

**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA - CPA**

TEMA

**PROVISIONES PARA JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO Y
SU INCIDENCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS**

TUTORA

MCA. RAMÍREZ YÉPEZ PAULA DOLORES

AUTORES

**ORTIZ SEGURA GISELLA ANDREA
TACURI COELLO ANDREA PAOLA**

**GUAYAQUIL
2018**



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Provisiones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros	
AUTOR/ES: Ortiz Segura Gisella Andrea Tacuri Coello Andrea Paola	REVISORES: MCA. Paula Dolores Ramírez Yépez
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Roca fuerte De Guayaquil	Grado obtenido: Contadora Pública Autorizada
FACULTAD: ADMINISTRACIÓN	CARRERA: CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
FECHA DE PUBLICACIÓN:	N. DE PAGES: 84
ÁREAS TEMÁTICAS: Educación Comercial y Administración	
PALABRAS CLAVE: Economía de la empresa, trabajador, desempleados, jubilación.	
RESUMEN: <p>El presente proyecto se encuentra enfocado en la provisiones para jubilación patronal y desahucio, mismos que corresponden a beneficios post empleo para los trabajadores, esto para determinar cómo inciden en los estados financieros, específicamente en los de la empresa Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A en donde se evidencia la no provisión de estos a pesar de constituirse en una obligación para toda compañía en territorio ecuatoriano. En base a la revisión inicial se pudo conocer que la entidad no se ha enfocado en la provisión por jubilación, a pesar ser una exigencia normativa, al no contar con trabajadores que alcancen los 10 años de labores, sin embargo existen colaboradores que están próximos a cumplir ese periodo de servicios, volviéndose estos fondos deducibles del impuesto a la renta. Dicho esto se realizó la recolección de datos para conocer las motivantes respecto a la no realización de esta provisión,</p>	

conociéndose que si bien no se han gestionado estos desembolsos, la empresa cuenta con los recursos suficientes para hacer frente a este pasivo. Esto se pudo constatar con la revisión de su situación financiera, donde se muestran altos niveles de liquidez, por otro lado muestra valores pendientes de pago por \$ 181.467,57 respecto a beneficios a trabajadores, recomendándose que sean cubiertos para evitar problemas con entes reguladores, considerándose que dicho monto en comparación al efectivo y equivalentes de efectivo representa un 7,25%, teniendo en cuenta que asciende a \$ 2.501.286,48.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:
---	-----------------------------

DIRECCIÓN URL (tesis en la web):

ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
---------------------	---	------------------------------------

CONTACTO CON AUTORES/ES:	Teléfono:	E-mail:
Ortiz Segura Gisella Andrea	0987220960	Gisellita_rild@hotmail.com
Tacuri Coello Andrea Paola	0996109094	Andreatacuri2893@gmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	<p>Msc. Rafael Iturralde Solórzano, Decano</p> <p>Teléfono: 259 6500 ext. 201, DECANATO</p> <p>E-mail: riturraldes@ulvr.edu.ec</p> <p>Nombre: Ab. Byron López Carriel</p> <p>Teléfono: 2596500 ext. 271</p> <p>E-mail: blopezc@ulvr.edu.ec</p>
------------------------------------	--

CERTIFICADO DE SIMILITUDES

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: PARA URKUND tacuri.docx (D40419496)
Submitted: 6/27/2018 10:46:00 PM
Submitted By: pramirezy@ulvr.edu.ec
Significance: 2 %

Sources included in the report:

BUESTÁN TOMALÁ - APLICACIÓN DE NIIF PARA PYMES BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN EL
CONSORCIO INMOBILIARIO VELASCO S.A..docx (D28244350)
FINAL TESIS A SANCHEZ final 20092016.docx (D22019130)
Tesis v 1.4 27-11-2016 urk.docx (D24127496)
BUESTÁN TOMALÁ - DESARROLLO PROCEDIMIENTOS BENEFICIOS A EMPLEADOS (NIC 19), PARA
CONSTRUCTORA INMOBILIARIO VELASCO S.pdf (D30581116)
Tesis v 1.4 27-11-2016 urk.docx (D24093144)
Tesis NIC 19 UCSG (1).doc (D11395657)
Tesis provision jubilacion patronal y bonificacion por desahucio.docx (D40156155)
[http://construdipro.com/descargas/SEGUNDA-EMISION-DE-OBLIGACIONES-
CONSTRUDIPRO.pdf](http://construdipro.com/descargas/SEGUNDA-EMISION-DE-OBLIGACIONES-CONSTRUDIPRO.pdf)

Instances where selected sources appear:

12

Firma: _____

MCA. RAMÍREZ YÉPEZ PAULA DOLORES

C.I. # 0909493835

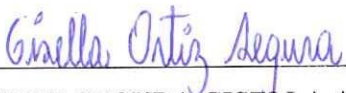
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

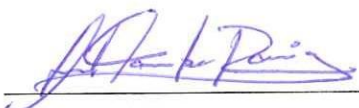
Las estudiantes egresadas ORTIZ SEGURA GISELLA ANDREA Y TACURI COELLO ANDREA PAOLA declaramos bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a las suscritas y nos responsabilizamos con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos nuestros derechos patrimoniales y de titularidad a la UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL, según lo establece la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar PROVISIONES PARA JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO Y SU INCIDENCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.

Autoras:

Firma: 
SRTA. ORTIZ SEGURA GISELLA ANDREA
C.I. 092679774-7

Firma: 
SRA. TACURI COELLO ANDREA PAOLA
C.I. 092179070-5

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Proyecto de Investigación PROVISIONES PARA JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO Y SU INCIDENCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS, designada por el Consejo Directivo de la Facultad de Administración de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: "PROVISIONES PARA JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO Y SU INCIDENCIA EN LOS ESTADOS FINANCIEROS", presentado por las estudiantes **ORTIZ SEGURA GISELLA ANDREA** y **TACURI COELLO ANDREA PAOLA** como requisito previo a la aprobación de la investigación para optar al Título de INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA- CPA, encontrándose aptas para su sustentación

Firma: _____

MCA. RAMÍREZ YÉPEZ PAULA DOLORES
C.I. 0909493835

AGRADECIMIENTO

Como prioridad absoluta agradezco a Dios todopoderoso por las bendiciones de cada día, la salud, la fortaleza y sabiduría para la finalización de este proyecto.

A mi madre, mi hermano quienes han sido parte fundamental, con su apoyo constante, sus palabras y consejos que me motivaron a seguir siempre adelante.

A mi Tutora la MCA. Paula Ramírez quien ha sido un maravilloso ser humano, quien me compartió su inteligencia y experiencia para el desarrollo de la tesis. A su vez a cada uno de los profesores de esta prestigiosa Institución que día a día me brindaron sus conocimientos y me han ayudado a desarrollarme de manera óptima en mi carrera profesional.

Y por último agradecer a todas las personas que de alguna manera u otra estuvieron presentes en este largo proceso para la obtención de mi título profesional.

Gisella Andrea Ortiz Segura

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme dado la fortaleza, sabiduría, tenacidad y los recursos para llegar a cumplir mi sueño de ser profesional.

A mis padres, abuelos, hermana, y tíos en especial a mi mami Ma. Dolores Coello. y Teresa Robalino R. y a mi papi Hugo Coello J. por haber sido quienes me motivaron y dieron las fuerzas desde el inicio de este trayecto, a mis amigas que encontré en las aulas y fueron de gran apoyo en cada etapa estudiantil y personal Carla M. Verónica H. Gisella O., y a mi amado esposo Jeferson Ramírez por ser quien me ayudara y levantara en los momentos más difíciles.

A la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil por brindarme la oportunidad de ser parte de esta bella familia, que con los mejores docentes ayudaron a mi crecimiento profesional y personal.

A mi tutora MCA. Paula Ramírez Yopez por brindarme sus conocimientos y ser mi guía en este proyecto investigativo la cual me permitió concluir la presente tesis.

También a cada profesor que durante mi tiempo de estudios me mostraron su apoyo, las enseñanzas del día a día que me han servido en mi crecimiento laboral y me han ayudado a llegar a donde actualmente me encuentro.

Y cabe mencionar a cada una de las personas que me aportaron su granito de arena para motivarme a realizar mi sueño de obtener este título profesional.

Andrea Paola Tacuri Coello

DEDICATORÍA

Este trabajo lo quiero dedicar a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo siempre, por iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía a lo largo de mi vida estudiantil.

Hago extensiva mi dedicatoria a mi madre María Segura, por ser ese ángel de Dios en la tierra que me cuida y apoya en cada momento de mi vida, especialmente en mi crecimiento profesional.

De igual manera a todos mis verdaderos amigos que estuvieron y están conmigo alentándome a seguir adelante, y sé que disfrutarán de manera sincera este proyecto.

Gisella Andrea Ortiz Segura

DEDICATORÍA

Este proyecto de investigación quiero dedicarlo en primer lugar a Dios, quien me cuidó y permitió llegar a donde estoy.

A mi madre que estuvo noche a noche esperando que llegue con bien a casa en estos años de estudio, a mis abuelos, padre y tíos por su apoyo y preocupación.

A mi esposo por estar conmigo en todo momento y ayudarme a ser mejor persona cada día.

A mis profesores y amigos que durante todo este tiempo vivieron junto a mí esta etapa única.

Andrea Paola Tacuri Coello

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	0
CERTIFICADO DE SIMILITUDES.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES...iv	
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	v
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORÍA	viii
DEDICATORÍA	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICES DE FIGURAS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.1. Tema de investigación	2
1.2. Planteamiento del problema	2
1.3. Formulación del problema	4
1.4. Sistematización del problema.....	4
1.5. Objetivo general	5
1.6. Objetivos específicos	5
1.7. Justificación.....	5
1.8. Delimitación de la investigación	6
1.9. Ideas a defender	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Marco teórico.....	7
2.1.1. Antecedentes.	7
2.2. Bases teóricas	9

2.3.	Marco conceptual.....	12
2.3.1.	Los beneficios laborales.....	12
2.3.2.	Jubilación laboral.....	13
2.3.3.	Las provisiones por beneficios post-empleo.....	13
2.3.4.	Estados financieros.....	14
2.3.5.	Estado de situación financiera.....	15
2.3.6.	Activo, pasivo y patrimonio.....	16
2.3.7.	Estado de resultados integrales.....	17
2.3.8.	Gastos en la entidad.....	18
2.3.9.	Provisión contable.....	19
2.3.10.	Trabajador.....	19
2.3.11.	Empleador.....	19
2.3.12.	Contrato laboral.....	20
2.3.13.	Desahucio.....	20
2.3.14.	Empresa.....	20
2.3.15.	Departamento de talento humano.....	21
2.3.16.	Libros contables.....	21
2.4.	Marco legal.....	21
2.4.1.	La Constitución de República.....	21
2.4.2.	Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.....	22
2.4.3.	Código del Trabajo.....	23
2.4.4.	NIC 19.....	28
CAPÍTULO III		30
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		30
3.1	Metodología.....	30
3.2	Tipo de investigación.....	30
3.3	Enfoque de la investigación	31
3.4	Técnicas de investigación.....	31
3.5	Población y muestra.....	32
3.6	Análisis de los resultados.....	32
3.6.1	Análisis cualitativo – entrevistas.....	32

3.6.2	Análisis de los estados financieros.	44
3.6.3	Base científica para la determinación de los cálculos actuariales.	50
CAPÍTULO IV		54
INFORME FINAL.....		54
4.1.	Datos generales.....	54
4.2.	Antecedentes.....	54
4.3.	Bases teóricas	54
4.4.	Informe técnico y resultados actuariales	55
4.5.	Conclusiones del informe técnico y resultados actuariales	56
4.6.	Resultados de la recolección de campo.....	57
4.7.	Aporte práctico o propuesta a realizarse.	57
CONCLUSIONES		59
RECOMENDACIONES		61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		62
ANEXOS.....		67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estado de Situación Financiera, distribución, participación y evolución entre años 2016 y 2017.	45
Tabla 2. Estado de resultados integrales, distribución, participación y evolución entre años 2016 y 2017.	46
Tabla 3. Extracto del Estado de Situación Financiera– Pasivo Corriente – Obligaciones Corrientes – Beneficios de Ley a Empleados, su composición detallada.	49
Tabla 4. Tabla resumen de cálculos actuariales aplicados a la compañía CONSTRUDIPRO S.A.	56
Tabla 5. Propuesta de provisión de valores – Beneficios de Ley a Empleados.	58

ÍNDICES DE FIGURAS

Figura 1. Detalle de la empresa en la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros.....	7
Figura 2. Diseño de la propuesta de metas por alcanzar.....	12
Figura 3. Plazos de pago para la declaración del impuesto a la renta, tomado del Servicio de Rentas Internas (2017).....	22
Figura 4. Solicitud para el cálculo de la jubilación patronal, tomado del Ministerio del Trabajo Ecuatoriano (2016).....	25

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Modelo de entrevista a personal administrativo	67
Anexo 2. Modelo de entrevista a Experto en materia laboral y beneficios post empleo	68

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto estuvo direccionado al estudio de la jubilación patronal y el desahucio, teniendo en cuenta que ambos se constituyen en beneficios post empleo para el trabajador. Tras el estudio se busca determinar cómo inciden en los estados financieros, trabajándose con la empresa Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A. Se desarrolló la investigación bajo el siguiente esquema:

En el capítulo 1 se aborda el problema, explicándose las razones que motivan a la realización de este proyecto, indicándose que en el país se han adoptado normas internacionales para la presentación de la información financiera, en donde consta la provisión de la jubilación patronal y desahucio. Cabe señalar que la misma no se ha cumplido a cabalidad al momento de desarrollar los estados financieros.

En el capítulo 2 se trabaja el marco teórico, definiendo en este apartado aspectos del proyecto para facilitar la comprensión del problema desde la perspectiva de otros autores, incluyendo las leyes relacionadas al tema desarrollado.

El capítulo 3 comprende la metodología de la investigación en donde se explica de qué forma se recolectó la información. Como método se establece el descriptivo y el analítico, como tipo de investigación el documental y de campo, como enfoque está el cualitativo y como técnica la entrevista, incluyendo la revisión documental. Ese capítulo se cierra con el resumen de los hallazgos y el análisis financiero de la compañía.

El Capítulo 4 se denomina "informe técnico" donde se presenta un resumen de los cálculos actuariales de la compañía respecto a las obligaciones laborales de la empresa, detallándose que existe un monto adeudado a los trabajadores por beneficios que ascienden a \$ 181.467,57 por jubilación y desahucio, finalizando con las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Tema de investigación

Provisiones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros.

1.2. Planteamiento del problema

Una provisión debe reconocerse cuando las compañías poseen una obligación. La misma puede ser legal o implícita, originada por un evento pasado y donde existe una probabilidad de desprenderse de recursos para asumirlas, realizando una estimación fiable para dicho fin (Holcim, 2016). Entre esas provisiones están las realizadas por jubilación patronal y desahucio a trabajadores.

En América Latina, los principales aportes en ambos beneficios surgieron desde el año de 1981 donde un grupo de 10 países pertenecientes a la región iniciaron la realización de reformas estructurales a leyes que regulaban la jubilación patronal y el desahucio, permitiendo una gestión más eficiente e incluyendo condiciones para adquirirlos donde figuraban la edad y el periodo laboral. Estas reformas incluían el cálculo a manejarse y la bonificación-

Entre los países que adoptaron dichos cambios en su cuerpo legal está Chile como el pionero en el año 1981, Perú en el año de 1992, seguido Colombia, Argentina, Uruguay, México, El Salvador, República Dominicana, Nicaragua y en el último puesto Ecuador quien realizó dichas modificaciones al año 2001 (Oficina Internacional de Trabajo OIT, 2006).

La jubilación patronal hace referencia al monto que el empleador deberá pagar a sus trabajadores. En la normativa ecuatoriana se incluyen como condiciones la prestación de sus servicios por 25 años o más sin interrupción, valor que será calculado de la suma correspondiente al 5% de la remuneración promedio anual recibida en los últimos cinco años de trabajo y luego multiplicada por los años de servicios, tratamiento que se encuentra en el artículo 216 del Código de Trabajo Ecuatoriano (Asamblea Nacional, 2015). Como puede observarse, el monto depende del sueldo y periodo laboral.

En el código mencionado, también se encuentra el tratamiento para el desahucio. En el artículo 184 se establece que esta bonificación es percibida por el trabajador y que

corresponde al 25% de su última remuneración multiplicada por cada año de servicios prestados (Asamblea Nacional, 2015). Su cálculo también depende del sueldo y periodo laboral.

De acuerdo a Actuaría Consultores Ltda. (2016) en el Ecuador la jubilación patronal fue introducida en el año de 1938 para aquellos trabajadores que accedían a los beneficios de la Caja del Seguro, siendo su aporte más significativo al año 2001 cuando se emitió la Ley de Seguridad Social.

Se debe considerar que según un informe emitido por el Ministerio de Inclusión Económica y Social MIES (2012) en Ecuador el 25% de la población adulta mayor accede a una jubilación, representando hasta el año 2012 un total de 536.185 beneficiarios. Respecto al desahucio labora, no existen datos específicos.

Desde la introducción de la jubilación las organizaciones han tenido un impacto importante en su economía, debiendo realizar provisiones según las normas internaciones para evitar la no cobertura de estos desembolsos. La norma internacional que muestra lo referente a estos beneficios es la NIC 19, denominando a la jubilación y al desahucio como “beneficios post empleo” (IASB International Accounting Standards Committee, 2013). Esta NIC tiene como objetivo establecer su tratamiento contable y la información a revelar, añadiendo que deberán reconocerse como pasivos al pagarse en un futuro y como gasto cuando se entrega el beneficio económico.

Tomando como base esta norma, los beneficios post empleo se generan por el retiro del trabajador en su puesto. Cabe mencionar que a causa de la globalización, las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) han sido adoptadas por distintos países entre ellos Ecuador. Desde el año 2009 su aplicación es obligatoria en territorio ecuatoriano, debiendo todas las empresas presentar la provisión de beneficios post empleos en sus estados financieros para una total transparencia y razonabilidad de la situación del negocio (Superintendencia de Compañías, 2008).

