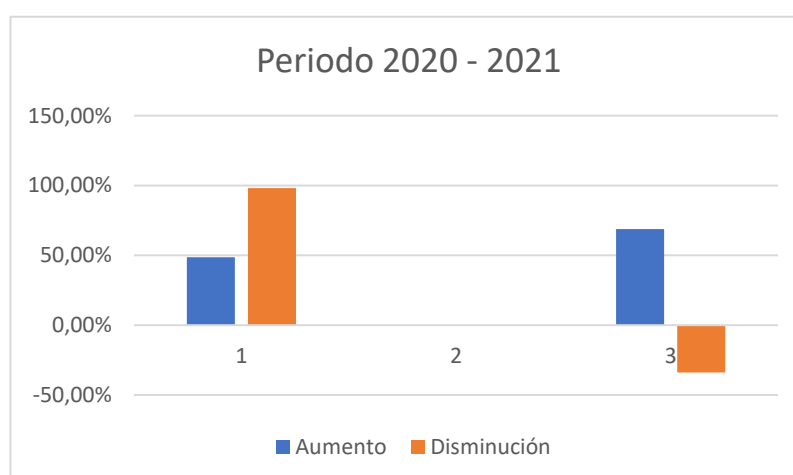


Figura 3. Beneficios sociales de corto plazo 2020-2021

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Como puede observarse, la participación de trabajadores aumentó 48,61% y los beneficios sociales se incrementaron en 68,84%. Durante este periodo, 4 empresas analizadas aumentaron la participación de trabajadores y apenas una disminuyó. En cambio, 10 incrementaron sus beneficios sociales y 3 tuvieron una baja.

Con respecto a los beneficios a largo plazo, la Tabla 5 y Figura 4 detallan los datos.

Tabla 5. Beneficios sociales de largo plazo 2019-2020

Jubilación patronal	Porcentaje	Desahucio	Porcentaje
Aumento	27,51%	Aumentos	24,61%
Disminución	0,56%	Disminuciones	21,13%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, se presentan gráficamente los valores de los beneficios sociales de largo plazo para los años 2019 y 2020 de la muestra analizada.

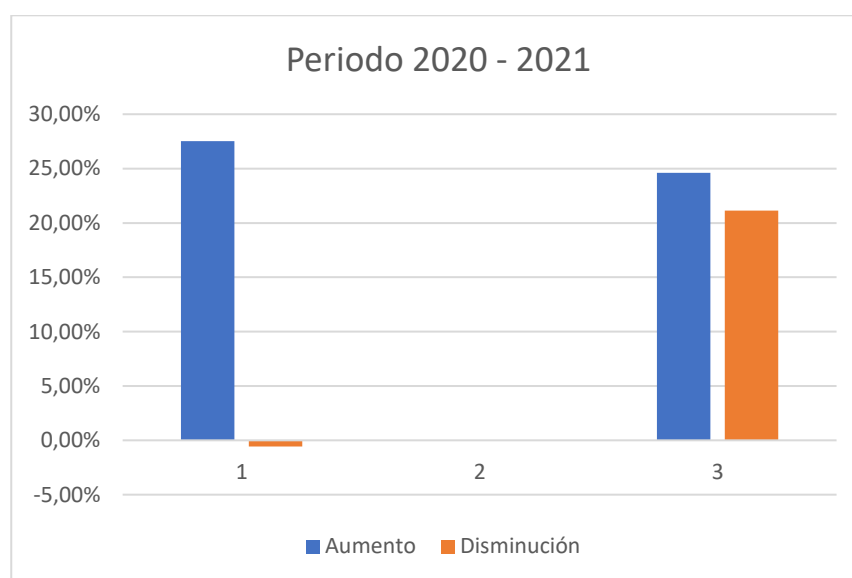


Figura 4. Beneficios sociales a largo plazo 2020-2021

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Como es posible visualizar, hubo un aumento del 27,51% de jubilación patronal y 24,61% en indemnización por desahucio. De manera más detallada, 13 empresas tuvieron incremento de jubilación patronal y 2 presentaron una disminución. Con respecto al desahucio, 12 compañías enfrentaron un crecimiento y 2 redujeron sus cifras.

Por otro lado, Técnica y Comercio de la Pesca C.A. no presentó cifras desde 2019 a 2021 con respecto a la participación de trabajadores; Procesadora y Exportadora de Mariscos S.A. sí tuvo un incremento significativo en la jubilación patronal a partir de 2020. Estas

variaciones son producto de las situaciones económicas, laborales y políticas que trajo consigo la pandemia y que ocasionó varios despidos y nuevos modelos de contrato de trabajo.

2.4. Análisis de los movimientos de beneficios sociales.

Los movimientos financieros de la muestra analizada ponen en evidencia la variación de las cifras debido a la principal situación que golpeó económica y socialmente al país como lo fue la pandemia y el confinamiento por COVID 19, a raíz de esto se observa que en el periodo 2021 los valores por pago de beneficios sociales incrementaron en comparación al periodo 2020 en donde se presentaron significativas disminuciones a causa de los despidos laborales y a su vez aumentaron los valores de indemnización por desahucio.

Avícola Vitaloa S.A. y South Pacific Seafood S.A., liquidaron sus valores para el año 2020 con respecto a beneficios sociales, lo que significa que realizó pagos por el 100% del valor provisionado.

Con respecto a las cifras de movimientos por beneficios sociales a corto plazo, la Tabla 6 presenta las disminuciones y la Figura 5 detalla la siguiente información.

Tabla 6. Movimiento de beneficios sociales de corto plazo 2019-2020

Saldo inicial	5%
Incrementos	6%
Pagos	56%
Saldo final	10%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, se presentan los valores de la tabla 6 en el gráfico de acuerdo con los movimientos de beneficios sociales a corto plazo de los años 2019 al 2020.

