



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA.**

**TÍTULO:
APLICACIÓN DE NIC 19 EN UNA EMPRESA COMERCIAL**

**AUTORA:
AGUAYO ZAMBRANO, CINTHIA TATIANA**

**Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de Ingeniera en
Contabilidad y Auditoría CPA.**

**TUTOR:
Econ. Guzmán Segovia Guillermo Xavier, MSc.**

Guayaquil, Ecuador

2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA.**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: **Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA.**

TUTOR

Econ. Guzmán Segovia Guillermo Xavier, MSc.

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Ávila Toledo Arturo Absalón, MSc.

Guayaquil, octubre del 2014



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA.**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Aplicación de NIC 19 en una Empresa Comercial** previa a la obtención del Título de: **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA.**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, octubre del 2014

AUTORA

Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA.

AUTORIZACIÓN

Yo, **Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Aplicación de NIC 19 en una Empresa Comercial**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, octubre del 2014

AUTORA:

Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias a él pude guiar mi vida cada día y pude culminar la tesis; a mis padres que con su apoyo incondicional pude lograr esta meta; a mi esposo por la paciencia y apoyo para la culminación de estudios.

A mi tutor de tesis, Econ. Guillermo Guzmán Segovia, MSc. quien estuvo presto siempre a orientarme y darme apoyo en la preparación de esta tesis.

Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano

DEDICATORIA

Esta tesis dedico a mis padres que siempre creyeron en mí, que se esforzaron por darme lo mejor. Que con su ejemplo día a día han contribuido a formar mi carácter y mis ideas.

Cinthia Tatiana Aguayo Zambrano



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA CPA.**

CALIFICACIÓN

**Econ. Guzmán Segovia Guillermo Xavier, MSc.
TUTOR**

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xii
RESUMEN	xiii
PALABRAS CLAVES:.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	14
CAPÍTULO I.....	16
1.PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	16
1.1.1. PREGUNTA PRINCIPAL	17
1.1.2. PREGUNTA SECUNDARIA	17
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. OBJETIVOS GENERAL.....	18
1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
1.3 JUSTIFICACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
2.1MARCO TEÓRICO	20
2.1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS RELACIONADOS AL TEMA.....	20
2.2 DEFINICIONES	22
2.2.1 FUNDAMENTOS DE LA NORMA	25
2.2.2 RETRIBUCIONES A EMPLEADOS A CORTO PLAZO	27
2.2.3 PRESTACION POST-EMPLEO:.....	29
2.3 OTRAS PRESTACIONES A LARGO PLAZO.....	33
2.3.1 RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN.....	35
2.3.2 INFORMACIÓN A REVELAR	37
2.3 INDEMNIZACIONES POR CESE	37
2.4.1 RECONOCIMIENTO	39
2.4.2 VALORACIÓN.....	42
2.4.3 INFORMACIÓN A REVELAR	42

2.5 DEFINICIONES GENERALES – CÓDIGO DE TRABAJO.....	43
2.6 CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO	59
2.6.1 ORGANIGRAMA	67
2.6.2 MISIÓN.....	69
2.6.3 VISIÓN	69
2.6.4 VALORES	69
CAPITULO III.....	71
3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	71
3.2 PROCEDIMIENTO.....	71
CAPÍTULO IV	73
4.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	73
4.1.1 ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA.....	74
4.1.2 APLICACIÓN NIC 19	76
GRÁFICO 4: ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE CUENTAS	79
4.1.3 PRINCIPALES RESULTADOS	79
4.1.4 PRINCIPALES ÍNDICES FINANCIEROS.....	83
ÍNDICE DE LIQUIDEZ	83
INDICES DE ENDEUDAMIENTO	84
4.1.5 VALORACIÓN ACTUARIAL	85
4.1.6 HIPÓTESIS ACTUARIAL	86
CAPITULO V	90
5.1 DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN	90
BIBLIOGRAFÍA	94
ANEXO 1: ENCUESTA DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NIC 19.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 EJEMPLOS POST-EMPLEO.....	31
TABLA 2 EJEMPLOS DE INDEMNIZACION POR CESE.....	39
TABLA 3 ESTÁNDARES.....	61
TABLA 4 IMPORTACIONES.....	62
TABLA 5 ANÁLISIS FODA.....	63
TABLA 6 CRECIMIENTO DEL NEGOCIO.....	65
TABLA 7 OBJETIVOS.....	68
TABLA 8 BALANCE GENERAL.....	76
TABLA 9 CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL.....	77
TABLA 10 CÁLCULO DE DESAHUCIO.....	78
TABLA 11 AFECTACIÓN DE CUENTAS.....	79
TABLA 12 PRINCIPALES CAMBIOS NIC 19.....	81
TABLA 13 BALANCE GENERAL APLICACIÓN DE NIC 19.....	83
TABLA 14 CÁLCULOS ACTUARIAL.....	89
TABLA 15 CÁLCULOS ACTUARIAL TODO PERSONAL.....	90
TABLA 16 CARGOS DEL PERSONAL.....	96
TABLA 17 TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA.....	98
TABLA 18 SUELDO DEL PERSONAL.....	99

TABLA 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS.....	101
TABLA 20 RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS.....	102
TABLA 21 CAPACITACION PERSONAL.....	103
TABLA 22 BENEFICIO POR JUBILACIÓN.....	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 EJEMPLOS DE RETRIBUCIONES.....	28
GRÁFICO 2 CRECIMIENTO DE LA EMPRESA.....	67
GRÁFICO 3 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.....	69
GRÁFICO 4 ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE LAS CUENTAS...	80
GRÁFICO 5 CARGOS DEL PERSONAL.....	97
GRÁFICO 6 TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA.....	98
GRÁFICO 7 SUELDO DEL PERSONAL.....	100
GRÁFICO 8 BENEFICIOS A EMPLEADOS.....	101
GRÁFICO 9 EMPRESA RECONOCE BENEFICIOS.....	102
GRÁFICO 10 CAPACITACION PERSONAL.....	103
GRÁFICO 11 BENEFICIO POR JUBILACION.....	105

RESUMEN

La empresa Vitacorp S.A. tiene como actividad la comercialización de productos de consumo masivo, al ser una empresa está en la obligación de aplicar las NIC. Unas de las normas importantes de aplicación es la NIC 19 “Beneficios a los empleados”. El presente trabajo de investigación identifica el reconocimiento y estudio que se debe hacer en una empresa comercial aplicando NIC 19. De esta forma podemos revisar en que afecta a los estados financieros de la compañía la aplicación de esta Norma; para eso hemos analizado el giro del negocio y nos hemos comparado con otras empresas del medio y de esta forma identificar nuestras necesidades y oportunidades de mejora. Las cuentas de mayor afectación fueron las de gastos y provisiones por jubilación patronal y desahucio, ya que en años anteriores no estuvieron reflejadas en los estados financieros porque no se ha hecho ningún registro en años anteriores. El cambio ha sido de un 100% respecto a otros años, el gasto que está asumiendo la empresa representa un 80% del resto de rubros que representen gastos, adicional haciendo un análisis de las razones financieras se puede visualizar los diferentes cambios que se reflejan luego de la aplicación de NIC 19.

PALABRAS CLAVES:

Retribuciones, empleados, estados financieros, NIC, aplicación

INTRODUCCIÓN

Actualmente con la actualización que existe a nivel mundial se necesita tener un lenguaje que abarque todo el entendimiento del resto de países. De esta forma es como se han aplicado las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), que fueron emitidas por Accounting Standards Board (IASB). Estas Normas tiene el objetivo de mejorar los términos financieros y contables debido a que actualmente la presentación de estados financieros no tiene uniformidad, esto impide que se puedan comparar los informes.

Las Normas Internacionales de Contabilidad regulan la presentación de estados financieros, los cuales deben reflejar total transparencia y la situación del negocio.

Es importante la determinación de los beneficios a los que tienen derecho los empleados y los que el empleador les pueda dar de manera voluntaria, actualmente ésta es una forma de retener al personal. De esta forma tanto el empleado como la empresa influyen en el desarrollo que ambos puedan tener.

El presente trabajo analiza todos los beneficios propuesto por la NIC 19 (Retribuciones a Empleados), en el cual se realizará un estudio actuarial de la empresa basado en la norma.

Actualmente en nuestro país es muy importante la información financiera y la necesidad de establecer formas de comparar de manera efectiva los estados

financieros, este proyecto analiza detalladamente los efectos que implican esta NIC 19 en la contabilidad de la empresa VITACORP S.A. compañía dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo y balanceado para animales, ubicada en la Av. Las Américas # 406, junto al centro de convenciones, constituida el 10 de Julio del 2007 ante el Notario Trigésimo del cantón Guayaquil.

CAPÍTULO I

1. PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), son de aplicación obligatoria en el año 2012 en todas las empresas de nuestro país, ya que buscan claridad en los estados financieros.

Las normas contables tienen como premisas indicar que la información que se presente debe ser clara y comparable, de esta forma los auditores externos o personas en general que lean la información van a lograr entenderla.

El desafío fundamental es que la información financiera sirve para presentar fielmente las transacciones y demás información que se pretende reflejar, se deben contabilizar y presentar de acuerdo a los estándares de la Norma. De acuerdo a los estándares de contabilidad y el derecho a los que tienen empleados, de esta manera actualizamos nuestros estándares financieros cumpliendo con el compromiso internacional y de esta forma cumplir con las leyes. Lo que se espera con el estudio actuarial que van emitir a la empresa es que se registre un valor más real como provisión por jubilación y desahucio.

La empresa Vitacorp S.A. no observa inconveniente en la aplicación de la NIC 19, sino el no haber reconocido la provisión y los beneficios a los que tienen derecho, considerando que más del 50% de los trabajadores tienen más de 10 años trabajando.

La aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 en Vitacorp S.A. es muy importante en cuanto a los beneficios post-empleo debido a que el 80% de sus empleados tienen alrededor de 10 años laborando y no se ha reconocido las provisiones por Jubilación Patronal y Desahucio, lo que va a resultar un gran impacto en los Estados Financieros mostrando con transparencia la realidad económica del negocio.

1.1.1. PREGUNTA PRINCIPAL

- ¿Cuál es el impacto de la aplicación de NIC 19 en los estados financieros de la empresa Vitacorp S.A.?

1.1.2. PREGUNTA SECUNDARIA

- ¿Se identificaron los montos a provisionar?
- ¿De qué forma se beneficia la empresa aplicando NIC 19?
- ¿Cuáles son las falencias en el ciclo contable sin NIC 19?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVOS GENERAL

Determinar cuál debe ser el tratamiento contable para la adecuada presentación de los estados financieros de acuerdo con principios contables generalmente aceptados.

La aplicación de la NIC 19 en la empresa Vitacorp S.A. para identificar los efectos en los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

El objetivo específico de este trabajo de tesis está dirigido exclusivamente a la técnica contable contemplando comparación de los estados financieros ya aplicado NIC 19, revisión de cálculos, revelación y presentación.

Realizar un análisis de las diferencias que pueda crear la aplicación de esta NIC 19.

1.3 JUSTIFICACIÓN

La investigación es de mucha importancia para un perfil de nuestra carrera, ya que abarca lo que actualmente se aplica en nuestro país, así como su impacto en una empresa comercial.

Se considera necesario realizar la investigación porque brinda conocimiento de un área que no todos trabajan o conocen, como es el área de Recursos Humanos.

Podemos ver de qué forma son beneficiados los empleados, las retribuciones a las que tienen derecho, y a que se les reconoce después de su salida de la empresa.

El motivo de la investigación además es de alguna forma reflejar en los estados financieros una verdadera situación económica en la empresa.

De acuerdo a la aplicación, el periodo de cambio que va a sufrir Vitacorp S.A. es el año 2013, donde van a existir cambios significativos que van a ser reflejados en los estados financieros

La presente investigación reflejará una situación de negocio, la cual servirá de guía para consultar y revisar de cualquier otra empresa con el mismo caso que Vitacorp S.A.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS RELACIONADOS AL TEMA

Las Normas Internacionales de Contabilidad son un conjunto de normas o leyes que establecen la información que debe presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer en dichos estados.

A través de estándares se han ido implementando estas normas internacionales en los distintos sistemas contables.

La aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad han tenido dificultades debido a que el proceso que se debe llevar es muy complejo, actualmente en el Ecuador la aplicación de la NIC es obligatoria para todas las empresas sin embargo no todos la aplican. Esto es un riesgo que corre la empresa por auditorías externas que pueden existir y además por el perjuicio que le están haciendo a cada uno de sus trabajadores.

Lo que busca la NIC 19 es la transparencia de información en las empresas, que los estados financieros se presenten de forma fiable y que todos puedan comprenderla.

El Comité de Normas Internacionales de Contabilidad, así como el consejo de la Federación Internacional de Contabilidad, son organizaciones relacionadas con la presentación de información financiera a nivel mundial, tal es el caso de las NIC. Todos los miembros integrantes de la IFAC, a su vez son miembros del IASC.