En la práctica, el realizar una provisión por jubilación en trabajadores que no cumplen los 10 años resulta poco operativo, esto al separar recursos que puede emplearse para inversión y que no son deducibles para el cálculo del impuesto a la renta de acuerdo al Servicio de Rentas Internas (SRI, 2017). Sin embargo, en base a las normas contables es una obligación su cálculo para todo el talento humano aun cuando no sean deducibles.

Una de las empresas que opera en el país es la “Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A” ubicada en la ciudad de Guayaquil, cuyo director es el arquitecto Hernán Molina, dedicándose desde sus inicios al desarrollo y ejecución de obras tales como viviendas, complejos habitacionales, comerciales, deportivos, educacionales, galpones industriales, fábricas y edificios (CONSTRUDIPRO S.A, 2005).

Los directivos de esta entidad están interesados en adoptar metodologías con la finalidad de apoyar y analizar las actividades de la empresa; orientadas hacia los beneficios de los colaboradores considerando la importancia en su determinación al representar una salida de efectivo fuerte dependiendo los años de servicio de cada empleado. Sin embargo, la empresa no ha realizado la respectiva provisión por jubilación patronal, la cual es obligatoria para asegurar el cumplimiento de la NIC 19 y lo dispuesto por el Estado ecuatoriano en su normativa.

En base a lo indicado se pretende analizar la correcta contabilización de dichas provisiones y su incidencia en los estados financieros. Cabe señalar que la entidad cuenta principalmente con trabajadores que bordean el año de funciones en el área operativa, a diferencia del área administrativa donde existen individuos próximos a desempeñar 10 años de servicios, volviendo más exigible su cálculo para cumplir la normativa vigente y asegurar el pago de futuros desembolsos que podrían reducir la disponibilidad de efectivo a largo plazo.

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera inciden las provisiones por jubilación patronal y desahucio en los estados financieros de la empresa CONSTRUDIPRO S.A?

1.4. Sistematización del problema

- ¿Cuáles son los parámetros que establecen las normas y leyes vigentes respecto a la jubilación patronal y desahucio, incluyendo la provisión de dichos valores?
- ¿Cómo se encuentra actualmente la empresa respecto a la jubilación patronal y desahucio de sus trabajadores?
- ¿De qué manera debe calcularse la provisión por jubilación patronal en la empresa?

1.5. Objetivo general

Evaluar la incidencia de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en los estados financieros de la empresa CONSTRUDIPRO S.A

1.6. Objetivos específicos

- Determinar los parámetros que establecen las normas y leyes vigentes respecto a la jubilación patronal y desahucio, incluyendo su provisión.
- Conocer el estado actual de la empresa respecto a la jubilación patronal y desahucio de sus trabajadores.
- Analizar la forma en la que debe calcularse la provisión por jubilación patronal en la empresa.

1.7. Justificación

Tomando como base a la legislación ecuatoriana, específicamente el Código del Trabajo, el pago de la jubilación patronal y el desahucio son obligatorios para toda empresa siempre que el trabajador cumpla con las condiciones para recibir el mismo. Sin embargo, también es de conocimiento que dicho pago representa un gasto para las empresas que impactará en su liquidez dentro de un determinado periodo.

Así mismo, en la NIC 19 se establece el tratamiento y la información que las entidades deben revelar respecto a estos beneficios, denominándose al desahucio y la jubilación patronal como beneficios post empleo (IASB International Accounting Standards Committee, 2013). Aquí se indica que desde la contratación del trabajador, toda empresa adquiere una obligación legal e implícita de realizar esos pagos en un futuro, por ende la provisión se vuelve una necesidad para asegurar su cumplimiento.

La provisión permite garantizar, además del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, la disponibilidad de fondos para evitar afectaciones en la operatividad del negocio una vez cumplidas las condiciones para su reconocimiento como un gasto. Hasta eso, las empresas deben provisionar los desembolsos por concepto de estos beneficios en sus estados financieros, tomando como referencia aspectos como la rotación del personal, tasas de descuento, los años de labores, la cantidad de trabajadores, los sueldos pagados, entre otros.

El provisionar estos valores facilitará que la empresa pueda asumir las obligaciones mencionadas sin incumplir con normas internacionales como la NIC 19 adoptada por el Estado ecuatoriano, mientras continúa su funcionamiento normal. Sin embargo, hay que considerar que la empresa CONSTRUDIPRO S.A no ha realizado las provisiones para el pago de la jubilación patronal, enfocándose este estudio en su cálculo y la incidencia en los estados financieros al realizar dicha provisión.

1.8. Delimitación de la investigación

Empresa: CONSTRUDIPRO S.A

Ciudad: Guayaquil

Dirección: Cdla. Bahía Norte Edificio Sky Building piso 6 ofic. 612.

Campo: Contable

Área: Contable – Tributaria

Tema: Provisiones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros.

Periodo: 2017

1.9. Ideas a defender

El cálculo de las provisiones por jubilación patronal y desahucio, según lo indica la normativa que rige en el Estado ecuatoriano, permitirá que la empresa CONSTRUDIPRO S.A cumpla con sus obligaciones frente al talento humano sin generar un impacto negativo en las operaciones diarias.

Una correcta provisión de los beneficios al personal asegurará la disponibilidad de los fondos cuando se produzca la necesidad del pago, además de evitarse sanciones provenientes de instituciones estatales. Debe añadirse que estos valores son considerados como una salida de efectivo en el futuro, es decir un pasivo a largo plazo.

El proyecto propuesto busca aportar a la empresa CONSTRUDIPRO S.A en el cálculo de la provisión de beneficios post empleo, ayudando a la presentación razonable de sus estados financieros mientras se ajustan a la normativa vigente y proyectan el compromiso hacia quienes conforman su talento humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco teórico

2.1.1. Antecedentes.

2.1.1.1. Antecedentes de la empresa.

Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A., se dio a conocer a la sociedad el 6 de Abril del 2005 con el objeto social de realizar diseños, planificación, supervisión, fiscalización, construcción y arrendamiento de toda clase de obras arquitectónicas y urbanísticas. Sin embargo, su fuerte se basa en la construcción de carreteras, calles y otras vías para vehículos y peatones. Fue fundada por el Arq. Luis Manuel Valero Brando gracias a sus conocimientos, esfuerzo y perseverancia.

The screenshot displays the 'Información General de la Compañía' form on the website of the Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. The form is divided into several sections: 'Información General', 'Ubicación', 'Contactos', 'Información Adicional', and 'Actividad Económica'. The 'Información General' section contains fields for Expediente (118956), Fecha de Constitución (2005-04-06), Tipo Compañía (ANONIMA), Nombre Comercial, Nacionalidad (ECUADOR), Oficina de Control (GUAYAQUIL), Ruc (0992401923001), Plazo Social (2085-04-06), and Situación Legal (ACTIVA). The 'Ubicación' section includes fields for Provincia (GUAYAS), Cantón (GUAYAQUIL), Ciudad (GUAYAQUIL), Parroquia (GUAYAQUIL), Calle (CALLE UNICA), Numero (SOLAR 1), Intersección (MZ. 57), Ciudadela (CDLA. BAHÍA NORTE), Conjunto, Edificio/Centro Comercial (EDIF SKY BUILDING PISO 6), Barrio, Km, Camino, Piso (612), Bloque, and Referencia Ubicación (A LADO DEL HOTEL HOLIDAY INN). The 'Actividad Económica' section shows the Objeto Social as 'Diseño, planificación, supervisión, fiscalización, construcción y arrendamiento de toda clase de obras arquitectónicas y urbanísticas', Ciu Actividad Nivel 2 (F42) with Descripción 'OBRAS DE INGENIERÍA CIVIL', and Ciu Operación Principal (F4210.11) with Descripción 'CONSTRUCCIÓN DE CARRETERAS, CALLES, CARRETERAS, Y OTRAS VÍAS PARA VE'.

Figura 1. Detalle de la empresa en la Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros.

La constructora ha podido ejecutar obras de gran densidad como la realización de un conjunto de viviendas y edificios de uso habitacional en la península de Santa Elena, Salinas, Punta Baraúnda y Punta Blanca con el fin de proporcionar un lugar seguro y estable a la sociedad. Su visión es llegar a ser reconocida como una de las empresas

potentes en la rama de la construcción en base a su excelente trabajo y planificación, otorgando servicios de primera e incursionando incluso en el mercado internacional.

CONSTRUDIPRO se ha encargado de realizar la construcción de una gran parte de las obras urbanas más importantes en el país, permitiendo embellecer y ayudar al desarrollo local. En esta entidad se trabajan en proyectos tanto públicos como privados y se caracteriza por brindar un trato excepcional al cliente y responsabilidad en la entrega de obras dentro de los tiempos acordados.

2.1.1.2. Antecedentes referenciales.

El estudio realizado por Nugra y Tigre (2012) sobre el tema “Provisión por jubilación, desahucio y despido intempestivo para la empresa distribuidora Galindo Romo Cía. Ltda. Asociado Pronaca C.A” tuvo como objetivo la determinación de los costos que posee la empresa por la jubilación patronal, desahucio o por cualquier tipo de despido. En esta investigación se destaca la importancia de que cada empresa trabaje en la planificación de costos teniendo un sustento para sus empleados después de la desvinculación laboral.

Si no se posee una planificación sobre los costos a incurrir después del despido se pueden crear graves problemas económicos al momento de realizar los pagos, por ende tiende a bajar la estabilidad económica y no existe un respaldo para seguir remunerando a los trabajadores activos en la empresa, fomentando la idea del despido que a su vez traería más problemáticas.

Como recomendación para poder dar cumplimiento a las disposiciones ejercidas por el Código de Trabajo se propuso a la distribuidora Galindo Romo contratar servicios actuariales para respaldar la planificación que se realiza y así responder a los pagos por desahucio, despidos o jubilaciones patronales. Esto ya que actualmente las leyes que amparan al empleado obligan a que las empresas provisionen valores.

El proyecto realizado por Heras (2017) denominado “Procesos contables de las provisiones y amortizaciones y su relación en el estado de resultados integrales de la Compañía Shoes Alvarito S.A.” tuvo como objetivo evaluar los procesos contables respecto a las provisiones y la relación que tienen con las operaciones de la empresa en mención. La problemática común que existe en las empresas del siglo 21 es su débil circuito contable y con esto pierden la razonabilidad financiera, trayendo como consecuencia el decline de las ventas.

La empresa Shoes Alvarito busca un crecimiento en sus ventas y mejoramiento en la calidad, tanto del producto como del servicio al cliente. Se menciona que las estrategias aplicadas por la competencia generan una amenaza al emplear precios de venta bajos, calidad favorable, ofertas que enganchan al público, entre otras. Las provisiones que pueda realizar la empresa nacen como una reserva para poder cubrir gastos inesperados que a futuro puedan afectar su operatividad.

Para mantener una aplicación correcta sobre las provisiones en la empresa Shoes Alvarito S.A los autores plantean como propuesta la realización de cambios en las políticas contables, siendo el programar capacitaciones o seminarios constantes al personal administrativo de talento humano encargado de calcular los beneficios, contratar los servicios de un profesional contable tributario para la revisión de la información contable, emplear un actuario para efectuar el cálculo respectivo a la jubilación o despido, reduciendo con ello riesgos y evitando futuros problemas económicos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1.1. El gasto que representa la jubilación patronal y el desahucio.

El estudio realizado por Marin (2016) sobre el análisis comparativo en el marco de la jubilación patronal y desahucio de dos empresas del sector automotriz en el Ecuador tuvo como enfoque revisar la nómina de los trabajadores que laboran en cada una de las empresas para saber si poseen los recursos para asumir estos beneficios post empleo. En Ecuador, su pago es obligatorio pero representan una salida de efectivo para las empresas, mismos que en lugar de ser invertidos, deben utilizarse para hacer frente a dicha obligación. Tomando como referencia este estudio, la primera compañía con 36 empleados con más de 8 años arrojó que 3 de ellos podrían jubilarse dentro de cinco años.

Es decir que esta empresa deberá asumir en un futuro inmediato el pago de los valores por jubilación, mientras que los 28 trabajadores restantes representan una salida fuerte de recursos si se aplica el desahucio, esto por efecto de su trayectoria. En la segunda compañía analizada por los autores del estudio referenciado son un total de 573 trabajadores con más de 12 años, de los cuales 140 tendrán la oportunidad de jubilarse dentro de cinco años. Con ello, dentro de la compañía número 2, existirá una mayor salida de recursos, volviéndose un riesgo en su liquidez si los valores no se encuentran provisionados en sus estados financieros.

Estos autores realizaron un análisis de la liquidez de las compañías para determinar si estas empresas están en la capacidad de hacer frente a sus obligaciones probables, demostrando que necesitarán de financiamiento o inyección de capital para poder responder a las obligaciones de pago de jubilación.

Al no existir ninguna provisión por estos valores, según lo indican los autores citados, el asumir completamente el pago generará endeudamiento por parte de las compañías, impactando en su liquidez y reduciendo su productividad. Este es un problema que en su momento podría afectar gravemente la liquidez de la empresa CONSTRUDIPRO, misma que no cuenta con trabajadores cercanos a jubilarse pero existen grupos cercanos a cumplir los 10 años de funciones.

Por ello, además de determinar el valor a provisionarse, también debería realizarse un análisis de la liquidez para medir cómo este respaldo influirá en la liquidez de la empresa. La autora citada indica que el Código de Trabajo establece que una empresa deberá cancelar la jubilación a su empleado de manera obligatoria si ha cumplido 25 años desempeñando su puesto en forma ininterrumpida. De esta forma se justifica la importancia de provisionar esta obligación, misma que además de ser exigible representará una salida fuerte de recursos.

2.2.1.2. La provisión contable de la jubilación patronal y el desahucio.

El estudio realizado por Poma (2016) se enfocó en la fundamentación tributaria, laboral y contable de la jubilación patronal y bonificación por desahucio al año 2012, buscando profundizar los temas relacionados con estos beneficios post empleo. La autora indica que la jubilación es un derecho que todo trabajador posee una vez cumplido los 25 años laborables, por la cual recibirá una remuneración mensual para solventarse en su vejez, mientras que el desahucio se paga cuando un empleado deja de laborar en la empresa.

Se basa el estudio en la importancia de que, tanto el empleador como los empleados, posean conocimientos sobre el pago de las obligaciones futuras permitiendo que la empresa no sacrifique su productividad para asumir estos valores y que los empleados exijan el pago. De esta forma, es vital que se provisionen dichos valores. Se concluye que las leyes que amparan estos temas son indispensables debido a que gracias a ellas se conoce cómo deberá calcularse la jubilación laboral y desahucio de un trabajador, tomándose como base para su contabilización y registro, evitando así errores.

Martínez (2016) aborda el tema de la jubilación patronal y su incidencia en la liquidez de una entidad, siendo la estación de Servicios Sánchez del cantón Baños de

Agua Santa dedicada a la comercialización de combustible. El objeto de estudio es conocer si este establecimiento cuenta con los recursos suficientes para poder cubrir con los gastos de jubilación patronal a sus empleados una vez alcanzados los parámetros de edad para prestar sus servicios como lo estipula la ley.

La autora indica que la jubilación patronal va más allá que ofrecer una pensión a sus ex empleados sino que implica una obligación, la calidad de pago en cuanto a los plazos y la satisfacción tanto del beneficiario como la empresa que otorga esta jubilación. Cabe recalcar que es necesario poseer una cuenta de provisión para ejecutar de una forma estratégica y ordenada la liquidación de sus trabajadores sin traerle un déficit o problema al estado financiero de la empresa.

De esta forma CONSTRUDIPRO debe considerar dentro de sus estados financieros una cuenta donde se provisionen estos valores, reduciendo el riesgo por la falta de liquidez que le generaría el asumir totalmente con esta obligación sin ningún tipo de respaldo, teniendo en cuenta que según la autora posee dos variables la jubilación:

- El cumplimiento de las condiciones por parte del trabajador para acceder a este beneficio.
- La liquidez de la empresa que se verá reducida una vez realice el pago.

Al no existir la provisión para la jubilación, se producen varias consecuencias que pueden llevar al bajo rendimiento económico de una entidad, ya sea la referenciada por la autora o CONSTRUDIPRO, atravesando esta última un problema no inmediato si se comparan ambos casos:

- Incumplimiento del Código de Trabajo.
- Incumplimiento de los pagos de la jubilación patronal.
- Una variación constante en la liquidez del establecimiento.
- Problemáticas entre el empleado – empleador.
- Los estados financieros no reflejan la realidad de la empresa y presentan errores, lo cual puede influir en la toma de decisiones.

Una de las causas que puede llevar a la no provisión de estos valores es el desconocimiento de la administración; sin embargo, es una debilidad que puede costar

un mes de pérdidas en los estados financieros como es el caso del estudio citado. En base a estos problemas, se propusieron las siguientes acciones:

Perspectiva	Objetivo	Indicador	Metas	Responsable	Cronograma			
					2016			
					1 Trimestre	2 Trimestre	3 Trimestre	4 Trimestre
Aprendizaje.- Análisis de los Estados Financieros.	Determinar la posición económica de la empresa	Total activos/ Total pasivos	Provisionar los valores a ser cancelados en un futuro al empleado que se jubile patronalmente.	Administrador				
Aprendizaje.- Cálculos de provisión.	Determinar la cuantía a ser provisionada.	Flujo de caja	Cubrir oportunamente obligaciones patronales contraídas.	Administrador/ Contador				
Aplicación de la cuenta de Provisión	Contar con una Provisión	Catálogo de cuentas	Provisionar gastos imprevistos	Administrador/ Contador				
Comunicativa.- Aplicación	Motivar el espíritu de trabajo en los empleados.	Encuesta de satisfacción.	Incrementar el nivel de desempeño laboral.	Administrador/ Empleados				
Medición y Evaluación	Evaluación periódica y seguimiento.	N. de actividades realizadas/N de actividades propuestas	Cumplimiento de un 80% de lo planificado.	Administrador				

Figura 2. Diseño de la propuesta de metas por alcanzar.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Los beneficios laborales.