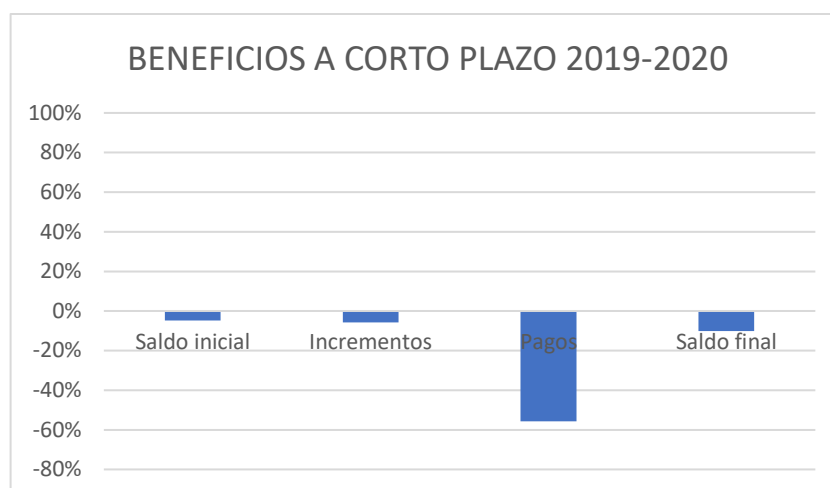


Figura 5. Movimiento de beneficios sociales a corto plazo 2019-2020

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Para el periodo 2019-2020 se presentaron variaciones en los pagos de los beneficios sociales de corto plazo, debido a la disminución de empleados en un puesto de trabajo adecuado en base al estudio laboral presentado por el INEC.

Con respecto a las cifras de los movimientos de los beneficios sociales a largo plazo, la Tabla 7 y Figura 6 detallan la siguiente información para los años 2020 al 2021.

Tabla 7. Movimiento de beneficios sociales de corto plazo 2020-2021

Saldo inicial	22%
Incrementos	37%
Pagos	9%
Saldo final	67%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, se despliegan los valores, en la Figura 6, correspondientes a beneficios sociales de corto plazo para los años 2020 y 2021.

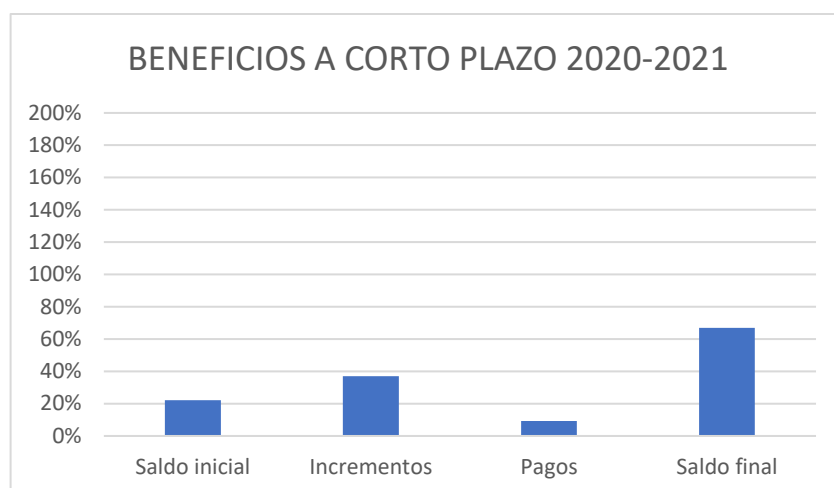


Figura 6. Movimiento de beneficios sociales de corto plazo 2020-2021

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Los valores correspondientes a beneficios sociales de corto plazo aumentaron en el año post pandemia, las empresas realizaron nuevas contrataciones y se vio reflejado en el incremento de las cifras de empleo adecuado en el país para el año 2020 del 29,48% y para el año 2021 el 32,05%, previa disminución de 8 puntos para el año 2020 con relación al año 2019.

Con respecto a las cifras de los movimientos de los beneficios sociales a largo plazo, la Tabla 8 y Figura 7 detallan la siguiente información.

Tabla 8. Movimiento de beneficios sociales de largo plazo 2019-2020

Saldo inicial	43%
Incrementos	15%
Pagos	11%
Saldo final	17%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, en la Figura 7 se visualizan las cifras de los beneficios sociales comparando el año 2020 con el año 2019.

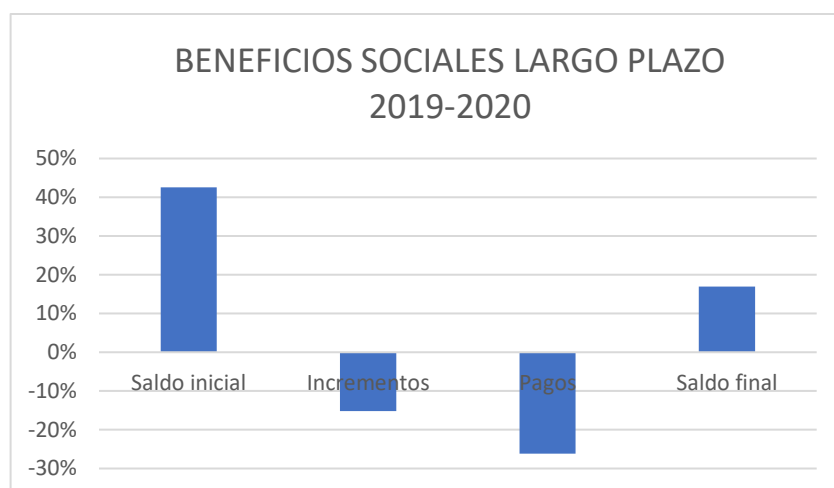


Figura 7. Movimiento de beneficios sociales de largo plazo 2019-2020

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Casos especiales

Para el periodo analizado 2019-2020 se presentan incrementos relevantes en tres empresas, tales como Industrial Pesquera Santa Priscila S.A., con el 650% en pagos de beneficios sociales a largo plazo, la situación del país aumentó el despido y suspensión de actividades para un gran número de colaboradores por tal motivo la cifra se refleja en el porcentaje mencionado, un caso similar maneja Alimetsa S.A., reflejando un valor que alcanza 4734% es decir, el pago de beneficios para el año 2019 fue de \$1713,00 mientras que, para el año 2020 el valor ascendió a \$82 803,00. Comersur Cía. Ltda., y Produmar S.A, presentan aumentos en los pagos de entre 183% y 211% respectivamente debido al incremento de indemnizaciones por desahucio suscitadas en el año 2020.

