



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Beneficios que obtiene la empresa Tiendas Industriales Asociadas (TIA) S.A  
por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020**

**FIERRO GARCIA JULEISY DENISSE  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**FERNANDEZ PAUCHE SANTIAGO JOEL  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**Beneficios que obtiene la empresa Tiendas Industriales Asociadas (TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020**

**FIERRO GARCIA JULEISY DENISSE  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**FERNANDEZ PAUCHE SANTIAGO JOEL  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**ANÁLISIS DE CASOS**

**Beneficios que obtiene la empresa Tiendas Industriales Asociadas  
(TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo  
2020**

**FIERRO GARCIA JULEISY DENISSE  
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**FERNANDEZ PAUCHE SANTIAGO JOEL  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**CHAVEZ CRUZ GONZALO JUNIOR**

**MACHALA  
2021**

# Beneficios que obtiene la empresa tiendas industriales asociadas (TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Técnica de Machala</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.utmachala.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Estatal de Milagro</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.uta.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.sri.gob.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.ug.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>www.pbplaw.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

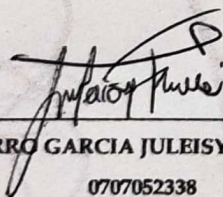
Los que suscriben, FIERRO GARCIA JULEISY DENISSE y FERNANDEZ PAUCHE SANTIAGO JOEL, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Beneficios que obtiene la empresa Tiendas Industriales Asociadas (TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

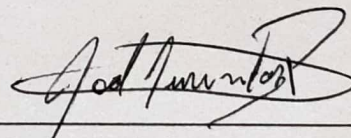
Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



---

**FIERRO GARCIA JULEISY DENISSE**

0707052338



---

**FERNANDEZ PAUCHE SANTIAGO JOEL**

0705576247

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo sobre todas las cosas a Jehová Dios por ser el pilar fundamental en mi vida, a mis queridos padres por estar apoyándome en cada proyecto de mi vida siempre, a mis hermanos y amigos cercanos que con sus llamadas y mensajes han estado pendientes de mí.

**Joel Fernández Pauche**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, de manera especial a las dos mujeres más importantes en mi vida, ya que sin su apoyo, cuidado y dedicación nada de esto fuese posible, Marjorie Solano y Belgi Prieto, que han confiado en mis capacidades y se convirtieron en un motor para alcanzar esta meta.

A cada familiar, amigo y allegado que me brindó una palabra de aliento cuando las cosas no iban bien, a todos ellos, por ser parte de este proceso.

**Juleisy Fierro García**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la empresa TIA S.A por abrirme las puertas al mundo laboral y la colaboración en este proyecto.

A mis padres por la confianza que han puesto en mí en todas mis actividades académicas, donde el apoyo ha sido físico y psicológico.

A mis profesores de la carrera de Contabilidad y Auditoría especialmente las cátedras de laboral y tributario, las cuales han sido pilares fundamentales para la inserción en el trabajo y con ello fundamentar esta tesis.

**Joel Fernández Pauche**



## **AGRADECIMIENTO**

A mi madre Belgi Prieto, por ser mi fiel compañera y soporte en mi vida estudiantil, por ayudarme y facilitarme las cosas para estar enfocada en mis estudios, por nunca alejarse de mí, a lo largo de este proceso.

A mi compañero de titulación, por ser comprensible, y una mano amiga en cada punto de este trabajo.

A la Universidad Técnica de Machala, por abrir sus puertas para poder formarme y adquirir nuevos conocimientos.

**Juleisy Fierro García**

## RESUMEN

El estudio de casos realizado titulado como “Beneficios que obtiene la empresa tiendas industriales asociadas (TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020” se ha desarrollado con el fin de conocer cuáles son los beneficios a nivel económico y tributario que puede llegar a percibir cuando los empleadores de la Tiendas Industriales Asociadas, también conocida como T.I.A S.A., aseguren a sus trabajadores una vez iniciada la relación laboral. De acuerdo a la exhaustiva obtención de referencias de autores, se presenta la percepción de cada uno en cuanto a términos relacionados tales como estados financieros, bienestar económico, y demás. Esta investigación se la efectivizó con los datos recopilados mediante fichas bibliográficas de información en el periodo del año 2020. Los resultados de la investigación fueron positivos a la hipótesis, en evidencia se promueve una cultura contable en donde se afilien a los trabajadores.

**Palabras clave:** afiliación – empresa – empleador – empleado – beneficio

## **ABSTRACT**

The case study carried out entitled "Benefits obtained by the company Associated Industrial Stores (TIA) SA for the insurance of its workers for the 2020 period" has been developed in order to know the economic and tax benefits that can be achieved. to receive when the employers of the Associated Industrial Stores, also known as TIA SA, insure their workers once the employment relationship has begun. According to obtaining references from authors, the perception of each one is presented in terms of related terms such as financial statements, economic well-being, and others. This investigation was carried out with the data collected through bibliographic information records in the period of the year 2020. The results of the investigation were positive to the hypothesis, in evidence an accounting culture is promoted where workers are affiliated.

Keywords: affiliation – company – employer – employee – benefit

## INDICE

DEDICATORIA .....	5
AGRADECIMIENTO .....	7
RESUMEN .....	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN .....	13
CAPITULO I .....	15
GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	15
<b>1.1 Definición y contextualización del Objeto de Estudio.....</b>	<b>15</b>
1.1.1 Tema de Investigación .....	15
1.1.2 Objeto de estudio.....	15
1.1.3 Contextualización.....	15
<b>1.2 Hechos de interés.....</b>	<b>17</b>
1.2.1 Problema de investigación .....	18
1.2.2 Justificación del problema de investigación .....	18
<b>1.3 Objetivos de la Investigación.....</b>	<b>19</b>
1.3.1 Objetivo General .....	19
1.3.2    Objetivos Específicos.....	19
CAPITULO II .....	20
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO .....	20
<b>2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia.....</b>	<b>20</b>
2.1.1 Antecedentes investigativos .....	20
2.1.2 Fundamentación legal.....	21
<b>2.2 Bases teóricas de la investigación.....</b>	<b>22</b>
2.2.1 Sistema de seguridad social .....	22
2.2.2 Afiliación .....	22
2.2.3 Sanciones por no afiliarse .....	22
2.2.4 Inadecuada afiliación .....	23
2.2.5 Seguridad laboral.....	23
2.2.6 Gasto de nómina del ejercicio actual menos el valor del gasto de nómina del ejercicio anterior, sea mayor.....	23
2.2.7 Disminución de la productividad .....	24
2.2.8 Riesgos laborales .....	24
2.2.9 Ventajas para la empresa aseguradora .....	24
2.2.10 Beneficios para el empleador .....	25
2.2.11 Posibles desventajas .....	25
2.2.12 Precariedad laboral.....	25
2.2.13 Conciliación tributaria.....	26
2.2.14 Estados Financieros .....	26
2.2.15 Legislación .....	26

CAPÍTULO III.....	27
PROCESO METODOLÓGICO .....	27
<b>3.1 Diseño de tradición de la investigación seleccionada .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.1 Modalidades básicas de la investigación .....</b>	<b>27</b>
<b>3.1.2 Metodología de la investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>3.1.3 Análisis de la factibilidad de la investigación .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Proceso de recolección de datos de la investigación.....</b>	<b>28</b>
<b>3.2.1. Plan de recolección de información .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2.2 Plan de procesamiento y análisis de la información.....</b>	<b>29</b>
<b>3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos. ....</b>	<b>30</b>
<b>3.3.1 Aplicación de instrumentos. ....</b>	<b>30</b>
CAPÍTULO IV.....	33
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
<b>4.1 Descripción y argumentación teórica de los resultados .....</b>	<b>33</b>
<b>4.2 Conclusiones .....</b>	<b>33</b>
<b>4.3 Recomendaciones .....</b>	<b>34</b>
Bibliografía .....	35

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es de carácter laboral, efectúa hincapié en que el cumplimiento de lo que determina la ley, producen beneficios a la compañía y el colaborador con la afiliación al seguro social, además refleja las subpartidas que nacen a partir de este, donde el centro de estudio es TIA S.A en el periodo 2020, para analizar los desembolsos realizados por concepto de este rubro.