Los beneficios laborales son una herramienta que tiene como finalidad incentivar al trabajador para un desenvolvimiento pulcro en la empresa. De acuerdo a Herrera (2012) algunos administradores lo saben y por ello, a más de proporcionar los beneficios que tienen que recibir por ley sus empleados, les otorgan más beneficios con el único objetivo motivarlos y recibir el 100% de su capacidad. Cabe destacar que en el caso de la empresa estudiada, la misma proporciona a sus trabajadores tan solo los beneficios que por ley le corresponden.

Al hablar de beneficios otorgados adicionalmente a los legales se pueden mencionar: Bonos de alimentación y de educación, incentivo por lograr metas de trabajo, cursos de capacitación que ayuden a expandir sus conocimientos, fondos de ahorro, entre otros. A su vez, de acuerdo al IASB (2005) existen también los beneficios post empleo que son retribuciones o remuneraciones monetarias que una empresa otorga a los empleados por la terminación de su período de contratación. En este caso, la empresa CONSTRUDIPRO los otorga a los empleados; sin embargo, no ha realizado la debida provisión exigible para cubrir con estas obligaciones.

Estas retribuciones comprenden: Indemnización por cese de contrato, prestaciones a largo plazo, prestaciones post-empleo y las retribuciones normales tales como el sueldo, beneficios, permisos remunerados, entre otros.

2.3.2. Jubilación laboral.

La jubilación laboral se produce cuando un trabajador ha alcanzado un tiempo límite en la empresa. De acuerdo a Aguilera, Acosta y Pozos (2015) es una acción donde una persona activa que ejerce su profesión para una empresa deja de laborar por distintas razones, ya sea por la edad, problemas físicos, legales o motivos personales. Se debe indicar que la empresa CONSTRUDIPRO aún no cuenta con personal que amerite el pago de una jubilación pero se exige la provisión de estos valores, misma que no ha sido realizada.

Estos autores indican que la jubilación laboral puede adelantarse por diversos factores, siendo uno de ellos el envejecimiento, pasando a no ser aptos para el cargo de trabajo que venían desarrollando. Con el envejecimiento se reduce la capacidad operativa del trabajador y su memoria, ya sea por problemas neuronales, sistema nervioso, entre otras.

2.3.3. Las provisiones por beneficios post-empleo.

Un trabajador dentro de una empresa puede acceder a la jubilación o al pago por desahucio pero todo dependerá de las condiciones bajo las cuales deja de laborar en la entidad. Moragas (2012) indica que un plan de beneficios post-empleo es una serie de acuerdos que pueden llegar a ser informales o formales, donde la empresa se compromete al pago de beneficios de los trabajadores una vez terminado el periodo de contratación. Existen beneficios obligatorios como los estudiados en el presente proyecto; sin embargo, la jubilación no logra ser alcanzada por la totalidad de trabajadores.

Para recibir un beneficio post empleo, el trabajador debe cesar sus funciones dentro de la entidad. La Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (2012) establece que los beneficios por terminación de contrato comprenden el pago a efectuar a los empleados como consecuencia de:

- Decisión de retirar al empleado de la empresa antes que el tiempo previsto en el contrato.
- Renuncia voluntaria del empleado por motivos personales.

- Terminación de contrato como incentivo a los empleados para que realicen la renuncia voluntaria.
- A esto se suma el pago de pensiones por efecto de la jubilación.

De esta manera, al ser la presencia de un trabajador incierta en una empresa y al poder extender en el tiempo hasta la jubilación, la provisión de estos beneficios se vuelve vital para evitar un impacto fuerte en sus finanzas, siendo el caso de CONSTRUDIPRO donde se ha realizado de forma parcial.

Al hablar de provisión, se hace referencia a un valor que una entidad separa para hacer frente a obligaciones futuras. Tomando como referencia al IASB (2016) una de las preocupaciones de la gerencia son las retribuciones que deben realizar a sus empleados una vez concluido el contrato, esto en la NIC 19. De esta forma esta norma indica que los beneficios de los empleados son:

- Es un pasivo cuando el trabajador presta sus servicios a cambio de un valor que se efectuará en el futuro.
- Un gasto cuando la empresa ha consumido un beneficio económico de los servicios prestados del empleado a cambio de beneficios en cuestión.

De esta forma, la empresa CONSTRUDIPRO debe registrar estas provisiones en la cuenta de pasivos, teniendo en cuenta que una vez se produzca el suceso que genere el desembolso de estos valores deberá manejarlo como un gasto cargado a la cuenta de provisión.

2.3.4. Estados financieros.

Son un informe resumido de los hechos económicos que son registrados y contabilizados por la empresa. Estupiñán (2012) menciona que gracias a este informe se puede conocer la situación económica de una empresa. De esta forma, para evaluar el estado económico actual de la empresa CONSTRUDIPRO se deberá revisar su información financiera.

A su vez, mientras más grande sea la entidad, mayor será la información que deberá resumir para la presentación de sus estados financieros, volviéndose una tarea más compleja. Las NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) determinan que los estados financieros deben realizarse de tal forma que permitan compararlos con

periodos anteriores, evaluando de esta forma la tendencia. Para el diseño de los estados financieros deben tenerse en cuenta sus características, esto para asegurar su máximo aprovechamiento. De acuerdo a Pacheco (2014) estas características corresponden a:

- Comparables al mantener una coherencia y poder evaluar los estados financieros con años anteriores u otras empresas.
- Claridad en la información que se presenta.
- Confiabilidad, siendo transparentes en relación con la situación financiera de la empresa
- Finalidad, teniendo cada estado financiero como objetivo proporcionar información acerca del uso de los recursos empresariales.
- Relevancia, debiéndose agregar información que refleje los aspectos principales de la actividad empresarial.

Dicho esto, en la empresa CONSTRUDIPRO se debe asegurar el cumplimiento de estas características en el momento que se presentan los estados financieros, reflejando así la situación real de la empresa. Sin embargo, no se ha realizado la provisión respectiva de los beneficios a los empleados, afectando la calidad de información presentada y no cumpliendo con sus fines.

2.3.5. Estado de situación financiera.

Consiste en un reporte que muestra la información con fecha de corte sobre las obligaciones, los recursos y el patrimonio que posee la empresa. Román (2017) establece que el estado de situación financiera proporciona a los encargados de la toma de decisiones información relacionada a:

- La liquidez que posee la empresa frente a sus obligaciones financieras a corto plazo o sus compromisos de pago. Esto se conoce analizando sus activos y pasivos.
- Capital, el mismo que es determinado mediante una ecuación contable de los activos y pasivos.
- Rentabilidad, se la puede conocer mediante la comparación de las utilidades arrojadas en el estado de resultados integrales con las del estado de situación

financiera, contra las inversiones. Por lo general este procedimiento se lo realiza para saber si la empresa está en una posición rentable o no.

De esta forma, conociéndose que las provisiones son una cuenta que pertenece al pasivo, en la empresa CONSTRUDIPRO se experimentará una reducción en la liquidez al destinar parte de sus recursos a provisionar el pago de beneficios post empleo, aumentando con ello los pasivos pero evitando riesgos futuros que pueden surgir en torno a esta obligación.

2.3.6. Activo, pasivo y patrimonio.

2.3.6.1. Activo.

Son un conjunto de recursos controlados por la empresa como resultado de inversiones o sucesos pasados con los cuales se espera obtener en un futuro beneficios económicos. Fierro y Fierro (2017) establecen que las cuentas pertenecientes a los activos poseen la capacidad de generar bienes o servicios para la satisfacción de las necesidades de los clientes. Entre ellos están principalmente las maquinarias y equipos que forman parte del activo no corriente y permiten a CONSTRUDIPRO satisfacer las necesidades de los clientes, estando a disposición de sus trabajadores para el desempeño de sus funciones.

2.3.6.2. Pasivo.

Son todas las deudas u obligaciones de pago que posee una empresa por causa de sus operaciones pasadas. De acuerdo a Fierro, Fierro y Fierro (2016) las características principales que los pasivos poseen son:

- Obligación contractual, ya que suelen estar respaldadas mediante un contrato. En caso de las obligaciones post empleo, las mismas están respaldadas por el contrato laboral, al igual que los préstamos cuyo respaldo es el contrato firmado con una entidad financiera.
- Tienen la facilidad de ser liquidados por medio del capital de la empresa.
- Están relacionados con la actividad que realiza.
- Se financian con los activos que posee.

De esta forma los pasivos que una empresa como CONSTRUDIPRO mantenga serán cubiertos mediante sus activos, debiendo esta entidad desprenderse de recursos cuando se genere el hecho que amerite el pago o por efecto de la provisión como es el caso de los beneficios post empleo abarcados.

Al igual que los activos, los pasivos poseen su clasificación. Considerando lo expuesto por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2017) los pasivos se clasifican en dos tipos:

- Según su origen en no exigibles, exigibles y contingentes:
 - No exigibles, lo conforman los fondos propios de la empresa comprendiendo las reservas y el capital.
 - Exigible, son las deudas que mantiene la empresa frente a terceros y que deben ser pagadas antes de la fecha de vencimiento. Estos se dividen en de corto plazo y largo plazo.
 - Contingente, son las obligaciones posibles pero inciertas.
- Según su forma financiera:
 - Pasivo corriente: Cuentas por pagar, impuestos a la renta por pagar, documentos por pagar a corto plazo, retenciones y acumulaciones por pagar, hipotecas por pagar, entre otras.
 - Pasivo no corriente: Préstamos por pagar a largo plazo, documentos por pagar a largo plazo, hipotecas por pagar a largo plazo y demás.

De esta forma, el pasivo está compuesto por las deudas que posee una empresa o entidad, siendo las provisiones por beneficios post empleo una de ellas. Respecto al pago de la jubilación, esta resulta una obligación posible pero incierta; sin embargo, el desahucio es un pasivo al cual acceden todos los trabajadores una vez son separados de su puesto.

2.3.7. Estado de resultados integrales.

Forma parte de los estados financieros exigibles para toda empresa. Pacheco (2014) indica que este documento se detalla los ingresos, gastos, ganancia o pérdida que se

hayan generado durante un periodo en la empresa. Cabe destacar que también registra el pago del impuesto a la renta, siendo las provisiones deducibles de este impuesto.

En sí, este permite conocer si la empresa está generando suficientes ingresos como para mantenerse en actividad, si está gastando más de la suma establecida, si genera utilidades y si ha existido una pérdida en las inversiones. Por lo general, el estado de resultados integrales es el instrumento preferido por las empresas al momento de realizar la medición de rentabilidad a lo largo del periodo.

Una vez que se realice el estudio mediante este estado se puede considerar que la empresa puede ser rentable si genera una utilidad favorable o también si está en pérdida. Se debe señalar que este estado financiero será tomado como base para analizar cómo las provisiones por desahucio y jubilación influyen en el resultado de la compañía, teniendo en cuenta que no han sido realizadas según lo indica la ley.

2.3.8. Gastos en la entidad.

Los gastos de la entidad son definidos como la salida de dinero que realiza una persona natural o jurídica con el fin de poder administrar adecuadamente una actividad empresarial, así también ejecutar la distribución de productos manufacturados, servicios prestados, entre otros. De acuerdo a Pérez, Gonzales y Bustar (2014) un gasto es una salida de dinero que no puede ser recuperable. En este caso, una vez se pagan los beneficios a los trabajadores, esos valores no son recuperables por lo cual resultan en un gasto para la empresa CONSTRUDIPRO. Este autor indica que existen dos tipos de gastos:

- Ordinarios, los que son propios de la entidad ya sean de una forma frecuente o no.
- No ordinarios, ya que no son propios de la empresa.

Desde un punto de vista de operaciones contables se puede decir que las cuentas de los gastos son las mismas que se reflejan en la cuenta de resultado. Cuando en el patrimonio se registre una disminución debe considerarse como un gasto y por ende se los tendrá que registrar en el debe de la contabilidad.

Al representar una salida de recursos, las empresas crean estrategias para generar más ingresos y evitar los gastos innecesarios. Mauleon (2012) indica que un gasto corresponde a un desembolso de dinero que puede ser en efectivo u otro medio. De esta forma, la empresa CONSTRUDIPRO para reducir el impacto del beneficio post empleo

a los trabajadores tiene la opción de provisionarlos pero no se ha realizado en forma adecuada.

2.3.9. Provisión contable.

Una provisión corresponde a una cantidad de recursos de la entidad apartados para hacer frente a obligaciones adquiridas o sucesos que podrían suscitarse en un futuro y que impliquen una salida de activos. Mallo y Rocafort (2014) indican que para realizar una provisión debe existir una obligación de pago probable. En este caso, al existir una probabilidad alta para el pago del desahucio, esta provisión es válida mientras que la jubilación al ser poco probable suele estar sujeta a otro tipo de condiciones.

Se indica que las cuentas más usadas en el estado de situación financiera u otro libro contable son: Provisión para retribuciones y otras prestaciones al personal, para impuestos, otras responsabilidades, reestructuraciones y actuaciones medioambientales. Tomando como referencia a Calvo (2013) una provisión corresponde a una cuenta del pasivo, debiendo ser mantenidos para estar preparados ante un gasto. En sí, una empresa que provisiona gastos reduce su riesgo de liquidez; sin embargo, se debe asegurar la generación suficiente para que la separación de esos recursos no reduzca su productividad, debiendo tomarse en consideración por los directivos de CONSTRUDIPRO.

2.3.10. Trabajador.

Un trabajador es una unidad cuyo conjunto compone el talento humano. Cebrian, Núñez, & Contreras (2014) definen al trabajador como una persona física que brinda sus servicios a otras, ya sea una persona natural o jurídica, con el fin de recibir una retribución monetaria. De esta forma, es importante gestionar a este conjunto de personas al ser las responsables de la operatividad de un negocio, lo cual implica asegurar el cumplimiento con sus beneficios, siendo un punto abordado parcialmente por la empresa objeto de estudio.

2.3.11. Empleador.

El empleador es quien asume la contratación de un trabajador y el pago por la prestación de los servicios que adquiera. Alles (2013) establece que es una persona física o jurídica encargada de proveer el dinero para realizar la remuneración adecuada a sus trabajadores. De esta manera, el empleador dentro de la empresa CONSTRUDIPRO es su propietario o la junta de accionistas quienes designan a su vez personal para el cumplimiento de estos pagos.

Un empleador también debe motivar y enseñar a sus trabajadores cómo pueden desenvolverse en su puesto. Por lo general, un empleador debe evitar delegar tareas en función de apreciación o los juicios subjetivos, esto ya que no pueden ejercer un trabajo eficaz y por ende bajaría el rendimiento del personal.

2.3.12. Contrato laboral.

Un contrato laboral es un documento legal que respalda la relación entre una empresa y un trabajador ante la ley del mutuo acuerdo. De acuerdo al Consejo de la Judicatura (2012) este documento indica las condiciones del trabajo y el tiempo de duración. Dicho esto, la única manera de sustentar ante el Estado que existe una relación laboral es mediante un contrato, siendo incluso objeto de sanción para el empleador que incumpla aquello. Entre los tipos de contrato se mencionan a prueba, por temporada, contratos por hora, por obra civiles, entre otros.

2.3.13. Desahucio.

El desahucio se produce en el momento cuando el trabajador termina la relación laboral con el empleador o viceversa. De acuerdo a Espinoza (2014) es un aviso o notificación que se envía con el fin de informar la terminación de la relación laboral ya sea por voluntad propia del trabajador o la decisión del empleador. Puede catalogarse como la renuncia informada por el trabajador o el despido realizado por el empleador, indicándose que existe una probabilidad elevada de desembolsar al talento humano de CONSTRUDIPRO la bonificación por desahucio debido a la forma en la cual se produce.

2.3.14. Empresa.

Es la unidad cuyo conjunto forma el sector privado de un país. De acuerdo a Sala (2015) es un ente encargado de ofrecer bienes y servicios con el único objetivo de generar ingresos y ubicarse en el mercado como principal exponente de acuerdo a la actividad que realiza. Esto último hace referencia al posicionamiento, es decir ubicarse como la líder y lograr el reconocimiento de su público meta, siendo uno de los objetivos de CONSTRUDIPRO.

De acuerdo a este autor, existen dos tipos de empresas y son: Las industriales cuyas operaciones se basan en la transformación de materia prima para la generación de productos con valor agregado, y las comerciales encargadas de adquirir esos bienes para su venta sin someterlos a modificación alguna. Bajo esta perspectiva

CONSTRUDIPRO es una empresa industrial ya que adquiere productos (materiales) para su transformación en obras de construcción.

2.3.15. Departamento de talento humano.

En un punto anterior se había indicado que al conjunto de trabajadores dentro de una entidad se denomina talento humano existiendo dentro de una empresa, según su tamaño, un departamento encargado de su gestión. Tomando como referencia a Puchol (2012) este departamento es el encargado de organizar y controlar el desempeño, tanto de los trabajadores como de la administración general de la empresa. Se debe indicar que dentro de la empresa estudiada existe el departamento encargado de la gestión del talento humano, interviniendo en el proceso de contratación.

El área de recursos humanos permite que los individuos crezcan dentro de la organización programándose y proporcionándoles capacitaciones, seminarios u otro medio por el cual incrementen sus conocimientos.

2.3.16. Libros contables.

Son aquellos registros que se mantienen en una empresa cuyo fin es proporcionar información económica sobre el status de la misma. López, Tamayo y Eugenio (2012) indican que los libros contables principales son el diario y el mayor, mismos que permiten la presentación de la información financiera ordenada y comprobable en toda empresa. De esta forma, para poder presentar los estados financieros es necesario llevar un control de las transacciones en los libros, incluso en entidades como CONSTRUDIPRO.

2.4. Marco legal

2.4.1. La Constitución de República.

La Constitución de la República del Ecuador, Art. 33, hace referencia a que el trabajo es un derecho, deber social y económico de cada ciudadano. Así mismo, el Estado garantiza a las personas trabajadoras y emprendedoras una remuneración en base a su esfuerzo y desempeño otorgado a la empresa (Asamblea Nacional, 2008).