Volviendo al análisis, a continuación, se presentan las cifras de los movimientos de los beneficios sociales a largo plazo, la Tabla 9 y Figura 8 detallan la siguiente información.

Tabla 9. Movimiento de beneficios sociales de largo plazo 2020-2021

Saldo inicial	21%
Incrementos	1%
Pagos	42%
Saldo final	18%

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

A continuación, en la Figura 8 se visualizan las cifras de los beneficios sociales a largo plazo para el periodo 2020-2021.

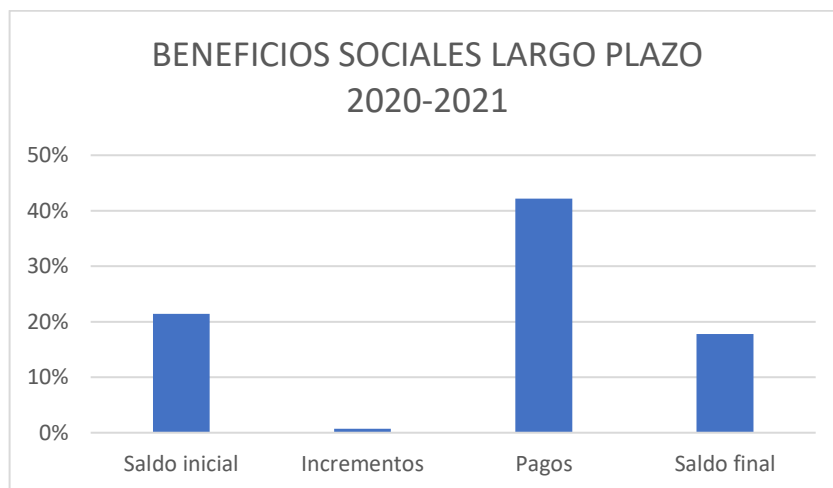


Figura 8. Movimiento de beneficios sociales de largo plazo 2020-2021

Nota. Elaboración propia en base a información de las notas a los estados financieros

Como lo indica el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022), las estadísticas laborales y empresariales son publicadas quincenalmente en las páginas oficiales correspondientes. En ese sentido, en la Figura 9 se expone los datos de desempleo entre 2019 a 2021.

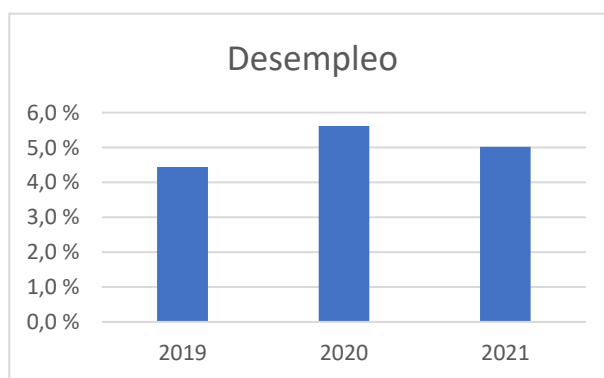


Figura 9. Tasa de desempleo

Nota. Elaboración propia con base en las cifras del INEC.

Como puede observarse, la tasa de desempleo en 2020 aumentó como consecuencia de la pandemia de COVID-19. Es así como, las cifras publicadas por el Ministerio de Trabajo (2022) evidencian que desde enero a agosto se registraron 45 478 actas de finiquito de empresas pertenecientes al sector agrícola, ganadero, silvicultor y pesquero.

Por otro lado, con respecto al porcentaje de empleo adecuado, la Figura 10 expone los valores.

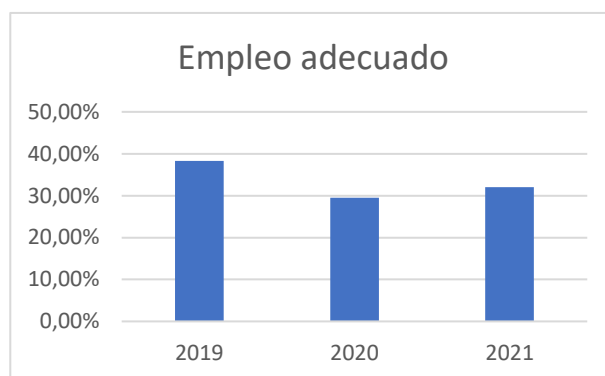


Figura 10. Tasa de empleo adecuado

Nota. Elaboración propia en base a las cifras del INEC

En 2020, el empleo adecuado alcanzó la tasa más baja de los tres años como consecuencia de los despidos laborales que se suscitaron ante la situación del país. A continuación, la Figura 11 detalla el nivel de desempleo.