Los trabajos anteriormente presentados en los diferentes repositorios tratan de los incentivos y beneficios que perciben los trabajadores, pero no se centran en explicar de manera puntual la forma en que se beneficia la empresa al momento de la afiliación del trabajador, por tal motivo, este proyecto presentará los beneficios económicos y tributarios que tiene una empresa al momento de asegurar a sus trabajadores al IESS.

Esta investigación tendrá modalidad cualitativa y cuantitativa, cabe destacar que lo cualitativo se centra en el uso de los datos por categorías, lo cual excluye a las operaciones aritméticas, presentando datos verificables y como propósito de mejorar la manera de percepción de los resultados a presentar, esto permitirá detallar de manera textual los resultados; el método cuantitativo, es empleado en investigaciones sobre todo de áreas o disciplinas de carácter económico y administrativo, debido a que implica la representación de los datos utilizando en su mayoría recursos matemáticos. Se realizará una investigación descriptiva, ya que es la ideal porque de acuerdo a (Guevara et al., 2020, 3) comprende todas aquellas actividades para detallar los componentes relevantes, debido a que se refleja las características específicas de lo que se desea conocer; en este sentido la presente investigación permite detallar las condiciones que presentan beneficios en términos económicos y tributarios al seguir a renglón seguido lo que estipula la ley.

La afiliación a los trabajadores es un beneficio de doble acción, la cual tiene sus ventajas tanto en la parte que afilia como el afiliado, dado que ambos se benefician al momento de cumplir con lo establecido en la legislación ecuatoriana, tiene sus incidencias en la atención inmediata ante los riesgos que se generen dentro de la jornada laboral, la deducción de la base imponible al momento de pagar el Impuesto a la Renta donde se llega a la conciliación tributaria, en la cual incluye la resta de estos pagos y lo más importante el beneficio social que percibe los trabajadores estando al día con los pagos evitará sanciones y multas.

La empresa Tiendas Industriales Asociadas S.A es muy reconocida a nivel nacional por su amplia cadena de locales en las diferentes ciudades y provincias, donde se tiene por objeto la venta de diferentes productos, entre ellos primera necesidad, tecnología, hogar, entre otros.

A nivel de empresa, al tener una amplia cobertura y cantidad de colaboradores se torna importante reducir los gastos en la entidad para aumentar las utilidades reflejadas en los estados financieros, por ende, el objetivo de este trabajo es conocer cuáles son los beneficios económicos-tributarios que obtiene la empresa TIA S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020.

Para su estructura se comprende cuatro apartados, donde el primero corresponde a las generalidades del objeto de estudio, hechos de interés y objetivos de la investigación; el segundo, engloba la fundamentación teórico epistemológica y sus bases legales; el tercero, la ruta metodológica que tendrá el proyecto, la ruta de recolección de información, entre otros y el cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos en el proceso, junto a sus recomendaciones.



## CAPITULO I

### GENERALIDADES DEL OBJETO DE ESTUDIO

#### 1.1 Definición y contextualización del Objeto de Estudio

##### 1.1.1 Tema de Investigación

Beneficios que obtiene la empresa tiendas industriales asociadas (TIA) S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020

##### 1.1.2 Objeto de estudio

Tiendas Industriales Asociadas, mayormente conocida por sus siglas TIA S.A, inició sus actividades comerciales el día 24 de diciembre del año 1959, y abrió oficialmente su primera instalación comercial en la ciudad de Guayaquil el 29 de noviembre de 1960. TÍA es el supermercado pionero dentro del país, debido a que cuenta más almacenes en comparación a su competencia y se encuentran distribuidos en diferentes cantones, logrando la mayor cobertura geográfica del Ecuador, con un total de 197 locales, incluyendo matrices y sucursales que año tras año, incorporan nuevas tiendas, teniendo como usuarios a un aproximado de 700,000 hogares y atendiendo diariamente a más de 220 mil clientes.

El éxito de esta empresa, inicia con la calidad y eficiencia del equipo humano, que es lo que TÍA puntualiza en sus campañas mercadotécnicas como principal causa de su expansión y aceptación dentro del mercado. (MUÑOZ-RON, Irina Paola et al., 2020) Además, esta cadena de autoservicios ha tenido un resultado factible y se ha encontrado comprometida con la excelencia gracias a la visión y misión de la misma.

La compañía ofrece provee de productos de hogar, uso personal, productos alimenticios, vestimenta y calzado, artículos de higiene y limpieza. Tiene cobertura nacional con más de 180 locales en 88 ciudades y 22 provincias del país. Tía S.A. Desarrolló tres líneas de negocio: Tía, Tía Express y Supermercados Magda. El portafolio de productos de la empresa está compuesto por productos de marca propia. Como estrategia de fidelización, la compañía pone a la disposición de sus clientes tres tipos de tarjetas: Más, Consumo Empresarial y Tarjetas Obsequio.

##### 1.1.3 Contextualización

El primer sistema nacional de seguridad social en el mundo fue en el lapso de los 1883

a 1889, bajo mandato en ese tiempo del Canciller Otto Von Bismarck en el país de Alemania, proporcionaba beneficios para para pensionados cubriendo las prestaciones de enfermedad y vejez, a través de las conocidas cajas de jubilación (Programa para la Promoción de un Piso de Protección Social en la Región Andina., 2016).

Las personas al pasar los años, han buscado sentirse seguros dentro de los espacios donde habitan o pasan la mayor parte del tiempo, en este caso en sus trabajos, ya que nadie se va arriesgar a posibles escenarios donde corra riesgo la vida y la salud, es parte del deseo natural, y sobretodo tener seguridad y protección frente a enfermedades y la vejez

(Organización Internacional del Trabajo., 2015), estimaba que alrededor del 20% de la población a nivel global tienen conocimiento acerca de los diferentes casos que pueden darse o enfrentarse en cuanto a temas relacionados a la desigualdad social, por lo que tampoco tienen acceso a información acerca de esto lo que provoca un nivel considerado de desprotección social y legal.