En este caso, cuando la empresa CONSTRUDIPRO cumple con las obligaciones frente a los trabajadores enrolados está respetando lo dispuesto por la Constitución,

evitando sanciones legales que podrían generarse por la falta de responsabilidad ante el talento humano.

2.4.2. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

Dentro de esta ley se habla del impuesto a la renta, siendo un tipo de impuesto generado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, gravándose sobre los ingresos durante este periodo de tiempo. De acuerdo al Servicio de Rentas Internas (2017) lo puede declarar tanto una persona natural como jurídica luego de calculada la base imponible (ingresos menos gastos deducibles).

Cabe recalcar que están obligados a llevar contabilidad todas las empresas o personas naturales que operen su actividad empresarial con un capital propio. Las personas naturales que realicen actividades empresariales como artesanos, abogados, agentes, entre otras, con capital propio deberán llevar un control de una cuenta de ingresos y gastos para determinar la renta imponible. Para realizar declaración del impuesto a la renta los plazos de pago varían dependiendo del noveno dígito del número de cédula.

Noveno dígito RUC/cédula	Plazo para personas naturales	Plazo para sociedades
1	10 de marzo	10 de abril
2	12 de marzo	12 de abril
3	14 de marzo	14 de abril
4	16 de marzo	16 de abril
5	18 de marzo	18 de abril
6	20 de marzo	20 de abril
7	22 de marzo	22 de abril
8	24 de marzo	24 de abril
9	26 de marzo	26 de abril
0	28 de marzo	28 de abril

Figura 3. Plazos de pago para la declaración del impuesto a la renta, tomado del Servicio de Rentas Internas (2017)

A partir del capítulo 10 de esta ley se muestran los gastos deducibles del impuesto a la renta, es decir que son considerados para disminuir la base imponible. Entre ellos el numeral 9 menciona los sueldos, salarios y demás remuneraciones donde están también los beneficios sociales y demás pagos a los empleados (Asamblea Nacional, 2015). Es

decir que la empresa CONSTRUDIPRO hace uso de estos valores para reducir su impuesto a pagar.

Se añade que los beneficios sociales sólo serán deducibles si el contribuyente ha cumplido con las obligaciones legales con el seguro social obligatorio. Las deducciones que correspondan a los beneficios sociales sobre los cuales se aporte al IESS por la contratación de trabajadores tendrán un deducible del 100% adicional por ser el primer ejercicio económico. Por otro lado, los pagos por discapacidad o trabajadores que tengan familiares con discapacidad tendrán un deducible con el 150% adicional.

Continuando con los gastos deducibles en esta ley, también se encuentra el numeral 13 donde se incluyen las provisiones dirigidas al pago de desahucio y pensiones por jubilación a los empleados, mismas que no han sido calculadas por la empresa estudiada. Se indica que, en el caso de las jubilaciones, serán deducibles si se calculan sobre trabajadores con diez años de labores.

2.4.3. Código del Trabajo.

Es una de las leyes que rige el sector laboral dentro del Ecuador. De acuerdo a la Asamblea Nacional (2012) este código es un documento jurídico laboral que está conformado de leyes que regulan las relaciones sociales: Los derechos de los empleados, las obligaciones del empleador, definir los contratos de trabajo mediante el cual una persona acepta las obligaciones laborales con el fin de recibir una remuneración (sueldo establecido por la ley) que es obligado a pagar. De esta forma, para asegurar el cumplimiento de las obligaciones y protección de derechos tanto del trabajador como del empleador, se deberá consultar este código donde incluso se muestran las sanciones.

2.4.3.1. La jubilación patronal según el Código del Trabajo.

Como estipula el Art. 216 “Jubilación a cargo de los empleadores” las personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios por veinticinco años de una forma continua o interrumpida están en todo el derecho de solicitarla de acuerdo a los siguientes parámetros:

1. La pensión de la jubilación será estimada por el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) de acuerdo al tiempo que la persona haya prestado sus servicios, edad y por las normas del estatuto vigentes desde 1938. También existe el haber individual de jubilación que está regida por las siguientes partidas:

- Fondo de reserva que posee el trabajador.
 - La suma equivalente del 5% de aportación recibida dentro de los últimos cinco años, multiplicada por los años que prestó sus servicios.
2. La jubilación patronal no será mayor que la remuneración básica unificada ni inferior a treinta dólares estadounidenses.
 3. El trabajador está en el derecho de solicitar la forma de pago.
 4. En caso de liquidación, las personas jubiladas tendrán derecho sobre los bienes líquidos con preferencia aun a los hipotecarios.

En caso que la persona beneficiaria de la jubilación fallezca, como se estipula en el Art. 217, sus herederos (familiares) tendrán derecho a recibirla por el lapso de un año. En el Art. 219 estipula que las pensiones otorgadas a los trabajadores jubilados están exoneradas de algún pago de impuestos.

Argumentando con lo dispuesto por la ley se cita a Salvador (2015) quien indica que la jubilación patronal se crea a mediados de 1938 para proporcionar un beneficio a los trabajadores de avanzada edad al no poderse solventar por sí mismos. Para ser acreedor el Ministerio del Trabajo requiere una documentación que deberá ser en sus oficinas por el trabajador:

- Solicitud de cálculos de la jubilación patronal dirigida al director y deberá ser ingresado por medio de la secretaria general.
- En caso que el trabajador sea del sector público deberá presentar un certificado donde conste los años trabajados y firmado por el patrono o empleador.
- Si tenía contratación colectiva tendría que adjuntar la documentación correspondiente.
- Si es un ex trabajador del gobierno o de una empresa pública tendrá que adjuntar ordenanza (Ministerio del Trabajo Ecuatoriano, 2016).

Fecha de solicitud							
	UIO	GYE	AMB	LOJ	IBA	POR	CUE
Director Regional de Trabajo							
DATOS DEL EMPLEADOR							
Nombre o razón social							
No. RUC o cédula de identidad o ciudadanía							
DATOS DEL TRABAJADOR							
Nombres							
Apellidos							
Cédula de identidad o ciudadanía							
Tiene jubilación del IESS	Si			No			
Tiene Contrato Colectivo	Si (Adjuntar)			No			
Tiene Ordenanza (para el caso de GAD's)	Si (Adjuntar)			No			
Cargo desempeñado							
Fecha de ingreso a la empresa							
Fecha de salida a la empresa							
Forma de terminación laboral	Despido Intempestivo			Desahucio		Mutuo acuerdo	
Correo electrónico (obligatorio)							
Número telefónico (obligatorio)							
Dirección para notificación (obligatorio)							

REMUNERACIONES DE LOS ÚLTIMOS 60 MESES DESDE LA SALIDA DE LA INSTITUCIÓN (ESTE CAMPO DEBE SER LLENADO ÚNICAMENTE POR EL EMPLEADOR DE MANERA OBLIGATORIA)						
MESES	AÑO 0	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3	AÑO 4	AÑO 5
ENERO						
FEBRERO						
MARZO						
ABRIL						
MAYO						
JUNIO						
JULIO						
AGOSTO						
SEPTIEMBRE						
OCTUBRE						
NOVIEMBRE						
DICIEMBRE						
TOTAL						

Fondos de reserva entregados o depositados: \$

Atentamente

Rep. Legal / ex Trabajador

Figura 4. Solicitud para el cálculo de la jubilación patronal, tomado del Ministerio del Trabajo Ecuatoriano (2016)

Los jubilados aparte de recibir una remuneración por los años de servicio también tienen derecho a más beneficios:

- El décimo tercero se lo calcula dividiendo el valor pagado durante todo el año por jubilación patronal para doce meses.
- A una bonificación por décimo cuarto sueldo equivalente a una remuneración básica mínima, misma que será cancelada desde el 15 de marzo en la región Costa y 15 de agosto en la región Sierra.
- En caso de muerte del jubilado, los herederos tendrán el derecho a recibir la pensión por un año.

- Un convenio de jubilación patronal: El trabajador puede solicitar que le realicen el pago por medio del IESS o pedir que le entreguen directamente un fondo que será calculado en base al pago de las pensiones de jubilación más la remuneración estimadas en la ley.

2.4.3.2. El desahucio según el Código del Trabajo.

Referente al tema de desahucio, el Art. 184 indica que es un aviso del empleado o el empleador en forma escrita o por vía mail a la otra parte donde indica su deseo de terminación laboral.

En casos que se termine el contrato laboral por desahucio, según lo estipulado en el Art. 185, el empleador tendrá la obligación de bonificar al empleado por la prestación de sus servicios equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada año laborado en la empresa. Según la ley, este desahucio puede darse por despido o renuncia del trabajador.

2.4.3.2.1. El despido.

Al hablar del despido se hace referencia a la finalización de una relación laboral entre el trabajador y la empresa. El empleador no puede despedir a un trabajador sin motivo injustificado. El procedimiento que se realiza al momento del despido se basa en comunicarle por escrito al trabajador las razones o las causas de la decisión. De acuerdo a Pascual (2013) es requisito importante ya que, de no cumplirse, ante la ley puede catalogarse como despido injustificado. Por lo general este procedimiento se lo realiza dentro de los primeros cinco días después de haber procedido con el despido, recomendándose la consulta a un abogado al realizar una redacción manifestando lo ocurrido. Existen varios tipos de despido como lo son:

- Objetivo, cuando la empresa reduce personal por motivos económicos.
- Disciplinario, cuando el trabajador no está cumpliendo con las obligaciones que tiene con la empresa.
- Colectivo, cuando destituyen a un número de personas que pertenecen a una misma área de trabajo.

Existen casos donde se toma la decisión del despido por la edad y resulta ser un punto que no es fácil para la empresa, ya que la productividad se reduce al tener que contratar a alguien nuevo para el cargo. De acuerdo a Palomeque y Álvarez (2017) el

despido es una forma mediante la cual se finaliza el contrato laboral empleador - empleado, destituyendo al trabajador de sus tareas. Existen diferentes tipos de despido pero los comunes son: El disciplinario y colectivo.

Es obligatorio que la empresa emita una notificación al trabajador informándole los motivos por el cual se lo despide. La indemnización cuando es separado del puesto se basa en: El sueldo, los años entregados a la empresa, las vacaciones (si las tomó o no) y el tipo de despido.

En el Código de Trabajo Ecuatoriano se indican las causales para el despido del trabajador en una empresa, esto en el artículo 172 y son: Faltas repetidas sin justificar y que ocasionen impuntualidad, incluyendo el abandono del puesto por más de tres días sin la debida justificación. A esto se suma la desobediencia o indisciplinas graves al reglamento de la entidad legalmente aprobado, conducta inmoral, injurias graves al empleado o a su círculo social conformado por conviviente o familiares e incluso su representante, por ineptitud, por denuncia sin justificación, incluyendo el no respeto de medidas de seguridad e higiene para desempeñar su cargo, incluso por no respetar la opinión médica.

El artículo 329 incluye otros puntos especiales para el despido tales como el desempeñar el cargo bajo efectos de sustancias prohibidas, entre otras relacionadas al irrespeto de normas de tránsito. En estos casos la empresa CONSTRUDIPRO podrá despedir al trabajador y se generará el pago de una liquidación.

2.4.3.2.2. Renuncia.

Es una decisión del trabajador respecto a dejar su puesto en la empresa voluntariamente. Dicha renuncia puede tomarse como un acto de inconformidad o problemas en el área que está ejecutando. A pesar de ello, los trabajadores no suelen presentar los motivos reales por los cuales abandonan su puesto laboral, añadiendo que las causas son motivos personales.

Como dejar de laborar representa una obligación de pago para la empresa al incluir sueldos devengados, pago por el tiempo laborado, entre otras; se llega a un acuerdo con el trabajador de pactar una entrevista de salida (Sander, 2012). La renuncia suele ser una decisión difícil, es por esta razón que conceden unos días para meditar y no actuar de una forma impulsiva por un disgusto.

El empleador en algunos casos intentará retener al trabajador si piensa que es de suma importancia. En sí, de acuerdo a Campiña y Fernández (2012) la renuncia es la

terminación del contrato laboral definitivamente por parte del trabajador, debiendo ser comunicado al empleador y exponerse los motivos de la decisión.

Debe presentarse con 30 días de anticipación a la fecha de retiro. Cuando el empleador no acepta la renuncia del empleado suelen proporcionar incentivos tales como bonos, aumento de sueldo, cambio de entorno de trabajo, entre otros. El Código de Trabajo indica una serie de causales mediante las cuales un trabajador puede dar por terminado el contrato tales como injurias recibidas por sus empleados, incluso a su círculo social compuesto por familiares o conviviente. A su vez, si se reduce el pago acordado o cuando se exige realizar una labor no pactada mediante el contrato, salvo urgencias.

Dicho esto, el desahucio puede entenderse como una renuncia voluntaria, teniendo en ambos casos el derecho de un veinticinco por ciento de la remuneración mensual de cada año laborado. En la legislación ecuatoriana esto se expresa en el artículo 185 del Código del Trabajo emitido por el Congreso Nacional y modificado por la Asamblea Nacional (2012).

Así mismo, en dicho código se añade la indemnización por despido intempestivo en donde el empleador está obligado a realizar un pago al trabajador según el tiempo que otorgó sus servicios. Por ejemplo, si tiene más de tres años laborando el valor correspondiente será la remuneración de sueldo por tres meses. Desde el punto de vista de los empleadores, esta ley significará mayores costos ya que toda renuncia representa una bonificación, lo cual correspondería a un gasto en los libros contables.

2.4.4. NIC 19.

Esta Norma Internacional de Contabilidad trata los beneficios a los empleados. De acuerdo al IASC International Accounting Standards Committee la norma tiene como objetivo establecer el tratamiento contable que debe darse a los beneficios y la información a revelar, añadiendo que deberán ser reconocidos como pasivos al tener que pagarse en un futuro y como un gasto cuando se entrega el beneficio económico al talento humano.

Cabe destacar que entre los beneficios post empleo la norma menciona aquellos “por retiro” tales como pagos únicos y pensiones, es decir el desahucio y la jubilación patronal, mismos que deberán pagarse una vez el trabajador culmina su ciclo laboral en una compañía. A su vez indica que desde la contratación del trabajador, una empresa adquiere la obligación legal e implícita de realizar esos pagos en un futuro, por ende la provisión se vuelve una necesidad para asegurar el cumplimiento de dicha obligación.

Tomando como referencia esta norma se puede conocer que una de las preocupaciones de los empresarios son las retribuciones a realizar a los empleados una vez concluido el contrato, esto en la NIC 19, mencionándose a continuación los beneficios de los empleados que son:

- Es un pasivo cuando el trabajador presta sus servicios a cambio de un valor que se desembolsará en el futuro.
- Un gasto cuando la empresa ha consumido un beneficio económico de los servicios prestados del empleado a cambio de beneficios en cuestión.

En caso de los beneficios estudiados, estos requieren la realización de suposiciones actuariales para medir el monto de la obligación contraída y el gasto, incluyendo la posibilidad de obtener una pérdida o ganancia, es decir un pago mayor o menor al esperado. Así mismo estas obligaciones se miden sobre una base descontada ya que pueden ser liquidadas en un futuro. Para ello la provisión se emplea como un fondo para cumplir con estas obligaciones futuras.

La tasa de descuento deberá ser tomada como referencia al rendimiento del mercado respecto a emisiones de bonos u obligaciones empresariales de una calidad alta. Cabe destacar que en países donde no exista un amplio mercado para estos títulos se empleará el de los bonos emitidos por el gobierno, debiendo ser empleado por la empresa CONSTRUDIPRO.

A esta se suma la NIC 37 emitida por el IASB (1999) y que hace referencia a la provisión de activos y pasivos contingentes. La misma establece que son provisiones sobre pasivos aquellas que representan una incertidumbre respecto a su cuantía o vencimiento, debiendo realizarlas cuando es probable desprenderse de recursos en el futuro, cuando es posible estimarse en forma fiable y cuando nacieron de un suceso pasado. En este caso la contratación de un trabajador es un suceso pasado, debiendo cancelarse un valor futuro por desahucio, indemnización o jubilación.

La provisión permite garantizar, además del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, la disponibilidad de fondos de forma que no afecten a la operatividad del negocio una vez se cumplan condiciones para su reconocimiento. Hasta eso, las empresas deben provisionar los desembolsos por concepto de los beneficios mencionados en sus estados financieros, tomando como referencia aspectos como la rotación del personal, tasas de descuento, trayectoria, la cantidad de trabajadores, los sueldos, entre otros. El cálculo se muestra en la “NIC 19 - Suposiciones Actuariales”.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Metodología

En el presente estudio se plantea el uso del método descriptivo y analítico. Es descriptivo al buscar conocer y exponer la realidad de la situación abordada, siendo la provisión de los beneficios post empleo en la empresa CONSTRUDIPRO, identificando las razones que han impedido su cálculo y qué puntos de vista mantienen las personas involucradas en relación a esta problemática.

De acuerdo a Del Río (2013) este método tiene como objetivo llegar a conocer las situaciones y actitudes a través de la descripción de procesos o sucesos, requiriendo para ello la recolección de datos. Por otro lado, se considera analítico al realizarse la recolección de información para luego determinar cómo la correcta provisión de los beneficios post empleo influirían en la situación financiera de la empresa, siendo este el objetivo del proyecto.

Galian & Veglia (2012) establecen que este método busca revisar una situación en forma detallada, analizando la información a fondo, determinando causas y los efectos que provoca con el fin de proponer mejoras o recomendaciones basadas en los hallazgos.

3.2 Tipo de investigación

Como tipos de investigación se establece la documental y de campo. Dicho esto, la documental es una parte fundamental de la investigación científica que persigue la recolección de información disponible en el medio y procesada por otros autores; es decir, hace uso de documentos donde se accede a información para una mejor comprensión de la realidad estudiada (Perex, 2012).