El Banco Mundial, (2004) en su informe denominado (Informe sobre la Observancia de los Códigos y Normas), por sus siglas en inglés ROSC, nos dice que: contiene una evaluación de las prácticas contables, información financiera y de auditoría en el sector empresarial del Ecuador para lo cual se hizo uso de las Normas Internacionales de Información Financiera y las Normas Internacionales de Auditoría como normas de referencia y se recurrió a la experiencia internacional y las mejores prácticas en dicho campo. Los principales hallazgos y recomendaciones fueron los siguientes:

- La calidad de los estados financieros es afectada por el hecho de que las normas contables de Ecuador no han sido actualizadas desde el año 2000 y no cubren varios tipos de transacciones que son importantes y muchas veces delicadas, tales como:
 - Agricultura (NIC 41)
 - Beneficios a los empleados (NIC 19)
 - Instrumentos financieros (NIC 32 y 39)
 - Impuesto a las ganancias (NIC 12)
 - Información financiera intermedia (NIC 34)
 - Propiedades de inversión (NIC 40)
 - Participaciones en negocios conjuntos (NIC 31),

- Arrendamientos (NIC 17), e
 - Interpretaciones emitidas por el Comité Permanente de Interpretación (SIC) y por su sucesor, el Comité de Interpretación de las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRIC).
- El impacto del proceso de información financiera se ve mermado dado que no es obligatoria la publicación de los estados financieros. Dicha situación no favorece el clima de inversión, ni la intermediación bancaria lo cual afecta la búsqueda de financiamiento de las empresas.
 - La aplicación de las normas contables y de auditoría por parte de los entes reguladores es insuficiente, en particular en el caso de la Superintendencia de Compañías.

2.2 DEFINICIONES

Según lo indica la NIC 19, los siguientes términos se usan para la interpretación de la misma:

- **Las retribuciones a los empleados:** comprenden todos los tipos de remuneraciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.
- **Las retribuciones a los empleados a corto plazo:** son las remuneraciones (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios.

- **Las retribuciones post-empleo:** son remuneraciones a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se pagan tras la terminación de su periodo de empleo.

- **Planes de prestaciones post-empleo:** son acuerdos, formales o informales, en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

- **Planes de aportaciones definidas:** son planes de prestaciones post-empleo, en los cuales la empresa realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a las prestaciones de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el ejercicio corriente y en los anteriores.

- **Planes de prestaciones definidas:** son planes de prestaciones post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

- **Otras prestaciones a los empleados a largo plazo:** son retribuciones a los empleados (diferentes de las prestaciones post-empleo y de las indemnizaciones por cese) cuyo pago no ha de ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios.

- **Indemnización por cese:** son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

(a) la decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien

(b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales compensaciones.

- **Prestaciones consolidadas o irrevocables:** son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.

- **El valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas:** es el valor actual, sin deducir activo alguno afecto al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el ejercicio corriente y en los anteriores.

- **Coste por intereses:** es el incremento producido durante un ejercicio en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas, como consecuencia de que tales retribuciones se encuentran un ejercicio más próximo a su vencimiento.

- **Los activos afectos al plan comprenden:**

(a) los activos poseídos por un fondo de prestaciones a largo plazo para los empleados; y

(b) las pólizas de seguro aptas.

- **Valor razonable:** es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, en una transacción libre.

- **Los rendimientos de los activos afectos al plan:** son los intereses, dividendos y otros ingresos derivados de los activos afectos al plan, junto con las ganancias y pérdidas de esos activos, estén o no realizadas, menos cualquier coste de administrar el plan y todo tipo de impuestos propios del mismo.

- **Las ganancias y pérdidas actuariales comprenden:**

- (a) los ajustes por experiencia (que miden los efectos de las diferencias entre las hipótesis actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y

- (b) los efectos de los cambios en las hipótesis actuariales.

- **Coste de los servicios pasados:** es el incremento en el valor actual de las obligaciones derivadas del plan por causa de los servicios prestados por los empleados en ejercicios anteriores, puesto de manifiesto en el ejercicio corriente por la introducción de nuevas prestaciones post-empleo, por la modificación de las ya existentes o por la introducción en el plan de prestaciones a largo plazo de otra naturaleza. El coste de los servicios pasados puede ser positivo (si las prestaciones se introducen de nuevo o se mejoran los existentes) o negativo (si las prestaciones existentes se reducen).

2.2.1 FUNDAMENTOS DE LA NORMA

La Norma Internacional de Contabilidad indica la forma en que deben ser remunerados los empleados por la prestación de un servicio. El servicio que pueden prestar puede ser por cualquier tipo de contrato y en todas las

modalidades de contratación. Los empleados incluyen a administradores y otra personal que sea de gerencia.

Debemos considerar que la norma no aplica para retribuciones de personal complementario, solo para empleados que estén afiliados directamente para la empresa.

Según la NIC 19, párrafo 1. (Introducción) nos dice que: la forma en que los empleadores deben tratar contablemente y revelar la información acerca de las retribuciones a los empleados.

Según la NIC 19, párrafo 2. (Introducción) nos dice que: la norma contempla cuatro categorías de retribuciones a los empleados:

- Las retribuciones a corto a plazo a los empleados activos, tales como sueldos, salarios y contribuciones al seguro social, permisos remunerados, permisos por enfermedad, participación en las ganancias e incentivos.
- Retribuciones a los empleados retirados, tales como prestaciones por pensiones y otras prestaciones por retiro.
- Otras prestaciones a largo plazo, permisos remunerados después de largos periodos de servicio, retribuciones especiales.
- Indemnizaciones por cese.

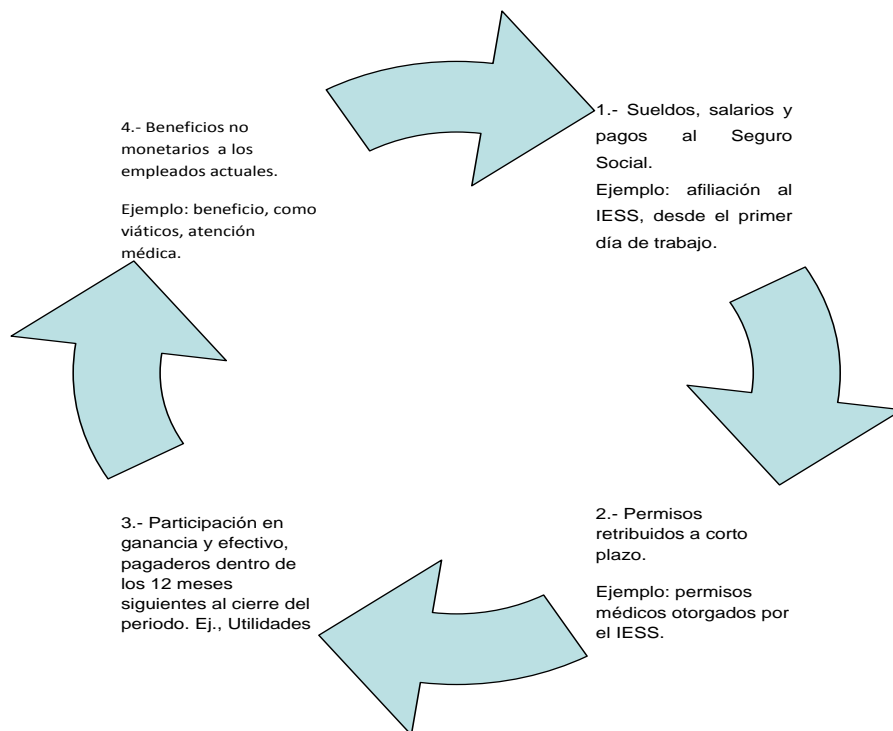
Según la NIC 19, (Objetivo) indica que: el propósito de la Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto a las retribuciones a los empleados. Esta Norma obliga a las empresas a reconocer:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro; y

- Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico precedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión.

2.2.2 RETRIBUCIONES A EMPLEADOS A CORTO PLAZO

GRÁFICO 1: EJEMPLOS DE RETRIBUCIONES



Fuente: NIC 19

Elaborado: Autor

En las ausencias remuneradas, podemos ver cuando el empleado presta el servicio si el derecho es acumulativo.

La empresa tiene una obligación presente de hacer el pago, el valor puede ser estimado confiablemente y se reconoce como un gasto.

La parte contable de los beneficios a los que tienen derecho los empleados, a corto plazo deben ser contabilizados inmediatamente, debido a que no se necesita realizar ningún estudio actuarial para evaluar las obligaciones que tiene la empresa, de esta forma no hay posibilidad de tener pérdida.

Según la NIC 19, párrafo 8. (Retribuciones a los empleados a corto plazo) nos dice que: son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios, tales como:

- Sueldos, salarios y pagos al Seguro Social;
- Permisos retribuidos a corto plazo, como permisos remunerados o permisos por enfermedad;
- Participación en ganancias e incentivos; y
- Retribuciones no monetarias, tales como atención médica.

Cuando el empleado ha prestado sus servicios en la empresa durante el ejercicio, ésta debe reconocer el importe sin descontar las retribuciones a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- Como un pasivo, después de disminuir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una entidad reconocerá ese exceso como un activo, en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.

- Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

Según la NIC 19, párrafo 11. (Retribuciones a los empleados a corto plazo) nos dice que: La empresa debe reconocer el coste esperado de las retribuciones a los empleados en forma de permisos remunerados de la siguiente manera:

- En el caso de permisos remunerados cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuros permisos retribuidos; y
- En el caso de permisos remunerados no acumulativos, cuando tales permisos se hayan producido efectivamente.

2.2.3 PRESTACION POST-EMPLEO:

La NIC presenta las prestaciones post-empleo, estas muchas veces tiene que asumirlas el empleador y en otras ocasiones es asumida por el empleado.

Se basa en pagar sueldos futuros o sueldos después de la prestación del servicio, es decir que son pagadas después de completar el periodo de trabajo en la empresa.

TABLA 1: EJEMPLOS POST-EMPLEO



Fuente: NIC 19

Elaborado: Autor

Los beneficios post-empleo incluyen: beneficio por retiro, seguros de vida, asistencia médica, la empresa aplicará estos beneficios no porque ella lo requiera sino más bien porque la ley exige.

Los planes de prestaciones post-empleo deben diferenciarse entre planes de contribución definida y planes de beneficio definidos.

Los planes de beneficios definidos, son caracterizados porque la obligación del empleador consiste en pagar un beneficio basado en sueldos futuros y el cumplimiento de ciertos requisitos, el empleador asume los riesgos por pérdidas actuariales debido a factores demográficos.

Son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo. Son acuerdos, formales o informales, en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

Según la NIC 19 párrafo 24. (Beneficios post-empleo) nos dice que: entre las retribuciones post-empleo se incluyen por ejemplo: prestaciones por retiro, tales como las pensiones y otras formas de remunerar a los empleados tras el periodo en el que han estado trabajando para la empresa, tales como seguros de vida o las prestaciones de atención médico posteriores al empleo. Los acuerdos en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones en el periodo posterior prestación de los servicios laborales de los empleados son planes de prestaciones post-empleo. La empresa aplicará lo contenido en esta Norma para reflejar contablemente estos acuerdos, con independencia de si los mismos implican el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y realizar los pagos correspondientes.

Según la NIC 19, párrafo 25. (Beneficios post-empleo) nos dice que: se pueden clasificar Los planes de prestaciones post-empleo se pueden clasificar en planes de aportaciones definidas y planes de prestaciones definidas, según el fondo económico que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos. En el caso concreto de los planes de aportaciones definidas:

- La obligación legal o implícita de la empresa se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de las prestaciones a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la empresa (y

eventualmente el propio empleado) al plan de prestaciones post-empleo o a la compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados; y

- En consecuencia, el riesgo actuarial (que las prestaciones sean inferiores a las esperadas) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir las prestaciones esperadas) son asumidos por el empleado.

Según la NIC 19, párrafo 27. (Beneficios post-empleo) nos dice que: en los planes de prestaciones definidas:

- La obligación de la empresa consiste en suministrar las prestaciones acordadas a los empleados actuales y anteriores; y
- El riesgo actuarial y el riesgo de inversión son asumidos esencialmente, por la propia empresa, lo cual supone que si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la empresa pueden verse aumentadas.

Según la NIC 19, párrafo 64. (Beneficios post-empleo) indica que: la empresa debe utilizar el método de la unidad de crédito proyectada para determinar tanto el valor actual de sus obligaciones por prestaciones definidas, como el coste por los servicios prestados en el ejercicio actual y, en su caso, el coste de los servicios pasados. Las hipótesis actuariales deben ser insesgadas y compatibles entre sí.

Según la NIC 19, párrafo 64. (Beneficios post-empleo) indica que: las hipótesis actuariales constituyen las mejores estimaciones que la empresa posee sobre las variables que determinarán el coste final de proporcionar las prestaciones post-empleo. Entre las hipótesis actuariales se incluyen los dos tipos siguientes:

- Hipótesis demográfica acerca de las características de los empleados actuales y pasados (así como sobre sus beneficiarios) que puedan recibir las prestaciones. Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como: mortalidad; tasas de rotación entre empleados, incapacidad y reiros prematuros; la proporción de participes en el plan respecto a los beneficiarios que tienen derecho a las prestaciones; tipos de peticiones de atención.
- Hipótesis financiera como: el tipo de descuento; los niveles futuros de sueldos y de prestaciones; en el caso de prestaciones por asistencia financiera; el tipo de rendimiento esperado para los activos afectos al plan.

