

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**

**ANÁLISIS DE COSTOS Y GASTOS POR BENEFICIOS SOCIALES PARA
EMPRESAS DE TAMAÑO GRANDE DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
PARA LOS AÑOS 2019 A 2021**

AUTOR:

MARCOS JOSUE PROAÑO TAPIA

DIRECTORA:

MBA.VERÓNICA APOLO

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

DICIEMBRE DEL 2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre que me apoyo en cada momento, por ser mi inspiración y mi luz en tiempos difíciles, por enseñarme que, aunque sea difícil con esfuerzo se logra todo y por ser la guía de mi caminar. A mis abuelos por su apoyo y consejos y enseñanzas a lo largo de mi vida y a mi padre.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis profesores por guiarme y enseñarme a ser un buen profesional y un excelente ser humano, agradezco a mi mejor amiga Karen Kon por estar presente a lo largo de mi vida y alcanzar un logro más junto a ella. A Daniela Arostegui por ser la persona que me guio y apoyo a lo largo de la carrera. A Stefany Loo por ser mi apoyo al inicio y final de la carrera, y a todas las personas que aportaron positivamente a lo largo de este viaje.

Directora:

MBA. Verónica Apolo

Lectores:

Mgtr. Serrano Diego

Mgtr. Soria Ramiro

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	8
1. MARCO TEÓRICO.....	9
1.1. Contexto general de los beneficios sociales	9
1.2. Beneficios sociales existentes en el Ecuador según el código de trabajo.....	10
1.3. Tipos de contratos vigentes en el Ecuador	14
1.4. Problemática del periodo 2019 a 2021	15
1.5. Costos y gastos por beneficios sociales	18
2. ESTUDIO DE EMPRESAS GRANDES SECTOR CONSTRUCCIÓN	19
2.1. Características del sector	19
2.2. Determinación de la Muestra.....	21
2.3. Análisis de la nota de beneficios sociales.....	22
2.3.1. Beneficios a corto plazo	22
2.3.1.1. Beneficios Sociales.....	22
2.3.1.2. Participación trabajadores.....	23
2.3.2. Beneficios a largo plazo	27
2.3.2.1. Jubilación patronal.....	27
2.3.2.2. Desahucio	28
2.3.3. Análisis del formulario 101 costos y gastos	30
2.3.4. Análisis de saldos	30
2.3.4.1. Participación trabajadores.....	31
2.3.4.2. Jubilación Patronal	31
2.3.4.3. Desahucio	32
2.4. Políticas Contables	32
2.5. Revelaciones en las notas de beneficios sociales	33
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES.....	36

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Cantidad de empresas sector de la construcción	19
Tabla 2. Tabla de empresas por ingreso	20
Tabla 3. Listado de empresas para la muestra	22
Tabla 4. Promedios de benéficos sociales 2019 a 2020.....	23
Tabla 5. Promedios de benéficos sociales 2020 a 2021.....	23
Tabla 6. Promedio participación trabajadores 2019 a 2020.....	24
Tabla 7. Promedio participación trabajadores 2020 a 2021.....	24
Tabla 8. Cifras de empresa Panavial.....	24
Tabla 9. Cifras de empresa INSTALACIONES ELECTROMECHANICAS SA INESA.....	25
Tabla 10. Cifras de empresa ALVAREZCONST S.A.....	26
Tabla 11. Cifras de empresa RITOFSA S.A.....	26
Tabla 12. Cifras de empresa ALVAREZ BRAVO CONSTRUCTORES S.A.....	27
Tabla 13. Cifras de empresa Hidalgo Hidalgo.....	28
Tabla 14. Cifras de empresa CHINA RAILWAY 19 BUREAU GROUP CORPORATION	28
Tabla 15. Cifras de empresa ETINAR S.A.....	29
Tabla 16. Análisis de costos y gastos formulario 101	30
Tabla 17. Análisis de saldos <i>PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL</i>	31

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Cantidad de empresas sector construcción	20
Figura 2. Ingresos totales del sector de la construcción	221

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de titulación se enfoca en analizar los costos y gastos por beneficios sociales en los años 2019 a 2021 para grandes empresas del sector de la construcción.

Este tipo de industria es una de las más importantes dentro de la economía del Ecuador gracias a su contribución en el PIB del país ya que es uno de los sectores que más genera empleo, por lo tanto, se torna necesario analizar el proceder de los costos y gastos por beneficios sociales. La investigación inicia con una descripción general de los beneficios sociales, que después nos llevará a un marco conceptual que permita al lector entender el trabajo de titulación; se podrá evidenciar el análisis de la información encontrada en el organismo correspondiente sobre las compañías elegidas para el análisis, se utilizará los informes de auditoría externa, revelación de notas a los estados financieros y los datos de costos y gastos presentados en el estado de resultados. Se analizará por separado las compañías que mostraron rubros importantes tanto en aumento como en disminución de beneficios sociales.

INTRODUCCIÓN

La industria de la construcción tiene un papel fundamental en la economía del país ya que históricamente ha llegado a representar el 7,22% del PIB en el año 2021, siendo así una de las fuentes más importantes de generación de empleo, el Banco Central del Ecuador prevé una contratación de personal del 1,2% en este sector.

Este trabajo tiene como finalidad analizar los costos y gastos generados por empresas de tamaño grande en el sector de la construcción en el periodo 2019 a 2021 además de analizar lo suscitado en este periodo que fue el SARS-COV2 y como afectó a las cuentas de costos y gastos en el periodo antes mencionado.

Se busca determinar cuales son los beneficios sociales vigentes en el Ecuador, de igual manera establecer cuáles son las empresas de tamaño grande en el sector de la construcción.

El tipo de estudio escogido es el descriptivo donde se procederá a examinar la muestra escogida y su comportamiento a lo largo del 2019 hasta 2021 donde se derivará a comparar las relativas variantes en los estados financieros enfocados en beneficios sociales, la investigación es cuantitativa debido a que se utilizaron datos numéricos exactos para comparar los estados.

Se evidenciarán los análisis realizados a las revelaciones en las notas los estados financieros, así como a los saldos a las cuentas de fenicios sociales y el formulario 101 donde se observará como las empresas manejan sus costos y gasto con respecto a los benéficos sociales

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Contexto general de los beneficios sociales

Se iniciará tomando como eje la importancia del recurso humano en las organizaciones y como este pasa a ser fundamental para las mismas, este preciado recurso como es el talento humano permite que la empresa pueda seguir en funciones y en un constante crecimiento.

A lo largo del tiempo hemos podido evidenciar que el talento humano no ha sido bien recompensado y en ciertos casos, hasta explotado, por esto se crean gremios y movimientos de trabajadores exigiendo beneficios para ellos y sus familias.

En específico el Ecuador cuenta con un código de trabajo desde el 18 de noviembre del año de 1938 en el gobierno de Aurelio Mosquera Narváez, dado que en este periodo se pudieron evidenciar las consecuencias de la industrialización del país lo cual llevo a la formación de grupos de trabajadores y a la aparición de los beneficios sociales.

Según (Chiavenato, 2009, pág. 344) “los beneficios sociales, son facilidades, comodidades, beneficios y servicios sociales que las empresas ofrecen a sus empleados con el objetivo de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones”, se puede decir que son un incentivo para mejorar la productividad en las empresas.

Se llaman beneficios sociales a todos los derechos que son legalmente reconocidos para los trabajadores que desempeñen actividades bajo relación de dependencia, estos deben ser pagados con carácter obligatorio por el empleador, estos van más allá de las remuneraciones que reciben por su trabajo (Codigo de trabajo, 2013 en Torres, 2019, pág. 20)

Los beneficios sociales están estipulados como una obligación por parte del contratante hacia el contratado siendo respaldado por el código de trabajo del Ecuador.