En este caso las autoras han accedido a material bibliográfico como libros, sitios webs, estudios referenciales y demás información para enriquecer el tema. El otro tipo de investigación usado es el de campo, siendo su finalidad conocer una situación mediante la consulta directa a quienes intervienen en la misma (Fassio & Pascual, 2016). En este caso, las autoras realizan la investigación de campo en un lugar específico, siendo este la empresa CONSTRUDIPRO donde consultarán a miembros claves del personal.

3.3 Enfoque de la investigación

Debido a la forma como se plantean recolectar los datos se determina que el enfoque del proyecto es cualitativo. Mediante este enfoque se busca conocer ideas, opiniones, dudas, reclamos, experiencias, puntos de vistas y demás aspectos importantes de una o varias personas claves para la investigación (Salmeron, Martínez, & Escarbajal, 2014). En este caso se aborda al personal involucrado en el problema estudiado dentro de la entidad y que podría proporcionar información valiosa para la comprensión del tema, además de brindar un aporte significativo a la empresa CONSTRUDIPRO.

3.4 Técnicas de investigación

Como técnica o instrumento de investigación a usar se establece la entrevista. De acuerdo a Grados y Sánchez (2017) ésta permite intercambiar opiniones, dudas, ideas y pensamiento mediante una conversación donde participan una o más personas. En este instrumento es el entrevistador quien se encarga de realizar las preguntas que crea adecuadas pero sin incomodar al entrevistado, teniendo como finalidad recolectar información sobre un suceso u objeto.

En este estudio se buscará conocer aspectos relacionados a las provisiones post empleo en la entidad, las medidas que se han considerado para asumir con estas obligaciones una vez se produzcan, el número de trabajadores con mayor probabilidad de acceder al beneficio o a la provisión del mismo, entre otros puntos relacionados al tema abordado.

Adicional a esto, en base a los tipos de investigación planteados, se establece como otra técnica a emplear la revisión documental donde se consultarán, analizarán e interpretarán los estados financieros de la empresa CONSTRUDIPRO, detallando su situación económica actual y si posee la capacidad para cumplir con los beneficios post empleo de sus trabajadores.

3.5 Población y muestra

Al ser el enfoque cualitativo no se requiere el cálculo de la muestra pero sí se debe determinar el público a consultar, siendo usada la entrevista para esta tarea. Dicho esto se considera importante mencionar a continuación las personas que se abordaría en la recolección de datos:

- Gerente general
- Gerente de recursos humanos
- Contador
- Experto en materia laboral y beneficios post empleo – Ministerio de Relaciones Laborales.

3.6 Análisis de los resultados.

3.6.1 Análisis cualitativo – entrevistas.

Se realizaron tres entrevistas a individuos claves dentro de la empresa CONSTRUDIPRO, incluyendo un experto en temas relacionados al trabajo y beneficios post empleo, mismos que aportaron información valiosa para la comprensión del estudio, representándose de la siguiente forma sus respuestas:

3.6.1.1. Gerente General: Arq. Hernán Molina.

1. ¿La empresa elabora sus estados financieros aplicando las normas contables vigentes?

Sí, de hecho se han realizado capacitaciones al personal encargado para evitar cometer faltas con respecto a la presentación de la información financiera.

2. ¿Cuenta la empresa con trabajadores que cumplan el parámetro para provisionar por la jubilación patronal y a cuántos ascienden?

Tengo entendido que sí, aunque no estoy muy seguro al respecto al no realizarse este cálculo en nuestros libros. De tener personal de este tipo enrolado ascenderían a un aproximado de 20 a 30 individuos principalmente del área administrativa.

3. ¿Qué acciones se llevan a cabo dentro de la empresa para el cumplimiento de los beneficios legales a los trabajadores?

Todas las dictadas por los entes gubernamentales, de hecho los trabajadores gozan de vacaciones, el pago de los décimos exigidos por ley e incluso el personal del área operativa goza de estos beneficios; sin embargo, en su mayoría de forma parcial. Cabe señalar que a estos últimos, al momento de su liquidación, se les entrega el valor proporcional a los beneficios legales correspondientes.

4. ¿La empresa cuenta con los fondos suficientes para cubrir los desembolsos por jubilación patronal y desahucio?

Se cuenta con un fondo, además nuestra situación económica actual nos permite asumir estas obligaciones. Respecto a la jubilación patronal no tengo conocimiento.

5. En caso de no contar con dichos fondos ¿Qué alternativas consideraría para asumir con estos desembolsos?

Entre las opciones están la solicitud de préstamos a entidades financieras del país, mismas que ofrecen distintos créditos según las necesidades que se presenten.

6. ¿Cuenta actualmente con un cálculo de los valores que se deberían pagar a sus trabajadores por efectos de beneficios post empleo como desahucio y jubilación?

Sí contamos con el cálculo respecto al desahucio, este se realiza en forma mensual al ser constantemente desembolsado en la entidad, esto principalmente al área operativa. Respecto a la jubilación, esta no se ha realizado pero seguramente se cuenta con el fondo.

7. Respecto a la provisión por jubilación y desahucio ¿Cómo han sido calculadas para su presentación dentro de los Estados financieros?

No lo sé a ciencia cierta, de esto se encarga un personal calificado pero la jubilación no es calculada.

8. En caso de responder que no se ha realizado alguna de estas provisiones ¿Qué ha causado la toma de dicha decisión?

La razón principal son las políticas de la administración, esto al no contarse con trabajadores que accedan en el corto plazo a estos beneficios.

9. ¿Quién tomó la decisión de no calcular dicha provisión y por cuánto tiempo se prolongaría la misma?

La decisión vino de la gerencia general por las razones ya indicadas, sin embargo no sabría decirles por cuánto tiempo se prolongaría pero será evaluada a finales de este periodo fiscal.

10. ¿Conoce usted que las provisiones por desahucio y jubilación eran deducibles hasta el ejercicio económico 2017 para el cálculo del impuesto a la renta?

No, tampoco tengo claro cómo funciona el tema exactamente ya que no está dentro de mis funciones

11. ¿Cómo considera que el no calcularse estas provisiones perjudica a la economía de la entidad en el corto y largo plazo?

Se debe pensar en las provisiones como un gasto a futuro, por ende corresponden a un pasivo. Al no tener este gasto provisionado puede llegar el momento donde estos valores sean altos y afecten la liquidez. Además, sino el provisionar es deducible del impuesto a la renta, favorecen a un menor pago de este impuesto mientras se evitan sanciones que pueda imponer el ente regulador.

Análisis: El gerente general en sus respuestas muestra seguridad en la aplicación de normas contables para presentar los estados financieros. Cabe señalar que no conoce el número de trabajadores que cumplen con los parámetros para acceder a la provisión por jubilación, contando con los recursos para asumir beneficios post empleo.

No conoce cómo se calculan las provisiones por estos valores pero se añade que podría solicitarse algún préstamo si es evidenciado algún riesgo de incumplimiento. Se indica que la provisión por jubilación no se calcula, esto por decisión de la administración, desconociendo respecto a su uso para reducir el impuesto a la renta a pagar.

Finalmente se considera que el no contar con este valor provisionado puede ser una desventaja para la entidad, debiendo asumir el valor futuro con un mayor impacto en su rentabilidad.

3.6.1.2. Gerente de Recursos Humanos: Ing. Gina Peña.

1. ¿La empresa elabora sus estados financieros aplicando las normas contables vigentes?

Tengo entendido que se realizan considerando las exigencias porque el incumplir con estos detalles puede acarrear sanciones.

2. ¿Cuenta la empresa con trabajadores que cumplan el parámetro para provisionar por la jubilación patronal y a cuántos ascienden?

Puedo indicar que no existen personas con tanta trayectoria en sus puestos pero sí hay personas próximas a cumplir el parámetro que exige el SRI para la deducción del impuesto a la renta respecto a la provisión por jubilación.

3. ¿Qué acciones se llevan a cabo dentro de la empresa para el cumplimiento de los beneficios legales a los trabajadores?

El pago de los beneficios legales se realiza con total responsabilidad, de forma puntual para evitar algún problema o sanción, esto fruto de un mayor seguimiento en materia laboral.

4. ¿La empresa cuenta con los fondos suficientes para cubrir los desembolsos por jubilación patronal y desahucio?

Efectivamente considero que contamos con los fondos para cumplir con estos beneficios legales, incluso el desahucio se cancela en el rol a todo el personal operativo una vez el liquidado, teniendo en cuenta que esta área posee una alta rotación en relación al área administrativa. La jubilación a pesar de no ser calculada, porque no se cuentan con los trabajadores que deban acceder a este beneficio, podría asumirse sin problemas.

5. En caso de no contar con dichos fondos ¿Qué alternativas consideraría para asumir con estos desembolsos?

Entre las opciones está el realizar algún préstamo a alguna entidad bancaria. Consideramos que el trámite sería ágil por el buen historial que la empresa mantiene.

6. ¿Cuenta actualmente con un cálculo de los valores que se deberían pagar a sus trabajadores por efectos de beneficios post empleo como desahucio y jubilación?

El área de contabilidad se encarga de ello y diría que se cuenta con un cálculo ya que periódicamente se cancelan estos beneficios, especialmente al área operativa con respecto al desahucio. Sobre la jubilación, no tengo la seguridad de si exista el cálculo pero no se incluye en los estados financieros.

7. Respecto a la provisión por jubilación y desahucio ¿Cómo han sido calculadas para su presentación dentro de los estados financieros?

La provisión por desahucio se presenta como un pasivo hasta que se produzca el hecho generador para el pago, es decir la salida del trabajador; sin embargo, la jubilación no se realiza.

8. En caso de responder que no se ha realizado alguna de estas provisiones ¿Qué ha causado la toma de dicha decisión?

Son decisiones tomadas por la gerencia, diría que fue un asesoramiento del área de contabilidad.

9. ¿Quién tomó la decisión de no calcular dicha provisión y por cuánto tiempo se prolongaría la misma?

Fue decisión de la gerencia pero no tengo clara la razón para no hacer el cálculo de estos valores. Quizás existe bajo al no mantener personal que al corto plazo acceda a este beneficio.

10. ¿Conoce usted que las provisiones por desahucio y jubilación eran deducibles hasta el ejercicio económico 2017 para el cálculo del impuesto a la renta?

Sé que es obligatorio pero no tenía conocimiento respecto a este beneficio por la provisión realizada. Recomendaría que la gerencia reconsidere la decisión de calcularla pero no está a mi alcance.

11. ¿Cómo considera que el no calcularse estas provisiones perjudica a la economía de la entidad en el corto y largo plazo?

Por un lado está el riesgo a sanciones que al final restan operatividad y transmiten una mala imagen a los socios de la entidad. A su vez podría ocurrir que al momento de asumir con esos valores a los empleados no se cuenten con los fondos suficientes. Finalmente podría añadir que no se aprovecha el beneficio de provisionar adecuadamente los beneficios post empleo, siendo estos deducibles del impuesto a la renta según ustedes me indican.

Análisis: La gerente de RRHH indica, al igual que el Gerente General, que en la entidad se realiza la presentación de estados financieros ajustados a las normas contables vigentes. En este caso sí se conoce que por el momento la entidad no cumple con personal para acceder a la provisión por jubilación.

Respecto al desahucio indica que se paga en el rol al área operativa, siendo estos cuyo contrato en su mayoría es a corto plazo. Por otro lado, considera que para los trabajadores fijos en la entidad, en caso de requerirse en un futuro el pago de beneficios post empleo, podría considerarse la solicitud de algún préstamo.

En el tema de provisión y su cálculo o políticas establece que todo depende de la gerencia y el área contable quienes decidan si calcularlas, añadiendo que la razón primordial para no realizar la contabilización de estos valores sería el no contar con personal que en el corto plazo requiera acceder a este pago.

3.6.1.3. Contador: Ing. Alfredo Sánchez.

1. ¿La empresa elabora sus estados financieros aplicando las normas contables vigentes?

Sí, excepto por la provisión para jubilación patronal debido a que el personal que labora es de construcción y su rotación es alta.

2. ¿Cuenta la empresa con trabajadores que cumplan el parámetro para provisionar por la jubilación patronal y a cuántos ascienden?

Sí cuenta, pero es política de la administración no realizar la provisión de jubilación patronal debido a que su impacto no es significativo.

3. ¿Qué acciones se llevan a cabo dentro de la empresa para el cumplimiento de los beneficios legales a los trabajadores?

La empresa dentro de sus políticas de manejo de recursos humanos establece que la compañía debe adherirse y cumplir las normas laborales vigentes para todo el personal administrativo y de obra.

4. ¿La empresa cuenta con los fondos suficientes para cubrir los desembolsos por jubilación patronal y desahucio?

Sí, la compañía dentro de sus flujos de caja mensuales incluye proyecciones de egresos por este concepto, realizándose en base a las revisiones periódicas de los contratos laborales vigentes. Cabe señalar que ello corresponde al desahucio y que la jubilación patronal será evaluada a finalizar el periodo fiscal en curso.

5. En caso de no contar con dichos fondos ¿Qué alternativas consideraría para asumir con estos desembolsos?

Es política de la empresa mantener fondos disponibles para el pago de estas obligaciones, en caso de no existir la compañía cuenta con líneas de créditos en instituciones financieras.

6. ¿Cuenta actualmente con un cálculo de los valores que se deberían pagar a sus trabajadores por efectos de beneficios post empleo como desahucio y jubilación?

Si, se hace un estudio actuarial anual el mismo que nos permite controlar una proyección de estas obligaciones. En base a estas proyecciones se determina si es necesario provisionar.

7. Respecto a la provisión por jubilación y desahucio ¿Cómo han sido calculadas para su presentación dentro de los estados financieros?

Como se comentó la provisión por jubilación patronal no se ha registrado. La provisión por desahucio se la registra mensualmente con cargo a resultados y créditos a desahucio por pagar en base a los resultados de cálculo que arroja el rol de pago mensual.

8. En caso de responder que no se ha realizado alguna de estas provisiones ¿Qué ha causado la toma de dicha decisión?

Esta decisión está en base a políticas administrativas, como se dijo es política de la administración no realizar la provisión de jubilación patronal debido a que su impacto no es significativo aún para la compañía. Sin embargo, esto puede cambiar en el año en curso según la presión del gobierno o algún factor externo.

9. ¿Quién tomó la decisión de no calcular dicha provisión y por cuánto tiempo se prolongaría la misma?

La gerencia general dispuso el no cálculo de esta provisión, conociéndose que se prolongará mientras su afectación no sea representativa para impedir alcanzar resultados positivos en la compañía.

10. ¿Conoce usted que las provisiones por desahucio y jubilación eran deducibles hasta el ejercicio económico 2017 para el cálculo del impuesto a la renta?

Sí y en realidad es una de las razones por las cuales se considera importante evaluar la decisión de calcular o no estos valores, ya que existen trabajadores que están próximos a cumplir el periodo exigido de funciones según lo dispone la ley para que la provisión por jubilación sea deducible del impuesto a la renta.

A su vez, los controles son más fuertes por parte de las entidades reguladoras y en algún momento puede presentarse sanciones por no cumplirse con las normas.

11. ¿Cómo considera que el no calcularse estas provisiones perjudica a la economía de la entidad en el corto y largo plazo?

En corto plazo no tiene afectación ya que el monto como se ha explicado es inmaterial, situación que ha sido analizada en conjunto con los auditores externos. Sin embargo, es importante añadir que por no calcularse pueden generarse sanciones.

Análisis: El contador es quien posee un mayor conocimiento del tema estudiado, indicando que la empresa incumple con la presentación ajustada a las normas contables debido a la no realización de provisiones por jubilación, siendo una política de la administración al ser valores poco significativos. Para asegurar que esta decisión se tome sin riesgos se realizan análisis y proyecciones.

Por otro lado nuevamente los préstamos aparecen como una opción para financiar el pago de estos beneficios de no contarse con los fondos suficientes. Finalmente se indica que esta decisión de no provisionar la jubilación se mantendría hasta que no se evidencie una afectación grave para la empresa pero será evaluada en el nuevo ejercicio fiscal al observarse que existen trabajadores próximos a cumplir los años exigidos por ley para que la provisión sea deducible del impuesto a la renta.

A su vez, se menciona que existe riesgo a sufrir sanciones si se logra identificar que se incumple con lo dispuesto por la ley respecto a los beneficios post empleo.

3.6.1.4. Experto en materia laboral y beneficios post empleo – Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

1. ¿Considera que las empresas del medio aplican las normas contables vigentes para la presentación de sus estados financieros?

Es una obligación que las empresas presenten su información financiera considerando las normas internacionales legalmente aceptadas; sin embargo, sí existen entidades que incumplen con estas. Cabe señalar que en este año se espera contactar a estas entidades, aplicando las sanciones del caso para exigir la presentación de sus estados financieros en forma adecuada.

2. ¿Cree que se están respetando los derechos de los trabajadores en las empresas nacionales?

Ese es otro tema muy importante que debe revisarse; sin embargo, esto ya depende de los ministerios responsables de la materia laboral. Si hace dos años ya existían

problemas respecto a la contratación de trabajadores sin un contrato, afiliación y beneficios laborales, estos problemas se han intensificado si se considera no sólo la situación económica actual del país, sino también la presencia de personas extranjeras que llevan a cabo tareas en condiciones que incluso resultan menos favorables.

Con esto intento decir que efectivamente siguen existiendo establecimientos donde no se respetan los derechos de sus trabajadores.

3. Respecto a la jubilación patronal y desahucio, sabiendo que es una obligación de las empresas provisionarlos ¿Cree que se está cumpliendo al 100% con su respaldo en los estados financieros dentro de entidades del medio?

De hecho es una de las omisiones que se han notado en los estados financieros de las entidades constituidas dentro del país a pesar de ser una obligación el provisionarlos. Creería que no se realiza por creer que les reduciría su rentabilidad o porque simplemente no son un pasivo a corto plazo, en el caso de la jubilación.

4. ¿De qué forma se provisionan estos beneficios dentro de una entidad?