#### México

En la época del Porfiriato, se evidenció precarias condiciones laborales, fue uno de los indicios, para la creación de movimientos, que reclamaban mejores condiciones, integrados por campesinos, obreros y representaciones sociales, que fue pauta para la Revolución Mexicana de a inicios de los noventa, lo cual detecta el inicio de la seguridad social a finales del siglo XIX. (Cotonieto-Martinez, 2020)

#### Colombia

En Colombia, el 50% de la población trabaja de manera informal, además de que el salario recibido es mucho mejor que el estipulado por la ley (Salazar, 2010) .

Es importante indicar que Colombia es conocido como uno de los países con las tasas mayores de informalidad laboral según lo estipulado por el DANE, al existir la informalidad directamente se puede llegar a la conclusión de que la afiliación a la seguridad social es nula en estos casos, proporcionando inseguridad al trabajador al momento de realizar sus funciones, por tal razón este país, evidencia un aumento significativo en los accidentes laborales, lo que hace reflejar de que las empresas no poseen un sistema de seguridad adecuado ni brindan las protecciones a sus colaboradores e incumplen con lo estipulado a la ley (Ortega, Rodriguez, & Hernández, 2017).

El artículo 74 de la Ley 1753 de 2015, señala que el Gobierno Nacional, junto con el

Ministerio de Trabajo, debe incorporar políticas nacionales de trabajo decente para promover la creación de empleo, la formalización del trabajo y la protección de los trabajadores en los sectores público y privado (Ortega et al., 2017).

#### Perú

En el año de 1993, se encuentran indicios, de lo que comprende la seguridad social, en el capítulo de la Constitución peruana definido como “Titulo de los Derechos Fundamentales” (Toyama, 2004).

En este país, para mejorar la situación deficiente en brindar mejores situaciones a la clase trabajadora, genera la creación de los seguros sociales por parte del estado peruano, donde describen que entre las principales características sea público, mixto, cubre las necesidades, autónomo y que cuenten con los principios fundamentales para su aplicabilidad, y reguladas por ESSALUD y la EPS.

#### Ecuador

Conforme lo que expresa Venturini (2014), se puede deducir que la seguridad social es una facultad que poseen todas las personas debido a que permite que mientras ejerzan sus labores ya sea de forma individual o dependiendo de un empleador, puedan respetarse sus derechos y garantizar su protección ante la ley social. Para aquello, en Ecuador ha diseñado un conjunto de leyes complementarias tales como la Ley de Seguridad Social para establecer formas de procedimientos legales en caso de incumplimientos al derecho de la seguridad social.

Por otra parte, también se halla al Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera en donde se manifiesta la obligación del empleador de afiliarse al empleado, e inclusive expresa cuáles son las sanciones que se procederán en caso de incumplimiento a medida de indemnización por los daños provocados y los derechos vulnerados, específicamente en los artículos 24 y 34 que detallan el registro de la afiliación del empleado en la plataforma digital web del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. IESS (2016)

Cuando se dan transgresiones, y los empleadores se niegan a afiliarse al empleado, esto se detecta mediante la identificación de los inspectores de trabajo o los que pertenecen al Instituto de los Seguros Sociales analizando el contexto y la situación del empleado.

### **1.2 Hechos de interés**

La afiliación es uno de los pasos fundamentales cuando se va a iniciar una relación laboral, pero sobretodo constituye una de las obligaciones principales de las empresas, debido a que está estipulado en la norma, sin embargo también es un beneficio a nivel

contable debido a que evita acarrear sanciones que terminan perjudicando de gran manera a la empresa y su estado financiero, por lo cual en análisis de este margen las autoridades competentes se dedican a controlar a que no se cometan estos actos.

Las sanciones a los empleadores comprenden de tres a cinco salarios básicos unificados del trabajador, o empleado no afiliado. Conforme (Rendón et al., 2007) entre más brecha salarial se abre, los empleadores por bienestar financiero de la empresa de precautelar garantizar y hacer cumplir de todos los derechos laborales.

Álvarez & Villacrés (2017) expresa que las cadenas de supermercados no le convienen a nivel contable acarrear estas sanciones, ni mucho menos esa reputación por lo cual a los supermercados tales como Megamaxi-Supermaxi, Mi Comisariato, Almacenes TIA y Aki-GranAki se les sugiere cumplir con las medidas.

### **1.2.1 Problema de investigación**

“La no afiliación de los trabajadores es un delito a partir de la expedición del nuevo Código Orgánico Integral Penal (COIP)” (Cevallos, 2014, p.1).

El hecho de que el empleador no asegure a alguno de sus trabajadores, al primer día de la ejecución de sus labores, ya está infringiendo con lo que estipula el instituto de seguridad social, el empleador, ya debió hacer el registro en la página web, del registro de entrada antes de cumplirse los quince días desde el primer día de trabajo.

Ya efectuada la debida afiliación, el trabajador también adquiere responsabilidades con el Instituto de Seguridad Social, ya que deberá aportar el 9.45% de su remuneración y esto es definido como “aporte personal”, este valor es retenido por parte del patrono, mientras que este desembolsa el 11.15%, es decir, en los primeros quince días del mes que se genere la planilla el empleador, entrega al IEES, la suma de los dos porcentajes. Al no afiliar a sus trabajadores, ni cumplir con lo anteriormente mencionado, el patrono adquiere sanciones, multas, y los trabajadores de la empresa podrían bajar su rendimiento al no encontrarse en un ambiente que cumple con sus derechos, además que como empresa no podría adquirir los beneficios tanto económicos y tributarios por cumplimiento de la ley.

### **1.2.2 Justificación del problema de investigación**

Es importante que se inserte el tema de la inclusión en el sistema de seguridad social a todas las personas quienes son contratadas, y por lo cual se vela por su protección en la seguridad social dado que las empresas generalmente no miden las consecuencias graves que pueden acarrear el tener a un trabajador laborando en condiciones

informales, sin ningún tipo de responsabilidad con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Entonces, se resalta la importancia de estudiar los beneficios de los cuales es acreedora la empresa Tiendas Industriales por el aseguramiento de sus trabajadores, específicamente en el periodo del año 2020.

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Conocer cuáles son los beneficios económicos y tributarios que obtiene la empresa TIA S.A por el aseguramiento de sus trabajadores del periodo 2020.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los beneficios que genera el cumplimiento de la afiliación al IESS a los trabajadores de la empresa TIA S.A periodo 2020.
- Examinar la planificación laboral de la empresa TIA S.A periodo 2020.
- Definir los perjuicios económicos del empleador por no afiliación a sus empleados de la empresa TIA S.A

## CAPITULO II

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA EPISTEMOLÓGICA DEL ESTUDIO

#### 2.1 Descripción del enfoque epistemológico de referencia

##### 2.1.1 Antecedentes investigativos

La inscripción automática es una iniciativa del gobierno que requiere que todos los empleadores (incluso aquellos que solo tienen un miembro del personal) inscriban automáticamente a cierto personal en un plan de afiliaciones y realicen contribuciones al mismo. Por lo general, el miembro del personal también tendrá que hacer contribuciones al plan de pensiones que el gobierno puede complementar con una desgravación fiscal.