2.3 OTRAS PRESTACIONES A LARGO PLAZO

Los beneficios a largo plazo de los empleados los cuales el pago no ha sido realizado al término del año siguiente del periodo en que los empleados hayan prestado servicios.

En muchos casos surgen dificultades al medir los otros beneficios a largo plazo para los empleados, se necesita un análisis profesional significativo para calcular la tasa de descuento, los salarios y los niveles de beneficios futuros.

La NIC 19, párrafo 126. (Otras prestaciones a largo plazo) nos dice que: entre las otras prestaciones a largo plazo a los empleados se incluyen, por ejemplo:

- Los permisos remunerados a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
- Los premios de antigüedad u otras prestaciones por un largo periodo de servicio;
- Las prestaciones por invalidez permanente;
- La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del ejercicio en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- Las prestaciones diferidas que se reciban a partir de los doce meses del cierre del ejercicio en el que se han ganado.

La NIC 19, párrafo 127. (Otras prestaciones a largo plazo) nos dice que: la valoración de las otras prestaciones a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la valoración de las prestaciones post-empleo. Además, la introducción o los cambios en este tipo de prestaciones a largo plazo raramente introducen un importe significativo de coste de los servicios pasados. Por tales razones, esta Norma exige la utilización de un método simplificado para el registro contable

de las otras prestaciones a largo plazo a los empleados. Este método difiere de la contabilización exigida para las prestaciones post-empleo en los siguientes extremos:

- las pérdidas y ganancias actuariales se reconocen inmediatamente, sin posibilidad de aplicar ninguna “banda de fluctuación”; y
- todo el coste de los servicios pasados se reconoce de forma inmediata.

2.3.1 RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

El reconocimiento y valoración de las otras prestaciones a largo plazo permiten que las empresas lleven mejor registro contables, que las cuentas a las que se registren sean las correctas y la información financiera este validada de acuerdo a lo que indica la NIC 19.

El importe que se reconoce como un pasivo en el balance de situación por estas retribuciones a largo plazo debe ser el importe total neto. No existe una exigencia de proporcionar información específica, debemos informar cuando el gasto que se produce dichas prestaciones sea de tal índole o cantidad resultante para comprender la actividad de la empresa.

La NIC 19, párrafo 128. (Reconocimiento y valoración) nos dice que: el importe reconocido como un pasivo por otras prestaciones a largo plazo a los empleados debe ser el importe total neto resultante de las siguientes partidas:

- el valor actual de la obligación por prestaciones definidas en la fecha del balance;

- menos el valor razonable, en la fecha del balance, de los activos afectos al plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

Según la NIC 19, párrafo 129. (Reconocimiento y valoración) indica que: para las otras prestaciones a largo plazo a los empleados, la empresa deberá reconocer el importe neto total de las siguientes cantidades como gasto o como ingreso (en este último caso con sujeción a lo establecido en el párrafo 58), a no ser que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita su inclusión en el coste de otro activo:

- el coste de servicios del ejercicio corriente;
- el coste por intereses;
- el rendimiento esperado de cualquier activo afecto al plan y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo;
- las pérdidas y ganancias actuariales, que deben ser reconocidas total e inmediatamente;
- el coste de los servicios pasados, que deberá ser reconocido total e inmediatamente; y
- el efecto de cualquier reducción o liquidación.

El párrafo 130 indica que: una variedad posible de las otras prestaciones a largo plazo a los empleados es la prestación por invalidez permanente. Si el importe de la prestación depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá cuando se preste el servicio. La valoración de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago pueda ser exigido, así como el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el importe de la prestación es

el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el coste de las prestaciones se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

2.3.2 INFORMACIÓN A REVELAR

La información a revelar en los estados financieros debe ser la más confiable, para la lectura y comprensión de las cuentas contables. Los beneficios a los que tienen derecho los empleados deben ser manejados de acuerdo a lo que indica la norma para que de esta forma estén registrados correctamente los pasivos y respectivos gastos.

La NIC 19, en el párrafo 131. (Información a Revelar) nos dice que: no se exigen revelaciones específicas sobre las otras prestaciones a largo plazo a los empleados, puede haber requisitos informativos en otras Normas, como por ejemplo cuando el gasto por las citadas prestaciones sea material, de manera que la información correspondiente fuera obligatoria de acuerdo con la NIC 1 Presentación de estados financieros. Cuando sea obligatorio, en función de la NIC 24 Información a revelar sobre partes vinculadas, la entidad revelará información sobre otras prestaciones a largo plazo a favor del personal clave de la dirección.

2.3 INDEMNIZACIONES POR CESE

Las indemnizaciones por cese es lo que se le paga al empleado cuando sale de la empresa. Estas indemnizaciones son pagadas de acuerdo a lo que indica el Código de Trabajo, las empresa despiden a los empleados por el

comportamiento o bajo desempeño o simplemente porque se tiene que hacer alguna reestructuración en la empresa.

La empresa para que no afecte el presupuesto por indemnización lo que se hace es cada año presupuestar los valores por indemnizaciones.

TABLA 2: EJEMPLOS DE INDEMNIZACION POR CESE

Ejemplos de Tipos de Retribución	Reconocimiento	Valoración
<ul style="list-style-type: none"> • Despido improcedente • Jubilación anticipada • Bajas incentivadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Únicamente cuando exista un plan formal para llevar a cabo la finalización del contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> • Como pasivo y gasto. • Descontar a tasa de rendimiento del mercado. • Por su valor de reembolso. • Como pasivo y gasto.

Fuente: NIC 19

Elaborado: Autor

Según la NIC 19, en el párrafo 132. (Indemnización por cese) nos dice que: esta Norma se tratan las indemnizaciones por cese por separado del resto de las retribuciones a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación correspondiente es la finalización del vínculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

2.4.1 RECONOCIMIENTO

El reconocimiento de las indemnizaciones por cese se dan cuando el empleado haya sido despedido por alguna causa, el reconocimiento se lo hace en el pasivo y gasto respectivamente.

Según la NIC 19, párrafo 133. (Reconocimiento) dice que la empresa debe reconocer las indemnizaciones por cese como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o bien a
- pagar indemnizaciones por cese como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

Según la NIC 19, párrafo 134. (Reconocimiento) dice que: la empresa estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando, y sólo cuando, tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta. El plan detallado deberá incluir, como mínimo:

- la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por finalizados;
- las indemnizaciones por cese para cada clase de empleo o función; y
- el momento en el que será implantado el plan. La implantación deberá comenzar tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación deberá ser tal que no sean probables cambios significativos en el plan.

Según la NIC 19, párrafo 135. (Reconocimiento) nos dice que: la empresa puede estar comprometida, ya sea por ley, por convenio colectivo u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, ya sea por una obligación implícita, basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de prestaciones) cuando resuelve sus contratos laborales. Tales pagos son las indemnizaciones por cese. Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

- mejora de las prestaciones por retiro u otras prestaciones post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de prestaciones determinado; y también en
- pagos de salarios hasta el final de un periodo específico de tiempo, siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren prestaciones económicas a la empresa.

Según la NIC 19, párrafo 136. (Reconocimiento) nos dice que: algunas prestaciones se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la empresa. El pago de tales prestaciones es un hecho cierto (sujeto a ciertas exigencias de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque estas prestaciones sean descritas en algunos países como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad prestaciones post-empleo más que indemnizaciones por cese, y la empresa las tendrá que tratar como al resto de las retribuciones post-empleo. Algunas empresas suministran una prestación ligeramente menor si el empleado rescinde voluntariamente su contrato (en cuyo caso se trataría de una remuneración post-empleo) que si es la empresa la que realiza el despido con independencia de la voluntad del empleado. En tal caso, la prestación adicional a pagar en el caso de despido será una indemnización por cese.

Según la NIC 19, párrafo 137. (Reconocimiento) nos dice que: las indemnizaciones por cese no suponen para la empresa la obtención de prestaciones económicas en el futuro, por lo que deben ser reconocidas como gasto de forma inmediata.

Según la NIC 19, párrafo 138. (Reconocimiento) nos dice que: cuando la empresa reconoce indemnizaciones por cese, habrá de tener en cuenta asimismo los efectos de la reducción que pueda haber en las prestaciones por retiro o en otro tipo de prestaciones que eventualmente pudieran existir.

2.4.2 VALORACIÓN

La valoración de las indemnizaciones por cese se las debe realizar de acuerdo a lo que indica la NIC 19, lo que la norma quiere hacer identificar es que se puede valorar por pasa de descuento y por el número de empleados que se espera que acepten algún ofrecimiento por parte de la empresa.

De acuerdo a la NIC 19, párrafo 139. (Valoración) dice que: cuando las indemnizaciones por cese se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance, debe procederse al descuento de su importe utilizando el tipo de descuento especificado en el párrafo 78.

De acuerdo a la NIC 19, párrafo 140. (Valoración) dice que: en el caso de existir una oferta de la empresa para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la valoración de las indemnizaciones por cese correspondientes debe basarse en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

2.4.3 INFORMACIÓN A REVELAR

Según el párrafo 141 de la NIC. (Información a Revelar) indica que: se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de indemnizaciones por cese. Según lo exigido por la NIC 37, Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes, la empresa revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.

Según la NIC 19, párrafo 142. (Información a Revelar) indica que: en función de lo requerido por la NIC 1, la entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o con importancia relativa. Las indemnizaciones por cese pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita.

Según la NIC 19, párrafo 143. (Información a Revelar) indica que: La empresa informará acerca de las indemnizaciones por cese de los directivos clave de la entidad, si tal información cae dentro de las exigencias de la NIC 24, Información a Revelar sobre Partes Vinculadas.

2.5 DEFINICIONES GENERALES – CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo Ecuatoriano vigente a la fecha nos indica los siguientes artículos sobre los beneficios a los empleados:

Según el Art. 9 del Código de Trabajo define al Trabajador como: “la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

El trabajador es la persona que presta servicio a cambio de una remuneración.

Según el Art. 10 del Código de Trabajo define al Empleador como: la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El empleador es la persona que tiene a su dependencia a varias personas, el cual crea puestos de trabajo y paga remuneración o salario.

Según el Art. 13 del Código de Trabajo indica las formas de remuneración que se dan “en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo”.

Existen varias formas de remuneración ya sea sueldo, salario, participación y mixta.

El Código de Trabajo en el Art. 45 hace referencia a la Obligaciones del trabajador, que son las siguientes:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.

Según el Art. 47 del Código de Trabajo dice “La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario”.

“El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes”.

Un empleado puede laborar 8 horas diarias, podrá excederse siempre y cuando se le reconozca como horas suplementarias.

Para el trabajo en subsuelo, minas el tiempo de trabajo es 6 horas. El empleador deberá reconocer las horas extras de acuerdo al cálculo estipulado en el código.

Según el Art. 49 del Código de Trabajo indica que: “la jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento”.

Según el Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzoso.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Los días de descanso forzoso son los sábados y domingos, si por cualquier labor en la empresa no se puede cumplir se los puede compensar con otro día de la semana, esto llegando a un mutuo acuerdo entre empleador y empleado.

En el Art. 55 del código de trabajo habla sobre la Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias que indica que “por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración

correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Según el Art. 58 del Código de Trabajo de las funciones de confianza nos dice que: para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Las funciones de confianza aplican a vendedores y personal que no tenga horario fijo y que representen al empleador.

Según el Art. 59. (Indemnización al empleador) nos dice que: si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

Una de las indemnizaciones a la que tiene derecho el empleador es que cuando un empleado falte al trabajo ocho horas.

Según el Art. 69. (Vacaciones anuales) nos dice que: todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Cada trabajador tiene derecho a 15 días luego de cumplir un año de trabajo con el mismo empleador, cuando el trabajador cumpla más de 5 años en la empresa a partir del sexto año tiene derecho a un día adicional de vacaciones sin que estos excedan de 15.

Según el Art. 71 del Código de Trabajo. (Liquidación para pago de vacaciones) nos dice que: la liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código. Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.

El código indica que el cálculo para el pago de vacaciones corresponde a todos sus ingresos generados en el periodo dividido para 24. Son base para el cálculo el sueldo, horas extras, comisiones, bonificaciones mensuales y cualquier valor adicional que sea recurrente.

Si el trabajador sale del trabajo, el valor será cancelado en su liquidación de haberes la proporción. La acumulación de vacaciones no está permitida según el Código, muchos empleados acumulan sus vacaciones porque el jefe no les permite que tomen vacaciones ya sean por sus funciones o giro del negocio.

Es ahí cuando el departamento de recursos humanos debe intervenir para que se planifiquen las vacaciones de cada área y estas sean tomadas.

Según el Art. 75 del Código del Trabajo (Acumulación de vacaciones), nos dice que: el trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.

Según el Art. 76 del Código del Trabajo (Compensación por vacaciones) nos dice que: si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 de este Código.

El código de trabajo en su Art. 80 indica que el salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas y el sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

El código de trabajo en su artículo 97 menciona sobre el cálculo de Utilidades:

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El trabajador tiene beneficios que son pagados por el empleador, en el art. 111 y 113 del Código de Trabajo menciona la forma de cálculo y en que periodos debe ser pagado.

El pago de utilidades es para todos los empleados que hayan estado durante un periodo fiscal, el empleado que no estuvo el año completo se pagará en proporción al tiempo que estuviera.