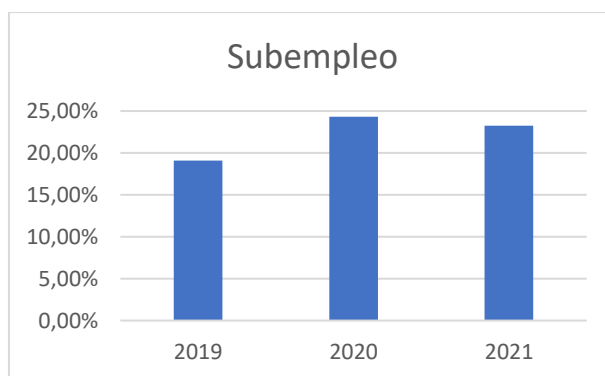


Figura 11. Tasa de subempleo

Nota. Elaboración propia en base a las cifras del INEC

En 2020, la tasa de subempleo se incrementó producto de todos los cambios económicos y sociales: crisis laboral, reducción de la jornada y modificaciones en los contratos de trabajo. Según datos del Ministerio de Trabajo (2022), en ese entonces la población era de 17 575 650 y el 43% (7 605 189) pertenecía a la población económicamente activa (PEA): 6 595 606 con empleo y 1 099 583 en condición de desempleo. Asimismo, de lo que va de 2022 han sido registrados 242 353 contratos: 46 078 corresponden al sector de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

En este punto es importante aclarar ciertos términos. Por un lado, el subempleo hace referencia a aquellas personas que si bien tienen un empleo sus ingresos son inferiores al salario mínimo y trabajan menos de una jornada legalmente establecida. Por su parte, la PEA está conformada por los ciudadanos de 15 años en adelante que trabajan por lo menos una hora semanal o que no tienen trabajo pero que están disponibles y desean de trabajar, mientras que la población con empleo, como su nombre lo indica, son aquellas personas que cuentan con un trabajo propio o prestan un servicio a una empresa. Así mismo, se considera como empleo adecuado cuando la persona percibe ingresos iguales o superiores al salario mínimo y trabaja 40 horas a la semana o más (INEC, 2019).

Se evidencia que la tasa de empleo adecuado de 2021 es menor que la de 2019 y 2020, el desempleo no ha tenido variaciones importantes y el subempleo mantiene una dinámica similar. La mayor población empleada se encuentra en el sector urbano, que a su vez concentra el mayor índice de subempleo. Paralelamente, la zona rural tiene otras problemáticas como condiciones de trabajo precarias, actividades no remuneradas o por debajo de lo establecido en la ley y empleos informales sin contratos ni beneficios sociales.

Al finalizar 2019, apenas el 29,2% de trabajadores estuvo afiliado al IESS. En ese mismo año, el promedio de horas de trabajo en los hombres fue de 40 y en las mujeres de 34. Además, el 46,7% de personas con empleo se ubicó en el sector informal de la economía (INEC, 2019).

2.5. Análisis de las empresas con relación a costos y gastos

El análisis consiste en una comparación de los siguientes datos presentados en el formulario 101 al SRI y a la Superintendencia de Compañías: sueldos, salarios y otras remuneraciones que son materia gravada del IESS, beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada del IESS; aporte a la seguridad social (incluye fondo de reserva); jubilación patronal y desahucio (Morales Nelson, 2021).

En ese sentido, la Figura 12 detalla los costos y gastos del año 2019 de la muestra analizada.

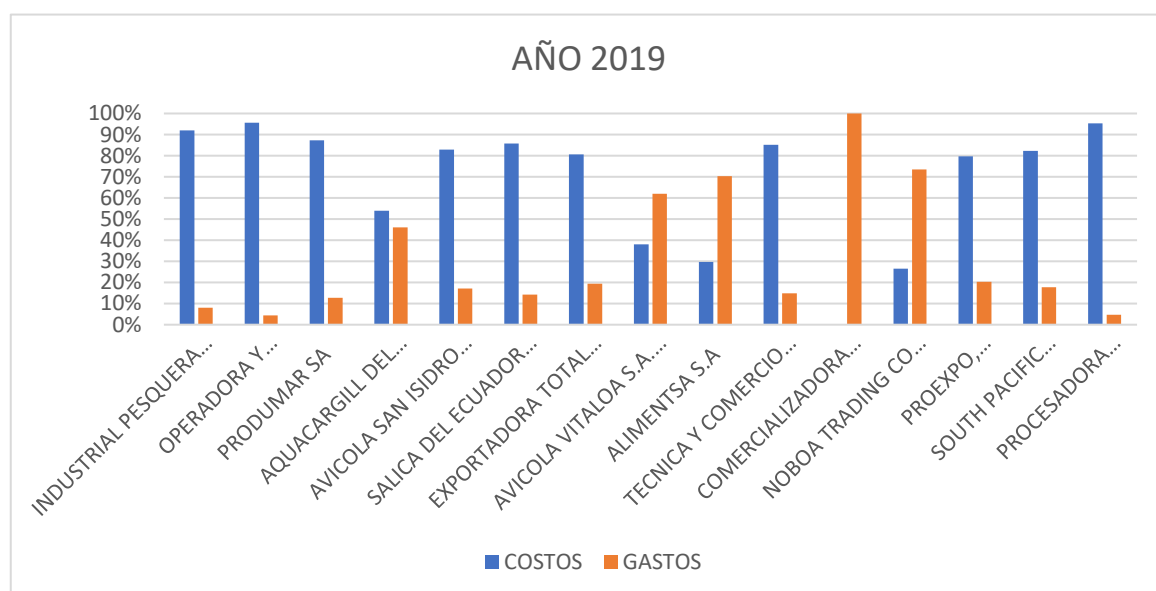


Figura 12. Costos y gastos 2019

Nota. Elaboración propia con base en información del formulario 101

Existen 11 empresas que consideraron más del 50% de los valores como costos y apenas 3 lo tomaron como gastos. Comersur Cía. Ltda. fue la única entidad que mantuvo 0% en costos y, por tanto, el 100% de las cifras es considerado como gasto. Con respecto a los valores de 2020, la Figura 13 detalla la información.