Los beneficios sociales han pasado de incentivos a obligaciones con el pasar de los años convirtiéndose en un derecho para los trabajadores y un gasto considerable para las empresas, pero de este modo podemos decir que los beneficios sociales ayudan a generar un ambiente más seguro de trabajo.

1.2. Beneficios sociales existentes en el Ecuador según el código de trabajo

Beneficios del código de trabajo

Los beneficios sociales existentes en el Ecuador están legislados por el código de trabajo los cuales explicaremos con detalle:

Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS): Se debe realizar el primer día de labores del trabajador, se debe tener en cuenta que este beneficio es irrenunciable según (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social , 2022)

El pago de la seguridad social es compartido, los trabajadores aportan un total del 21,50% del salario o sueldo, correspondiendo al patrono el 12,15% y el trabajador el 9,45% que se descuenta mensualmente de su remuneración.

Horas extras: Según (Código de Trabajo, 2020, Art 47) se tiene que considerar la jornada de trabajo es de 8 horas en el país es de 8 horas. Las jornadas se dividen en dos, la diurna que es desde las 6am y las 19 pm y la nocturna cuyo horario es de 19 pm a 6 am, el trabajo realizado en esta última se paga con un sobrecargo del 25%. Las horas suplementarias son aquellas que se trabajan después de las jornadas diurnas y nocturnas las cuales se deben pagar con un 50% de recargo. Las horas extras son aquellas que se trabajan sábados domingos y feriados las cuales tienen un recargo del 100%.

El décimo tercer sueldo o bono navideño: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 111) del código de trabajo estipula que es una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones del año, que incluyen sueldo, horas extra, cualquier otra remuneración de carácter habitual, se paga hasta 24 de diciembre.

El décimo cuarto: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 113) los empleados bajo relación de dependencia reciben una remuneración básica la cual debe ser pagada en la zona Sierra y Oriente el 15 de agosto y en la zona Costa el 15 de marzo,

Tanto el décimo tercero y cuarto se pueden pagar mensual o anualmente según lo que decida el trabajador.

Fondos de reserva: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 196) los trabajadores que presten servicios por más de un año tienen derecho a que el empleador le abone una suma equivalente 8,33% de su sueldo mensual en el que constan horas extras y bonificaciones de carácter mensual, este puede ser abonado al IEISS o se lo puede pagar mensualmente al trabajador, es decisión propia del empleado.

Vacaciones anuales: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 69 al 78) todas las personas que cumplan un año en la empresa tienen derecho a vacaciones de 15 días o a su vez un proporcional del tiempo trabajado.

Licencia de maternidad: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 152) toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de 12 semanas por el nacimiento de su hijo o hija; en caso de un parto múltiple se extiende 10 días la licencia, la ausencia se justificará por medio de un certificado médico otorgado por el IESS.

Licencia de paternidad: Según el Art 152 todo hombre tiene derecho a 10 días de licencia de paternidad remunerados, en caso de ser parto múltiple tiene cinco días más, si en un caso el niño es prematuro tiene 8 días más, en caso de que el niño sea diagnosticado con una enfermedad terminal, degenerativa o que cause una discapacidad grave tendrá una licencia de 25 días la cual se podrá justificar con un certificado otorgado por el IESS (Código de Trabajo, 2020).

Las utilidades: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 97) dice que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15 % de las utilidades liquidadas en el cual el 10% se dividirá en los trabajadores de la empresa sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año. El 5% será entregado a sus trabajadores, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose al conyugue o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad, se pagan hasta 15 de abril de cada año y si la persona laboro el año anterior ceso labores en la organización tiene derecho a ser partícipe de las utilidades del año que trabajo.

Debemos tener en consideración el (Código de Trabajo, 2020, Art 98) que indica que no tendrán derecho a utilidades los trabajadores que perciben sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediera el porcentaje que se fija.

Beneficios obtenidos por agrupaciones gremiales

Como menciona (Milk, 1997, pág. 29) “El crecimiento de las asociaciones laborales ecuatorianas comenzó con unas pocas sociedades de ayuda mutua, dispersas, a fines del siglo XIX y siguió, en 1970, hasta llegar a más de 5000 organizaciones. La evolución de las entidades obreras es parte integral de la dinámica histórica del país. En sus distintas etapas, los acontecimientos sociales, políticos y económicos ayudaron a determinar el curso del movimiento laboral”

Teniendo en cuenta la referencia histórica podemos notaremos que los gremios y sindicatos buscan el beneficio para ellos y para sus asociados, buscando mejorar sus compensaciones tanto económicas como no económicas.

Tenemos que mencionar que existen beneficios sociales ligados a los gremios y a sindicatos, que son la libertad de agrupación, con la condición que sean un número mínimo de 30 personas como nos menciona el código de trabajo, y en caso de los líderes de estas agrupaciones, no podrán ser despedidos, solo podrán ser separados de la organización si cumplen con las especificaciones mencionadas en el Art72 del código de trabajo.

De igual manera las asociaciones pueden celebrar contratos colectivos y según el (Código de Trabajo, 2020, Art 220)

“Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados”.

Beneficios sociales después del cese de actividades laborales

Después que el trabajador termina la relación laboral con el patrono tiene derecho a tres tipos de beneficios sociales como lo son la Jubilación Patronal, Desahucio, Despido Intempestivo.

Jubilación Patronal: De acuerdo con (Código de Trabajo, 2020, Art 216, Art217) los empleados que tengan veinte y cinco años trabajando en la misma empresa de manera continua serán acreedores a una jubilación por parte de sus empleadores , la cual se calcula de la suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida durante los últimos 5 años , este rubro se lo multiplica por los años de servicio y se divide para el coeficiente respectivo, se la puede mensualizar o tomarla en un solo pago.

Desahucio: En base a (Código de Trabajo, 2020, Art 184, Art 185) es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última

remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes, el empleador tiene 15 días para realizar el pago de la suma acordada.

Despido Intempestivo: Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 188) “el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y; de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración; la fracción de un año se considerará como año completo”.

Estudio de la NIC 19

Al momento de hablar de beneficios sociales tenemos que mencionar a la norma internacional, la cual establece el tratamiento contable que se le deben dar a estos y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados.

La (NIC 19, 2021, pág. 1) Dice que “esta norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados excepto aquellos que sean de la NIFF 2, los beneficios a los empleados a los que se atiene la norma son: Planes o acuerdos formales entre la entidad y los empleados u organizaciones, requerimientos legales o acuerdos realizados por sectores estratégicos, practicas no formalizadas que generan obligaciones implícitas, también nos menciona que los beneficios sociales se subdividen en: Beneficios a corto plazo, a largo plazo y post empleo”.

La (NIC 19, 2021, pág. 1) Menciona que “los beneficios a corto plazo, se incluyen elementos como, sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social; derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad; participación en ganancias e incentivos; beneficios no monetarios a los empleados actuales como lo so (atenciones médicas, alojamiento, automóviles, y entrega de bienes y servicios gratuitos)”.

Del mismo modo la (NIC 19, 2021, pág. 1) indica que: “El pasivo (activo) por beneficios definidos neto es el déficit o superávit, ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo. El déficit o superávit es:

- el valor presente de la obligación por beneficios definidos, menos

- el valor razonable de los activos del plan (si los hubiera). El techo del activo es el valor presente de cualesquiera beneficios económicos disponibles en forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo”.