La cantidad de dinero que tiene cuando se jubila depende de cuánto se haya pagado y de qué tan bien se hayan desempeñado las inversiones. En la mayoría de los regímenes, cuando se jubila, puede tomar parte de su pensión como una suma global libre de impuestos. Puede elegir cómo tomar el resto, por ejemplo, como ingreso o como una suma global adicional, pero es posible que tenga que pagar impuestos por ello. Puede obtener más información sobre sus opciones en nuestro sitio web.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Organización Mundial de la Salud (OMS) han hecho hincapié en mostrar a los gobiernos que tienen que establecer leyes y políticas para precautelar la salud y bienestar de los trabajadores, que deben invertir en seguridad para que así no existan riesgos para el personal, como por ejemplo, los accidentes y enfermedades laborales (Fagua, De Hoz, & José, 2018).

Una vez que se haya inscrito automáticamente, la compañía de pensiones le escribirá con un paquete de bienvenida contándole todo lo que necesita saber sobre cómo ser miembro de su plan y cómo funciona, desde que inicie sesión en su cuenta en línea por primera vez (la mayoría de las veces las compañías de pensiones le permiten realizar un seguimiento de su fondo de pensiones en línea) hasta lo que sucede con su dinero si muere.

Unirse a un plan de afiliaciones y realizar contribuciones al mismo puede significar que se reduzcan los ingresos que lleva a casa. Pero si obtiene un beneficio con verificación de recursos, como crédito universal o créditos fiscales, sus contribuciones a la pensión reducen la cantidad de ingresos que se tienen en cuenta al evaluar su premio.

(Zapata & Grisales, 2017) mencionan que para que exista una excelente cultura laboral y de seguridad se debe formar a los empleadores y al lugar en general, para que estos

sean partícipes de crear, practicar y fortalecer el ambiente laboral.

Durante los 30 últimos años, los empleados han empezado a realizarse preguntas a sí mismo, o cuestionarse sobre la importancia del grado de satisfacción que le podría brindar un empleo, a pesar de este nuevo cuestionamiento, no existe una definición exacta a cerca de la satisfacción laboral, porque hay diversas formas de catalogación dependiendo lo emocional, psicología, objetividad (Sánchez & García, 2017).

Valencia (2005) explica que el alto rendimiento de los trabajadores está ligado de la manera en que el personal de recursos humanos, cumplan con los requerimientos que se necesitan en la organización.

### **2.1.2 Fundamentación legal**

Artículo 11 de la Constitución del Ecuador, menciona la manera de como de debe efectuar los derechos de acuerdo a los principios, que son y deben ser para todo ciudadano ya de manera individual o en colectiva, y que estos derechos, no tienen selectividad, ni discriminación para ningún grupo de individuos, de manera contraria esto será sancionado por la Ley.

El derecho a la seguridad social es irrenunciable y está constituido por principios que determinan que son para cualquier segmento de la población, y también contempla a las personas que no son remuneradas en los hogares, actividades campesinas y trabajos por cuenta propia definidos como autónomos (El Telégrafo, 2014).

Según el Código de Trabajo establece que, al momento del inicio de labores del trabajador, su empleador deberá afiliarlo en el primer día al Instituto de Seguridad Social, independientemente si se encuentre en periodo de prueba y aportar el 11.15%.

El artículo 94 establece que si un empleador, no hubiese cumplido con su obligación de pago, el IESS no podrá conceder las prestaciones de dinero si fuesen reclamadas, e ste será responsable de los daños causados al asegurado o a sus familiares, los cuales serán exigidos por el Instituto mediante ejecución. (Ley de Seguridad Social, 2011).

Artículo 96: El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en este artículo, menciona sobre las prestaciones que se debe conceder aun en casos de mora patronal, el IEES debe prestar aun así sus servicios por enfermedad, mortuoria, maternidad a los afiliados que cumplan con lo establecido en la Ley, y de igual manera las prestaciones a los jubilados. (Ley de Seguridad Social, 2011)

Artículo 95: La acción para perseguir la responsabilidad patronal. “En los casos de responsabilidad patronal, dentro de los treinta (30) días de producido el hecho que la



determina, el IESS iniciará el juicio coactivo correspondiente contra el empleador en mora” (Ley de Seguridad social, 2011, p.29).

(Código Orgánico Integral Penal, 2021), en el artículo 243, señala que cuando las personas jurídicas omitan el registro de afiliación hacia sus trabajadores al IESS, se precautelara inmediatamente los derechos de los trabajadores y se aplicara una multa de tres a cinco SBU del trabajador, por cada empleado que no se encuentre afiliado, siempre y cuando no realicen el abono en un tiempo de cuarenta y ocho horas después de la notificación

## **2.2 Bases teóricas de la investigación**

### **2.2.1 Sistema de seguridad social**

El sistema de seguridad social en el Ecuador tiene la responsabilidad de cumplir con las necesidades que desea la población sobre todo con las determinadas como contingentes, aplicando el seguro universal y los regímenes especiales.

El sistema universal obligatorio, para (Salcedo-Muñoz, 2019) abarca a todos los ecuatorianos sin distinción ni exclusión alguna, donde el objetivo es abarcar sucesos presentados por enfermedades, riesgos laborales, desahucios, discapacidades, desempleos, cese de labores, servicios mortuorios, entre otros; El IESS se hace cargo de estas acciones brindando la ayuda necesaria, concediendo permiso y justificación por falta de lugar de trabajo.

### **2.2.2 Afiliación**

Como lo expresa (Ronzón & Montaya, 2013) que la afiliación también incluye a los familiares directos, dependiendo del grado de consanguinidad y parentesco.

La afiliación al IESS es una disposición impuesta obligatoria, no se puede renunciar al hecho de la afiliación, ni el empleador puede omitir esto, porque será sancionado por el Ministerio de Trabajo (Gonzalez et al., 2018).

### **2.2.3 Sanciones por no afiliar**

El Código Orgánico Integral Penal expresa en los siguientes artículos las sanciones por no afiliar:

Artículo 243, indica que al momento de que la persona jurídica infrinja con la omisión de la afiliación ya sea de uno o más de sus empleados, la entidad de control por salvaguardar los derechos del trabajador, sancionara al empleador con una multa de 3 a 5 salarios básicos unificados, esto correspondiente a cada empleado que no se encuentre dentro afiliado, siempre y cuando no se haya realizado un abono al termino de 48 horas después de haber sido notificado (Código Orgánico Integral Penal, 2021).

Artículo 244: Indica que cuando el empleador no afilie a los trabajadores dentro de los 30 días al iniciar sus labores, se le aplicara la sanción de privatización de la libertad de 3 a 7 días, esto se podrá ejecutar, siempre y cuando no haya hecho el abono dentro de las 48 horas al ser notificado (Código Orgánico Integral Penal, 2021).

#### **2.2.4 Inadecuada afiliación**

“El problema fundamental es la falta de cobertura para las poblaciones de bajos ingresos, trabajadores informales y trabajadores formales pobres, que no pueden cubrir las aportaciones o mantener su afiliación al seguro social” (Porras, 2021, p.14).

Ya sea por falta de afiliación o por inadecuada afiliación, esto genera una infracción por parte del COIP, otra de las sanciones para el empleador, es que tendrá mora patronal.