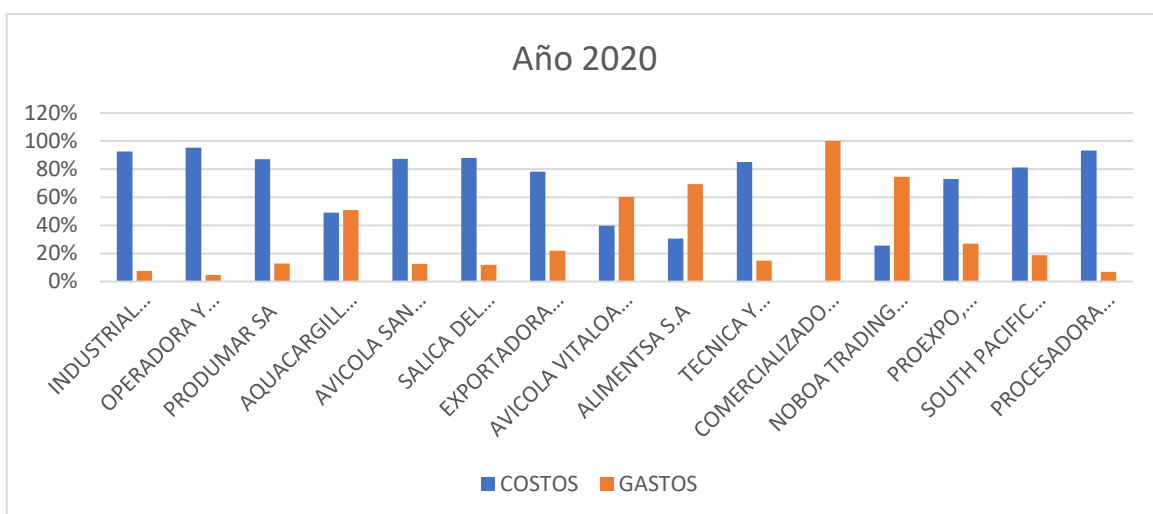


Figura 13. Costos y gastos 2020

Nota. Elaboración propia con base en información del formulario 101

En 2020, 10 empresas consideraron más del 50% de los valores como costos, mientras que 4 lo concibieron como gastos. Al igual que 2019, Comersur Cía. Ltda. fue la única entidad que mantuvo 0% en costos y, por ende, el 100% son gastos. A continuación, la Figura 14 detalla los datos de 2021.

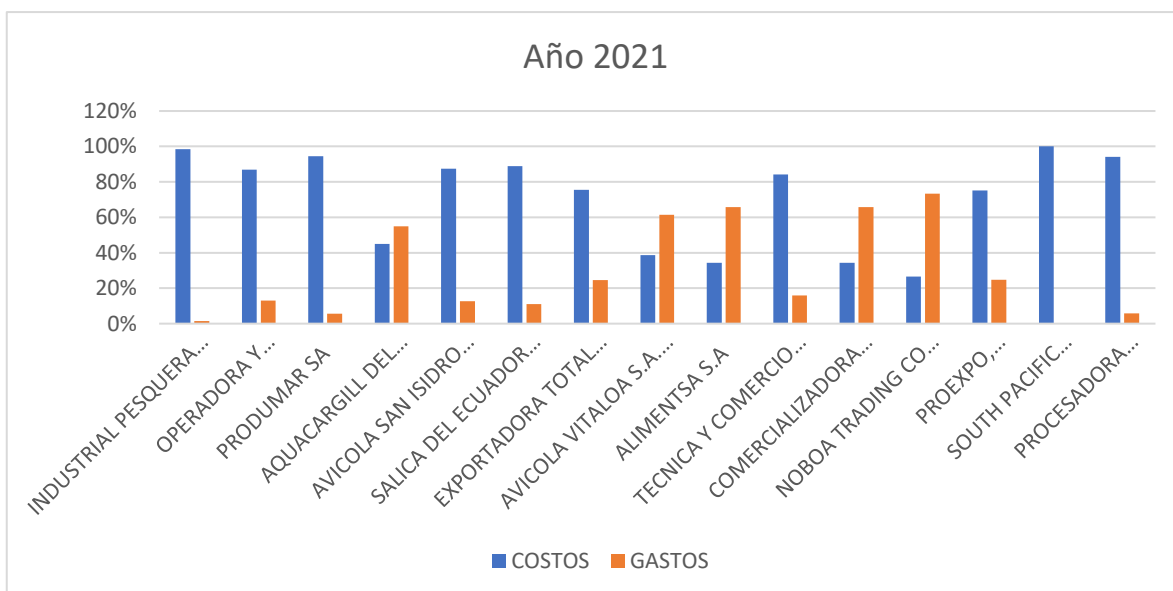


Figura 14. Costos y gastos 2021

Nota. Elaboración propia con base en información del formulario 101

En este año, 9 empresas consideraron más del 50% de los valores como costos mientras que 5 lo asumieron como gastos. South Pacific Seafood S.A. fue la única entidad que reconoció el 100% en costos.

Para tener un panorama más claro, la Tabla 10 y Figura 15 detallan el promedio de costos y gastos entre 2019 y 2021.

Tabla 10. Promedio costo y gasto 2019, 2020 y 2021

Tipo	2019	2020	2021
Costo	68%	67%	71%
Gasto	32%	33%	29%

Nota. Elaboración propia con base en información del formulario 101



Figura 15. Promedio costos y gastos 2019-2021

Nota. Elaboración propia con base en información del formulario 101

Las empresas de la muestra consideraron entre el 68% y 71% de sus valores como costos. Esta es la cifra sacrificada o equivalente a los productos que se espera que brinde un beneficio a futuro para la organización a través de las ventas.

2.6. Resumen de las políticas contables

Fueron revisadas las políticas contables de la muestra del sector agrícola y a continuación se presentan los aspectos relevantes y el manejo de los beneficios sociales.