Si existe personal complementario trabajando para la empresa también forma parte del cálculo como un empleado directo.

Según el Art. 111 del Código de Trabajo. (Derecho a la decimotercera remuneración o bono navideño) nos dice que: los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de la doceava parte de lo ganado por el trabajador.

Según el Art. 113. (Derecho a la decimocuarta remuneración) nos dice que: los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Si un trabajador saliere de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta y decimotercera remuneración al momento del retiro o separación.

De acuerdo al Art. 169 de Código de Trabajo las causas para la terminación del contrato individual son las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

El Art. 172 del Código de Trabajo indica las causas que existen para que el empleador pueda dar por terminado el contrato previo visto bueno, los causales se pueden dar en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
 2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
 4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
 5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
 6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
- y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Así mismo en el Art. 173 del Código de Trabajo menciona las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato, él trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Según el Art. 180 del Código de Trabajo “los causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14 podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código”.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Según el Código de Trabajo Art. 181 menciona que la “indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido”.

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Tanto el trabajador como el empleador deben indemnizar cuando den por terminado el contrato antes del plazo convenido

El Art. 184 del Código de Trabajo indica sobre el desahucio los siguientes puntos:

“Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”.

“En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido”.

“El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento”.

El Art. 185 menciona sobre las bonificaciones por desahucio que “en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el

veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador”.

“Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado”.

El desahucio lo puede solicitar tanto el empleado como el empleador mediante una carta dirigida al Director de Relaciones Laborales. Cuando lo hiciera el empleador este debe presentar documentos habilitantes, contrato legalizado, croquis de la dirección donde vaya a estar el empleado para poder notificarle, la notificación debe ser 30 días antes del vencimiento del contrato. Cuando lo hiciera el empleado solo emite una carta indicando que quiere terminar la relación laboral y debe dar 15 días en la empresa.

Según el Art. 186 del Código de Trabajo indica que “Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número”.

De acuerdo al Código de Trabajo en el Art. 188 menciona sobre la indemnización por despido intempestivo que el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de

conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Según el Código de Trabajo Art. 189 sobre la Indemnización por despido en contrato a plazo fijo indica que: en caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

El Art. 190 del Código de Trabajo habla sobre la Indemnización al empleador por falta de desahucio el cual indica que: el trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

El Código de Trabajo en el Art. 191 indica que: las indemnizaciones y bonificaciones al trabajador, tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en

este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

El Art. 216 del Código de Trabajo indica que: la jubilación a cargo de empleadores, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

Según el Art. 217 del Código de Trabajo nos dice que: en caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar, si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo"

Según el Mando Constituyente N° 8 en el Art. 1 nos dice que: se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones del trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre el trabajador y empleador.

Según el Mando Constituyente N° 8 el Art. 2 nos dice que: se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser menor a la remuneración básica unificada. Asimismo tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluidos fondos de reserva y la afiliación al régimen general de seguro social obligatorio.

2.6 CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO

Vitacorp S.A. es una empresa dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo y alimento balanceado para animales. Lo que nos diferencia del resto de empresa es la constante calidad en nuestros productos, la investigación y desarrollo, adicional la asistencia técnica y comercial.

La visión al 2021 por parte del Negocio de Nutrición Animal es convertirse en el líder del sector acuícola de Latinoamérica y Ecuador representa un mercado de gran relevancia, ya que es el primer productor mundial, se estima que en el 2012 el mercado de alimentos balanceados para camarones en Ecuador creció en 16% respecto del ejercicio anterior. En 2013 este mercado crecería 10% alcanzando un consumo de 400,000 toneladas aproximadamente.

La constante innovación permite garantizar a nuestros clientes una alta producción, un crecimiento rápido. El mercado es muy competitivo a nivel nacional por eso Vitacorp S.A. tiene los más altos estándares de calidad.

TABLA 3: ESTÁNDARES



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

Vitacorp S.A. por ser una empresa comercializadora, importa los productos de Perú. Actualmente las empresas multinacionales e importadoras están pasando por un momento crítico ya que según la nueva ley de importaciones no se permite que importen la misma cantidad de productos como se lo hacía antes.

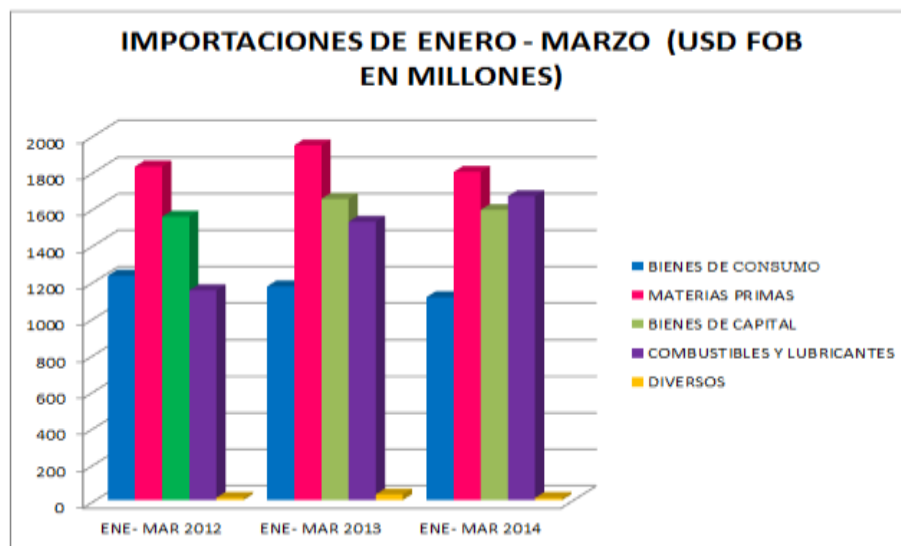
Existen aspectos negativos para la empresa por los nuevos procedimientos que existen sobre las importaciones, no se puede importar la cantidad

necesaria para cubrir con la demanda, las ventas están disminuyendo, el personal se está afectando en los incentivos por cumplimiento.

Las multinacionales están afectadas con la nueva ley, así que Vitacorp S.A. busca la forma en poder seguir importando algunas de sus categorías, para seguir satisfaciendo las necesidades de los consumidores.

Según el Banco Central del Ecuador podemos ver las importaciones a lo largo de los años 2012, 2013 e inicios del 2014. Lo que podemos observar es que en la categoría de bienes y consumos no existe variación significativa de un periodo a otro. Respecto a la materia prima es la categoría que más se importa llega a casi \$2000 millones en el año 2013, mientras bienes de capital al igual en el 2013 tiene mayor importación la cual es significativa.

TABLA 4: IMPORTACIONES



Fuente: BCE

Elaborado: Autor

Lo que finalmente se refleja es que la disminución de las importaciones en nuestro país en los diferentes factores en los años 2013 y 2014.

Los bienes de consumo en el primer trimestre del 2012 registró un valor de \$1800 millones cifra que aumentó en el primer trimestre del siguiente año. El cual disminuye el primer trimestre del año 2014 con un monto de \$1700 millones.

TABLA 5: ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS	<ul style="list-style-type: none">• Control y dirección sobre las ventas al cliente final.• Producto, calidad y confiabilidad del producto .• Mejor desempeño del producto, comparado con competidores .
DEBILIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Necesidad de una mayor fuerza de ventas .• Presupuesto limitado .• El personal de entrega necesita entrenamiento .
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none">• Se podrían desarrollar nuevos productos .• Los competidores locales tienen productos de baja calidad .• Los clientes finales responden ante nuevas ideas.
AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none">• Impacto de la legislación.• Los efectos ambientales pudieran favorecer a los competidores grandes.• Riesgo para la distribución actual.

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

La empresa tiene su análisis FODA, el cual mostramos en el cuadro sinóptico. Nos damos cuenta que las debilidades de la empresa necesita una

mayor fuerza de ventas, tiene un presupuesto limitado el cual lo deben manejar con mucho cuidado porque si se exceden del presupuesto antes de tiempo, no van a poder cubrir sus necesidades el resto del tiempo.

Una de las amenazas en el impacto de la legislación, actualmente con la ley de importaciones a Vitacorp S.A. se le está complicando importar los productos. Para esto se ha implementado una regulación interna la cual permita que aún sigamos importando algunos de los productos al país.

Podemos revisar un análisis FODA en las empresas comerciales en general; como fortalezas están las ubicaciones preferentes ya establecidas, existencia de ventajas competitivas del comercio tradicional; las oportunidades creciente sensibilización de los problemas del comercio, generación de nuevas oportunidades, posibilidades de mejores competitivas; debilidades entre ellas están enfoque estratégico reactivo y como amenazas existencia de grandes cadenas con poder de mercado mayor, elevado grado de competencia.

TABLA 6: CRECIMIENTO DEL NEGOCIO



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

Actualmente la empresa está entre las mejores 200 empresas y lo ha logrado de acuerdo a lo siguiente:

La consolidación del negocio que ha tenido Vitacorp S.A. en el mercado ha sido de gran impacto.

El nuevo portafolio de productos.

La expansión internacional de producto.

Nuevas adquisiciones para aumentar la comercialización.

Los canales de distribución que tiene Vitacorp S.A. son canal tradicional y canal moderno, que son los más utilizados por los usuarios son las cadenas de supermercados y las tiendas de barrios que son distribuida por mayorista que adquieren nuestros productos.

Nuestras principales cadenas son:

- Supermaxi
- Mi comisariato
- Santa María (Quito)

Nuestros principales distribuidores:

- Pydaco Cía. Ltda.
- Dipaso S.A.
- Distribuidora Murillo Rodríguez S.A.

GRÁFICO 2: CRECIMIENTO DE LA EMPRESA



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

La empresa ha aumentado sus ventas progresivamente y espera incrementar las ventas en un 120% al 2015. Podemos analizar año tras año el incremento de ventas reales que ha tenido desde el año 2002 hasta el 2008.

Vitacorp S.A. tiene planteado objetivos en venta, costo de producción, utilidad operativa, Ebitda, sinergias. A continuación se muestra un cuadro con los valores de los objetivos.

TABLA 7: OBJETIVOS

Venta neta y volumen		EBITDA	
Objetivo 2014:	133,000 TM	Objetivo 2014:	US\$ 25.6 MM
Objetivo 2017:	200,000 TM	Objetivo 2017:	US\$ 37.5 MM

Costo de producción		Sinergias Vitacorp	
Objetivo 2014:	749 US\$/TM	Objetivo 2014:	US\$ 1.000.000 MM
Objetivo 2017:	860 US\$/TM	Objetivo 2017:	US\$ 1.000.000 MM

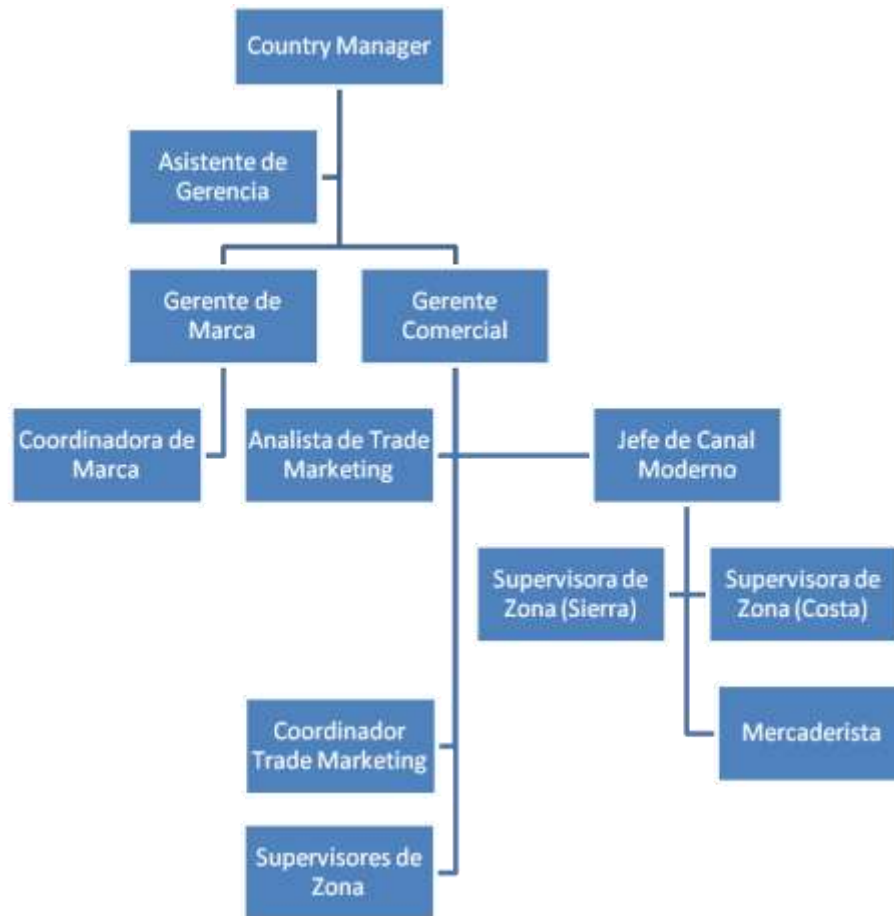
Utilidad Operativa/Ventas	
Objetivo 2014:	17.5%
Objetivo 2017:	18.0%

2.6.1 ORGANIGRAMA

Actualmente la empresa cuenta con 24 personas, de las cuales una parte se encuentra en las oficinas de Quito y otros en Guayaquil.