Generalmente las entidades deberían contratar los servicios actuariales quienes considerarán para el cálculo variables como el número de trabajadores, el sueldo, la rotación de personal, tasas de descuento e incremento salarial. Al final el valor provisionado puede ser deducible del impuesto a la renta siempre, considerando para la jubilación patronal tan sólo aquellos trabajadores con diez años de servicio.

5. ¿Qué efectos negativos para una entidad produciría el no provisionar estos valores en sus estados financieros?

Como primer punto tenemos las sanciones al no cumplir con las normas internacionales, adicional a esto se encuentra el riesgo de no provisionar una salida de efectivo, la cual cuando se produzca podría afectar la rentabilidad de la entidad. Cabe señalar que si una empresa decide solicitar un préstamo para cubrir este desembolso se generarán intereses, provocando un mayor gasto.

Otra opción que tiene la entidad es retrasar el pago de estas obligaciones pero de esa manera se está incumpliendo nuevamente con la ley.

6. ¿Existen beneficios respecto a la provisión de estos beneficios post empleo en las empresas?

Claro que sí, uno de ellos es el beneficio propio para la empresa al continuar operando sin riesgos. Otro lo otorga el Estado, el cual es la deducción de estos valores del impuesto a la renta, es decir que la entidad al provisionar la jubilación patronal y desahucio podrá disminuir la cantidad de impuestos a pagar.

7. ¿Qué medidas puede emplear un trabajador para exigir el pago de estos beneficios si la empresa no cuenta con los fondos o se niega a desembolsarlos?

Colocar una denuncia en el Ministerio del Trabajo donde una vez comprobado el incumplimiento se pueden tomar acciones que pueden ir desde multas para presionar al pago hasta el desvelamiento societario. Este desvelamiento implica que, en caso de incumplimiento de la empresa a sus trabajadores, los socios serán responsables directos de las deudas y deberán cubrirlas con sus activos propios.

8. ¿Qué alternativas existen para los administradores de una empresa si se deben desembolsar estos valores pero no se cuenta con los fondos necesarios?

La opción más viable son los préstamos a instituciones bancarias del país, las cuales ofrecerán los fondos con una tasa de interés.

Análisis: En base a la opinión del experto consultado se menciona que existen empresas que efectivamente no están respetando las normas contables para presentar su información financiera, además de no cumplirse fielmente los derechos de los trabajadores en organizaciones del país.

Uno de ellos es la provisión por jubilación patronal y desahucio, el cual se constituye en un fondo para cumplir con estos beneficios del trabajador en el corto o largo plazo, mismo que no se está realizando pero se espera corregir mediante sanciones. Si bien es cierto se mencionan los beneficios de respaldar estas salidas de efectivo pero las empresas no cumplen al 100%, asumiendo riesgos como el incumplimiento de los pagos cuando deban desembolsarse, tales como multas, préstamos con intereses o el desvelamiento societario donde los socios se vuelven directamente responsables

3.6.1.5. Resumen de los hallazgos.

En la entrevista realizada a tres integrantes del área administrativa de la entidad, siendo al gerente general, a la gerente de recursos humanos y al contador se pudieron conocer puntos importantes que se detallan en este apartado. Al consultarles si la entidad lleva a cabo las normas contables vigentes al momento de realizar sus estados financieros se evidencia una respuesta positiva, es decir que según su punto de vista no se cometen faltas ni omisiones.

Por otro lado, respecto a los trabajadores que cumplen los parámetros de provisión para jubilación patronal se dio un número que va entre 20 a 30 individuos, conociéndose también que es política de la administración el no realizar la provisión por este beneficio post empleo a pesar de ser una obligación legal para toda entidad.

Es decir que, a pesar de considerar los entrevistados un fiel cumplimiento en la presentación de los estados financieros de acuerdo a las normas, no se cumplen a cabalidad teniendo en cuenta que la provisión por jubilación se encuentra establecida no sólo en las NIC sino también en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

Se añade que la entidad cuenta con los fondos necesarios para lograr cubrir no sólo el desahucio de sus trabajadores sino también la jubilación patronal; sin embargo, no se están provisionando como debería. Cabe señalar que se evaluará su cálculo en el nuevo periodo fiscal debido a la relevancia que tomará para la presentación de la información financiera en la empresa.

También se indica que, de no poseer los fondos necesarios para cumplir con las obligaciones ante sus empleados, podría solicitarse financiamiento a entidades financieras pero esto reduciría su operatividad, debiendo asumir un pasivo que a través del tiempo generará intereses. Finalmente se conoció que sí se han determinado los pagos que la empresa deberá realizar por efecto del desahucio y la jubilación, esto mediante un estudio actuarial anual y que se utilizará como base para decidir si la política se mantiene.

Hasta ello, la entidad se encuentra expuesta a sanciones por no respetar las disposiciones de los entes reguladores respecto a la provisión, además de no contar con fondos que en un futuro podría reducir la carga que representaría el pago de la jubilación a trabajadores. Se indica que esta postura puede mantenerse hasta que no represente una afectación a la compañía, reduciendo su capacidad de respuesta para asumir sus pasivos, afectando incluso a su rentabilidad o normal desempeño de las operaciones.

Por otro lado la gerencia conoce que el no tener en sus estados financieros la provisión por jubilación se constituye en una falta a la ley, presentándose información irreal en el estado de situación financiera de la entidad. También se consultó a un experto en materia laboral y beneficios post empleo quien dio su opinión respecto al cumplimiento por parte de los empresarios de las normas internacionales y derechos del trabajador, indicando que no se están respetando como se deberían.

Esto, según su punto de vista, puede exponer a la entidad a riesgos como sanciones e incluso ocasionar que los socios pierdan su patrimonio, esto último si no cuenta la empresa con los fondos suficientes para cubrir la deuda frente a sus trabajadores y se declara insolvente.

3.6.2 Análisis de los estados financieros.

La revisión documental de los estados financieros en la empresa CONSTRUDIPRO S.A se realizó considerando los años 2016 y 2017, siendo específicamente el estado de resultados integrales y el estado de situación financiera a fin de poder evidenciar su estructura y composición. Posteriormente se realizó el análisis horizontal para medir la variación porcentual de las cuentas de cada estado financiero entre los años 2016- 2017.

Tabla 1.

Estado de Situación Financiera, distribución, participación y evolución entre años 2016 y 2017.

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA	2016	% PART	2017	% PART	VAR %
EFFECTIVO Y EQUIVALENTE AL EFFECTIVO	7.453.236,14	20,39%	2.501.286,48	8,06%	-66,44%
INVERSIONES	1.000.000,00	2,74%	1.974.148,79	6,36%	97,41%
DOC. Y C X C CLIENTES NO RELA.	12.291.553,13	33,63%	10.235.798,96	32,98%	-16,72%
DOCUMENTOS Y CTAS POR COBRAR CLIENTES RELACIONADOS	123.196,92	0,34%	107.440,36	0,35%	-12,79%
OTRAS CUENTAS POR COBRAR RELACIONADOS	65.548,82	0,18%	235.141,97	0,76%	258,73%
OTRAS CUENTAS POR COBRAR	926.633,92	2,54%	2.798.248,44	9,02%	201,98%
DEUDORES VARIOS	1.115.908,30	3,05%	40.432,55	0,13%	-96,38%
ACTIVOS POR IMPUESTOS CORRIENTES	500.550,28	1,37%	247.269,41	0,80%	-50,60%
CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN EJECUTADOS	3.020.879,08	8,26%	6.451.980,14	20,79%	113,58%
ACTIVOS FINANCIEROS	15.023.391,37	41,10%	20.116.311,83	64,81%	33,90%
INVENTARIO DE MATERIALES	785.769,46	2,15%	456.296,66	1,47%	-41,93%
PAGOS ANTICIPADOS	1.570.486,66	4,30%	2.512.140,92	8,09%	59,96%
CONSTRUCCIONES EN PROCESO	5.377.135,20	14,71%	2.968.437,58	9,56%	-44,80%
INVENTARIO PARA LA VENTA	335.972,25	0,92%	219.552,79	0,71%	-34,65%
ACTIVO CORRIENTE	29.189.734,96	79,86%	27.779.737,47	89,50%	-4,83%
INVERSIONES	3.093.731,70	8,46%	328.085,50	1,06%	-89,40%
OTROS ACTIVOS	3.095.231,70	8,47%	328.085,50	1,06%	-89,40%
PROPIEDAD Y EQUIPO	3.358.213,71	9,19%	3.421.315,69	11,02%	1,88%
PROPIEDAD Y EQUIPO	3.358.213,71	9,19%	3.421.315,69	11,02%	1,88%
INMUEBLES	1.733.913,33	4,74%	578.992,01	1,87%	-66,61%
PROPIEDADES DE INVERSIÓN	1.733.913,33	4,74%	578.992,01	1,87%	-66,61%
INTANGIBLES	6.500,00	0,02%	0,00	0,00%	-100,00%
(DEPRECIACIÓN ACUMULADA)	-830.810,63	-2,27%	-1.069.482,95	-3,45%	28,73%
(DEPRECIACIÓN ACUMULADA DE PROPIEDADES DE INV.)	-830.810,63	-2,27%	-1.069.482,95	-3,45%	28,73%
ACTIVO NO CORRIENTE	4.267.816,41	11,68%	2.930.824,75	9,44%	-31,33%
TOTAL ACTIVO	36.552.783,07	100,00%	31.038.647,72	100,00%	-15,09%
PROVEEDORES LOCALES	6.554.855,89	17,93%	4.885.016,98	15,74%	-25,47%
ANTICIPO DE CLIENTES	15.618.108,22	42,73%	10.034.533,66	32,33%	-35,75%
CUENTAS POR PAGAR RELACIONADOS	60.000,00	0,16%	714.387,81	2,30%	1090,65%
OBLIGACIONES CON INST. FINANCIERAS	41.627,54	0,11%	0,00	0,00%	-100,00%
CUENTAS Y DOCUMENTOS POR PAGAR PERSONAL	22.274.591,65	60,94%	15.633.938,45	50,37%	-29,81%
PERSONAL	364.551,08	1,00%	208.589,41	0,67%	-42,78%
POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS	475.856,81	1,30%	268.753,12	0,87%	-43,52%
OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES	840.407,89	2,30%	477.342,53	1,54%	-43,20%
OBLIGACIONES FINANCIERAS	2.772.253,74	7,58%	4.157.889,07	13,40%	49,98%
EMISIÓN DE OBLIGACIONES C/P	477.029,50	1,31%	525.301,29	1,69%	10,12%
OBLIGACIONES FINANCIERAS	3.249.283,24	8,89%	4.683.190,36	15,09%	44,13%
IVA COBRADO EN VENTA	1.294.292,81	3,54%	190.659,94	0,61%	-85,27%
RETENCIÓN IVA POR PAGAR	670.011,41	1,83%	243.534,93	0,78%	-63,65%
RETENCIÓN EN LA FUENTE POR PAGAR	197.139,15	0,54%	90.750,42	0,29%	-53,97%
IMPUESTOS FISCALES	2.161.443,37	5,91%	524.945,29	1,69%	-75,71%
PASIVO CORRIENTE	28.525.726,15	78,04%	21.319.416,63	68,69%	-25,26%
ANTICIPOS DE CLIENTES	1.572.869,96	4,30%	11.922,56	0,04%	-99,24%
CUENTAS POR PAGAR LARGO PLAZO	447.007,94	1,22%	4.718.608,45	15,20%	955,60%
EMISIÓN OBLIGACIÓN L/P	1.250.602,57	3,42%	725.301,28	2,34%	-42,00%
PASIVO DIFERIDO	231.820,26	0,63%	193.181,87	0,62%	-16,67%
ANTICIPOS DE CLIENTES	3.502.300,73	9,58%	5.649.014,16	18,20%	61,29%
PASIVO NO CORRIENTE	3.502.300,73	9,58%	5.649.014,16	18,20%	61,29%
TOTAL PASIVO	32.028.026,88	87,62%	26.968.430,79	86,89%	-15,80%
CAPITAL SUSCRITO O ASIGNADO	2.301.000,00	6,30%	2.301.000,00	7,41%	0,00%
RESERVAS LEGALES	300.350,01	0,82%	434.697,19	1,40%	44,73%
RESULTADOS INTEGRALES	436.590,46	1,19%	436.590,46	1,41%	0,00%
RESULTADOS ACUMULADOS	143.344,00	0,39%	355.530,73	1,15%	148,03%
RESULTADO DEL EJERCICIO	1.343.471,72	3,68%	542.398,55	1,75%	-59,63%
PATRIMONIO	4.524.756,19	12,38%	4.070.216,93	13,11%	-10,05%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	36.552.783,07	100,00%	31.038.647,72	100,00%	-15,09%

Fuente: CONSTRUDIPRO S.A. 2016-2017

En la presente tabla se puede apreciar la composición y distribución de los activos, pasivos y patrimonio de la compañía. Adicionalmente la variación porcentual entre los años 2016 y 2017.

Tabla 2.

Estado de resultados integrales, distribución, participación y evolución entre años 2016 y 2017.

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES	2016	% PART	2017	% PART	VAR %
INGRESOS	57.354.789,46	100,00%	46.218.586,21	753,76%	-19,42%
MANO DE OBRA DIRECTA	6.131.738,84	10,69%	6.277.589,45	102,38%	2,38%
MATERIALES	18.400.041,55	32,08%	13.302.494,57	216,94%	-27,70%
COSTOS INDIRECTOS	1.849.339,81	3,22%	1.366.638,97	22,29%	-26,10%
COSTOS DIRECTOS	23.408.702,47	40,81%	19.037.592,12	310,48%	-18,67%
MANO DE OBRA INDIRECTA	916.492,61	1,60%	1.111.176,40	18,12%	21,24%
COSTO DE OBRA POR EJECUCIÓN	50.706.315,28	88,41%	41.095.491,51	670,21%	-18,95%
COSTO DE MAQUINARIA	210.844,70	0,37%	219.851,93	3,59%	4,27%
MAQUINARIAS Y EQUIPOS	473.173,20	0,82%	448.715,83	7,32%	-5,17%
OTROS COSTOS	684.017,90	1,19%	668.567,76	10,90%	-2,26%
COSTO DE VENTA Y PRODUCCIÓN	51.390.333,18	89,60%	41.764.059,27	681,11%	-18,73%
SUELDOS, SALARIOS Y REMUNERACIONES	997.791,85	1,74%	802.148,72	13,08%	-19,61%
OTROS GASTOS DE PERSONAL	138.588,98	0,24%	104.091,37	1,70%	-24,89%
HONORARIOS , COMISIONES Y DIETAS	189.562,85	0,33%	814.545,99	13,28%	329,70%
GASTOS DE PERSONAL	1.325.943,68	2,31%	1.720.786,08	28,06%	29,78%
SERVICIOS GENERALES	872.217,46	1,52%	582.217,84	9,50%	-33,25%
SUMINISTROS	20.358,18	0,04%	21.136,91	0,34%	3,83%
IMPUESTOS Y CONTRIBUCIONES	865.355,15	1,51%	457.268,25	7,46%	-47,16%
DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIONES	321.416,47	0,56%	305.599,56	4,98%	-4,92%
PROVISIONES	937.579,68	1,63%	0,00	0,00%	-100,00%
GASTOS GENERALES	3.016.926,94	5,26%	1.366.222,56	22,28%	-54,71%
INTERESES	263.048,35	0,46%	793.517,20	12,94%	201,66%
SERVICIOS	15.065,59	0,03%	31.602,55	0,52%	109,77%
INTERESES Y COMISIONES	278.113,94	0,48%	825.119,75	13,46%	196,68%
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y VENTAS	4.620.984,56	8,06%	3.912.128,39	63,80%	-15,34%
TOTAL COSTOS	56.011.317,74	97,66%	45.676.187,66	744,91%	-18,45%
GANANCIA DEL EJERCICIO CONTABLE	1.343.471,72	2,34%	542.398,55	8,85%	-59,63%

Fuente: CONSTRUDIPRO S.A. 2016-2017

En este estado se aprecia la composición y distribución de los Ingresos, gastos y costos involucrados dentro de la operatividad de la compañía, adicionalmente la variación porcentual entre los años 2016 y 2017. El objetivo del análisis comprende conocer la situación económica de la empresa y su capacidad para afrontar con la provisión de la jubilación patronal y desahucio considerando sus fondos actuales. A continuación se presentan los principales hallazgos en cuanto a la situación actual de la entidad:

La compañía Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A. maneja cuentas corrientes en distintos bancos como el Pichincha, Pacífico, Produbanco, Internacional, Rumiñahui y Bolivariano a nivel local e inclusive a nivel internacional. A la fecha posee cuentas de ahorro y cuentas corrientes en bancos como el Bolivariano de Panamá, Pichincha en Miami y Bolivariano en Ciudad Santiago en Chile.

Cabe destacar que todas en su conjunto representan el 7,96% del total de activos de la compañía que en dólares se traduce a un aproximado de \$ 2'470.806,48. Su liquidez se encuentra en 1,3 veces lo que representa que por cada dólar de deuda tiene la capacidad de pagar 30 centavos adicionales, evidenciándose una alta salud financiera, capacidad de pago y solvencia.

Para tener una mejor apreciación se calculó la prueba ácida que consiste en utilizar el nivel de liquidez pero con el descuento del inventario, cuyo índice marcó un valor de 1,28 veces, no desmereciendo en lo absoluto la capacidad de realizar pagos a terceros. El nivel de endeudamiento o apalancamiento de la compañía se encuentra en un 87%, siendo un valor crítico mostrando que la compañía se encuentra prácticamente en su totalidad conformada de capital con deudas a terceros, no obstante se evidencia rentabilidad.