2.6.1. Beneficios a corto plazo.

Las obligaciones por beneficios a corto plazo son medidas sobre una base no descontada y reconocidas como gastos a la par que los empleados proveen sus servicios o el beneficio es devengado por ellos. Se reconoce un pasivo si la empresa tiene una obligación legal o implícita actual de pagar este monto como resultado de un servicio entregado por el empleado en el pasado y si la obligación puede estimarse de manera fiable. Las principales acumulaciones reconocidas por este concepto corresponden a aquellas establecidas en el Código del Trabajo (2020): décimo tercero y cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones y participación de los trabajadores en las utilidades.

Los gastos acumulados por pagar están constituidos por los beneficios sociales clasificados como pasivos corrientes. Se reconoce con cargo a los resultados del ejercicio en que se devenga el 15% de participación de trabajadores en las utilidades conforme lo indica el Código de Trabajo (2020). En cambio, las vacaciones son registradas al costo sobre la base del devengado.

2.6.2. Beneficios posempleo.

2.6.2.1. Planes de beneficios definidos - jubilación patronal e indemnizaciones por desahucio.

Como fue indicado previamente, el Código de Trabajo (2020) establece que los empleados que por 25 años o más hubieran prestado servicios de manera continua tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores. En el caso de la bonificación por desahucio ante la terminación de la relación laboral, el pago al trabajador consiste en el 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados. Además, las empresas registran la provisión para jubilación patronal y desahucio con base en un estudio actuarial anual realizado por actuarios profesionales; las reservas mencionadas están clasificadas como pasivo no corriente.

El costo por servicio presente y pasado de la reserva para jubilación patronal y desahucio es reconocido en el resultado integral del año en que es generado, así como el interés causado por la obligación del beneficio determinado. La nueva medición que comprende la ganancia y pérdida actual es reconocida en el estado de situación financiera con cargo

o abono a otro resultado integral en el periodo en que se produce. Cabe aquí acotar que el 29 de noviembre de 2021 fue expedida la Ley Orgánica para el Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal, cuyo artículo 39 elimina la deducción relacionada a las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales.

Para los beneficios no corrientes, como provisiones de jubilación patronal y desahucio, se aplica un plan definido para jubilación patronal que es requerido y normado por las leyes laborales. En ese sentido, cuando finaliza la relación laboral por cualquiera de las partes, el empleador bonifica al trabajador con el 25% de la última remuneración mensual percibida por cada uno de los años de servicio prestados a la empresa. Es aplicado también el método de costeo de crédito unitario proyectado que representa el valor de las obligaciones a la fecha del estado de situación financiera, el cual es obtenido al descontar los flujos de salida de efectivo (Ministerio de Trabajo, 2022).

Se incluyen variables con respecto a las hipótesis actuariales como la tasa de descuento, de mortalidad, edad, sexo, tiempo de servicio, remuneraciones e incrementos, tasa de rotación, entre otras. Así, las ganancias y pérdidas actuariales, que son producidas por los ajustes basados en la experiencia y cambios en los supuestos actuariales, se cargan a otros resultados integrales en el periodo en el que surgen. Además, desde 2019 los costos de los servicios pasados son reconocidos inmediatamente en los resultados del año, pero antes de esa fecha eran colocados en otros resultados integrales (Guerrero & Martínez, 2015).

Al cierre del año, las provisiones deben cubrir a todos los empleados que se encontraban trabajando para la compañía durante ese periodo. Cabe indicar que las provisiones son reconocidas cuando la empresa mantiene una obligación legal o implícita como resultado de sucesos pasados; en consecuencia, es posible que sea necesaria una salida de recursos para liquidar la obligación y el importe ha de estimarse confiablemente. Finalmente, los costos y gastos son registrados en el costo histórico, en el periodo en que se conocen, y se evidencian a medida que son incurridos independientemente de la fecha en que el pago es realizado.

2.6.2.2. Casos especiales.

Una de las empresas analizadas cuenta con la calificación de usuaria de zona franca hasta 2023 y, por ende, está amparada por la Ley de Zonas Francas (2005) en cuyo artículo 54 establece que este tipo de contratos son temporales y no están enmarcados en la clasificación de contratos del Código de trabajo. Es así que la compañía no está legalmente obligada a constituir una provisión por indemnizaciones por desahucio debido a que al ser contratos temporales no supera el periodo establecido para el pago de este beneficio.

Sin embargo, desde 2021 esta compañía ha llevado a cabo los trámites correspondientes para migrar al esquema de destino aduanero Zona Especial de Desarrollo Económico (ZEDE), cuyo principal cambio es la temporalidad de los contratos de trabajo que estaría ahora normado bajo el Código de Trabajo.

2.7. Resumen de las revelaciones

Se verificó la normativa relacionada a las revelaciones que debe tener la nota correspondiente a beneficios sociales de las empresas en estudio. En primera instancia es importante indicar que los estados financieros se presentan con base en las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por la Superintendencia de Compañías. En ese sentido, la NIC 1, con respecto a los estados financieros (IASB, 2018), establece las bases para presentarlos con la finalidad de que sean comparables con los estados de la empresa y de otras del sector. Por lo tanto, se concluye que el 100% de las compañías analizadas cumplen con ello.

Por otro lado, el párrafo 78 de esta misma normativa detalla que las provisiones deben desglosarse de tal manera que sean mostradas por separado aquellas correspondientes a los beneficios por empleados. Asimismo, el párrafo 104 indica que las entidades que clasifiquen los gastos según su función deben develar información extra sobre su naturaleza e incluir los gastos por amortización, depreciación y por beneficios a empleados. Al respecto, el 85% de las entidades analizadas cumple con estas premisas.