Beneficios sociales largo plazo

De igual manera (NIC 19, 2021, pág. 29) menciona que “ los beneficios a los empleados a largo plazo incluyen partidas tales como las siguientes, si no se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados: (a) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos; (b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; (c) los beneficios por invalidez permanente; (d) participación en ganancias e incentivos; y (e) retribuciones diferidas”.

1.3. Tipos de contratos vigentes en el Ecuador

En el Ecuador existen 41 tipos de contratos constituidos para fomentar el trabajo, de los cuales explicaremos los más relevantes, es decir los que tienen mayor utilización y que se detallan a continuación:

- Contrato Tácito. - Son todos aquellos contratos que no necesitan de evidencia física para ser legales, pero; Según el (Codigo de Trabajo, 2020, Art 22) nos dice que para que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.
- Contrato a tiempo indefinido. – Es aquel contrato que no tiene plazo fijo establecido para su terminación, es decir no tiene un límite predeterminado para finalizar la relación laboral (Servicio Público de Empleo Estatal, 2022).
- Contrato parcial permanente. – Es aquel que se celebra para prestar servicios durante un tiempo menor a las 8 horas diarias estipuladas, 40 semanales y menos de 160 horas al mes, este tipo de contratos por sus características también se los consideran indefinidos y generaran confianza al trabajador (Huerta, 2018).

- Contrato de trabajo juvenil. – Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 34, Art 34.1, Art 34.2, Art 34.3, Art 34.4) es aquel trabajo por el cual los jóvenes en formación pueden acceder a su primer empleo como es el caso de sus pasantías o prácticas pre profesionales.
- Contrato por temporada. – Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 17) son considerados aquellos que por razón de costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador, para la realización de trabajos cíclicos o periódicos.
- Contratos Eventuales. – Según el (Código de Trabajo, 2020, Art 17) son aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, como remplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia de maternidad o paternidad, y en este se estipulan las exigencias del empleador.
- Contrato a tiempo fijo. – Según (Código de Trabajo, 2020, Pag 212) Son aquellos contratos cuya duración son de un año y pueden renovarse un año más.

1.4. Problemática del periodo 2019 a 2021

Como es de conocimiento el periodo 2019 a 2021 estuvo marcado por una crisis sanitaria sin precedentes en el último siglo como lo fue la pandemia del SARS-Cov2, trayendo consigo consecuencias graves en el sector económico y aún más en Ecuador.

Dadas las circunstancias el gobierno del presidente de aquel periodo dictaminó a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario cuatro nuevas modalidades de contratación que entraron en vigor el 30 de octubre del 2020, los cuales se mencionan a continuación:

Contrato joven y de formación

Según la (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 9,10)

“la modalidad del contrato puede ser de manera continua o discontinua el cual se lo crea para impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años para así crear estabilidad laboral, el contrato tiene una duración de un año y un periodo de prueba de 90 días en la primera contratación, el contrato se puede renovar un ves más solo si el contratado no cumpla los 26 años. Las personas que pueden acceder a este contrato son aquellas que estén cursando estudios de formación, de igual

manera se permite la generación de convenios con las unidades educativas; la remuneración ya sea en jornada completa o en parcial no podrá ser menor a lo estipulado en el Art 7 de la ley de pasantías (una remuneración no menor a un tercio del sueldo básico), de igual manera los aportes al IEES se podrán realizar de acuerdo a la remuneración establecida por el empleador; al momento de la terminación del contrato laboral el empleador no requiere realizar más formalidades, pero no obstante se termine antes la relación laboral el empleado tiene derecho a una indemnización”.

Contrato productivo

Según (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 11,12):

“Este contrato es aplicable para sectores productivos dentro de las diversas necesidades que tengan para operar sus negocios, el contrato tiene una duración de un año el cual consta con 90 días de prueba, se puede extender un año más, si terminado el contrato acuerdan seguir con la relación laboral el contrato pasara a ser indefinido”.

De igual manera la (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 11,12) nos indica que

“las jornadas se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales y estas podrán ser distribuidas hasta en seis días a la semana. El descanso semanal será al menos 24 horas consecutivas, el trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro horas de trabajo continuo, las horas que excedan se pagarán, en caso que las actividades requieran la prestación de servicios ininterrumpidos para atender necesidades, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte días de trabajo consecutivos, estas jornadas consecutivas se podrán aplicar durante los siete días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho horas y se distribuirán de acuerdo a las necesidades de la actividad. En este tipo de contrato si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecuta entre las 6:00 y 19:00, se considerará como diurna”.

Teniendo en cuenta lo que menciona (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 11,12)

“Las remuneraciones no podrán ser menores a un salario mínimo unificado según lo estipula el código de trabajo, serán afiliados al IEES según corresponde. Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas impiden

la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo; la relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo. Si la culminación se da antes del plazo convenido o por decisión unilateral o injustificada del empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización”.

Contrato de emprendimiento

Según (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 13,14)

“Para que el empleador pueda acceder a este contrato tiene que tener el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). La duración del contrato será de un año y puede aplicarse un periodo de prueba de 90 días en la primera contratación, se podrá renovar el contrato mientras el certificado de la RNE esté vigente, al finalizar el tiempo acordado, el contrato terminara en pleno derecho, si por mutuo acuerdo deciden renovarlo cero estipulado como un contrato indefinido. Las jornadas laborales serán de máximo 40 horas a la semana las cuales serán distribuidas en 6 días; las remuneraciones no podrán ser menores a un sueldo básico o sectorial. Una vez terminado el contrato la relación laboral se da por concluida y no se generan más formalidades, en caso de que se termine el contrato antes del tiempo estipulado el trabajador tendrá derecho a una indemnización”.

Contrato turístico y/o cultural y creativo

Según (Ministerio de Trabajo , 2020, págs. 15,16)

“el contrato continuo o discontinuo mientras dure la labor, no podrá ser mayor a un año, se puede aplicar un periodo de prueba de 90 días. Las jornadas serán de 40 horas máximas en la semana distribuidas en 6 días; las remuneraciones no podrán ser menores a un sueldo básico o sueldo sectorial y se podrán acordar los pagos por días o jornadas. Si las características geográficas en que se ejecutan las actividades turísticas y/o culturales y creativas impiden la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte, mientras se encuentran en períodos de trabajo; la relación laboral del contrato turístico y/o cultural y creativo terminará

una vez concluido el plazo. Si la terminación se da antes del plazo convenido por el empleador, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización”.

1.5. Costos y gastos por beneficios sociales

En el sector de la construcción podemos identificar como costos en el giro del negocio a todos los recursos que se incorporen físicamente en la obra, en la cuales podemos identificar a la materia prima, productos consumibles, maquinaria, y los recursos necesarios para terminar con un proyecto esperado.

Podemos considerar de igual manera a la mano de obra directa en el sector de la construcción a los ingenieros civiles, arquitectos, jornaleros, albañiles, pintores que son los que realizan y participan directamente en un proyecto. Enseguida se citan conceptos necesarios para un mejor entendimiento de lo explicado.

Costo: Se puede decir que un costo es aquella cuenta que nos generara egresos en post de las prestaciones de servicios o la producción y fabricación de productos, tomándolo como una inversión (Galan, 2016).

Gasto. – El gasto serian todas las cuantas que generen egresos, pero cuto monto no sea recuperable y que sea necesario para el funcionamiento de la organización (Pedrosa, 2015).