Vitacorp S.A. por ser una empresa comercial, tiene en su staff personal de ventas, marketing, trade marketing debido al giro del negocio. Se contrató una empresa para que preste los servicios de recursos humanos, logística, finanzas y administración.

GRÁFICO 3: ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

2.6.2 MISIÓN

Creamos marcas líderes que transforman mercados generando experiencias extraordinarias en nuestros consumidores. Estamos en constante movimiento, buscando innovar para general valor y bienestar a la sociedad.

2.6.3 VISIÓN

En Vitacorp arriesgamos para ganar: “hacia el 2021 vamos a triplicar el valor de la compañía”.

2.6.4 VALORES

Lideramos con pasión: somos líderes apasionados en todo lo que hacemos. Somos personas emprendedoras, con espíritu ganador y coraje, lo que nos moviliza a innovar y transformar mercados.

Estamos conectados: sentimos los objetivos de la organización como propios y los cumplimos con altos estándares de excelencia y responsabilidad. Trabajamos siempre como un equipo y nos desafiamos al máximo sabiendo que con nuestro trabajo contribuimos a generar valor y bienestar para las personas.

Actuamos con agilidad y flexibilidad: somos un equipo ágil y flexible, sabemos tomar riesgos, aprendemos de nuestros errores y celebramos nuestros éxitos con humildad.

Confiamos: vivimos en un ambiente en el cual las personas se sienten seguras de expresar lo que piensan. Confiamos genuinamente en nuestra gente y su talento, y los empoderamos para la mejor toma de decisiones.

Respetamos: somos íntegros y honestos. Respetamos a nuestra gente, clientes, medio ambiente, consumidores y la comunidad en la que vivimos. Acogemos diferentes puntos de vista y nos comunicamos de manera clara.

CAPITULO III

3.1 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación está basada en la metodología aplicada, dirigida hacia la solución de problemas, bibliográfica, porque se ha recogido información de libros, revistas, etc. y de campo, porque se ha realizado en el mismo lugar donde se la adaptará que es en la Compañía Vitacorp S.A.

3.2 PROCEDIMIENTO

La falta de uniformidad en la presentación de los estados financieros de hoy, impide comparar los informes. Las NIC'S nos proporcionan un marco regulador para la emisión de los estados financieros, que establece límites y condiciones para mejorar y armonizar el lenguaje financiero contable en las empresas, haciendo más fácil la revisión e interpretación de tales estados financieros.

Este proyecto de investigación analiza a profundidad los efectos de aplicar la NIC 19 "Beneficios a los empleados" en la contabilidad de Vitacorp S.A., compañía dedicada a la comercialización de productos de consumo masivo, con el 80% de sus colaboradores con más de 10 años de antigüedad y donde no se ha reconocido las provisiones de los "Beneficios de jubilación" y "Beneficios por Desahucio", que resultará de gran impacto en el contexto de su posición financiera.

Esta investigación está dirigida a la población que está involucrada en el proyecto, es decir los trabajadores de Vitacorp S.A.; a quienes se les entregará el cuestionario compuesto de siete preguntas que contribuyen a un mejor entendimiento del problema y ayudarán a encontrar su solución. Ver Anexo 1.

CAPÍTULO IV

4.1 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

La aplicación de la NIC 19 en Vitacorp S.A. afectó de manera significativa los Estados Financieros en el año 2013. De acuerdo al estudio actuarial realizado se pudo obtener resultado de los valores que debían ser registrados por cada empleado dependiendo de la antigüedad y el sueldo respectivo de cada uno.

Los resultados son cifras reales con base en las normas contables aplicadas, facilitando la revisión de los estados financieros por terceras personas, obteniendo una imagen fiel de la situación financiera-contable de la compañía.

La aplicación de esta norma en la empresa mejorará la estructura financiera contable en la presentación e interpretación de sus estados financieros ya que reflejarán la situación real de la compañía proporcionando cifras confiables para que se puedan tomar excelentes decisiones que se aplicarán en todas las áreas de la empresa.

La evaluación de esta investigación es el proceso por el cual se comparan los resultados que se obtendrán mediante el desarrollo del proyecto. La propuesta se evalúa por los resultados que se obtengan con la aplicación de la norma que se verán reflejados en los estados financieros de la empresa.

El estudio actuarial prepara el reporte bajo el requerimiento de la empresa, para proveer los reportes y la revelación de los estados financieros de acuerdo

a la Normas Internacionales de Información Financiera relacionada a beneficios a empleados que es la NIC 19.

El informe actuarial preparado para Vitacorp Ecuador S.A. es elaborado en base a los principios y normas actuariales generalmente aceptados, a la normativa legal y reglamentaria del Código de Trabajo y al cálculo de las provisiones proporcionales al tiempo de servicio, según la metodología de la norma internacional de contabilidad NIC 19.

Los supuestos actuariales utilizados en la valoración reflejan de manera realista el comportamiento esperado de las variables que afectarán los Pasivos y que han sido determinadas conforme a los parámetros económicos y financieros vigentes a la fecha de la valoración.

Con el objeto de uniformizar criterios financieros, contables y actuariales a nivel mundial se han desarrollado las NIIF que en el caso de la NIC 19 aplica a beneficios de empleados, regula el tratamiento contable y la información que se requiere desglosar respecto a las obligaciones a largo plazo.

4.1.1 ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

El Estado de Situación Financiera en Vitacorp S.A. a Diciembre del 2012 no muestra ninguna provisión por Jubilación y Desahucio debido a que nunca se registró dicha provisión a pesar de que tenía personal con más de 10 años de trabajo.

TABLA 8: ANTES DE LA APLICACIÓN DE NIC 19

VITACORP S.A. AV. LAS AMERICAS # 406 RUC 1790720101001 AL 31 DICIEMBRE 2012		
ACTIVO		
CAJA - BANCOS		1.608,52
Caja	390,50	
Desembolsos	200,00	
Bancos	1.018,12	
CUENTAS POR COBRAR		10.866,07
Clientes	11.745,17	
Cuentas Incobrables	(879,10)	
OTRAS CUENTAS POR COBRAR		104.534,83
Empleados	3.059,65	
Anticipos Varios	30.555,20	
Cuentas por cobrar Relacionadas	70.918,98	
INVENTARIO		1.416,63
OTROS ACTIVOS CORRIENTES		22.028,71
Garantias	347,54	
Impuestos	21.681,07	
TOTAL ACTIVOS CIRCULANTE		140.454,76
ACTIVO FIJO NETO		67.086,53
Activo Fijo al Costo	442.773,96	
Depreciacion Acumulada	(375.687,43)	
CARGOS DIFERIDOS		53.141,72
ACTIVOS DE OPERACIÓN		19.858,49
DEPRECIACION ACUMULADA		(6.184,08)
TOTAL ACTIVOS FIJOS		133.902,66
TOTAL ACTIVO		274.357,42
PASIVO		
PASIVO CORRIENTE		
INSTITUCIONES FINANCIERAS		17.380,35
PROVEEDORES		39.740,12
Personas Juridicas	39.651,17	
Creditos empleados	88,95	
OTRAS CUENTAS POR PAGAR		41.505,01
Obligacion con los trabajadores	31.304,63	
Obligaciones filiales	4.145,59	
Anticipos Clientes	6.054,79	
OTROS PASIVOS CORRIENTES		67.702,55
Obligaciones con el IESS	61.865,23	
Obligaciones con la Administracion	5.748,22	
Varios por Pagar	89,10	
TOTAL PASIVO CORRIENTES		166.328,03
TOTAL PASIVO		166.328,03
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		5.000,00
RESERVAS		1.378,20
RESULTADOS		101.651,19
Resultado de Ejercios Anteriores	81.320,51	
Resultado del presente Ejercicio	20.330,65	
TOTAL PATRIMONIO		108.029,39
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		274.357,42

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

4.1.2 APLICACIÓN NIC 19

Debemos hacer un análisis y los respectivos asientos de diarios para la aplicación de la NIC 19, basándonos en el cálculo Actuarial que realizó la empresa Actuaría S.A.

Es de suma importancia hacer los registros respectivos para tener la información real en los estados financieros de la empresa.

TABLA 9: CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL

JUBILACION PATRONAL	Años Anteriores	Aplicación NIC - 2013	Amortizacion
Empleados mayores a 10 años	49.796,00	49.796,00	
Empleados menores a 10 años	0	4.616,00	
Total empleados	49.796,00	54.412,00	3.435,00

Asientos de diarios:

Fecha	Detalle	Debe	Haber
01/01/2013	Resultados de años anteriores	54.412,00	
	Provision por jubilacion patronal		54.412,00
31/12/2013	Gastos Generales por Jubilacion y Desahucio	3.435,00	
	Provision por jubilacion patronal		3.435,00

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Autor

En el cálculo de jubilación patronal analizamos que para años anteriores no existía valor en empleados menores a 10 años para el 2013 éste valor asciende

a \$4.626 más en valor por empleados mayores a 10 años dan un total de \$54.412 el cual se hace el respectivo registro a la cuenta de resultados de años anteriores. Y un diario adicional afectando a la cuentas de gastos por \$3.435.

TABLA 10: CÁLCULO DE DESAHUCIO

DESAHUCIO	Años Anteriores	NIC - 2013	Amortizacion
Empleados mayores a 10 años	19.457,00	19.457,00	
Empleados menores a 10 años		2.449,00	
Total empleados	19.457,00	21.906,00	3.600,00

Asientos de diario:

Fecha	Detalle	Debe	Haber
01/01/2013	Resultados de años anteriores	21.906,00	
	Provision por desahucio		21.906,00
31/12/2013	Gastos Generales por Jubilacion y Desahucio	3.600,00	
	Provision por desahucio		3.600,00

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Autor

Respecto al cálculo del desahucio de igual forma se está afectando a la cuenta de resultados anteriores con un monto de \$21.906 y gastos generales que ascienden a \$3.600

Así podemos ver los registros que se debieron hacer cada año por la provisión, ahora en el 2013 hemos procedido a realizar el respectivo registro para reconocer los gastos por empleados.

TABLA 11: CUENTAS AFECTADAS

Cuentas Afectadas	Saldo al 31/12/2012	Calculo Actuarial Jubilacion y Desahucio	Ajuste Diferencias Jubilacion y Desahucio	Aplicación NIC 19 año 2013	Saldo al 31/12/2013 NIC - NIIF
Resultados de años anteriores	81.320,51	69.253,00	7.065,00	-	5.002,51
Gastos Generales por Jubilacion y Desahucio	-	-	-	7.035,00	7.035,00
Provision por jubilacion patronal	-	-	57.847,00	-	-
Provision por desahucio	-	-	25.506,00	-	-

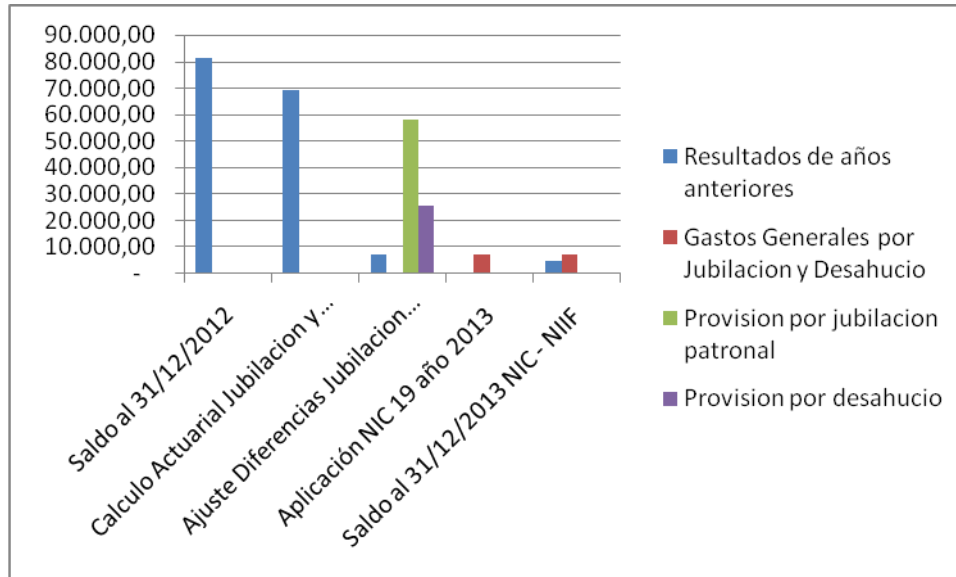
Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Autor

Procedemos a realizar un cuadro comparativo en el que indico el saldo de las cuentas afectadas al 31/12/2013.

Lo que se puede analizar es que se va a incurrir en un gasto por jubilación y desahucio a Diciembre del 2013 y ajustes a las respectivas de cuentas. Vitacorp S.A. va a tener que afectar a resultado de años anteriores los registros no realizados en la fecha correspondiente.

GRÁFICO 4: ANÁLISIS DE LA AFECTACIÓN DE CUENTAS



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Autor

Mediante el gráfico se puede reflejar el valor alto de provisión por jubilación patronal ya que más del 80% de los colaboradores tienen más de 10 años en la empresa.