#### **2.2.5 Seguridad laboral**

Alrededor del año 2006, la Organización Internacional del Trabajo efectuó el Convenio C187 en el cual contenía temas de seguridad laboral y salud laboral, que a la vez se convierten en elementos del trabajo para garantizar el derecho al trabajo, con el objetivo de prevenir que se cometan arbitrariedades por parte de los empleadores y a la vez evitando a que estos contraigan sanciones económicas de acuerdo a las legislaciones nacionales, además de ser una estrategia financiera para el mantener el buen estado contable de la empresa.

Por lo tanto, la OIT se esmera en crear políticas aplicables para generar un sistema que provea de un buen ambiente de trabajo y beneficios a largo plazo a los empleadores, como medidas de protección de la seguridad laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2005). Por otra parte, también se sugiere que se contribuya mediante las inspecciones a los seguimientos para el cumplimiento de la seguridad laboral y la cultura de la afiliación.

#### **2.2.6 Gasto de nómina del ejercicio actual menos el valor del gasto de nómina del ejercicio anterior, sea mayor.**

En este punto es importante a conocer acerca del “Valor a deducir para el caso de empleos nuevos” que está estipulado en el numeral 9 del artículo 46 acerca de la conciliación tributaria (Reglamento para la aplicación de la Ley de Regimen Tributario interno, 2015)

A manera de reflexión, cuando incrementa el número de netos de empleos también incrementa lo que se debe cancelar en remuneraciones y beneficios, como los de afiliación por cada uno de los empleados que deben ser contratados legalmente, además de que se lleva una nómina en la que se especifique el gasto del ejercicio. (Reglamento para la aplicación de la Ley de Regimen Tributario interno, 2015,p.42)

Al haber bancas de empleo abiertas, también se suelen hacer deducciones adicionales a un presunto incremento neto del empleo para calcular los valores a cancelar en el momento que se ocupen estas bancas, entonces, las empresas deben llevar las nominas para poder efectivizar el ejercicio fiscal. (Luiz Villela, 2009)

### **2.2.7 Disminución de la productividad**

Los bajos niveles de productividad en su lugar de trabajo llegan a tener un impacto negativo en la moral de sus trabajadores afectando la eficiencia en la productividad de las labores diarias e indirectamente afectar a las ganancias de la empresa. “La responsabilidad social empresarial interna como innovación organizativa que mejorará el esfuerzo de los trabajadores en todos los niveles salariales” (Borra & Gomez, 2012,p.50).

Montoya & Boyero (2016) explica que para que el recurso humano se desarrolle de manera adecuada tiene que contar con condiciones que le favorezcan como trabajador y se siente satisfecho ante sus necesidades. Muchas de las ocasiones en las que se evidencia un bajo nivel de productividad es porque no han sido atendidos problemas internos en la empresa, y los trabajadores no pueden explotar su potencial

Como propietario de una empresa, usted es el responsable de establecer la estructura y la cultura adecuadas para impulsar el éxito, cuando existe, una productividad deficiente en la empresa, para mejorar esta situación se debe desarrollar un plan para crear soluciones e incentivos para sus empleados.

### **2.2.8 Riesgos laborales**

De acuerdo a (Capa et al., 2018) manifiesta que los factores relacionados con la seguridad que necesitan mayor atención son los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

“Están expuestos a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales” (Ortega, et al., 2017,p.12). Estos riesgos se encuentran presentes por el hecho de que el trabajador se encuentra en este lugar de manera casi permanente y se encuentra expuesto, pero debe tener un plan de prevención ocupando los elementos de protección personal.

### **2.2.9 Ventajas para la empresa aseguradora**

Por otro lado, los riesgos están presentes en cada situación del trabajo y si llegase a ocurrir un incidente laboral el afiliado podrá hacer uso en su totalidad de los beneficios que

otorga el IESS en materia de salud; todos los costos que se generen estarán sustentados por los pagos en las planillas mensuales que hace el empleador a esta institución y para la empresa esto refleja una gran ventaja, dado que cual sea la cuantía de los costos generados no se tendrá que pagar nada fuera de lo que establece la ley por pagos mensuales en afiliación, el cual es 11.15%. Si llegase a pasar a mayores la empresa estará consciente de los daños generados y se podrá solicitar un seguro por invalidez el cual solo se dará si se tiene al día los pagos al seguro social.

#### **2.2.10 Beneficios para el empleador**

Según (Lucio, Villacrés, & Henríquez, 2011) dentro del IESS se encuentran los beneficios de Asistencia en salud en todas las ramas, cirugías, medicinas, controles físicos y psicológicos, hospitalidad en todas sus áreas, entre muchos más. El autor también hace énfasis en la atención brindada por instituciones ajenas al seguro social pero que tienen una cierta relación o convenio de por medio, donde el afiliado también tiene derecho a su atención. Este punto es muy importante porque no solo habla de los ahorros económicos de la empresa, sino de los beneficios económicos del trabajador en caso de suceder algún evento fortuito.

#### **2.2.11 Posibles desventajas**

Basados en Camacho Ramírez & Mayorga (2017) un riesgo por absentismo es la razón por la que el trabajador presenta considerables faltas y la empresa opta por licencias con remuneraciones o incurriendo a gastos temporales por nueva contratación, otros puntos es presentarse a trabajar con ciertas restricciones, lo cual baja el nivel productivo de la entidad. En esto la afiliación y el debido cumplimiento al seguro social es una gran opción para respaldar la ausencia por el trabajo, pero en ocasiones los trabajadores abusan de este principio y lo usan para fines ociosos.

#### **2.2.12 Precariedad laboral**

Con lo fundamentado por Ernest Canoc con las cuatro dimensiones como lo son la inseguridad ante la existencia en contratos indefinidos, la vulnerabilidad de la situación del trabajo, las posibles disminuciones salariales, y la falta de protección social y la omisión de las prestaciones por desempleo y jubilación (Guamán & Lorente, 2019).

La evasión de un trabajo de una contratación sin las debidas formalidades reglamentarias, provocando una disminución de ingresos para el IESS y fomenta que las irregularidades sean más habituales en el mundo laboral donde al hacerse costumbre toma más fuerza en las empresas y desventajas se torna un modelo a seguir (Sanchez, 2021).

### **2.2.13 Conciliación tributaria**

En la conciliación tributaria es el primer rubro a deducir por participación de trabajadores, el cual comprende a todos aquellos que estén debidamente afiliados en el IESS y conforme se va realizando el cálculo se evidencian otras deducciones relacionadas a este índice.

Este proceso incluye la resta de algunos ingresos que no son objeto de impuesto, gastos efectuados que no son posible de deducir, incremento neto de empleados, entre otros que ayudan a reducir la base imponible para el pago del Impuesto a la Renta. Si se realiza una correcta aplicación por parte de las empresas se evitará hacer pagos excesivos al no tener un documento que evidencie su reducción, además las utilidades en los estados financieros tendrían variación.

### **2.2.14 Estados Financieros**

Los estados financieros son aquellos que surgen cuando se realiza una función contable, y que son emitidas generalmente por analistas financieros certificados que se encargan de colaborar con los contadores o también ejecutan sus labores para cumplir con una función financiera primordial en la empresa, debido a que va de la mano con la función contable. Los estados financieros son estudiados a fin de que se tomen medidas y se diseñen esquemas para la toma de decisiones financieras que beneficien la economía de la empresa, además que permitan corregir errores que terminen dañando las entidades (Nazario, 2006).