Mano de Obra. – La mano de obra se puede decir que es la suma de todos los sueldos pagados a los empleados, así como el coste de las prestaciones de los empleados y los impuestos sobre las nóminas pagadas por el empresario (Quiroa, 2019).

Mano de obra directa. – Es el coste de la paga de los trabajadores que elaboran el producto y mano de obra indirecta el coste de la paga de los trabajadores que no participan directamente en la producción del producto (Quiroa, 2019).

Se espera que dentro de los estados de resultados de las empresas de construcción se encuentren costos y gastos relacionados con beneficios sociales.

2. ESTUDIO DE EMPRESAS GRANDES SECTOR CONSTRUCCIÓN

2.1. Características del sector

En el año 2021 el sector de la construcción representa el 7,22% del PIB, siendo uno de los sectores más importantes del país, los datos del (Banco Central de Ecuador , 2021) previeron que el sector tendría una contratación del 1,2% ratificando al sector como una de las principales fuentes de empleo.

El sector de la construcción está constituido por tres grandes grupos los cuales son:

- Construcción de edificios
- Obras de ingeniería civil el cual esta subdividido en: Construcción de carreteras y líneas de ferrocarril; construcción de proyectos de servicios públicos; construcción de otras obras de ingeniería civil.
- Actividades especializadas en la construcción las cuales subdividen en: demolición y preparación de terreno; instalaciones eléctricas y de fontanería y otras instalaciones para obras de construcción; terminación y acabado de edificios (CFN, 2022).

Según la Super Intendencia de Compañías el ranking de las empresas del sector de la construcción en el periodo 2019 a 2021 fue el siguiente teniendo en cuenta todos los tamaños desde grandes empresas a microempresas, dándonos un total en el año 2021 de 246,508 empresas

Tabla 1. Cantidad de empresas sector de la construcción

Etiquetas de fila	2019	2020	2021	Total, general
GRANDE	2.994	2.704	3.135	8.833
MEDIANA	7.088	6349	6.780	20.217
MICROEMPRESA	49.688	52.402	53.083	155.173
PEQUEÑA	20.665	19.455	20.415	60.535
Total, general	80.947	81.513	84.048	246.508

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

Se procedió a realizar un gráfico en forma de pastel para la visibilizar la cantidad de empresas según su tamaño

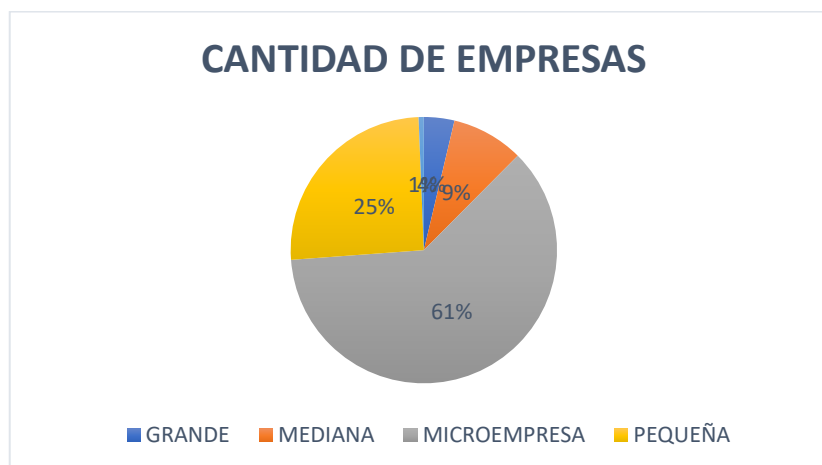


Figura 1. Cantidad de empresas sector construcción

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

En la siguiente tabla podremos observar los ingresos obtenidos por las empresas del sector de la construcción según su tamaño en el periodo 2019 a 2021, llegando a un total en los tres años de 347.047.194.391,25 de dólares.

Tabla 2. Tabla de empresas por ingreso

TAMAÑO DE EMPRESA	2019	2020	2021	Total, general
GRANDE	91.587.709.256,62	79.653.255.955,04	100.026.161.990,05	271.267.127.201,71
MEDIANA	16.432.711.477,17	14.310.943.619,07	15.178.368.283,91	45.922.023.380,15
MICROEMPRESA	2.500.653.334,71	1.939.495.150,94	2.380.467.153,59	6.820.615.639,24
PEQUEÑA	8.194.006.641,44	7.087.411.788,29	7.495.462.834,06	22.776.881.263,79
(en blanco)	132.519.712,53	36.815.413,45	91.211.780,38	260.546.906,36
Total, general	118.847.600.422,47	103.027.921.926,79	125.171.672.041,99	347.047.194.391,25

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

Se procedió a realizar un gráfico en forma de pastel con los porcentajes de ingresos generados por el sector de la construcción dividiéndoles por tamaño mostrándonos que las empresas que más ingresos generan son las grandes.

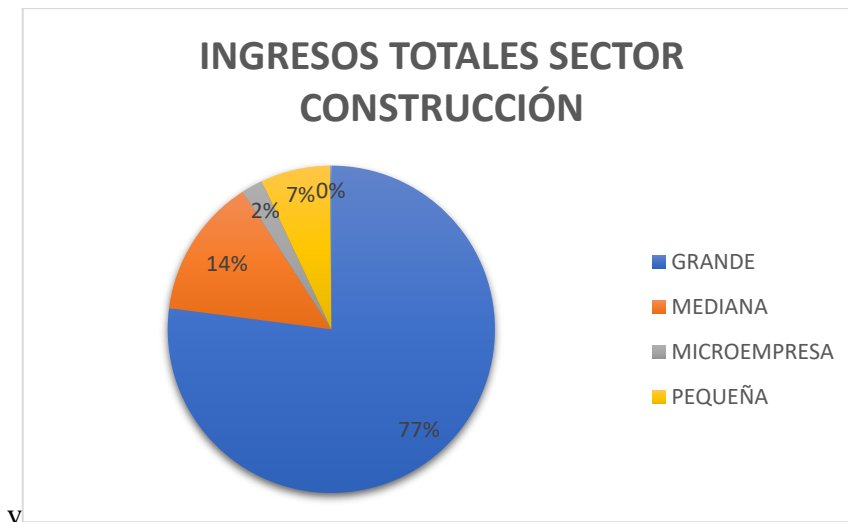


Figura 2. Ingresos totales del sector de la construcción

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

El sector de la construcción a lo largo de la historia ha sido considerado uno de los mayores empleadores en el mundo, y esto se da a una cantidad amplia de empresas que se dedican tanto a las actividades de la construcción, como actividades a fines a esta. En el año 2012 se estima que 14,366 compañías realizaban trabajos que se relacionaban con la industria de la construcción. (Vergara, 2017).

El impacto que genera el sector de la construcción en la economía se demuestra porque representa 10% del PIB del Ecuador convirtiéndose en una de las más importantes industrias del país, hasta el 2014 el sector de la construcción tenía una tendencia de crecimiento marcado, pero a partir del año 2015 empezó a contraerse. (Vergara, 2017).

2.2. Determinación de la Muestra

Al realizar este trabajo de investigación se determinó que la muestra a utilizar serían las empresas grandes del sector de la construcción que presenten estados financieros ante la Superintendencia de Compañías para entender mejor se procederá a explicar, cuando se considera a una empresa como grande.

Compañías Grandes: Son aquellas empresas que consten con un número de colaboradores de 200 en adelante, que sus ventas brutas anuales sean mayores a 5 millones.

Se ha tomado como muestra las siguientes empresas de tamaño grande del sector de la construcción en base total de ingresos del ranking de la Superintendencia de Compañías del 2021.