Por su parte, el párrafo 8 de la NIC 19 (IASB, 2013) indica que los beneficios a empleados consisten en la contraprestación otorgada por una entidad a cambio de los servicios de los

empleados o por indemnizaciones por cese. Además, como fue ya indicado previamente, los beneficios a corto plazo son aquellos que a liquidarse previo a los 12 meses siguientes al finalizar el periodo; los beneficios de posempleo se pagan después concluir el periodo como colaborador; las ganancias o pérdidas actuariales son los cambios del valor de la obligación por beneficios definidos procedentes por los ajustes o los efectos de las variaciones en los supuestos actuariales.

El tratamiento de los beneficios sociales a corto plazo, mencionados del párrafo 9 al 11, identifican los elementos que se esperan liquidar en el periodo correspondiente. Además, en los párrafos 13, 16 y 19 está detallada la forma en la que una entidad debe aplicar el párrafo 11 en forma de ausencias retribuidas, incentivos y participación en ganancias. Asimismo, del párrafo 26 al 28 están especificados los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al ciclo laboral. Al respecto, el 100% de las empresas analizadas en la muestra cumple con la normativa exigida.

Finalmente, de acuerdo a lo establecido en la NIC 24 (IASB, 2009), las empresas están obligadas a revelar las remuneraciones del personal según las categorías correspondientes: beneficios a empleados (corto plazo), beneficios posempleo, otros beneficios (largo plazo), beneficios por culminación y pagos basados en acciones. El 90% de las entidades analizadas cumplen con lo indicado.

2.10. Resumen de la entrevista

La entrevista se llevó a cabo a través de la plataforma de Zoom a la Lic. Andreina Ureta Basurto secretaria y auxiliar contable de la empresa Camaronera López, la cual cuenta con sus oficinas en la Ciudad de Bahía de Caráquez en la provincia de Manabí, sin embargo, los terrenos donde se localizan los sembríos de camarón pertenecen al Cantón Tosagua en el sitio Los Pozos. Su gerente propietario López Vásquez Galo Javier, la actividad de la empresa es la explotación de criaderos de camarones, inició sus actividades el 26 de julio de 1983 como persona natural.

La empresa mencionada en la entrevista distribuye sus productos a empacadoras tales como Propemar S.A, Dufer Cía. Ltda., entre otras, las entregas se realizan mensualmente.

Durante el periodo 2019 al 2021 no presentaron reducciones del personal en las oficinas, al contrario, realizaron contrataciones sustentadas en la Ley de Apoyo Humanitario en el

año 2020, como el contrato productivo, durante el tiempo requerido para realizar las actividades en las áreas donde se solicitó colaboración física de nuevo personal.

Las personas que laboraban en oficinas durante el periodo de confinamiento tuvieron la facilidad de un vehículo que les transportara hasta el lugar de trabajo y de regreso a sus hogares, el horario de oficina fue de medio tiempo, no tuvieron reducciones en sueldos, así como tampoco en los beneficios sociales.

Los beneficios sociales no presentaron variaciones debido a que no hubo despidos en la empresa durante el periodo en estudio, de igual manera los beneficios sociales son tratados como costos de acuerdo a la medida en que se incurran y son considerados para generar ingresos en la entidad, calificando las subvenciones sociales como primacía para los colaborados permitiendo que se sientan satisfechos con sus actividades a realizar y priorizando la seguridad y salud ocupacional para alcanzar los objetivos empresariales. De acuerdo con la hipótesis actuarial se realizan suposiciones de forma sistemática para estimar eventos futuros, se considera la tasa de descuento, tasa de mortalidad, edad, sexo, años de servicios, remuneraciones, incrementos futuros de remuneraciones, tasa de rotación entre otros aspectos.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1. Conclusiones

En comparación del periodo 2019 al 2020 los beneficios sociales aumentaron sus valores como consecuencia de la creación de nuevas contrataciones respaldadas en la Ley Humanitaria que entró en vigor para el año 2020 con la finalidad de frenar los despidos a los colaboradores y apoyar a la superación de la crisis económica y laboral en el Ecuador.

En el periodo de estudio 2019-2021 se compararon los valores de cada año referente a los eventos suscitados en el país, lo cual pone en evidencia la disminución de cifras en beneficios sociales para el año de pandemia por el COVID-19, con respecto a la muestra analizada el 90% de las empresas cumplen con los requerimientos de los beneficios sociales a corto y largo plazo.

El sector agrícola es uno de los principales sectores económicos más representativos en el crecimiento y desarrollo del país, su enfoque en la exportación de productos alimenticios de alta calidad genera el 3% del aporte al PIB del país.

Se observó que las reformas laborales de acuerdo con la Ley de Apoyo Humanitario del año 2020, la cual se expidió con la finalidad de preservar los puestos de trabajo en el país, permitieron disminuir las cifras y el impacto de los despidos ante la situación laboral garantizando el trabajo y la percepción de ingresos a los ciudadanos.

Las empresas de la muestra consideraron entre el 68% y 71% de sus valores como costos lo que implica que las entidades esperan obtener un beneficio futuro al generar la venta de los productos del sector en estudio.

La indemnización por desahucio presentó un aumento del 35,54% para el año 2020 se contrasta esta información con los valores del INEC que indica un total de 45 478 actas de finiquito de las empresas pertenecientes al sector agrícola, ganadero, silvicultor y pesquero.

3.2. Recomendaciones

Realizar un estudio en los años posteriores para complementar el análisis del comportamiento de los valores y comparar las variaciones de las cifras correspondientes a beneficios sociales con la finalidad de reconocer aumentos o disminuciones relevantes del sector agrícola.

Analizar periódicamente la información financiera del sector agrícola con el propósito de apoyar el desarrollo de una de las fuentes más importantes del crecimiento económico del país.

Apoyarse con otras investigaciones relacionadas al sector para elaborar proyectos de mejora y facilitar soluciones a ciertas problemáticas que vive el sector agrícola especialmente en las zonas rurales por la ausencia de beneficios sociales y derechos laborales para los colaboradores.