De acuerdo a (Gómez Villegas, 2016) los propietarios que son administradores utilizan los estados financieros para muchos propósitos

### **2.2.15 Legislación**

Según Castro et al.(2019) En Ecuador la normativa legal relaciona tanto al empleador como al empleado al derecho laboral de ambas partes. En el país se evidencian constantes cambios en cuanto a materia laboral y tributaria, lo cual implica que las empresas adopten de manera exhaustiva los diferentes procesos y que el cumplimiento sea el adecuado para el aprovechamiento de los diferentes incentivos, donde el control interno se torna importante para asegurar el cumplimiento de los mismos de manera correcta y a su debido tiempo (Baque et al.,2020).

## **CAPÍTULO III**

### **PROCESO METODOLÓGICO**

#### **3.1 Diseño de tradición de la investigación seleccionada**

##### **3.1.1 Modalidades básicas de la investigación**

La presente investigación está realizada bajo las modalidades de método cuantitativo y cualitativo.

###### **3.1.1.1 Método cualitativo**

De acuerdo a lo fundamentado por (Piza, et al, 2019) la aplicación de métodos cualitativos comprende la aplicación de procedimientos y técnicas que recolectan los datos de diversas formas con las herramientas que mejor se acoplen para cada caso con el fin de lograr un objetivo y construir un fundamento.

Al referirse de la investigación en la modalidad cualitativa, cabe destacar que se centra en el uso de los datos por categorías, lo cual excluye a las operaciones aritméticas, presentando datos verificables y como propósito de mejorar la manera de percepción de los resultados a presentar, para posterior a ello decidir la mejor opción en el problema a presentar.

El método cualitativo en pocas palabras es el estudio y análisis de los resultados en forma textual, interpretando y argumentando los resultados obtenidos, además que es importante al momento de aplicar ya sea en una investigación, estudios de mercado o informes, ya que se centra en mostrar los datos, asignando acciones y valores, fundamentándose de la opinión de las personas o de los hechos mismos y buscando la manera de comprender, analizar e interpretar la realidad

###### **3.1.1.2. Método Cuantitativo**

La investigación cuantitativa se caracteriza principalmente por tener una base en la introducción estadística, tener imparcialidad, se orienta más a un resultado numérico con datos sólidos y repetibles (Cadena-Iñiguez et al., 2017) En lo particular, el método cuantitativo, es empleado en investigaciones sobre todo de áreas o disciplinas de carácter económico y administrativo, debido a que implica la representación de los datos utilizando en su mayoría recursos matemáticos, si el enfoque de la investigación o el problema busca presentar estadísticas, el método cuantitativo es el ideal.

La razón para emplear ambos métodos es porque en la presente investigación busca conocer los beneficios que indirectamente percibe la empresa al momento de cumplir con la obligación del seguro social a sus trabajadores, lo cual se utilizara lo textual para indicar cual serían los mismos y la parte cuantitativa al momento de aplicar las herramientas

correspondientes para la obtención de la información.

### **3.1.2 Metodología de la investigación**

Se realizará una investigación descriptiva, ya que es la ideal porque de acuerdo a (Guevara et al., 2020) es aquella que se efectúa cuando se desea describir, en todos sus componentes principales. Debido a que se refleja las características específicas de lo que se desea conocer; en este sentido la presente investigación permite detallar las condiciones que presentan beneficios en términos económicos y tributarios al seguir a renglón seguido lo que estipula la ley.

El método a usar es el empírico, Según (Freitas, 2009) Este método en contabilidad permitirá recopilar los datos de las fuentes y de las operaciones dentro de la empresa, con el propósito de mejorar la gestión y las operaciones de las organizaciones.

### **3.1.3 Análisis de la factibilidad de la investigación**

Para el desarrollo de la presente investigación se realizará un análisis de factibilidad comprendido en 4 puntos importantes como lo son:

Para el ámbito organizacional representa una gran ayuda, dado que los administradores podrán hacer una relación real de los valores ahorrados por deducción y cancelados durante el periodo en toda la empresa, además de ello, será una guía para enmendar aquellas dudas u omisiones que se tenían.

En materia tecnológica se dispone de todos los instrumentos informáticos para ejercer las funciones de la investigación, el libre acceso a las plataformas digitales donde reposa la información financiera de la empresa.

En materia económica se tienen los recursos monetarios completos, es necesario recalcar que los costos serán bajos.

En el campo académico esto presentará ayuda necesaria a los compañeros estudiantes de los demás niveles que requieran profundizar en los beneficios que tiene cumplir la legislación en términos laborales.

## **3.2 Proceso de recolección de datos de la investigación.**

### **3.2.1. Plan de recolección de información**

- El plan de recolección de información seguirá la siguiente ruta:
- Búsqueda de información financiera en la Superintendencia de compañía
- Análisis de datos de los valores publicados en los Estados Financieros en la Supercias, puntualizando incremento neto de empleados, pagos y deducciones por afiliación, impuesto a la renta.



- Estudio de las Políticas de contratación.

### **3.2.2 Plan de procesamiento y análisis de la información**

Un proceso investigativo se ve envuelto en un proceso donde deben cumplirse con todos los pasos fundamentales que lograr los resultados deseados que permitan aprobar o contradecir la hipótesis diseñada en el inicio del estudio, así que se busca que en el desarrollo de las etapas se busque resolver las dudas y los conflictos bajo la guía de la recopilación de datos además de información teórica en relación de las variables de la temática o de trabajos previos realizados que fundamenten los resultados.

*Recolección vía internet:* Identificar las herramientas necesarias a utilizar, no solo para ayudar en la viabilidad de la investigación, sino también para llevar a cabo la investigación de manera organizada y puntual. Por tanto, la técnica a emplear es la revisión documental, donde desde el portal de las Supercias se obtendrán los informes de auditoría, las notas explicativas a los estados financieros y los estados, los cuales serán de gran apoyo para evaluar el porcentaje de pagos y deducciones efectuadas en el periodo.

*Análisis de información:* Para finalizar el trabajo se explicará de manera puntual los ahorros económicos que tiene por deducciones y el reflejo en las utilidades, por ende, es necesario recalcar que los métodos cualitativos y cuantitativos cumplen un rol principal en este apartado.

*Conclusiones y recomendaciones:* se emitirán criterios finales basados en los costos incurridos, donde se dará como conclusión la importancia de hacer uso de las deducciones, normativas en el país que indican cuando deducir y cuando no, un valor en la empresa para beneficio de ambas partes y se recomendará a seguir las buenas prácticas, pedir los documentos necesarios para validar estos principios.