Tabla 3. Listado de empresas para la muestra

Tamaño de la Muestra	Lugar
HIDALGO E HIDALGO S.A.	QUITO
PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL	QUITO
AMBIENSA S.A.	GUAYAQUIL
FOPECA S.A.	QUITO
CONCESIONARIA DEL GUAYAS CONCEGUA S.A.	GUAYAQUIL
RIPCONCIV CONSTRUCCIONES CIVILES CIA. LTDA.	QUITO
INSTALACIONES ELECTROMECHANICAS SA INESA	GUAYAQUIL
CHINA RAILWAY 19 BUREAU GROUP CORPORATION	EL PANGUI
SEVILLA Y MARTINEZ INGENIEROS CA SEMAICA	QUITO
ELOT, CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS C.LTDA.	GUAYAQUIL
ALVAREZCONST S.A.	QUITO
RITOF A S.A.	SAMBORONDÓN
MINUTOCORP S.A.	SAMBORONDÓN
ALVAREZ BRAVO CONSTRUCTORES S.A.	QUITO
ETINAR S.A.	GUAYAQUIL

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

2.3. Análisis de la nota de beneficios sociales

Para realizar el análisis de beneficios sociales de la muestra establecida se tomaron los rubros estipulados de las notas correspondientes a beneficios sociales de corto y largo plazo, para los beneficios a corto plazo se los separó en dos grupos: beneficios sociales y participación trabajadores en los cuales tomamos los rubros de los años 2019 a 2021, comparando el periodo 2019-2020 y 2020 -2021 comprobando los aumentos o disminuciones que las empresas escogidas tengan.

Del mismo modo se realizó la comparación

2.3.1. Beneficios a corto plazo

Los beneficios a corto plazo están conformados en el Ecuador por sueldos y salarios, afiliación al seguro social, vacaciones, décimos tercero y décimo cuarto, pago de fondos de reserva, licencia de maternidad y paternidad y participación trabajadores el análisis de beneficios a corto plazo se separó en dos partes en beneficios sociales y en participación trabajadores.

2.3.1.1. Beneficios Sociales (sueldos y salarios, aporte al IESS, décimo tercero y cuarto)

Según el estudio que se ha realizado por beneficios sociales en el periodo 2019 a 2020 se pudo evidenciar que hubo un aumento en beneficios sociales con un promedio del 28,21% correspondiente a seis empresas, de igual manera se evidenció una disminución promedio del 18,78% correspondiente a cuatro empresas, las empresas restantes de la muestra revelan cifras importantes que analizaremos individualmente.

Tabla 4. Promedios de beneficios sociales 2019 a 2020

	2019/2020
Beneficios sociales (aumento)	28,21%
Beneficios sociales (disminución)	19%
Beneficios sociales (promedio)	4,72%

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

En el periodo 2020 a 2021 se pueden evidenciar dos empresas que aumentan en forma significativa, las cuales se analizarán de manera individual, en el mismo periodo podemos evidenciar una disminución promedio del 27,29% correspondiente a ocho empresas.

Tabla 5. Promedios de beneficios sociales 2020 a 2021

Aumentos	2020/2021
Beneficios sociales (aumento)	0%
Beneficios sociales (disminución)	27%
Beneficios sociales (promedio)	13,65%

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

2.3.1.2. *Participación trabajadores*

Para la cuenta de participación trabajadores en el periodo 2019 a 2020 solo una empresa presentó un aumento del 55% por otro lado se registra una disminución promedio de 33,83% que corresponde a cuatro empresas, el resto de la muestra presenta disminuciones, pero excesivas las cuales se analizaran de manera individual.

Tabla 6. Promedio participación trabajadores 2019 a 2020

	2019/2020
Participación trabajadores (aumento)	55,08%
Participación trabajadores (disminución)	33,83%
Participación trabajadores (promedio)	10,63%

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

En el periodo 2020 a 2021 la cuenta de participación trabajadores tuvo un aumento promedio del 31% respectivo a una empresa, también se registra una disminución promedio del 7,88% correspondiente a dos empresas.

Tabla 7. Promedio participación trabajadores 2020 a 2021

	2020/2021
Participación trabajadores (aumento)	30,69%
Participación trabajadores (disminución)	7,88%
Participación trabajadores (promedio)	11,41%

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

Después del análisis de beneficios a corto plazo se encontraron empresas que tenían aumentos y disminuciones de alto impacto las cuales procederemos a exponer.

La empresa Panamericana Vial S.A PANAVIAL en el periodo 2019 a 2020 muestra una disminución del 98,60% en participación trabajadores, la cual está ligada directamente a la utilidad generada por la empresa que se vio afectada principalmente por el inicio de la pandemia del SARS COV 2; en la misma cuenta en el periodo 2020 a 2021 vemos como se invierte la situación y pasa a generar un aumento del 4778% en la cuenta tomando a consideración que en este periodo la pandemia se controló y se retomó el trabajo normal en el sector.

Tabla 8. Cifras de empresa Panavial

PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
Beneficios sociales corto plazo	758.783,00	1.026.323,00	978.548,00	35,26%	-4,65%
Participación trabajadores	113.201,00	1.589,00	77.526,00	-98,60%	4778,92%

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

En el caso de FOPECA S.A podemos ver una disminución del 85% en la cuenta de participación trabajadores en el periodo 2020 a 2021 se pudo dar por pandemia y una baja en las utilidades ligada a la empresa.

En este caso dos empresas presentan el mismo caso Ambienssa S.A y Concesionaria del Guayas CONCEGUA S.A en el periodo 2019 a 2020 tienen una disminución del 100% en participación trabajadores lo que quiere decir que las dos empresas –declararon pérdidas , el factor principal pudo ser la pandemia , del mismo modo las dos empresas en el periodo 2020 a 2021 muestran un aumento en la cuenta de participación trabajadores del 100% lo cual nos muestra que las dos empresas tuvieron utilidad en este periodo.

La empresa Instalaciones Electromecánicas SA INESA muestra un aumento del 83% en la cuenta de beneficios sociales en el periodo 2020 a 2021 dando a notar un aumento en la contratación después de pandemia, pero de igual manera presenta que la empresa en la cuenta de participación trabajadores tuvo una disminución de 91,85% en el periodo 2019 – 2020 debido a pandemia , en el periodo 2020 – 2021 podemos ver un aumento en la cuenta de participación trabajadores de 1355% lo cual evidencia un aumento en la contratación de personal.

Tabla 9. Cifras de empresa INSTALACIONES ELECTROMECHANICAS SA INESA

INSTALACIONES ELECTROMECHANICAS SA INESA					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
Beneficios sociales corto plazo	171.05400	108.269,00	198.253,00	35,26% 35,26%	83%
Participación trabajadores	150.491,00	12.271,00	178.591,00	98,60% (disminución)	1355%

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

La empresa Sevilla y Martínez Ingenieros CA SEMAICA en los tres años estudiados no reparta utilidades, por lo tanto, no muestra información relacionada a la cuenta de participación trabajadores.