En el último ejercicio contable se produjo una ganancia final de \$ 542.398,55 la cual es muy atractiva si se toma en consideración el período de recesión económica que vive el país. Más allá de eso, es notable evidenciar que la entidad tiene mucha solvencia y puede afrontar pagos a terceros al ser su capacidad de generar recursos muy significativos, mismos que se refleja en los ratios financieros del año 2017 presentados a continuación:

- Los ratios de actividad o de eficiencia muestran que la rotación de activos es bastante alta, siendo de 1,5 veces, es decir que las ventas se generan en relación a sus activos 1,5 veces.
- La rotación del inventario se encuentra en 54 veces, lo cual da como resultado días promedios de inventarios de 6,7 días. Esto significa que la compañía tiene una alta rotación de inventarios, siendo todo lo que produce, vendido y despachado inmediatamente, siendo un punto importante para la generación de utilidades y ganancias
- La rotación de cartera en su debido momento, frente a los cobros de cuentas por cobrar a clientes, se genera 3,5 veces lo cual en días da como resultado 104. Esto

significa que la compañía tarda 104 días en realizar la gestión de cobro de toda su cartera de clientes.

- En la rotación de proveedores o pagos con terceros se puede observar que la relación está en 2,7 veces lo que se traduce en 132 días. Esto significa que la compañía se tarda este lapso en efectuar sus pagos a proveedores cumpliendo así la norma de cobrar rápido y pagar lento.

Con todas estas variables el ciclo de conversión del efectivo de la compañía es de 14 veces en el año 2017, representado la que da el dinero y cómo el mismo genera ganancias. En cada vuelta la compañía habrá no solamente rotado todo su inventario, sino efectuado todos los cobros y los pagos que le ayudarán a generar riqueza. Los ratios financieros del año 2016 que arrojaron el siguiente resultado:

- La compañía tenía un ciclo de conversión del efectivo más acelerado, es decir que le tomaba menos días darle vuelta a todo el capital operativo de la empresa, tal es el caso que solamente requería de 22 días de trabajo.
- Este es un indicador que sirve de mucho provecho para la acumulación de ganancias en virtud de la cual la compañía lograba rotar el capital 16,4 veces en el año mientras que en el año 2017 solamente lo logró hacer 14 veces.
- Es concluyente decir que la compañía es menos rentable, dado que los ratios evidencian un menor desempeño en las ganancias al 2017.
- Dentro de los ratios de liquidez evidencia más que la compañía en el año 2016 era menos líquida que en el año 2017. Por ejemplo, en el año 2016 la razón circulante apenas llega al 1,02 y la prueba ácida al 1,01
- La compañía tenía capacidad de pago pero era menos líquida al año siguiente, siendo en el 2017 un resultado de 1,30 en prueba de razón corriente y 1,28 en prueba ácida.

Tabla 3.

Extracto del Estado de Situación Financiera– Pasivo Corriente – Obligaciones Corrientes – Beneficios de Ley a Empleados, su composición detallada.

EXTRACTO DEL PASIVO - AÑO 2017		VALORES
2	PASIVO	
2.1	PASIVO CORRIENTE	
2.1.2	OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES	
2.1.2.2	POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS	
2.1.2.2.01	Décimo Tercer Sueldo	45.454,63
2.1.2.2.02	Décimo Cuarto Sueldo	70.564,56
2.1.2.2.03	Vacaciones	38.220,43
2.1.2.2.04	Fondos de Reservas	-14.644,00
2.1.2.2.05	IESS - Patronal y Personal	118.412,90
2.1.2.2.06	Préstamos Quirografarios	27.592,21
2.1.2.2.07	Pasivo Laboral por Jubilación	0,00
2.1.2.2.09	Cuentas por Liquidar Empleados	-6.108,03
2.1.2.2.10	Préstamos Bancarios Empleados	-1.824,36
2.1.2.2.11	Reg. Préstamo Hipotecario	-8.915,22
2.1.2.2.12	Pasivo Laboral por Desahucio	0,00
TOTAL POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS		268.753,12

Fuente: CONSTRUDIPRO S.A. 2017

En la presente tabla se puede apreciar la composición y distribución de las cuentas que conforman el pasivo por concepto de Beneficios de Ley a Empleados.

Es importante destacar que al efectuar un análisis más detallado de las cifras dentro del pasivo de la compañía CONSTRUDIPRO S.A., específicamente a las obligaciones con trabajadores mediante un análisis actuarial aplicado a los estados financieros, se logró determinar que con corte al 31 de diciembre del año 2016 y 2017 no se ha realizado la provisión de valores correspondientes por jubilaciones ni valores relacionados, cuyas obligaciones laborales frente a sus trabajadores ascendían a la cantidad de USD \$ 181.467,57.

Siendo una cifra bastante representativa por la cantidad de años que no se han logrado provisionar los valores, más sin embargo si se contrasta con la cantidad de liquidez que posee esta compañía en bancos dentro del sector financiero ecuatoriano e internacional, es notable determinar que no tiene un peso tan importante ni significativo.

En tal sentido en el siguiente capítulo se evidenciarán los cálculos actuariales y el sustento de la cifra pendiente de provisión. Dentro de la propuesta se mostrará cómo

provisionar dichos valores a fin de cumplir con la normativa ante entes de control tales como el Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, entre otras involucradas dentro del proceso normativo y regulatorio.

En virtud que de acuerdo a la Ley de Régimen Tributario Interno la compañía puede deducir de sus impuestos los valores de provisiones por el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales.

3.6.1.6. Conclusión general del análisis aplicado a los estados financieros.

- La compañía CONSTRUDIPRO S.A. maneja cuentas corrientes en distintos bancos como el Pichincha, Pacífico, Produbanco, Internacional, Rumiñahui y Bolivariano a nivel local e inclusive a nivel internacional.
- Cabe destacar que todas sus cuentas bancarias en su conjunto representan el 7,96% del total de activos de la compañía que en dólares se traduce a un aproximado de \$ 2'470.806,48.
- La liquidez neta de la compañía se encuentra en 1,28 veces, valor que se determinó a través de la prueba ácida, evidenciándose una alta salud financiera, solvencia y capacidad de pago de la misma, es decir que no presentan problemas de liquidez.
- La compañía le da la vuelta al capital 14 veces en el año, toda vez que el ciclo de conversión del efectivo de 26 días; lo cual redundo en positivo y demuestra el alto nivel de rentabilidad de la misma.
- Un análisis detallado de las cifras de obligaciones con trabajadores; a través de un análisis actuarial, determina que no se han provisionado los valores correspondientes por jubilaciones ni desahucios, los mismo que ascendían a la cantidad de USD \$ 181.467,57.

3.6.3 Base científica para la determinación de los cálculos actuariales.

a. Notación Actuarial

- i Es la tasa de actualización utilizada para el cálculo de los factores de actualización actuarial, considerando la ley de interés compuesto.
- x Edad de una persona a la fecha de valuación.

A_x Valor actuarial presente, de una serie ilimitada de pagos unitarios vencidos sujetos a la supervivencia de una persona de edad x .

$$a_x = \frac{N_{x+1}}{D_x}$$

En donde N_x y D_x son los factores de conmutación actuarial calculados en base a las tablas de decrementos pertinentes según el grupo humano considerado (activos o jubilados) y diferenciadas por edad, sexo y tiempo de servicio.

nEx Valor actuarial presente, de un capital unitario pagadero una vez transcurridos n años desde la fecha de valuación, si la persona se encuentra con vida en ese instante.

$${}_nE_x = \frac{D_{x+n}}{D_x}$$

TS Tiempo de servicio de un empleado o trabajador (en años).

TF Tiempo que le falta a un empleado o trabajador para adquirir los derechos para acceder al beneficio de jubilación patronal.

b. Beneficio de Jubilación

El beneficio de jubilación equivale a una renta vitalicia, a la que tendría derecho el trabajador, una vez que haya cumplido 25 o más años de servicio. La anualidad proyectada de la renta J_{x+TF} correspondiente a un trabajador que se jubila a la edad $x + TF$ se determina en forma mensual mediante:

$$J_{x+TF} = \frac{1}{12} \cdot \frac{5\% \cdot \bar{S}_5 \cdot TS_{x+TF}}{f_{x+TF}^{CT}}$$

En donde:

\bar{S}_5 Proyección de la remuneración promedio del trabajador durante sus últimos cinco años de vida activa; y,

TS_{x+TF} Tiempo de servicio del empleado que se jubila,

f_{x+TF}^{CT} Coeficiente de cálculo del Código de Trabajo para un trabajador de edad $x + TF$.

El valor resultante J_{x+TF} se debe ajustar luego de acuerdo a los límites máximo y mínimo del valor de la pensión exigidos por el Código de Trabajo, según lo señalado en

el artículo 216 de código del trabajo, el mismo que establece que la pensión jubilar en ningún caso podrá ser mayor a la remuneración básica unificada ni tampoco inferior a los USD \$ 30. Finalmente, para obtener la pensión anual, el resultado de la pensión mensual ajustada deberá multiplicarse por 12 y adicionar las pensiones complementarias de acuerdo al artículo 111 del código de trabajo, el mismo que indica que se le deberá cancelar el décimo tercer y décimo cuarto sueldo a los jubilados.

c. Valor actuarial presente de la obligación por jubilación patronal

La obligación de la empresa para el pago del beneficio de jubilación patronal se obtiene adicionando los valores actuariales presentes de las obligaciones respecto a cada uno de sus trabajadores. El valor actuarial presente de la obligación individual PBO_x , para un trabajador de edad x , con tiempo de servicio TS , a quien le falta TF años de servicio para jubilarse, se calcula aplicando el método de costeo por unidad de crédito proyectada, en base a la siguiente fórmula:

$$PBO_x = \frac{TS}{25} \cdot J_x \cdot (a_x + 1) \cdot {}_{TF}E_x$$

Esta fórmula considera el derecho de los herederos en caso de fallecimiento del jubilado, según lo establece el Art. 217 del código del trabajo, "...si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar (patronal), sus herederos tendrán derecho a recibir durante un años, una pensión igual a la que percibía el causante...".

El factor A_x se calcula considerando las probabilidades de muerte de la tabla de mortalidad; y, el factor ${}_{TF}E_x$ deberá considerar las probabilidades de mortalidad y rotación.

d. Bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio consiste en el pago de 25 % del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

e. Valor actuarial presente de la obligación por desahucio

El valor actuarial presente de la obligación para bonificación por desahucio se calcula mediante:

$$PBOD_x = 25 \% \cdot R_x \cdot TS_x \cdot q_{x,TS}^a$$

En donde R_x es la remuneración mensual, TS_x es el tiempo de servicio y $q_{x,TS}$ es la tasa de rotación.

CAPÍTULO IV

INFORME FINAL

4.1. Datos generales

Tema del proyecto de investigación: Provisiones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros.

Área de estudio: Contable – Tributaria.

Delimitación del proyecto de investigación: CONSTRUDIPRO S.A

Ciudad: Guayaquil

4.2. Antecedentes

La empresa Constructora de Diseños Productivos CONSTRUDIPRO S.A inició sus operaciones en la ciudad de Guayaquil el 6 de Abril del 2005, fundada por el Arq. Luis Manuel Valero Brando y enfocándose en la realización de diseños, planificación, supervisión, fiscalización, construcción y arrendamiento de obras arquitectónicas y urbanísticas de todo tipo.

Su punto fuerte o producto estrella corresponde a la construcción de carreteras, calles y otras vías de uso peatonal y vehicular. La administración persigue el conocimiento de la entidad dentro del sector de la construcción, no sólo a nivel local sino también internacional, requiriendo para ello de un equipo de trabajo comprometido en todos los niveles.

4.3. Bases teóricas

Este proyecto se enfocó en la provisión de dos tipo de beneficio post empleo que fueron la jubilación patronal y el desahucio. Se debe tener claro que la jubilación es un derecho al que todo trabajador, una vez cumplidos los 25 años laborables, tiene acceso mientras que el desahucio es un valor que se recibe una vez el trabajador deja de prestar sus servicios en la entidad.

Al representar valores futuros deben ser provisionados para evitar el incumplimiento o problemas con las finanzas de la entidad. Cabe señalar que el no realizar esta provisión expone a una entidad a sanciones, además de riesgos en su liquidez para el

normal desempeño de sus operaciones diarias. Se debe tener claro que una provisión es un valor que una empresa destina para el cumplimiento de obligaciones futuras, entre ellas los beneficios post empleo. La NIC 19 en base a este punto menciona que una provisión es:

- Un pasivo cuando el trabajador presta sus servicios a cambio de un valor que se efectuará en el futuro.
- Un gasto cuando la empresa ha producido el hecho generado del beneficio económico por los servicios prestados del empleado.

El Código del Trabajo es la máxima norma respecto a estos beneficios, estableciendo cómo la empresa debe hacer frente a la jubilación y al desahucio, incluyendo su cálculo y demás consideraciones.

4.4. Informe técnico y resultados actuariales

El estudio actuarial permitió determinar el monto de las cuentas involucradas para el financiamiento tanto de la jubilación patronal como de bonificaciones por desahucio, de los trabajadores de la empresa CONSTRUDIPRO S.A., conforme a los requerimientos de la norma NIC-19 en el marco de las leyes ecuatorianas aplicables.

Tabla 4.

Tabla resumen de cálculos actuariales aplicados a la compañía CONSTRUDIPRO S.A.

OBLIGACIONES LABORALES	Valor (USD)
Obligación laboral adquirida	0.00
Pensiones en curso de pago	0.00
Derechos adquiridos de cesantes	0.00
Derechos adquiridos de trabajadores activos	0.00
Obligación laboral proyectada	55,519.28
Obligación laboral adquirida	0.00
Derechos proyectados de trabajadores activos	55,519.28
Derechos futuros por jubilación	16,612.91
Derechos futuros por desahucio	38,906.37
Obligación laboral al 01/Ene/2017	55,519.28
COSTOS LABORALES	Valor (USD)
Costo laboral corriente	122,008.54
Costo laboral por jubilaciones	3,413.87
Costo laboral por desahucio	118,594.67
Costo financiero	3,939.75
Costo financiero por jubilaciones	1,178.82
Costo financiero por desahucio	2,760.93
Rendimiento esperado	0.00
Amortización del costo laboral devengado	0.00
Amortización de pérdidas (ganancias) actuariales	-152,032.71
Amortización del costo de transición	0.00
Costo laboral total del ejercicio	-26,084.42
CONCILIACIÓN DE OBLIGACIONES	Valor (USD)
Obligación laboral al 31/Dic/2016	207,551.99
Pérdida (ganancia) actuarial	-152,032.71
Costo de transición	0.00
Obligación laboral al 01/Ene/2017	55,519.28
Costo laboral corriente	122,008.54
Costo financiero	3,939.75
Beneficios pagados durante el ejercicio	0.00
Obligación laboral al 31/Dic/2017	181,467.57

Fuente: CONSTRUDIPRO S.A. 2017

En la presente tabla se puede apreciar la composición y distribución de los valores adeudados por concepto de Beneficios de Ley a Empleados en total USD \$ 181.467,57.

4.5. Conclusiones del informe técnico y resultados actuariales

La empresa CONSTRUCTORA DE DISENOS PRODUCTIVOS CONSTRUDIPRO S.A. tiene obligaciones laborales post-empleo por jubilación patronal y desahucio conforme al Código de Trabajo Ecuatoriano, las cuales han sido valorados para el ejercicio económico 2017 en base a la norma NIC-19.

La Obligación laboral inicial: En base a esta norma, al 01/Ene/2017, la empresa CONSTRUCTORA DE DISENOS PRODUCTIVOS CONSTRU DIPRO S.A. presenta obligaciones laborales por un monto total de USD 55.519,28, calculado utilizando el

método de costeo por unidad de crédito proyectada. Este monto corresponde en su totalidad a la obligación por los servicios pasados ya devengados por sus trabajadores.

Los Costos laborales: Para el ejercicio económico 2017 la empresa debe reconocer los costos laborales imputables al ejercicio, los cuales afectan el monto de las obligaciones. El costo laboral total de la empresa es el resultado de agregar las siguientes componentes:

Obligación laboral final: Considerando el efecto de los costos laborales, la empresa presenta, al 31/dic/2017, un monto de obligaciones que alcanza USD \$ 181,467.57 como se evidenció en la tabla N° 4 del presente documento.

4.6. Resultados de la recolección de campo

Como hallazgo principal de la recolección se pudo conocer que la entidad no realiza la provisión por jubilación y que existen también valores a provisionar por desahucio. Esto se debe a que la administración cree que estos montos no tienen un alto impacto en su situación financiera, además de mencionarse que puede hacerse frente a estos pagos en la medida que se presenten, lo cual descarta cualquier amenaza.

Cabe señalar que continúa existiendo el riesgo a sanciones por parte de entidades estatales, siendo una obligación de toda empresa registrar estas provisiones. Por otro lado, a través del análisis de los Estados Financieros se pudo conocer efectivamente la salud con la cual goza CONSTRUDIPRO. La entidad registró una reducción del 19,42% en sus ingresos, pasando de \$ 57,35 millones al año 2016 a \$ 46,22 millones al año 2017. Sin embargo, continúa registrando utilidades, cerrando el año 2017 en \$ 542,40 mil.

Adicional a esto, a través de un análisis actuarial se pudo evidenciar que existen valores por provisionar en relación a la jubilación y desahucio que ascienden a \$ 181.467,57, lo cuales podrían deducirse del impuesto a la renta a pagar y que al año 2017 corresponde a \$ 457,3 mil.

4.7. Aporte práctico o propuesta a realizarse.

En virtud de los argumentos previamente expuestos, se deben provisionar los valores por concepto de beneficios a trabajadores motivo por el cual a continuación se presentará la propuesta de provisión asentada en la cuentas de la compañía CONSTRUDIPRO S.A. Cabe destacar que por principio de partida doble, los valores

provisionados serían debitados automáticamente de las cuentas de Bancos, es decir que al incremento de la provisión sugeriría una reducción de Bancos.

Tabla 5.

Propuesta de provisión de valores – Beneficios de Ley a Empleados.