### 3.3 Sistema de categorización en el análisis de datos.

#### 3.3.1 Aplicación de instrumentos.

2020			
	<u>Jubilación Patronal</u>	<u>Desahucio</u>	<u>Total</u>
Saldo inicial	11.602.538	3.689.651	15.292.187
Ganancia/pérdida actuarial	112.803	165,177	277.980
<b>Gasto del periodo</b>			
Costo del servicio	1.001.305	425.689	1.426.994
Intereses sobre la obligación del beneficio	929.278	294,384	1.223.662
Efecto en reducciones y liquidaciones anticipadas	(123.647)	(578.102)	(701.749)
<b>Beneficios pagados</b>	<b>(449.693)</b>	<b>-</b>	<b>(449,693)</b>
<b>Saldo al final</b>	<b>13.072.582</b>	<b>3.996.799</b>	<b>17.069.381</b>

*Elaborado por: Autores*

Se puede evidenciar que el saldo por beneficios a empleados es mayor al del año anterior dado que hubo un aumento de personal y todos ellos fueron ingresados con los debidos procesos legales, por tal motivo, ese rubro que representa un gran valor es deducible en su totalidad por cumplir con la formalidad requerida.

#### **Conciliación del resultado contable-tributario.**

Las partidas que concilian la utilidad contable y tributaria del periodo 2020 en la determinación del impuesto a la renta en las siguientes partidas:

2020	
Utilidad antes de impuesto a la renta	38,662,431
<b>Más - Partidas de conciliación</b>	
Gastos no deducibles	11,714,485
<b>Utilidad gravable</b>	<b>50,376,916</b>

*Elaborado por: Autores*

Se puede notar que los gastos no deducibles representan un elemento fuerte en la empresa,

dado por pérdidas de documentos fuente, entre otros, entre otros aspectos que hacen imposible deducir la utilidad del impuesto a la renta, pero comparado con periodos anteriores es satisfactorio porque es menor y esto significa que los controles y cumplimiento legal están aumentando.

### **Incremento neto de empleados**

En caso de querer hacer uso de este incentivo tributario vigente en el año 2020 y estar exentos del pago del impuesto a la renta la Compañía debe incrementar el número de empleados en el 3% con relación al año anterior

### **Política interna**

La empresa tiene en sus políticas internas, que el personal que renuncia ya no puede a formar parte de la entidad, dado que esto afecta a la parte beneficiaria como empresa para la deducción por incremento neto de empleados.

#### **3.3.1.1 Entrevista**

Sra. Alexandra Barcos, encargada del departamento de RH general de la empresa.

**1. ¿Qué tiempo lleva la empresa en el mercado competitivo?**

62 años.

**2. ¿Qué técnicas o métodos optan para controlar los gastos efectuados?**

Mantener un fondo diario de recursos, sin que este se exceda.

**3. ¿Cuáles son los gastos más habituales realizados en la empresa hacia sus colaboradores?**

Alimentación y transporte (movilidad).

**4. ¿Al momento de efectuar los diferentes gastos se cumple con la parte legal, es decir se pide la documentación fuente?**

Se trata en gran parte, pero en ocasiones por cuantías bajas o compras en establecimientos no legales se hace imposible.

**5. ¿Se está al día en los pagos y obligaciones laborales?**

Efectivamente, los sueldos y salarios son cancelados el 27 de cada mes y así mismo los pagos al IESS.

**6. ¿Se hace un análisis de los gastos deducibles incurridos en el periodo?**

Si, para ello se hace una comparación de los gastos deducibles diarios de un año a otro, por ejemplo, los incurridos el día 28 de diciembre del 2020 con el 2021.

**7. ¿Se hace un análisis de los gastos no deducibles incurridos en el periodo?**

Si, para ello se hace una comparación de los gastos no deducibles diarios de un año a otro, además se tiene en cuenta que los documentos fuente u otros de respaldo perdidos por parte de los colaboradores es de absoluta responsabilidad de ellos, y se tiende a recuperarlos haciendo un descuento a los mismos.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 Descripción y argumentación teórica de los resultados**

Los resultados emanados por los informes financieros en la página de la Supercias indicaron que en la empresa si se aplica una afiliación a sus trabajadores de manera oportuna, es decir al momento del ingreso de los nuevos trabajadores, dado que en el informe de auditoría se refleja la cuenta de beneficios pagados en jubilación y desahucio, ello es generado sólo si se aplica una afiliación al IESS, además se observó que se aplica una reducción de los gastos deducibles determinado en la Ley de Aplicación del Régimen Tributario Interno y se suma aquellos gastos no deducibles para el pago del impuesto a la renta, todo ello en base a la normativa tributaria. También se pudo conocer que en lo que respecta a incremento neto de empleados la empresa tuvo una gran estrategia al decidir que solo personal nuevo ingrese, es decir aquel que ya laboró en la empresa no podía volver a formar parte de ella, porque afectaba a este rubro como incentivo tributario.

#### **4.2 Conclusiones**

1. La afiliación a los empleados en forma oportuna genera beneficios a largo plazo, donde las ventajas no solo se evidencian a nivel de normativas donde los organismos correspondientes dan el visto bueno del cumplimiento, sino que también es una buena presentación y mejoras para la administración, dado que esto se refleja en el sistema de pagos alto, atrae a los inversionistas, las entidades financieras le abren las puertas a sus servicios y esto permite que la empresa se pueda expandir dando cobertura económica, contratando a ciento de personas. En materia de salud se profundizó que al pagar las planillas a tiempo cualquier incidente laboral que ocurra el IESS estará a cargo con todos los gastos y asuntos en caso de que pasará a mayores circunstancias.
2. La planificación laboral de la empresa es muy buena, dado que se manejan en orden los documentos fuentes para deducir gastos, registros y la información general donde se conoce el momento adecuado para ingresar nuevos empleados, siguiendo la normativa vigente con la afiliación. Se conoció que se reparte utilidades en base al 15% y de igual manera todos los beneficios sociales son pagados, evitando cualquier multa o interés por indisposición de la ley. En lo que

respecta a planificación para acceder al incentivo tributario de incremento neto de empleados se evidencia que existe la política interna.

3. Se evidenció que los gastos no deducibles toman una gran influencia en la empresa, pero la correcta aplicación de la ley hace que se pueda tener diferencias temporarias, además de ello los pagos de las planillas al IESS se realizan de manera anticipada al fin de mes, lo que le da una alta confianza en el medio y muy buenas referencias de su administración.

#### **4.3 Recomendaciones**

1. Dialogar mutuamente con el personal para tener esa confianza entre empleador y trabajador de aprovechar los recursos que paga de manera mensual a la seguridad social como parte de sus beneficios e informar los beneficios generados en la seguridad social.
2. Llevar un registro visible para todas las actividades operacionales anexando toda la documentación en su debido tiempo y en un folio diario para evitar cualquier pérdida u omisión de información importante con la normativa fiscal. En lo que respecta a la repartición de utilidades se debe tener actualizado todos los registros y la información en general.
3. Informar de manera interna y constante las ventajas de una afiliación al personal, para conocer el peso de la ley que genera una omisión o evasión de este principio en caso de algún momento por situaciones transitorias intentar hacer esta mala acción, el cual está detallado de manera clara y precisa en el COIP. Por otro lado, de ello una buena opción es llevar el control de los empleados salientes y entrantes del año anterior y el actual para hacer uso del incentivo incremento neto de empleados además de la política interna instalada.