La empresa ALVAREZCONST S.A. muestra un incremento en la cuenta de beneficios sociales en el periodo 2020 - 2021 del 225% lo cual nos da a notar un aumento en contratación de personal, se asume que se realizaron contratos de obra ya que en la cuenta de participación trabajadores vemos una disminución no un aumento respectivo a la

cuenta de beneficios sociales y únicamente bajo este tipo de contrato el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma sin tomar en cuenta desahucio ni otra formalidad

Tabla 10. Cifras de empresa ALVAREZCONST S.A

ALVAREZCONST S. A					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
Beneficios sociales corto plazo	28.901.000,00	26.688.000,00	86.737.000,00	35,26%	225%
Participación trabajadores	463.074,00	251.930,00	238.155,00	98,60% (diminución)	5% (diminución)

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

La empresa RITOF A S.A. mostró un aumento en los beneficios sociales de 956,25% en el periodo 2019 – 2020 y una disminución en la misma cuenta del 78% en el periodo 2020- 2021 lo cual se debe a los nuevos tipos de contratos que se utilizaron durante la pandemia y al terminar la misma no volvieron a renovar ,en la cuenta por participación trabajadores se nota una disminución del 75,70% en el periodo 2019 – 2020 mientras que se nota un gran aumento equivalente a 189% en el periodo 2020 – 2021 lo cual indica que la contratación aumento y se normalizó en cierta manera.

Tabla 11. Cifras de empresa RITOF A S.A.

RITOF A S.A.					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
Beneficios sociales corto plazo	28.889,05	305.141,62	67.613,37	956,25%	78% (diminución)
Participación trabajadores	932.061,35	226.499,22	655.238,96	75,70% (diminución)	189%

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

La empresa Álvarez Bravo Constructores S.A. mostró una disminución en participación trabajadores del 80,52% en el período 2019 – 2020 debido a pandemia y tubo un drástico aumento en el periodo 2020 – 2021 del 982% en la misma cuenta.

Tabla 12. Cifras de empresa ALVAREZ BRAVO CONSTRUCTORES S.A

ÁLVAREZ BRAVO CONSTRUCTORES S.A..					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
Beneficios sociales corto plazo	14.112.000,00	20.969.000,00	12.825.000,00	48,59%	39%
Participación trabajadores	282.403,00	55.006,00	595.007,00	80,52%	982%

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

La empresa ETINAR S.A. tuvo una disminución del 94,87% en la cuenta de beneficios sociales en el periodo 2019 – 2020 se tiene que tomar en cuenta que en el siguiente periodo 2020 – 2021 también se vio una disminución 35% adicional al periodo anteriormente mencionado.

Se pudo notar en el análisis realizado que en el periodo 2019-2020 los beneficios sociales aumentaron a pesar de que en este periodo se suscitó la pandemia SARS-COV2 contrastando con el siguiente periodo en que no se ve aumentos en estas cuentas , con respecto a participación trabajadores en el periodo 2019-2020 disminuyó la cuenta de participación trabajadores dado que muchas empresas tuvieron disminuciones en su utilidad debido a la pandemia antes mencionada mientras que en el 2021 podemos notar un aumento en esta cuenta suponiendo que las empresas tuvieron una utilidad mayor.

2.3.2. Beneficios a largo plazo

Los beneficios a largo plazo están compuestos por obligaciones post empleo las cuales son jubilación patronal y desahucio se han analizado las cuentas por separado para el periodo 2019 a 2020 y el 2020 a 2021 viendo su variación aumentos y disminuciones.

2.3.2.1. Jubilación patronal

Según el estudio realizado en el periodo 2019 – 2020 la cuenta jubilación patronal tuvo un aumento proporcional del 18,31% correspondiente a 7 empresas y se tiene que tener en cuenta que una de ellas disminuyó en un 5,10%.

En el periodo 2020 – 2021 la cuenta jubilación patronal tuvimos un aumento del 19,97% que representa a 6 empresas de la muestra por otro lado se igual manera las disminuciones en esta cuenta, por una coincidencia nos dan 19,97% el cual es el equivalente al promedio de las 6 empresas restantes.

2.3.2.2. Desahucio

En la cuenta por desahucio en el periodo 2019 – 2020 tenemos una disminución total del 10,40% teniendo a consideración que siete empresas aumentaron su promedio en un 28,36% mientras que en las restantes tuvieron una disminución promedio de 49,16%, es una cifra poco esperada teniendo en cuenta la cantidad de despidos que hubo en este periodo. Se puede asumir que existieron contratos que terminaron o trabajadores contratados de forma informal.

En el periodo 2020 – 2021 vemos un incremento total del 2% que fue generado de por un aumento del 22% correspondiente a 4 empresas y una disminución de 18,31% correspondiente a 6 empresas de la muestra en este periodo.

La empresa Hidalgo Hidalgo muestra un aumento del 446,08% en jubilación patronal en el periodo 2019 a 2020, de igual manera en este periodo se evidencia un aumento del 307,89% en desahucio teniendo en cuenta que en este periodo se realizaron despidos a gran escala, es lógico que la cuenta de desahucios creciera de esta manera al igual que la cuenta de jubilación patronal.

Tabla 13. Cifras de empresa Hidalgo Hidalgo

<i>Hidalgo Hidalgo</i>	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
JUBILACIÓN PATRONAL	2.140.547,52	11.689.066,43	12.379.268,00	446,08%	5,90%
DESAHUCIO	488.799,16	1.993.743,88	1.971.210,00	307,89%	1,13%

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

La empresa CHINA RAILWAY 19 BUREAU GROUP CORPORATION nos muestra un aumento en la cuenta de desahucio del 104% en el periodo 2020 – 2021 este puede explicarse por un aumento de finiquitos por parte de la empresa.

Tabla 14. Cifras de empresa CHINA RAILWAY 19 BUREAU GROUP CORPORATION

CHINA RAILWAY 19 BUREAU GROUP CORPORATION	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
JUBILACIÓN PATRONAL					
DESAHUCIO	105585	156857	320.657	48,56%	104%

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

La empresa ETINAR S.A. es la empresa en la cual se evidencia un aumento importante en la cuenta de desahucio del 1100% para el periodo 2020 – 2021 lo cual nos indica que finiquito a un número grande de trabajadores en este periodo.

Tabla 15. Cifras de empresa ETINAR S.A.

ETINAR S.A.					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019 /2020	Comparativo 2020 /2021
JUBILACIÓN PATRONAL	624.673,00	624.674,00	681.196,00	0,00%	9%
DESAHUCIO	140.251,00	14.025,00	168.256,00	-90,00%	1100%

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

Según datos de (Ministerio del Trabajo, 2020) los contratos vigentes en el periodo 2019 a 2020 son 384.316,00 los cuales 85,320 contratos corresponden a contratos de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, también podemos observar 51,084 contratos por obra cierta, se toma en consideración a estas dos sobre el resto debido a que la mayor parte de las empresas constructoras los utilizan.

Para el periodo 2019- 2020 vemos un aumento en beneficios a corto plazo del 15,35% según los datos del (Ministerio del Trabajo, 2020) el sector de la construcción genera 164,737 empleos adecuados y 424,112 empleos, lo que nos quiere decir es que 259,375 empleos son no adecuados, lo cual contrasta con el aumento de beneficios a corto ya que están incluidos en ellos sueldos. De igual manera en este periodo el área de la construcción finiquito a 80,556 personas.

La única empresa que presentó un aumento considerable en desahucio que sería la cuenta que se vería afectada con los finiquitos es Hidalgo Hidalgo la cual muestra un aumento de 307,89%.

En el periodo 2020 – 2021 según el (Ministerio de Trabajo , 2021) para este periodo los trabajos adecuados creados por el sector de la construcción fue de 181,439 aumentaron a comparación del anterior periodo, también se evidencia una disminución de la globalidad de trabajos que es de 415.560 , lo cual nos dice que los trabajos no adecuados generados por el sector son de 234,121, el aumento de los empleos adecuados se puede atribuir a la ley humanitaria presentada en este periodo , en este periodo se puede evidenciar una

disminución en beneficios sociales 13,65% , pero vemos un aumento del 31% en participación trabajadores debido al aumento de puestos de trabajo adecuados.