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL PASIVO - AÑO 2017		VALORES
2	PASIVO	
2.1	PASIVO CORRIENTE	
2.1.2	OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES	
2.1.2.2	POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS	
2.1.2.2.01	Décimo Tercer Sueldo	45.454,63
2.1.2.2.02	Décimo Cuarto Sueldo	70.564,56
2.1.2.2.03	Vacaciones	38.220,43
2.1.2.2.04	Fondos de Reservas	-14.644,00
2.1.2.2.05	IESS - Patronal y Personal	118.412,90
2.1.2.2.06	Préstamos Quirografarios	27.592,21
2.1.2.2.07	Pasivo Laboral por Jubilación	62.872,90
2.1.2.2.09	Cuentas por Liquidar Empleados	-6.108,03
2.1.2.2.10	Préstamos Bancarios Empleados	-1.824,36
2.1.2.2.11	Reg. Préstamo Hipotecario	-8.915,22
2.1.2.2.12	Pasivo Laboral por Desahucio	118.594,67
TOTAL POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS		450.220,69

Fuente: CONSTRUDIPRO S.A. 2017

En la tabla N° 5 se puede apreciar la nueva composición y distribución de las cuentas que conforman el pasivo por concepto de Beneficios de Ley a Empleados al momento de aplicarse la provisión correspondiente.

El respectivo asiento será:

Registro Actuarial al 31-12-2017

Descripción	Debe	Haber
Gasto por Jubilación Patronal	\$ 181.467,57	
Provisión por Jubilación Patronal		\$ 181.467,57

Nota: Registro en el libro diario por la provisión de la Jubilación Patronal al 31-12-2017.

Información de la Investigación,

CONCLUSIONES

En base a la revisión financiera realizada a la empresa CONSTRUDIPRO S.A se pudo determinar que cuenta con la liquidez suficiente para hacer frente a sus obligaciones por concepto de beneficios laborales para su talento humano. Es decir, no existe riesgo para su cumplimiento ni un impacto negativo directo a su situación financiera en caso de tener que cumplir con el pago en un futuro inmediato; sin embargo, sí se encuentra expuesta a sanciones por entidades estatales al no presentar sus estados financieros según las normas internacionales.

El no realizar las provisiones por jubilación laboral no guarda relación directa a una falta de compromiso de la entidad respecto al cumplimiento de sus obligaciones con el talento humano, sino más bien es una decisión de la gerencia al considerarlas poco significativas y de fácil cumplimiento cuando se produzcan. Por otro lado, se pudo observar que la entidad sí cumple con la provisión por desahucio pero existen montos que no han sido considerados.

La entidad mantuvo ingresos al año 2017 por 46,2 millones de dólares y desembolsó como impuesto a la renta \$ 457,3 mil dólares. Considerando que existen valores por provisionar de \$ 181.467,57 a través de un análisis actuarial, esto representaría una reducción directa del impuesto a pagar en la medida que dicho monto cumpla en su totalidad las condiciones para ser deducible. Cabe destacar que, a diferencia de la provisión por desahucio que puede deducirse al 100% del impuesto la renta, la jubilación patronal considera tan sólo los valores correspondientes a trabajadores con 10 años de antigüedad.

Como un respaldo para los trabajadores y el buen funcionamiento del negocio sin afrontar conflictos legales los directivos de la entidad consideran que, de existir problemas en la liquidez al momento de cubrir los beneficios que por ley debe recibir el talento humano, se puede solicitar como alternativa financiamiento a una institución financiera, supliendo con ese monto los pasivos que surjan. Es importante destacar que esta entidad trabaja con distintos bancos, tanto locales como del exterior, lo cual facilitaría el acceso a créditos.

En base a la revisión financiera realizada, la compañía CONSTRUDIPRO S.A. maneja cuentas corrientes en distintos bancos a nivel nacional e internacional cuyas cifras en su conjunto representan el 7,96% del total de activos de la compañía y que en dólares se traduce en \$ 2'470.806,48. Adicional a esto, la liquidez neta de la compañía se encuentra en 1,28 veces, evidenciándose una alta salud financiera, solvencia y

capacidad de pago; es decir que no presenta problemas de liquidez en el presente, minimizando el riesgo de incumplimiento frente a acreedores y trabajadores.

La NIC-19 es la norma estándar adoptada por el Comité de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) para la contabilización y revelación de información referente a los planes de beneficios laborales a los cuales acceden los empleados desde su contratación en una empresa. Por lo tanto, debe aplicarse para los casos de jubilación patronal y desahucio, basándose en ella el presente estudio.

RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones planteadas y los demás hallazgos del estudio se plantean las siguientes recomendaciones:

A pesar de no existir riesgo de incumplimiento con los trabajadores respecto a sus beneficios post empleo, es importante tener en consideración que el provisionarlos es una obligación para presentar la información financiera y evitar sanciones, recomendando por ello su cálculo y presentación inmediata en los estados financieros.

La entidad goza de una buena salud financiera, por lo cual es recomendable aprovechar este periodo de bonanza para provisionar no sólo beneficios post empleo, sino también para realizar inversiones que permitan obtener un mayor rendimiento financiero e incluso generar más empleo mediante la diversificación de sus proyectos.

Como una forma de evitar la alta rotación del personal y fidelizar al talento humano es importante considerar otro tipo de beneficios, no sólo aquellos que la ley exige. Entre ellos pueden implementarse capacitaciones, bonificaciones por su rendimiento, reuniones, actividades extra laborales para fortalecer las relaciones entre trabajadores y demás.

Evitar el endeudamiento con entidades del sistema financiero para cubrir otras deudas, siendo el caso de las provisiones o cualquier otra que no genere algún rendimiento. Cabe señalar que estas deudas producen intereses, por ello es preferible provisionarlos.

En caso de existir problemas con las provisiones de las cuentas estudiadas, es recomendable la contratación de un profesional actuario de planta o la contratación anual de los servicios profesionales de una firma externa que determine los valores a ser provisionados, y que se realice cumpliendo la normativa legal vigente, es decir la NIC 19.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actuarial Consultores Ltda. (2016). *Actuarial C. Ltda.* Obtenido de ANÁLISIS, IMPACTO Y APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR: <https://www.actuarial.com.ec/wp-content/uploads/2016/11/analisisjp.pdf>
- Aguilera, M., Acosta, M., & Pozos, B. (2015). *101 consejos para una jubilación satisfactoria: Aportaciones científicas y su aplicación práctica.* Mexico : Universitaria .
- Alles, M. (2013). *Rol del jefe: Cómo ser un buen jefe.* Buenos Aires : Granica .
- Asamblea Nacional. (2008). *OAS.* Obtenido de CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Asamblea Nacional. (2012). *Ministerio del Trabajo.* Obtenido de Código de Trabajo Ecuatoriano: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2015). *Ministerio de Justicia.* Obtenido de Código de Trabajo: <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Asamblea Nacional. (28 de Diciembre de 2015). *Servicio de Rentas Internas.* Obtenido de Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: <http://www.sri.gob.ec/BibliotecaPortlet/descargar/cbac1cfa-7546-4bf4-ad32-c5686b487ccc/20151228+LRTI.pdf>.
- Calvo, J. (2013). *La recapitalización de las entidades financieras.* Madrid: Dykinson.
- Campiña, G., & Fernandez, J. (2012). *Empresa y Administración.* Madrid : Editex.
- Cebrian, A., Nuñez, P., & Contreras, C. (2014). *Lecciones de contrato de trabajo: Materiales adaptados al espacio europeo de educación superior.* Madrid : Dykinson .
- Congreso Nacional . (26 de Septiembre de 2012). *Ministerio del trabajo .* Obtenido de CODIGO DEL TRABAJO: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Consejo de la judicatura . (2012). *Funcion Judicial .* Obtenido de Código del trabajo : http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_trabajo.pdf

- CONSTRUDIPRO S.A. (2005). *CONSTRUDIPRO S.A.* Obtenido de Edificios, viviendas, industrias y obras de infraestructura urbana avalan por más de 20 años quiénes somos y cómo hacemos las cosas.: <http://www.CONSTRUDIPRO.com/constructora-CONSTRUDIPRO.html>
- Del Rio, D. (2013). *DICCIONARIO-GLOSARIO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a distancia .
- Espinoza, A. (2014). *El Juicio Especial De Desahucio*. Estados Unidos : Copyright.
- Estupiñan, R. (2012). *Estados financieros básicos bajo NIC/NIF*. Bogota : ECOE.
- Fassio, A., & Pascual, L. (2016). *Apuntes para desarrollar una investigación en el campo de la administración y el análisis organizacional* . Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires .
- Fierro, A., & Fierro, F. (2017). *Contabilidad de activos con enfoque NIF para las pymes*. Bogota : ECOE.
- Fierro, A., Fierro, F., & Fierro, F. (2016). *Contabilidad de pasivos con estándares internacionales para pymes*. Bogota: ECOE.
- Galian, R., & Veglia, V. (2012). *Método analítico para la determinación de indoles de interés biológico*. Madrid: Academia Española .
- Grados, A., & Sánchez, E. (2017). *La entrevista en las organizaciones*. Mexico: Manual Moderno.
- Heras, G. (2017). *Repositorio Digital ULVR Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil* . Obtenido de “LOS PROCESOS CONTABLES DE LAS PROVISIONES Y AMORTIZACIONES Y SU RELACIÓN EN EL ESTADO DE RESULTADO INTEGRAL DE LA COMPAÑÍA SHOES ALVARITO S.A”: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1583/1/T-ULVR-0526.pdf>
- Herrera, E. (2012). *El subempleo profesional en Ecuador y sus factores determinantes*. Quito : Flacso .
- Holcim. (2016). *Holcim*. Obtenido de Reporte Financiero 2015.: <http://www.holcim.com.ec/fileadmin/templates/EC/doc/Reportefinanciero2015.pdf>

- IASB. (1999). *IASB*. Obtenido de NIC 37 Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes:
<http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/nic37.pdf>
- IASB. (2005). *Normas Internaciones de Contabilidad*. Obtenido de Norma Internacional de Contabilidad n° 19: Retribuciones a los empleado:
<http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/NIC19.pdf>
- IASB. (2016). *Ministerio de Economía y Finanzas del Perú*. Obtenido de Beneficios a los empleados:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf
- IASC International Accounting Standards Committee. (2013). *Ministerio de Economía y Finanzas del Perú*. Obtenido de Norma Internacional de Contabilidad 19: Beneficios a los empleados:
https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/no_oficializ/nor_internac/ES_GVT_IAS19_2013.pdf
- Instituto Mexicano de Contadores Publicos . (2017). *Normas de Información Financiera (NIF)* . Mexico: Instituto Mexicano de Contadores Publicos .
- López, R., Tamayo, & Eugenio. (2012). *Proceso integral de la actividad comercial*. Madrid: Editex.
- Mallo, C., & Rocafort, A. (2014). *Contabilidad de dirección para la toma de decisiones: Contabilidad de gestion y de costes*. Barcelona : Profit.
- Marin, R. (Octubre de 2016). *PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de Analisis comparativo en el marco de al jubilacion patronal y desahucio de dos empresas del sector automotriz en el Ecuador con enfoque en los resultados obtenidos por los estudios matematicos actuariales:
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12182/TRABAJO%20DE%20TITULACI%C3%93N%20REBECA%20MAR%C3%8DN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, M. (2016). *Universidad Tecnica de Ambato* . Obtenido de “La Jubilación Patronal y su incidencia en la liquidez de la Estación de Servicio Sánchez del Cantón Baños de Agua Santa”:
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22137/1/T3572i.pdf>
- Mauleon, M. (2012). *Logística y costos*. Madrid: Diaz de Santos .

- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (15 de Abril de 2012). *CEPAL*. Obtenido de Avance en el cumplimiento de los derechos de las personas adultas mayores: <https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/9/46849/Ecuador.pdf>
- Ministerio del Trabajo Ecuatoriano. (2016). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de Jubilación Patronal: <http://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>
- Ministerio del Trabajo Ecuatoriano. (Septiembre de 2016). *Ministerio del Trabajo Ecuatoriano*. Obtenido de Solicitud para el cálculo de la jubilación patronal: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/09/ANEXO-1-FORMATO-DE-SOLICITUD-DE-C%3%81LCULO-DE-JUBILACI%3%93N-PATRONAL-1..pdf>
- Moragas, R. (2012). *Jubilacion Siglo XXI: Salud*. España : Copyright.
- Nugra, M., & Tigre, J. (2012). *Repositorio Institucional Universidad de Cuenca* . Obtenido de “ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS COSTOS FUTUROS POR JUBILACIÓN PATRONAL: PROVISIÓN POR JUBILACIÓN, DESAHUCIO Y DESPIDO INTEMPESTIVO PARA LA EMPRESA DISTRIBUIDORA GALINDO ROMO CIA. LTDA. ASOCIADO PRONACA C.A.”: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1384/1/tcon678.pdf>
- Oficina Internacional de Trabajo OIT. (2006). *Oficina Internacional de Trabajo OIT*. Obtenido de Envejecimiento, empleo y protección en América Latina: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_20.pdf
- Pacheco, J. (2014). *ANALISIS DE ESTADOS FINANCIEROS*. Lima : Macro EIRL.
- Pacheco, J. (2014). *ANALISIS DE ESTADOS FINANCIEROS*. Lima : Macro .
- Palomeque, M., & Alvarez, J. (2017). *Derecho del trabajo: 25ª Edición*. Madrid : Centro de estudios Ramon Areces S.A. .
- Pascual, T. (2013). *Despidos: la edad y otros pretextos: Hoja de ruta para jóvenes con talento*. Madrid: Diaz de Santos .
- Perex, M. (2012). *Métodos Y Técnicas de Investigación Histórica I*. Madrid: Universidad Nacional de Eduacion a Distancia .
- Pérez, R., Gonzales, R., & Bustar, M. (2014). *Tratamiento de la documentación contable*. Madrid: Editex.

- Poma, J. (2016). *Unuiversidad tecnica de Machala UTMACH*. Obtenido de Fundamentacion tributaria, laboral y contable de los estudios efectuados de jubilacion patronal y bonificacion por desahucio en el año 2012: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/9263/1/ECUACE-2016-CA-DE00286.pdf>
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid : Diaz de Santos .
- Román, J. (2017). *ESTADOS FINANCIEROS BÁSICOS 2017: Proceso de elaboración y reexpresión*. Mexico: ISEF.
- Sala, G. (2015). *Gestión de un pequeño comercio* . Madrid : Editex.
- Salmeron, J., Martínez, S., & Escarbajal, A. (2014). *Vejez, mujer y educación. Un enfoque cualitativo de trabajo socioeducativo*. Madrid: Dykinson.
- Salvador, J. (15 de Enero de 2015). *Perez Bustamante y Ponce*. Obtenido de Jubilacion Patronal: <http://www.pbplaw.com/jubilacion-patronal/>
- Sander, G. (2012). *GUÍA PRÁCTICA PARA DIRIGIR RH: LO QUE UN CEO DEBIERA SABER SOBRE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Estados Unidos : Palibrio .
- Servicio de Rentas Internas. (2017). *Servicios de Rentas Internas*. Obtenido de Impuesto a la renta: <http://www.sri.gob.ec/web/guest/impuesto-a-la-renta>
- SRI. (2017). *Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de Deducciones del impuesto a la renta página 2: <http://www.sri.gob.ec/web/guest%20deducciones-2>
- Superintendencia de Compañías. (2008). *IASPLUS*. Obtenido de RESOLUCION No. 08.G.DSC: <https://www.iasplus.com/en/binary/americas/0902ecuadorresolution.pdf>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2012). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Obtenido de Comisión del Proyecto para la aplicación de las IFRS: http://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/niif/Diferencias%20entre%20NIIF%20completas%20y%20NIIF%20para%20las%20PYMES%20y%20su%20aplicacion%20a%20las%20partidas%20contables.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Modelo de entrevista a personal administrativo



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

MODELO DE ENTREVISTA

1. ¿La empresa elabora sus estados financieros aplicando las normas contables vigentes?
2. ¿Cuenta la empresa con trabajadores que cumplan el parámetro para provisionar por la jubilación patronal y a cuántos ascienden?
3. ¿Qué acciones se llevan a cabo dentro de la empresa para el cumplimiento de los beneficios legales a los trabajadores?
4. ¿La empresa cuenta con los fondos suficientes para cubrir los desembolsos por jubilación patronal y desahucio?
5. En caso de no contar con dichos fondos ¿Qué alternativas consideraría para asumir con estos desembolsos?
6. ¿Cuenta actualmente con un cálculo de los valores que se deberían pagar a sus trabajadores por efectos de beneficios post empleo como desahucio y jubilación?
7. Respecto a la provisión por jubilación y desahucio ¿Cómo han sido calculadas para su presentación dentro de los estados financieros?
8. En caso de responder que no se ha realizado alguna de estas provisiones ¿Qué ha causado la toma de dicha decisión?
9. ¿Quién tomó la decisión de no calcular dicha provisión y por cuánto tiempo se prolongaría la misma?
10. ¿Conoce usted que las provisiones por desahucio y jubilación eran deducibles hasta el ejercicio económico 2017 para el cálculo del impuesto a la renta?
11. ¿Cómo considera que el no calcularse estas provisiones perjudica a la economía de la entidad en el corto y largo plazo?

Anexo 2. Modelo de entrevista a Experto en materia laboral y beneficios post empleo



UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

MODELO DE ENTREVISTAS

1. ¿Considera que las empresas del medio aplican las normas contables vigentes para la presentación de sus estados financieros?
2. ¿Cree que se están respetando los derechos de los trabajadores en las empresas nacionales?
3. Respecto a la jubilación patronal y desahucio, sabiendo que es una obligación de las empresas provisionarlos ¿Cree que se está cumpliendo al 100% con su respaldo en los estados financieros dentro de entidades del medio?
4. ¿De qué forma se provisionan estos beneficios dentro de una entidad?
5. ¿Qué efectos negativos para una entidad produciría el no provisionar estos valores en sus estados financieros?
6. ¿Existen beneficios respecto a la provisión de estos beneficios post empleo en las empresas?
7. ¿Qué medidas puede emplear un trabajador para exigir el pago de estos beneficios si la empresa no cuenta con los fondos o se niega a desembolsarlos?
8. ¿Qué alternativas existen para los administradores de una empresa si se deben desembolsar estos valores pero no se cuenta con los fondos necesarios?