Ejecutar de mejor manera el desarrollo de las notas explicativas a los estados financieros considerando que es la mayor aproximación que se puede tener para conocer a la organización, debido a que no todas las empresas de la muestra presentaron las evidencias necesarias definidas y detalladas, revelando en su totalidad lo que las normas solicitan.

REFERENCIAS

- Actuaria. (24 de diciembre de 2020). *Importancia del estudio actuarial*.
<https://actuaria.com.ec/es/importancia-estudio-actuarial/>
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2019). *Comercio propone 40 reformas al código del trabajo para la creación de empleos e impulso de la competitividad*.
<https://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2019/05/CCG-40-Reformas-al-C%C3%B3digo-del-Trabajo-2019-web.pdf>
- Código de Trabajo [CT]. 16 de diciembre de 2005. (Ecuador).
https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Código de Trabajo [CT]. 16 de diciembre de 2020. (Ecuador).
https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Cuenca, G., Maldonado, K. y Ramos, T. (2021). *Estudios sectoriales. Efectos del COVID 19 en el sector Agroindustrial*. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.
<https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2021/08/Estudio-Agroindustria.pdf>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022, April). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.
<https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Espín, N. (2020). *El contrato colectivo y los privilegios desmedidos* (Trabajo de licenciatura, Universidad Regional Autónoma de los Andes).
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12418/1/ESPIN%20PASTOR%20NICOLAS%20MARCELO.pdf>
- Guerrero, D. y Martínez, Y. (2015). *Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19* (Trabajo de pregrado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano).

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/2521/Tratamiento%20contable%20de%20los%20beneficios%20a%20empleados%20de%20acuerdo%20con%20la%20norma%20NIC%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Heng, K. (2020). *COVID-19 Efecto en la NIC 19 Beneficios a empleados*. KPMG. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/co/pdf/2020/04/covid-19-efecto-en-la-nic-19-beneficios-a-los-empleados.pdf>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IESS]. (s.f.). *Servicios y Prestaciones*. <https://www.iess.gob.ec/es/web/afiliado/servicios-y-prestaciones>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2019). *Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo*.

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Febrero-2021/202102_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (s.f.). *Sistema de Estadísticas Laborales y Empresariales* <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/sistema-estadisticas-laborales-empresariales/>

Jiménez, D. (2010). Pautas para la definición de salarios. *Ciencias Económicas*, 28(2), 393-404.

https://www.researchgate.net/publication/277263284_Pautas_para_la_definicion_de_salarios

Junta de Normas Internacionales de Contabilidad [IASB]. (2009). *NIC 24 Información a revelar sobre partes relacionadas*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/nif-2019/NIC%2024%20-%20Informaci%C3%B3n%20a%20Revelar%20sobre%20Partes%20Relacionadas.pdf>

Junta de Normas Internacionales de Contabilidad [IASB]. (2013). *NIC 19 Beneficios a los empleados*.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/nif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>

Junta de Normas Internacionales de Contabilidad [IASB]. (2018). *NIC 1 Presentación de estados financieros*.

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niiif-2019/NIC%201%20-%20Presentaci%C3%B3n%20de%20Estados%20Financieros.pdf>

Laporta, R. (2016). *Costos y Gestión Empresarial*. (2^{da} ed.). ECOE Ediciones.

Ley de Compañías. Por lo cual se establecen los parámetros para regular a las compañías en Ecuador. Registro Oficial 150 de 29 de diciembre de 2017.

Ley de Zonas Francas. Emite la normativa para las zonas francas. Registro Oficial 562 de 11 de abril de 2005.

Ley Orgánica para el Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal. Por la cual se busca promover la sostenibilidad de las finanzas públicas. Registro Oficial 587 de 29 de noviembre de 2021.

Ministerio de Trabajo. (2020). *El mercado laboral de Ecuador*.
https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

Ministerio de Trabajo. (2022). *Estructuras Ocupacionales, Sueldos y Salarios mínimos sectoriales y tarifas salarios mínimos sectoriales 2022*.
https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/01/3.-SMS-2022-_Rev-_21_dic_-FINAL.pdf

Ministerio de trabajo. (2022). *Indicadores laborales*.

Ministerio de Trabajo. (2022). *¿Cómo hacer una denuncia laboral?*
<https://www.trabajo.gob.ec/denuncias/>

Ministerio de Trabajo. (2022). *Jubilación Patronal*.
<https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>

Ministerio de Trabajo. (2020). *Indicadores Laborales*

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf

Ministerio de Trabajo. (s.f.-c). *Nuevas modalidades contractuales*.
<https://www.trabajo.gob.ec/tipos-de-contrato/>

- 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/>
- Orozco, M. y Serrano, D. (17 de octubre de 2021). Solo 3 de cada 100 obreros pertenecen a un sindicato en Ecuador. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-obreros-conformacion-sindicatos-ecuador.html>
- Pazmiño, S. y Robalino, G. (2004). *La Seguridad Social del Ecuador. Apuntes de Economía* No. 37. <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/Apuntes/ae47.pdf>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matambachoy, S. y Narváez, A. (2021). Concepciones sobre la calidad de vida laboral en las organizaciones. *Informes psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Sánchez, R. (2015). *Antecedentes del derecho laboral ecuatoriano*. https://issuu.com/robertosanchezchavez/docs/derecho_laboral_y_tributario.docx
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SuperCias). (2022). *Ranking empresarial* 2022. <https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=A&tipo=5>
- Torres, G. (2019). *Procedimientos en la elaboración de las remuneraciones y beneficios sociales por pagar aplicando la normativa legal vigente* (Trabajo de pregrado, Universidad Técnica de Machala). <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13700/1/ECUACE-2019-CADE01071.pdf>
- Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. *THEMIS Revista de Derecho*, (75),63-74. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.005>

Morales Nelson. (2021, March 31). *Formulario 101*. BDO EC.

<https://www.bdo.ec/es-ec/noticias/2021/nuevo-formulario-101>