Con respecto a beneficios a largo plazo de este periodo podemos notar que la cuenta de jubilación patronal tuvo el mismo porcentaje tanto en disminuciones como aumentos dándonos un porcentaje de 0% mientras que la cuenta por desahucio aumentó en un 2%, el Ministerio de Trabajo nos menciona que las actas de finiquito para este periodo son de 79.037 un número menor al anterior si bien se aumentó la cuenta la pérdida de puestos de trabajo en el sector disminuyo.

2.3.3. Análisis de saldos

Después de realizar el análisis se pudo notar que solo 3 empresas de la muestra presentan movimientos por participación trabajadores, 6 de ellas muestran movimientos por jubilación patronal no obstante tienen diferentes métodos de contabilización entre ellas y solo tres presentan movimientos por desahucio.

2.3.4. Análisis del formulario 101 costos y gastos

En el siguiente análisis evidenciaremos los cambios en costos y gastos de las empresas en el periodo 2019, 2020 y 2021.

Para el año 2019 podemos ver que las empresas tomadas como muestra tienen en promedio 45% de costos en el año 2019 y un 55% en gastos enfocados en beneficios sociales y en obligaciones post empleo como jubilación y desahucio. Para el año 2020 los costos representan un 42% y los gastos un 51% por beneficios sociales en la muestra. Para el año 2021 vemos que los costos representan un 38% y los gastos un 62%. Se tiene que considerar que 5 de las empresas de la muestra solo tiene gastos por beneficios sociales.

Tabla 16. Análisis de costos y gastos formulario 101

	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Costos	45%	42%	38%
Gastos	55%	51%	62%

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

2.3.4.1. Participación trabajadores

De las tres empresas que presentan participación trabajadores en el periodo 2019 -2020 se observaron dos de ellas las cuales presentan un aumento del 3% par saldo inicial, la provisión en este periodo disminuye en un 38% los pagos aumentan en un 3% y los saldos finales disminuyen en un 38%.

En el periodo 2020-2021 el saldo inicial disminuye en un 57%, la provisión en este periodo aumento en un 7% los pagos disminuyeron en un 57% en este periodo debido a las bajas ganancias de las empresas y el saldo final aumento un 7%.

La empresa **PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL** presenta cifras considerables por lo tanto se lo analiza de forma individual para el periodo 2019-2020 vemos una disminución del 83% en saldos iniciales, una disminución del 100% en provisiones para el siguiente año, un aumento en pagos del 40% y una disminución del 84% en saldos finales. Para el periodo 2020 – 2021 vemos una disminución 88% en saldos iniciales un aumento del 100% en provisión para el siguiente año, en pagos tenemos una disminución 1143% llegando a una disminución de saldos finales de 492%.

Tabla 17. Análisis de saldos **PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL**

PANAMERICANA VIAL S.A. PANAVIAL					
MOVIMIENTOS DE PARTICIPACION TRABAJADORES					
	2019	2020	2021	Comparativo 2019/2020	Comparativo 2020/2021
Saldo inicial	80.000,01	13.201,00	1.589,00	83%	88%
Provisión del año	113,104	-	77.324	100%	100%
Pagos	79,913	111,612	1.387	40%	1143%
Saldo final	80033,201	13089,388	77.526	84%	492%

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

2.3.4.2. Jubilación Patronal

Solo 6 empresas presentaron movimientos por jubilación patronal cada una de ellas lo mide de manera distinta, pero se sacará un promedio de saldos iniciales y finales para determinar su variación. Para el periodo 2019-2020 los saldos iniciales en este periodo aumentaron en un 7% al igual que el saldo final en un 13% al contrario del periodo 2020-2021 los saldos iniciales disminuyen en un 13% y los saldos finales en un 3%

2.3.4.3. Desahucio

Solo tres empresas de la muestra presentan movimientos, cada una de ellas muestra una manera distinta de calcular los movimientos tomaremos los saldos iniciales y finales como referencia. En el periodo 2019-2020 el saldo inicial disminuyó en un 7% al igual que su saldo final con un 9% de disminución para el periodo 2020-2021 vuelve a decrecer el saldo inicial con un 6% y el saldo final con un 3%.

2.4. Políticas Contables

Después de revisar las políticas contables de las empresas elegidas en la muestra se puede identificar que dentro de los beneficios sociales corto plazo existen conceptos como el de la participación 15% trabajadores, que se calcula sobre la utilidad contable de acuerdo con la legislación vigente, las vacaciones del personal cuyo costo se registra sobre la base devengada y el décimo tercero y el décimo cuarto se provisionan y se pagan de acuerdo a la legislación ecuatoriana. Se pudo evidenciar que ciertas compañías no toman en cuenta a las vacaciones.

Las políticas contables nos mencionan que todos los beneficios a corto plazo son todos aquellos cuyo pago es liquidado hasta el término de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado el servicio. Se miden a su valor nominal y se reconocen en los resultados del período en el que se generan

Los beneficios a largo plazo están conformados por dos conceptos los cuales son: Jubilación patronal que señala que toda persona que cumpliera 25 años bajo relación de dependencia seguidos sin interrupciones se podría acoger a este beneficio, y en caso de desahucio en los casos de terminación de contrato, se notó que ciertas compañías dentro de su nota no revelan el monto de la provisión de desahucio a pesar de constar en sus estados financieros. Nos mencionan que los beneficios a largo plazo se rigen a las leyes laborales vigentes y se registran con cargo a los resultados integrales del año y su pasivo representa el valor presente de la obligación a la fecha del estado de situación financiera Se debe considerar que se reconocen y miden sobre la base de cálculos actuariales, estimados por un perito independiente, inscrito y calificados en la Superintendencia de Compañías y Valores aplicando el método de la unidad de crédito proyectada para

determinar el valor presente de la obligación futura. La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post- empleo, cuyo costo se determina mediante el método de la unidad de crédito proyectado, con las valoraciones actuariales que se efectuados al final de cada periodo, para lo cual se consideran ciertos parámetros en las estimaciones como parámetro futuro, tasas de mortalidad e incrementos salariales futuros determinados sobre la base de cálculos actuariales. Las tasas de descuento son utilizadas para determinar el valor presente.

2.5. Revelaciones en las notas de beneficios sociales

Se realizó el análisis de las Normas Internacionales Contables

NIC 1 párrafos 102- 103

Como nos menciona (NIC 1 , 2019)

“La primera forma de desglose es el método de la “naturaleza de los gastos”. Una entidad agrupará gastos dentro del resultado de acuerdo con su naturaleza (por ejemplo, depreciación, compras de materiales, costos de transporte, beneficios a los empleados y costos de publicidad) y no los redistribuirá atendiendo a las diferentes funciones que se desarrollan en la entidad. Este método resulta fácil de aplicar, porque no es necesario distribuir los gastos en clasificaciones funcionales. Un ejemplo de clasificación que utiliza el método de la naturaleza de los gastos es el siguiente: Ingresos de actividades ordinarias Otros ingresos Variación en los inventarios de productos terminados y en proceso Consumos de materias primas y consumibles Gastos por beneficios a los empleados Gastos por depreciación y amortización Otros gastos Total de gastos Ganancia antes de impuestos “.

De las 15 empresas tomadas como muestra las 14 cumplen con el párrafo 102 -103 de la norma mencionada.