## Bibliografía

- Álvarez, Raúl; Villacrés, Fabián. (2017). La interacción personal y su efecto en la decisión de compra. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(13). doi:<http://dx.doi.org/10.17163/ret.n13.2017.05>
- Baque, E., Salazar, G., & Jaime, M. (2020). Gestión organizacional para el apoyo contable fiscal como aporte en la recuperación de tributos. *Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 22(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869115004/html/>
- Borra, C., & Gomez, F. (2012). Satisfacción Laboral y salario: ¿Compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Revista de Economía Aplicada*, 25-51. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., & Salinas-Cruz. (septiembre de 2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Agrícolas*, 8, 1603-1617. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- Camacho Ramírez, A., & Mayorga, D. R. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XX(40), 159-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/876/87652654011.pdf>
- Capa, L., Flores, C., & Sarango, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 335-340. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-341.pdf>
- Castro, J., Masache, C., & Duran, A. (2019). La aplicación del derecho público en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 350-360. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-350.pdf>
- Cevallos, S. (17 de octubre de 2014). *Perez Bustamente & Ponce*. Obtenido de [https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-afiliar-trabajadores-iess/#:~:text=La%20no%20afiliaci%C3%B3n%20de%20los,Org%C3%A1nico%20Integral%20Penal%20\(COIP\).&text=Es%20obligaci%C3%B3n%20del%20trabajador%20entregar,El%20empleador%20pagar%C3%A1%20el%2011.15](https://www.pbplaw.com/es/consecuencias-no-afiliar-trabajadores-iess/#:~:text=La%20no%20afiliaci%C3%B3n%20de%20los,Org%C3%A1nico%20Integral%20Penal%20(COIP).&text=Es%20obligaci%C3%B3n%20del%20trabajador%20entregar,El%20empleador%20pagar%C3%A1%20el%2011.15)
- Cotonierto-Martínez, E. (2020). Evolución de la Seguridad Social en México y su relación con el contexto socioeconómico nacional (1900-2020). *JONNPR*, 740-62. doi:<https://doi.org/10.19230/jonnpr.3511>
- Dirección Nacional Jurídica . (2015, 28 de Febrero). *Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno*.
- El Telégrafo. (23 de marzo de 2014). Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/editoriales/1/la-seguridad-social-es-una-reflexion-colectiva>
- Fagua, G., De Hoz, Y., & José, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión desde los planes de emergencia. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 23-29.
- Freitas, S. (2009). Investigación empírica en contabilidad de gestión, estrategia para el estudio de los costos de calidad en las organizaciones. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 165-181. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/364/36412216010.pdf>
- Gómez Villegas, M. (2016). NIIF y MIPYMES: retos de la contabilidad para el contexto y la productividad. *Cuadernos de Administración*, 29(53), 49-76. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20548869006.pdf>
- Gonzalez, V., Sabando, D., Amaya, C., & Noboa, J. (2018). Propuesta de sustentabilidad para el fondo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social "IESS". *Revista Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n07/a18v39n07p08.pdf>
- Guamán, A., & Lorente, R. (2019). La afiliación a la seguridad social del trabajo no remunerado del hogar: El modelo de Ecuador como ejemplo para un debate necesario. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 71-101. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662294003/html/>

- Guevara, G. V. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *Revista científica Mundo de la investigación y el conocimiento*, 163-173. doi:  
[http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](http://dx.doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Instituto de Seguridad social. (2011, 31 de marzo). *Ley de Seguridad Social*. Lexis S.A. Obtenido de [http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_segu.pdf](http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf)
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016, 15 de agosto). *Reglamento de aseguramiento, recaudación y gestión de cartera, IESS*. Lexis. Obtenido de <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/C.D.%20516.pdf>
- Lucio, R., Villacrés, N., & Henríquez, R. (2011). Sistema de salud de Ecuador. *Salud Pública de México*, 53(2), S177-S187. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/106/10619779013.pdf>
- Luiz Villela, A. L. (2009). *Gastos Tributarios: La Reforma Pendiente*. Inter-American Development Bank. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Los-Presupuestos-de-Gastos-Tributarios-Conceptos-y-Desaf%C3%ADos-de-Implementaci%C3%B3n.pdf>
- Montoya, C. A., & Boyero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- MUÑOZ-RON, Irina Paola et al. (2020). Diagnóstico de la producción, comercialización y consumo de productos porcinos en el cantón Sacha, Orellana. *Polo del Conocimiento*, 5(4), 3-32. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i4.1364>.
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17), 133-145. Obtenido de [www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87791710)
- Organización Internacional del Trabajo. (2005). Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. *OIT: Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo* (pág. 93). Ginebra: OIT. Obtenido de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iv1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). Formalizando la informalidad juvenil: experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe. 978-92-2-329691-9[ISBN] (pág. 75). Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 155-176. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6713605>
- Piza, N., Amaiquema, F., & Beltrán, G. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 455-459. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es).
- Porras, A. (2021). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. *Revista de Derecho Law Journal*, 9-116. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/453>
- Programa para la Promoción de un Piso de Protección Social en la Región Andina. (2016). *La gestión institucional en la afiliación, fiscalización y recaudación de la Seguridad Social en el Ecuador*. Quito: Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Rendón Arcila, Nidia Elena; Agudelo Henao, Luis Fernando; Herrera Marchena, Luis Guillermo. (2007). ENFOQUE COMUNICACIONAL DE LA CONTABILIDAD ¿UNA NUEVA ETAPA DE LA CONTABILIDAD? PRIMERA PARTE. *Semestre Económico*, 10(19), 125-144. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165013672008.pdf>



- Republica del Ecuador Asamblea Nacional. (2021, 17 de febero ). *Código Orgánico Integral Penal*. Lexis S.A. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP\\_act\\_feb-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf)
- Ronzón, Z., & Montaya, B. (2013). La seguridad social entre la población envejecida del Estado de México: alcances y limitaciones de las políticas públicas. *Papeles de Población*, 19(77), 61-82. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/112/11228794003.pdf>
- Salazar, F. (2010). Impacto de los costos de administración y de los periodos cesantes en la construcción de beneficios pensionales de los afiliados al Régimen de Ahorro Individual en Colombia. *Cuadernos de Contabilidad*, 11(29), 413-443. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=383668927005>
- Salcedo-Muñoz, V. (2019). Seguridad social y sistema de pensiones en Ecuador. *Universidad del Zulia. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 25(1), 312-329. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/29625>
- Sanchez, M. (2021). La afiliación al seguro social ecuatoriano como una obligación de los empleadores: hacia un pleno derecho a la seguridad social. *Revista Internacional de la Protección Social*, 289-309. Obtenido de [https://institucional.us.es/revistas/Prot\\_Social/6\\_1\\_2021/Art\\_13.pdf](https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/6_1_2021/Art_13.pdf)
- Sánchez, M., & García, M. D. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Toyama, J. &. (2004). Seguridad social peruana: sistemas y perspectivas. *THEMIS Revista De Derecho*, 197-228. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9823>
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265420471004>
- Venturini, G. y. (2014). Transições da escola para o mercado de trabalho de mulheres e homes jovens no Brasil. *Work4Youth Publication*. Obtenido de <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/>
- Zapata, A., & Grisales, L. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 156-166. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375855579006.pdf>