El saldo al 31 de Diciembre del 2012 asciende a \$80.000, el cálculo actuarial de jubilación y desahucio es alrededor de \$70.000. En el ajuste por diferencias de jubilación y desahucio aumenta significativamente en un aproximado de \$50.000, la cuentas de gastos generales al 31 de Diciembre es de \$7.000

4.1.3 PRINCIPALES RESULTADOS

A continuación se van a presentar los principales resultados que se tuvo con el reconocimiento de las provisiones:

- Se aumenta el valor de provisiones por desahucio y jubilación patronal.
- Se refleja un monto por gastos.
- Ajustes en libros contables, por la falta de registro en años anteriores.

TABLA 12: PRINCIPALES CAMBIOS DE LA NIC 19

BALANCE DE SITUACION	
Obligacion por beneficios	-
Reserva contabilizada al inicio del año	-
Provision por Jubilacion	57.847,00
Provision por Desahucio	25.506,00
ESTADO DE RESULTADOS	
Gastos Generales por Jubilacion y Desahucio	7.035,00
Costo neto del periodo Ene- Dic 2013	7.035,00
GASTO DEDUCIBLE	
Gasto deducible de impuesto Ene-Dic 2013	7.035,00
Gasto deducible de impuesto año anteriores	7.035,00
Gasto no deducible de ejercicios anteriores	69.253,00
CONCILIACION DEL BALANCE DE SITUACION	
Pasivo (Reserva) a inicios de año	-
Costo neto del periodo Ene- Dic 2013	7.035,00
Beneficios pagados directamente por la empresa	-
Ajustes a los libros contables	76.318,00
Pasivo al final del año	83.353,00

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Autor

Se realizara la conciliación y el reconocimiento de las diferencias que existan en las cuentas que son involucradas en la aplicación de la NIC 19, para hacer una clasificación y la medición para proceder con la baja de lo que no esté aprobado por la NIC.

Las respectivas diferencias que se encuentren y que hayan sido registradas en los libros contables sirven para el análisis de los respectivos resultados.

En el balance de situación financiera los principales resultados se dan en la cuenta de provisión por jubilación y desahucio que asciende a un monto de \$57.847 y \$25.506 respectivamente.

Los gastos generales por jubilación y desahucio son de \$7.035 al igual que el costo neto del periodo de enero a diciembre.

TABLA 13: APLICACIÓN DE NIC 19

VITACORP S.A. AV. LAS AMERICAS # 406 RUC 1790720101001 AL 31 DICIEMBRE 2013		
ACTIVO		
CAJA - BANCOS		
Caja		1.600,00
Desembolsos	400,00	
Bancos	200,00	
	1.000,00	
CUENTAS POR COBRAR		
Clientes	15.000,00	14.120,90
Cuentas Incobrables	(879,10)	
OTRAS CUENTAS POR COBRAR		
Empleados	5.000,00	110.918,98
Anticipos Varios	35.000,00	
Cuentas por cobrar Relacionadas	70.918,98	
INVENTARIO		
OTROS ACTIVOS CORRIENTES		1.416,63
Garantias	800,00	26.800,00
Impuestos	26.000,00	
TOTAL ACTIVOS CIRCULANTE		154.856,51
ACTIVO FIJO NETO		
Activo Fijo al Costo	442.773,96	67.086,53
Depreciacion Acumulada	(375.687,43)	
CARGOS DIFERIDOS		
ACTIVOS DE OPERACIÓN		53.141,72
DEPRECIACION ACUMULADA		19.858,49
		(6.184,08)
TOTAL ACTIVOS FIJOS		133.902,66
TOTAL ACTIVO		288.759,17
PASIVO		
PASIVO CORRIENTE		
INSTITUCIONES FINANCIERAS		
PROVEEDORES		17.380,35
Personas Juridicas	29.269,19	29.358,14
Creditos empleados	88,95	
OTRAS CUENTAS POR PAGAR		
Obligacion con los trabajadores	25.000,00	35.200,38
Obligaciones filiales	4.145,59	
Anticipos Clientes	6.054,79	
OTROS PASIVOS CORRIENTES		
Obligaciones con el IESS	48.500,00	52.089,10
Obligaciones con la Administracion	3.500,00	
Varios por Pagar	89,10	
PROVISION POR DESAHUCIO		57.847,00
PROVISION POR JUBILACION		25.506,00
TOTAL PASIVO CORRIENTES		217.380,97
TOTAL PASIVO		217.380,97
PATRIMONIO		
CAPITAL SOCIAL		5.000,00
RESERVAS		1.378,20
RESULTADOS		65.000,00
Resultado de Ejercios Anteriores	55.000,00	
Resultado del presente Ejercicio	10.000,00	
TOTAL PATRIMONIO		71.378,20
TOTAL PASIVO + PATRIMONIO		288.759,17

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

4.1.4 PRINCIPALES ÍNDICES FINANCIEROS

ÍNDICE DE LIQUIDEZ

En el índice de liquidez podemos ver el análisis para ver el porcentaje de liquidez que tiene Vitacorp S.A, la capacidad que va a tener para generar efectivo y poder realizar el pago de sus obligaciones.

- Razón de liquidez

RAZÓN	SIN NIC	CON NIC
Activo Circulante	0,84	0,85
Pasivo Circulante		

El primer índice a analizar en la razón de liquidez en la que vamos a analizar si los activos de Vitacorp S.A. pueden cubrir las obligaciones que mantiene actualmente, puede cubrir las obligaciones a corto plazo es decir las menores a un año.

Podemos observar que el índice de liquidez por efecto, es decir que la empresa dispone de menos recursos líquidos frente a sus deudas. Con el cambio por NIC aumenta en 1% lo cual no es muy significativo.

- Capital de trabajo

RAZÓN	SIN NIC	CON NIC
Activo Circulante - Pasivo Circulante	(25.873,27)	(32.524,46)

En Vitacorp S.A. podemos ver la disponibilidad que tiene la empresa para el pago de deudas corriente y cuál es el monto que mantiene. La empresa cuenta con menos activos circulantes para responder ante sus pasivos circulantes, cuando hay la aplicación de NIC vemos que aumenta significativamente.

- Razón Ácida

RAZÓN		SIN NIC	CON NIC
Activo Circulante	- Inventario	0,84	0,84
<hr/>			
Pasivo Circulante			

Analizamos la capacidad de pago que tiene Vitacorp S.A., considerando sólo el efectivo. Considerando la diferencia de activo circulante y el inventario existe un valor de representación de la poca capacidad de pago que existe. El inventario representa muy poco sobre el activo circulante aproximadamente un 1% es la representación.

INDICES DE ENDEUDAMIENTO

Vamos a analiza el nivel de endeudamiento de Vitacorp S.A.

- Razón Deuda sobre Activos

RAZÓN	SIN NIC	CON NIC
Pasivo Total	0,61	0,68
<hr/>		
Activo Total		

Vamos a conocer como Vitacorp S.A. financia sus activos, medimos el grado de compromiso que la empresa tiene al financiar sus activos, se mide el porcentaje de los activos financiados con deuda de terceros. El financiamiento de los activos de la empresa va a depender de la situación y lo que se analiza en Vitacorp S.A. cuenta con más activos que pasivos, esto indica que la empresa está muy bien financiada.

- Razón de Deuda sobre Patrimonio

RAZÓN	SIN NIC	CON NIC
Pasivo Total	1,54	2,14
Patrimonio		

En Vitacorp S.A. cuando aún no se aplicaba la NIC 19 el pasivo total está por encima del patrimonio esto es por deudas con terceros y así tenemos un riesgo financiero.

Después de la aplicación de la NIC 19 el pasivo total excede más, pero aquí implica también el reconocimiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio que aumenta en \$83.353.

4.1.5 VALORACIÓN ACTUARIAL

Todos los costos y pasivos del plan han sido obtenidos bajo los principios y procedimientos actuariales generalmente aceptados. Los cálculos son consistentes con nuestro entendimiento de las normas.

El gasto del año está compuesto por las siguientes partidas:

- El costo de los beneficios adicionales que los empleados han acumulado durante el año basado en la proyección de los sueldos al retiro (Costo Laboral).
- Más los intereses de la obligación por beneficios definidos (Costo Financiero).
- Menos los rendimientos esperados de los activos financieros (Retorno esperado de los activos del plan).
- Más menos las pérdidas y/o ganancias actuariales reconocidas según la norma.

La reserva o pasivo neto por pensiones en el balance contable está conformado por:

- El déficit y/o superávit del plan a la fecha de cierre del balance.
- Menos el costo de los beneficios por servicios pasados que no han sido reconocidos.
- Menos las pérdidas actuariales acumuladas no reconocidas.
- Más cualquier excedente que no ha sido reconocido.

4.1.6 HIPÓTESIS ACTUARIAL

Existen las Bases Biométricas, los participantes del plan de jubilación están expuestos a contingencias tales como muerte, invalidez y rotación, estas contingencias son consideradas como factores de decremento que deben ser estimadas mediante experiencias, probabilidades de ocurrencia de los eventos. Dichas experiencias están representadas en tablas.

Experiencia de Mortalidad:

Número de fallecidos por 100.00 vivos		
Edad	Hombres	Mujeres
45	470	230
50	603	332
55	773	485
60	989	716
65	1264	1062
70	1615	1582

Experiencia de Rotación:

Edad	Hombres	Mujeres
20	10,60%	10,10%
25	8,70%	10,10%
30	7,40%	8,90%
35	6,90%	8,40%
40	7,20%	8,40%
45	7,90%	9,20%
50	9,30%	11,10%
55	11,70%	15,00%
60	11,90%	13,70%

CUADRO 14: RESERVAS MATEMÁTICAS

VITACORP S.A.															
FECHA DE CALCULO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012															
RESERVAS MATEMÁTICAS DE JUBILACION PATRONAL Y BONIFICACION POR DESAHUCIO															
N°	NOMBRE	SEXO	EDAD	TS1	TF	TW	SUELDO A NOV 2012	JUBILACION PATRONAL				BONIFICACION DESAHUCIO			
								OBLIGACION BENF. DEF. 2012	PASIVO NETO (RESERVA) A DIC 2012	COSTO LABORAL	OBLIGACION N BENF. DEF. 2012	PASIVO NETO (RESERVA) A DIC 2012	COSTO LABORAL	OBLIGACION N BENF. DEF. 2012	PASIVO NETO (RESERVA) A DIC 2012
1	ALMEIDA COQUE FRANKLIN ALEX	M	40	21	4	44	250,00	4.507,00	4.507,00	191,00	1.313,00	1.313,00	216,00		
2	BOZADA PLUAS MIGUEL ANGEL	M	38	16	9	47	250,00	1.961,00	1.961,00	104,00	1.000,00	1.000,00	164,00		
3	CASTILLO SALAZAR VICTOR MANUJIM	M	47	14	11	58	240,00	1.165,00	1.165,00	107,00	840,00	840,00	138,00		
4	GARCIA CHANCAY YESSENIA MARIF	F	46	20	5	51	240,00	3.588,00	3.588,00	152,00	1.200,00	1.200,00	197,00		
5	JAMA GUERRERO MONSERRATE	F	40	22	3	43	650,00	10.141,00	10.141,00	428,00	3.575,00	3.575,00	588,00		
6	MORAN BURGOS LIDIA NARCISA	F	45	13	12	57	300,00	1.506,00	1.506,00	99,00	975,00	975,00	160,00		
7	OCHOA MIÑO FERNANDO XAVIER	M	46	13	12	58	240,00	1.271,00	1.271,00	85,00	780,00	780,00	128,00		
8	ONA COLIMBA XIMENA MARCELA	F	48	19	6	54	240,00	2.822,00	2.822,00	130,00	780,00	780,00	128,00		
9	PEREZ PERDOMO OSCAR ANTONIO	M	66	19	6	72	264,80	2.902,00	2.902,00	134,00	1.258,00	1.258,00	207,00		
10	RAMIREZ OCHOA NESTOR LIDER	M	35	12	13	48	240,00	1.053,00	1.053,00	76,00	720,00	720,00	118,00		
11	REYES CHAVEZ SINDY DANIELA	F	32	13	12	44	324,00	2.075,00	2.075,00	125,00	1.053,00	1.053,00	173,00		
12	RODRIGUEZ MERINO ANGEL JOSE	M	43	14	11	54	240,00	1.125,00	1.125,00	93,00	840,00	840,00	138,00		
13	SALINAS RAMOS LUIS ALFREDO	M	51	28	5	51	240,00	7.787,00	7.787,00	327,00	1.680,00	1.680,00	277,00		
14	SAMANIEGO PARRA EDGAR EDUAR	M	35	13	12	47	310,00	1.612,00	1.612,00	109,00	1.008,00	1.008,00	166,00		
15	TAMAYO VELASTEGUI PATRICIA	F	47	25	4	47	264,80	4.753,00	4.753,00	201,00	1.655,00	1.655,00	272,00		
16	VERA LOOR SERGIO EMILIO	M	42	13	12	54	240,00	1.528,00	1.528,00	110,00	780,00	780,00	128,00		
			701	275	128		4533,6	49796	49796	2471	19457	19457	3198		

Personal con mas de 10 años de servicio.

Posibilidad de jubilarse en la empresa.