NIC 19 párrafo 50

Como nos dice (NIC 19, 2018)

” La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes a aportar en ese periodo. En consecuencia, no se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación o

el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones se miden sobre una base sin descontar, excepto cuando no se esperen liquidar totalmente antes de doce meses tras el cierre del periodo anual sobre el que se informa en que los empleados han prestado los servicios relacionados”.

De las 15 empresas tomadas en la muestra 13 cumplen con las especificaciones de post empleo.

NIC 24 párrafo 17

Como nos da a conocer la (NIC 24, 2009)

” Una entidad revelará las remuneraciones del personal clave de la gerencia en total y para cada una de las siguientes categorías: (a) beneficios a los empleados a corto plazo; (b) (c) (d) (e) beneficios post- empleo; otros beneficios a largo plazo; beneficios por terminación; y pagos basados en acciones. Si una entidad obtiene servicios del personal clave de la gerencia de otra entidad (“entidad de gestión”), no se le requerirá que aplique los requerimientos del párrafo 17 a la compensación pagada o por pagar por la entidad de gestión a los empleados o administradores de la entidad de gestión”.

De las 15 empresas utilizadas en las en la muestra 13 cumplen con lo mencionado en la NIC 24.

En resumen, la mayoría con un porcentaje del 86% de las empresas seleccionadas cumplen con las diferentes revelaciones en su notas.

3. CONCLUSIONES

- Tal y como hemos podido observar los beneficios vigentes en el Ecuador son de dos tipos: a corto plazo que están conformados por sueldos y salarios, décimo tercero y décimo cuarto, vacaciones, afiliación al seguro social, licencia de maternidad y paternidad, fondos de reserva. Los beneficios a largo plazo o llamados post empleo son jubilación patronal y desahucio los cuales el empleador tiene acceso solo cuando cesa su trabajo.
- En el periodo 2020 – 2021 existe un mayor decrecimiento en beneficios sociales teniendo en cuenta que en este periodo las empresas se vieron afectadas por el COVID 19.
- En los años 2019- 2020 se evidencia un aumento en beneficios sociales debido a la contratación de empleados por obra cierta y contrato por obra o servicio; modalidades en las cuales no se requiere una provisión ni de desahucio, ni de jubilación patronal.
- La mayor parte de las empresas de la construcción de tamaño grande reporta dentro del estado de resultados los rubros por beneficios sociales con cargo a gastos, lo que se evidencia en su declaración del impuesto a la renta; siendo para todos los años de estudio los gastos mayores a los costos en la mayoría de empresas. Durante los años 2019 al 2021 se evidencia un promedio de 42% de rubros cargados al costo dentro de beneficios sociales y de 56% con cargo a los gastos.
- Inicialmente se tomaron en la muestra 15 empresas de las cuales solo 14 tuvieron revelaciones de beneficios sociales en sus notas a los estados financieros, de ellas solo 13 presentan las cifras correspondientes a los beneficios sociales. Se pudo analizar la muestra completa en el formulario 101, en el análisis de saldos 3 empresas revelaron los movimientos de beneficios sociales a corto plazo, 6 empresas revelaron sus movimientos de jubilación patronal y 3 por desahucio.

RECOMENDACIONES

En base a la información revelada y disponible en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros se puede evidenciar diferencias en la documentación en el caso de auditorías externas los documentos subidos son hojas en blanco o es una hoja que presenta la palabra” en *proceso*” por lo cual se recomienda al ente de control aumentar la rigurosidad en la revisión de la información que las empresas presentan ante el mismo.

Del mismo modo podemos evidenciar que la elaboración de notas a los estados financieros no está estandarizada y se dificulta el análisis de la información para las distintas empresas, se recomienda revelar la información de manera adecuada y completa para que permita un análisis de quienes acceden a esta.

Como se pudo evidenciar en el estudio, el sector de la construcción utiliza modalidades de contratación que evitan el pago de beneficios sociales a largo plazo, se recomienda evaluar el tratamiento que se le da al talento humano y de igual forma la productividad de los empleados.

4. Bibliografía

- Banco Central de Ecuador . (30 de diciembre de 2021). *Banco Central de Ecuador* .
Obtenido de Banco Central de Ecuador :
<https://www.bce.fin.ec/index.php/informacioneconomica>
- CFN. (febrero de 2022). *CFN*. Obtenido de CFN: chrome-
extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2022/fichas-sectoriales-1-trimestre/Ficha-Sectorial-Construccion.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento Humano*. En I. Chiavenato, *Gestión de talento humano* (pág. 382). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Código de Trabajo. (22 de junio de 2020). *Código de trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.
Obtenido de https://derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Galan, J. S. (27 de mayo de 2016). *Economipedia* . Obtenido de Economipedia :
<https://economipedia.com/definiciones/coste-costo.html>
- Huerta, R. C. (8 de junio de 2018). *Acuerdo ministerial Nro MDT 2018 135*. Quito , Pichincha , Ecuador .
- Instituto de Seguridad Social Ecuatoriana . (s.f.). *IESS*.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social . (22 de septiembre de 2022). *IESS*. Obtenido de IESS:
<https://www.iess.gob.ec/es/afiliacion-obligatoria#:~:text=El%20empleador%20p%C3%BAblico%20o%20privado,hecho%20como%20evasi%C3%B3n%20de%20aportes>.
- Milk, R. (1997). *MOVIMIENTO OBRERO ECUATORIANO: el desafío de la integración*. Quito: Ediciones Abya-Yala.

- Ministerio de Trabajo . (19 de junio de 2020). *Registro Oficial Suplemento 229*. Obtenido de Registro Oficial Suplemento 229: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/ModalidadesContractuales_V4.pdf?x42051
- Ministerio de Trabajo . (14 de diciembre de 2021). *Ministerio de Trabajo* . Obtenido de Ministerio de Trabajo : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/04/BoletinAnual_Final.pdf?x42051
- Ministerio del Trabajo. (14 de diciembre de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf
- NIC 1 . (20 de junio de 2019). *Deloitte*. Obtenido de Deloitte: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%201%20-%20Presentaci%C3%B3n%20de%20Estados%20Financieros.pdf>
- NIC 19. (febrero de 2018). *NIC19* . Obtenido de NIC 19 : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>
- NIC 19. (2021). *NIC 19*.
- NIC 19. (19 de noviembre de 2021). *NIC 19*. Obtenido de NIC 19: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3109224/NIC%2019.pdf?v=1652832901>
- NIC 24. (09 de noviembre de 2009). *NIC 24*. Obtenido de NIC 24 : <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2024%20-%20Informaci%C3%B3n%20a%20Revelar%20sobre%20Partes%20Relacionadas.pdf>
- Pedrosa, S. J. (19 de octubre de 2015). *Economipedia* . Obtenido de Economipedia : <https://economipedia.com/definiciones/gasto.html>

- Quiroa, M. (06 de noviembre de 2019). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:
<https://economipedia.com/definiciones/mano-de-obra.html>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (marzo de 2022). *SEPE*. Obtenido de SEPE:
<https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos/guia-contratos-introduccion/contrato-indefinido.html>
- Tabajo, C. d. (22 de junio de 2020). Artículo 4. Quito, Pichincha, Ecuador .
- Torres, G. (01 de febrero de 2019). PROCEDIMIENTOS EN LA ELABORACIÓN DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES POR PAGAR APLICANDO A LA NORMA LEGAL VIGENTE. Machala, El Oro , Ecuador : UTMACH.
- Vergara, J. R. (05 de julio de 2017). Industria de la construcción en el Ecuador. Quito, Pichincha , Ecuador .