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

CUADRO 15: RESERVAS MATEMÁTICAS

VITACORP S.A. FECHA DE CALCULO AL 1 ENERO DEL 2013 RESERVAS MATEMÁTICAS DE JUBILACION PATRONAL Y BONIFICACION POR DESAHUCIO														
N°	NOMBRE	SEXO	EDAD	TS1	TF	TW	JUBILACION PATRONAL				BONIFICACION DESAHUCIO			
							SUELDO A NOV 2012	OBLIGACION BENF. DEF. 2012	PASIVO NETO (RESERVA) A DIC 2012	COSTO LABORAL	OBLIGACION BENF. DEF. 2012	PASIVO NETO (RESERVA) A DIC 2012	COSTO LABORAL	
1	ALMEIDA COQUE FRANKLIN ALEX	M	40	21	4	44	250,00	4.507,00	4.507,00	191,00	1.313,00	1.313,00	216,00	
2	AVENDANO VALLEJO JESSICA	F	22	0	25	47	300,00	-	-	-	-	-	-	
3	BOZADA PLUAS MIGUEL ANGEL	M	38	16	9	47	250,00	1.961,00	1.961,00	104,00	1.000,00	1.000,00	164,00	
4	CASTILLO SALAZAR VICTOR MANUEL	M	47	14	11	58	240,00	1.165,00	1.165,00	107,00	840,00	840,00	138,00	
5	CERNA MORAN MOISES	M	30	5	20	50	350,00	1.019,00	1.019,00	193,00	438,00	438,00	72,00	
6	CONCHA JARAMILLO WENDY MABEL	F	30	3	22	52	800,00	993,00	993,00	323,00	600,00	600,00	99,00	
7	GARCIA CHANCAY YESSSENIA MARIA	F	46	20	5	51	240,00	3.588,00	3.588,00	152,00	1.200,00	1.200,00	197,00	
8	GARCIA RODRIGUEZ GABRIEL	M	35	4	21	56	240,00	350,00	350,00	72,00	240,00	240,00	39,00	
9	GRANDA GRANDA ANIBAL FABIAN	M	37	7	18	55	350,00	1.497,00	1.497,00	208,00	613,00	613,00	100,00	
10	GUEVARA RENDON CYNTHIA CECILIA	F	22	0	25	47	500,00	-	-	-	-	-	-	
11	JAWA GUERRERO MONSERRATE	F	40	22	3	43	650,00	10.141,00	10.141,00	428,00	3.575,00	3.575,00	588,00	
12	JIMENEZ BARREIRO PAMELA	F	35	2	23	58	240,00	175,00	175,00	89,00	120,00	120,00	20,00	
13	MORAN BURGOS LIDIA NARCISA	F	45	13	12	57	300,00	1.506,00	1.506,00	99,00	975,00	975,00	160,00	
14	OCHOA MIÑO FERNANDO XAVIER	M	46	13	12	58	240,00	1.271,00	1.271,00	85,00	780,00	780,00	126,00	
15	ONÁ COLIMBA XIMENA MARCELA	F	48	19	6	54	240,00	2.822,00	2.822,00	130,00	780,00	780,00	126,00	
16	PACHECO ORTEGA STEWARD	M	37	7	18	55	250,00	582,00	582,00	79,00	438,00	438,00	72,00	
17	PEREZ PERDOMO OSCAR ANTONIO	M	66	19	6	72	264,80	2.902,00	2.902,00	134,00	1.258,00	1.258,00	207,00	
18	RAMIREZ OCHOA NESTOR LIDER	M	35	12	13	48	240,00	1.053,00	1.053,00	76,00	720,00	720,00	118,00	
19	REYES CHAVEZ SINDY DANIELA	F	32	13	12	44	324,00	2.075,00	2.075,00	125,00	1.053,00	1.053,00	173,00	
20	RODRIGUEZ MERINO ANGEL JOSE	M	43	14	11	54	240,00	1.125,00	1.125,00	93,00	840,00	840,00	138,00	
21	SALINAS RAMOS LUIS ALFREDO	M	51	28		51	240,00	7.787,00	7.787,00	327,00	1.680,00	1.680,00	277,00	
22	SAMANIEGO PARRA EDGAR EDUARDO	M	35	13	12	47	310,00	1.612,00	1.612,00	109,00	1.008,00	1.008,00	166,00	
23	TAMAYO VELASTEGUI PATRICIA	F	47	25		47	264,80	4.753,00	4.753,00	201,00	1.655,00	1.655,00	272,00	
24	VERA LOOR SERGIO EMILIO	M	42	13	12	54	240,00	1.528,00	1.528,00	110,00	780,00	780,00	126,00	
	Total Empleados		949	303	300	1249	7.563,60	54.412,00	54.412,00	3.435,00	21.906,00	21.906,00	3.600,00	

Empleados Mayores a 10 años 16
 Empleados Menores a 10 años 6
 Empleados Menores a 1 año 2

Hipotesis Actuarial

Tasa de descuento 6,50%
 Tasa de Incremento Salarial 2,40%
 Tasa de Incremento Pensiones 2,00%
 Tabla de Rotacion 4,90%

Fuente: Vitacorp S.A.
 Elaborado: Autor

CAPITULO V

5.1 DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

La presente investigación se justica porque se han encontrado procedimientos importantes que nos dan una idea para hacer cumplir una correcta aplicación de la NIC 19.

Esta investigación por la importancia y legalidad se tiene que cumplir con los beneficios que les corresponden a los empleados como indica la NIC 19 efectuando las respectivas provisiones de acuerdo a la NIC 36.

La decisión de realizar la investigación sobre los beneficios a los empleados de acuerdo a la NIC 19, nació por la necesidad de aplicar la normativa, reflejar la verdadera situación económica del negocio y comparar la consistencia de la información contable, implementando un plan de capacitación para el personal del área contable para reajustar el proceso de la contabilización de acuerdo a los requerimientos de las nuevas normas.

La norma se aplicará en la cuentas del rubro “Obligaciones con los empleados”, salvo cuando otra norma permita otro tratamiento contable.

Se realizó el respectivo análisis de la situación actual de la empresa ya aplicando la NIC 19, lo que se analizó es que debido a la falta de registros en años anteriores las respectivas provisiones, ahora en el año 2013 que se realizó el cambio, los valores correspondientes a provisiones y gastos son muy elevadas.

Después del análisis de índice se refleja en el 2013 como ha aumentado el pasivo total sobrepasando en más del 100% del patrimonio.

Por otra parte la investigación abrirá nuevos caminos siendo una guía de conocimiento confiable, sirviendo como referencia a empresas que tengan situaciones similares, para que así los administradores tomen decisiones adecuadas.

La empresa cuenta con personal antiguo los cuales prestan sus servicios a cambio de que se les retribuya con beneficios.

Los sueldos de la empresa van de acuerdo al cargo, experiencia que tenga el empleado, posterior se hace la revisión comparándonos con el mercado por situación geográfica, tipo de negocio, tipo de empresa.

El personal no tiene conocimiento general de sus beneficios por lo que recomendaríamos hacer charlas en las que demos a conocer las retribuciones a las que tienen derecho.

Los empleados de Vitacorp S.A. tienen poco conocimiento de los beneficios e indemnizaciones a las que tienen derecho una vez que concluya la relación laboral.

Esta investigación se lleva a cabo en base a la aplicación de las leyes, conceptos y definiciones que facilitan las Normas Internacionales de Contabilidad, la NIC 19 Beneficios a los empleados, los artículos del código de trabajo en donde se indican los beneficios a los que tiene derecho el trabajador en el Ecuador.

Se logró la implementación de un estudio actuarial realizado por un perito registrado en la Superintendencia de Compañías, y un plan de capacitación para el personal del área contable.

Se basa en la aplicación de la NIC 19 en la contabilidad de la empresa Vitacorp S.A., llevando el lenguaje contable, para el buen manejo profesional administrativo y financiero de los altos ejecutivos y de todos los integrantes del área de contabilidad.

Permite uniformidad en la presentación de los estados financieros estableciendo límites y condiciones para reflejar con transparencia una imagen fiel de la situación económica de la empresa.

Contando con los recursos tecnológicos, el presupuesto para el proyecto estará cubierto por la empresa, en la contabilidad se dejará aplicada la propuesta reflejando cifras reales en sus estados financieros.

La realización de este proyecto es de gran importancia, porque permitirá a la compañía cumplir con las normas de contabilidad, en el caso de la investigación la NIC 19, que se refiere a los beneficios que por ley le corresponden a los empleados que en nuestro país están identificados en el Código del trabajo lo que será beneficioso, tanto para la empresa como para sus trabajadores.

La necesidad de capacitar al personal es una inversión que beneficia, tanto el trabajador a la empresa porque cuenta con personal capacitado, quienes buscarán soluciones a los problemas que se les presenten.

Para poner en marcha esta propuesta se comenzará evaluando al personal involucrado de los departamentos de contabilidad y de personal, informando

sobre el nivel de conocimiento a la gerencia general para solicitar presupuesto para el plan de capacitación.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial. (2004). About us: The World Bank Group. Recuperado de http://www.worldbank.org/ifa/rosc_aa_ecu_esp.pdf
- Casado Belmonte, M. (2004). *La NIC 19: Retribuciones a los empleados. Partida Doble*, 14(157), 6-24.
- Casanovas Parella, I., & Manzano García, I. (2003). *Retribuciones a empleados, NIC 19*. Revista del Instituto de Estudios Económicos, (4), 339-393.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, (2009), Legislación codificada, Corporación de estudios y publicaciones, Quito – Ecuador, Pág.47 a 67.
- Del Busto Méndez, J. (2012). *Modificaciones a la NIC 19: hacia una mayor comparabilidad de la información financiera*. Revista contable, (2), 20-26.
- Ekos Negocios*. (2013). *Ekos PYMES Ranking 2013. Ranking 2013 PYMES*, ed. 234, pág. 58, 81.
- Gaitán, R. (2012). *Estados financieros básicos bajo NIC/NIIF*. Ecoe Ediciones.
- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NIC 19, “Beneficios a los empleados”, 2008, anexo # 11, IV difusión, Pág. 13 a 20, Pág. 25 a 47.
- Olleros Rodríguez, A. M. (2010). *Contabilización de los planes de prestación definida según la NIC 19 y el nuevo PGC (y II)*. Técnica Contable, (736), 51-63.

ANEXO 1: ENCUESTA DEL NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LA NIC 19

En Mayo del 2013 se hizo una encuesta a los colaboradores de Vitacorp S.A. para conocer el nivel de conocimiento de la NIC 19. Los resultados fueron los siguientes:

1.- ¿Qué cargo tienes en Vitacorp S.A.?

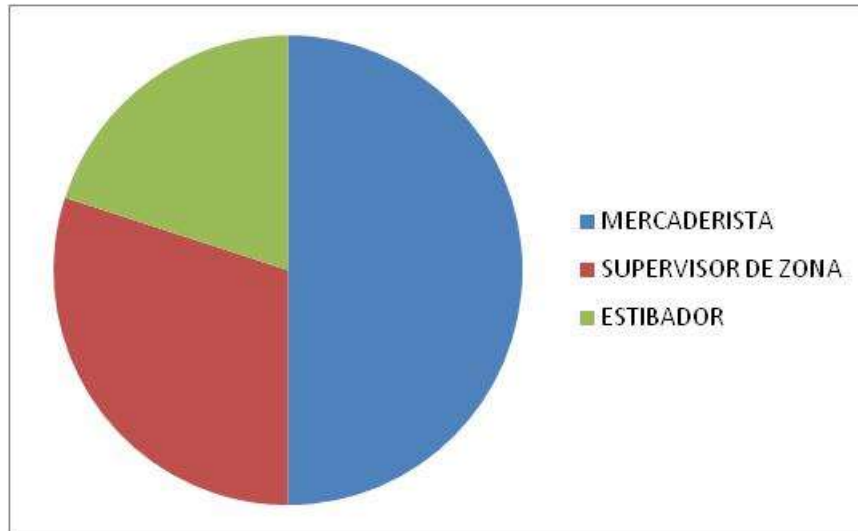
TABLA 16: CARGOS DEL PERSONAL

CARGO	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
MERCADERISTA	5	50%
SUPERVISOR DE ZONA	3	30%
ESTIBADOR	2	20%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

GRÁFICO 5: CARGOS DEL PERSONAL



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

En la empresa Vitacorp S.A., la gran mayoría de su personal es del área de ventas con un 50% y 30% respectivamente y el 20% en personal de estiba.

Siendo una empresa comercializadora de consumo de masivo, la gran mayoría de sus empleados está en la fuerza de ventas.

2.- ¿Cuántos años tiene laborando en la empresa?

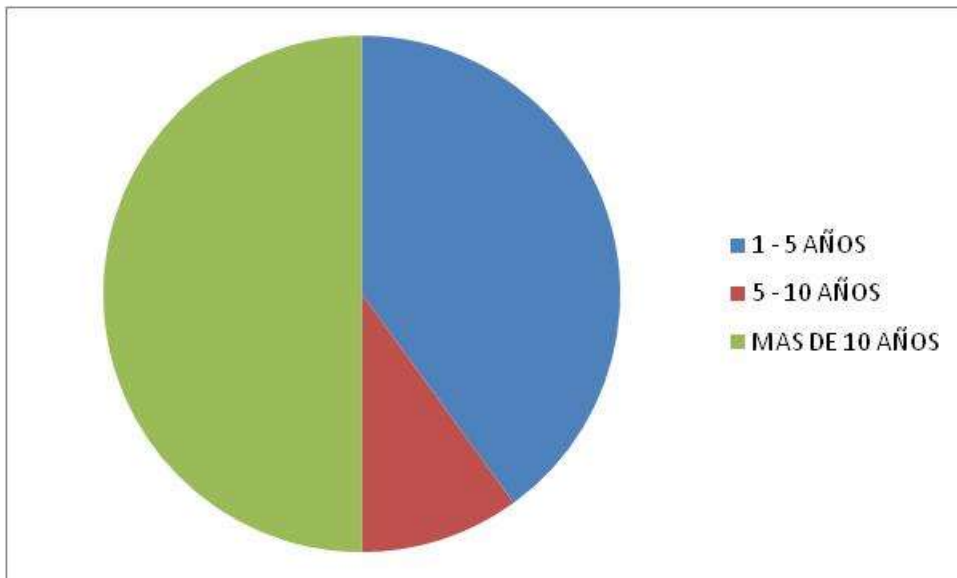
TABLA 17: TIEMPO LABORADO EN LA EMPRESA

ANTIGÜEDAD		
TIEMPO	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
1 - 5 AÑOS	4	40%
5 - 10 AÑOS	1	10%
MAS DE 10 AÑOS	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Propia

Gráfico 6: Antigüedad del personal



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

En Vitacorp S.A. el 50% de sus empleados tienen más de 10 años laborando; el 40% es empleado nuevo que tiene de 1 a 5 años y el 10% esta entre 5 y 10 años.

La empresa tiene personal con mucha antigüedad, quienes han prestado sus servicios a cambio de que se les retribuya beneficios.

3.- ¿En qué rango se encuentra su sueldo mensual?

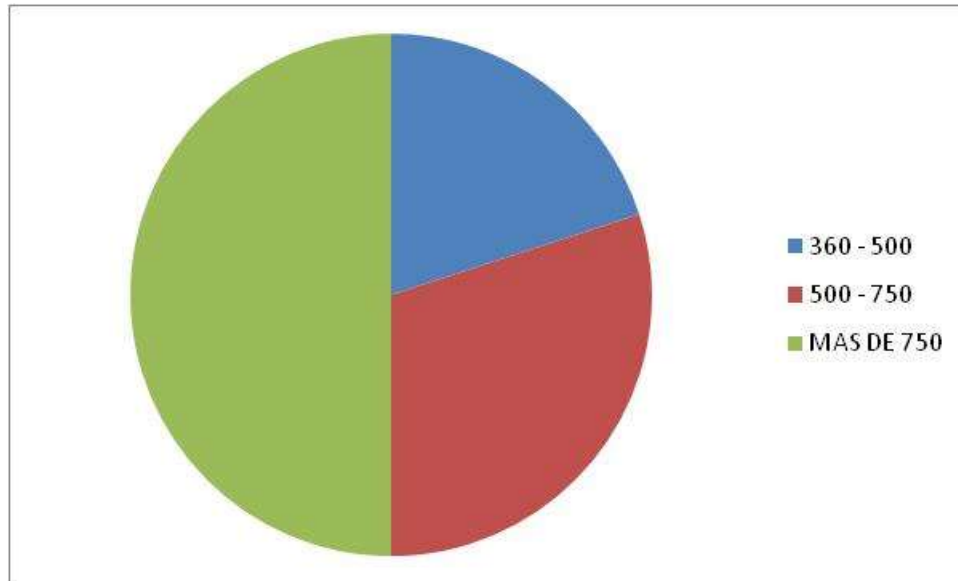
TABLA 18: SUELDO DEL PERSONAL

SUELDOS	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
360 - 500	2	20%
500 - 750	3	30%
MAS DE 750	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Fuente

GRÁFICO 7: SUELDO DEL PERSONAL



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

El 50% de los empleados de Vitacorp S.A. sus empleados ganan más de \$750 es decir que su trabajo está bien remunerado.

Los sueldos de la empresa van de acuerdo al cargo, experiencia que tenga el empleado, posterior se hace la revisión comparándonos con el mercado por situación geográfica, tipo de negocio, tipo de empresa. Y de acuerdo a todas esas variables se define el sueldo del empleado.

4.- ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?

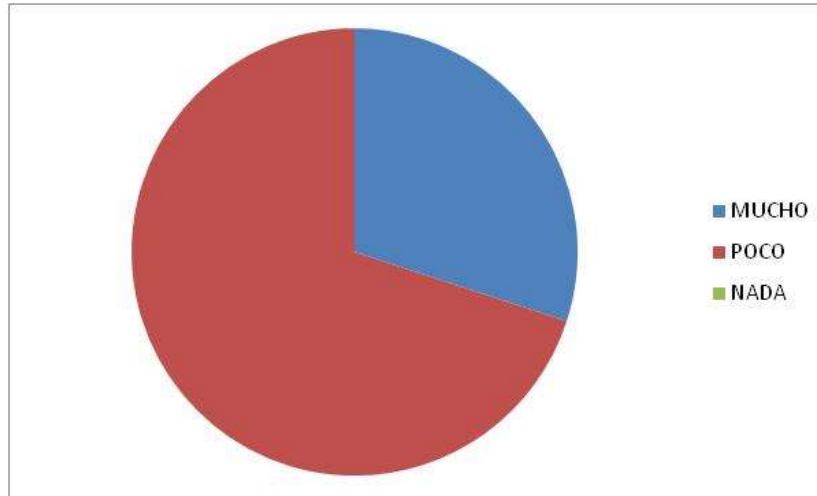
TABLA 19: BENEFICIOS A EMPLEADOS

ALTERNATIVAS	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
MUCHO	3	30%
POCO	7	70%
NADA	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

GRÁFICO 8: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

De acuerdo a la encuesta el 70% de los empleados indicaron que conocían poco sobre los beneficios a los que tienen derecho, mientras que el 30% conocen mucho.

Por lo que vemos en las encuestas realizadas el personal no tiene conocimiento general de sus beneficios por lo que recomendaríamos hacer charlas en los que demos a conocer las retribuciones a las que tienen derecho.

5.- ¿En la empresa donde trabaja le reconocen los beneficios?

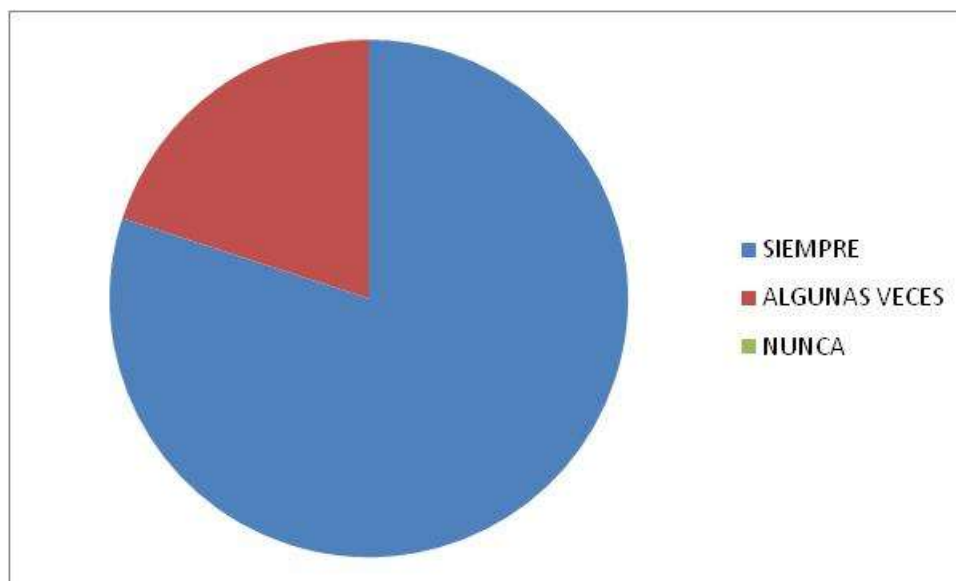
TABLA 20: RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS

ALTERNATIVAS	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	80%
ALGUNAS VECES	2	20%
NUNCA	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaboración: Propia

GRÁFICO 9: RECONOCIMIENTO DE BENEFICIOS



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

El 80% de los empleados indica que siempre se les reconoce los beneficios que le corresponden como empleado, a pesar que el 20% indica que algunas veces.

6.- ¿En la empresa lo capacitan para un mejor desempeño?

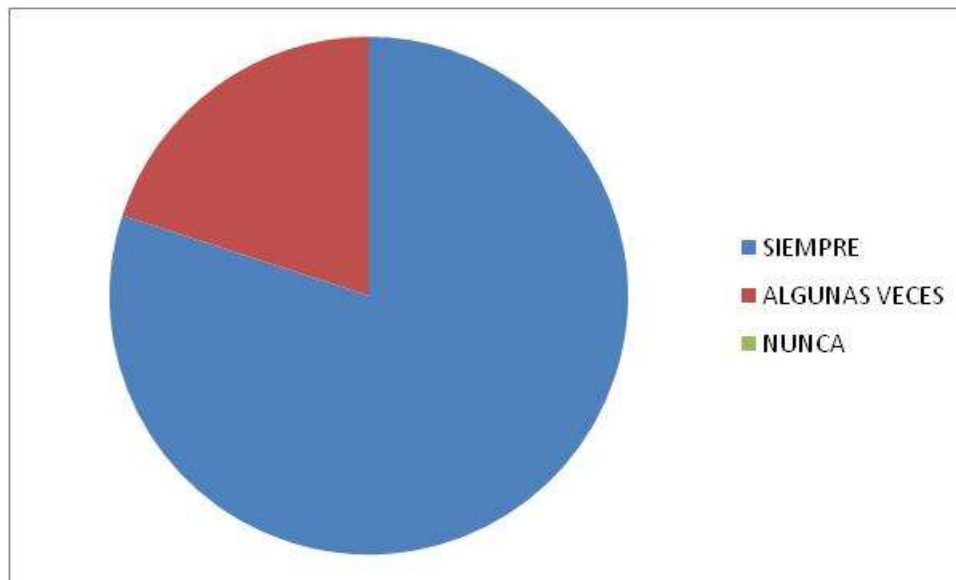
TABLA 21: CAPACITACIÓN AL PERSONAL

ALTERNATIVAS	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	80%
ALGUNAS VECES	2	20%
NUNCA	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

GRÁFICO 10: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL



Fuente: Vitacorp S.A.

Autor: Propia

El 80% de los empleados indican que siempre se los capacita para un mejor desempeño, mientras que el 20% dice que algunas veces.

La empresa posee un plan de capacitación anual.

7.- ¿Conoce sobre el beneficio por jubilación?

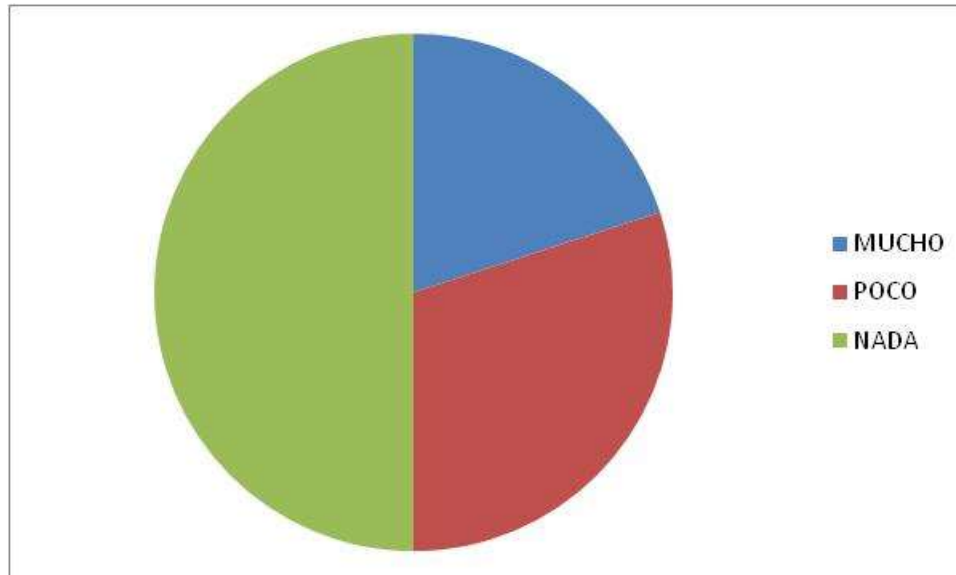
TABLA 22: BENEFICIO POR JUBILACIÓN

ALTERNATIVAS	N° CONSULTADOS	PORCENTAJE
MUCHO	2	20%
POCO	3	30%
NADA	5	50%
TOTAL	10	100%

Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

GRÁFICO 11: CONOCIMIENTO BENEFICIO JUBILACIÓN



Fuente: Vitacorp S.A.

Elaborado: Autor

Del total personal encuestado solo el 20% conoce mucho sobre el beneficio, mientras él entre el 30% y 50% conoce poco o nada.

Los trabajadores tienen poco conocimiento sobre las indemnizaciones que debe recibir al momento que terminan su contrato.