



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE POSGRADOS**

MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y FINANZAS

“Estudio de la Aplicación de los cambios del nuevo proyecto de Código Laboral y su impacto en las Pymes de Quito del “sector de la construcción”

PLAN DE TRABAJO DE GRADO

Plan de Trabajo de Grado presentado Como requisito parcial para optar el Grado de Especialista (Magister) en AUDITORIA Y FINANZAS

AUTOR

Lic. Pablo Renán Domínguez Michelena

DIRECTOR

Ing. Paul Marín

QUITO, Abril 2015

CERTIFICACIÓN DEL ESTUDIANTE DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Pablo Renán Domínguez Michelena, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría, que no ha sido presentado para ningún grado o calificación profesional.

Además; y, que de acuerdo a la Ley de propiedad intelectual, el presente Trabajo de Investigación pertenecen todos los derechos a la Universidad Tecnológica Equinoccial, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

PABLO RENAN DOMINGUEZ MICHELENA

C.I. 1001951324

AGRADECIMIENTO

A la vida por darme la oportunidad de participar y terminar con éxito este gran proyecto de vida.

A la Universidad Tecnológica Equinoccial UTE por permitirme la obtención de este título.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis de manera directa a mi ejemplar madre, Blanquita M., por ser una mujer luchadora de tiempo completo, por enseñarme y darme una lección que con la constancia y la fe , se logran los objetivos anhelados y de alguna forma agradecerle por acompañarme en cada momento de mi vida.

Además extendiendo un agradecimiento en general a todas las personas que de alguna u otra forma, fueron parte de este gran proyecto aportando aunque sea con un granito de arena, para conclusión del mismo.

RESUMEN

En el primer capítulo trata sobre el planteamiento del problema del estudio de los cambios dados en la normativa laboral y que afectaría la situación financiera de las pymes del sector de la construcción de Quito.

Hace enfoque en el objetivo general y objetivos específicos, a más de la hipótesis, justificación y alcance de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico de la investigación, los conceptos básicos, ámbito, antecedentes y formas de la legislación laboral vigente en el Ecuador y los principales cambios que pueden afectar en la nueva normativa.

En el capítulo tres, detalla los métodos y tipos de investigación aplicados, efectuados en el presente análisis.

En el capítulo cuatro, se analiza el estudio y la aplicación de los nuevos cambios y los más importantes, bajo el esquema de las pymes de la construcción de Quito y las cuentas o rubros donde los desembolsos causaran más impacto y al final se lista la bibliografía de apoyo que se utilizó para el presente trabajo, y los artículos referentes al tema de investigación donde se obtuvo la información para llevar a cabo de la mejor manera el estudio y análisis de las pymes de la construcción.

ABSTRACT

The first chapter deals with the problem statement dice study changes in labor legislation, and affect the financial situation of SMEs in the Quito construction sector.

Makes Focus on Specific Objective Objectives and general, one more hypothesis, justification and scope of the investigation.

In the second chapter the theoretical framework of the research is presented, Basic Concepts, Scope, Background and Methods of existing labor laws in Ecuador and the main changes that may affect the new rules.

Chapter three outlines the methods and types of Applied Research, carried out in this analysis.

Chapter four other studies and analyzes the application of the new changes and the most important, under the Scheme for SMEs of the construction of Quito and accounts or items where expenditures will cause more impact and end of the List That literature was used Support this work, and the articles on the subject of Research Where they got the information to carry out in the best way the study and analysis of SMEs in construction.

INDICE

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.	153
1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.	153
1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACION	154
1.4.1. Objetivo General.....	154
1.4.2. Objetivos Específicos.....	164
1.5 HIPOTESIS GENERAL	165
1.6 HIPOTESIS ESPECÍFICAS.	175
1.7 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION	185
1.8. ALCANCE DE LA INVESTIGACION.	199
2.1 MARCO TEORICO.....	219
2.2 MARCO LEGAL DEL ECUADOR	22
2.3. MARCO TEORICO	22
2.4.1 NORMATIVIDAD.....	30
2.4.2 Salud y Seguridad, una obligación de las empresas	30
2.4.3 CODIGO DE TRABAJO 2013 – ECUADOR.....	32
2.4.4 Definición y Clasificación de las MIPYMES	34
2.5.1. SECTORES PRIORIZADOS.....	34
2.5.2 MARCO LEGAL DEL ECUADOR.....	35
2.6 PROPOSICIÓN GENERAL.	35
2.6.1 SISTEMA DE VARIABLES.....	35
2.7.1 Propositiones Específicas.....	36
CAPITULO III.	373
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.	373

3.2. TIPO DE INVESTIGACION	373
3.2.1 Método Descriptivo.-	373
3.2.2 Cuantitativo.	383
3.2 METODOLOGÍA.	38
3.2.1 METODOS DE LA INVESTIGACION.	38
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	39
CAPITULO IV.	406
4. ANALISIS ZONA CONSTRUCCION PROVINCIA DE PICHINCHA.	406
4.1 ANALISIS SOBRE LAS PYMES.	406
4.1.1 Las características de las PYMES	416
4.2 Una visión sobre el tercer cuatrimestre de 2011 de este sector	47
4.2.1 Perfil de la Pyme Figura jurídica	48
4.2.2 Número de empleados	48
4.2.3 Desempeño del sector en el tercer cuatrimestre de 2011	49
4.2.4 Mejora interna	50
4.2.5 Ventas.	51
4.2.6 Relación directa con proveedores.	52
4.2.7 Acceso a recursos financieros	54
4.2.8 Clima de negocios	55
4.3 Las Pymes absorben 70% de la PEA y el 25% del PIB no petrolero.	56
4.4 Importancia de las Pymes en América Latina	58
4.4.1. Las mejores compañías de construcción de Hispanoamérica, listado del 2014	60
4.7 Las reformas de la legislación laboral en Latinoamérica	77
4.7 Justicia laboral en Latinoamérica	79
4.7 .1 SECTOR: INGENIERÍA & CONSTRUCCIÓN	82
4.8. PYMES SECTOR CONSTRUCCION	89
4.8.1 El sector de la construcción en el Ecuador	89
4.8.2 Pymes en Ecuador	92
4.8.1 Cambios más destacados del Nuevo Código de Trabajo referentes al sector de la construcción.	105

4.8.2 Cambios en contratos de personal de construcción.....	114
4.9 Impacto Financiero.....	116
4.9.1 Cuentas y rubros críticos que impactaría los nuevos cambios.....	117
4.9.1.3 Cuentas por pagar al personal	118
4.9.1.4 Prestaciones sociales por pagar	119
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	121
RECOMENDACIONES.....	124
REFERENCIA Y BIBLIOGRAFIA.	125

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En Ecuador existe un código laboral actual vigente que ha venido funcionando y aplicándose desde 78 años atrás, ahora existe un proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales del Ejecutivo que está en aprobación y a futuro entraría en vigencia previa aprobación del mismo en el cual la normativa consta de cuatro capítulos, 528 artículos, 12 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias, 10 disposiciones reformatorias, 4 disposiciones derogatorias y una disposición final.

El proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales del Ejecutivo amplía las modalidades de trabajo y especifica los derechos y obligaciones de las partes en ciertas actividades.

Expertos en temas laborales coinciden en que esta “actualización” era necesaria desde hace muchos años, pero anticipan que el cumplimiento de la legislación también pasa por mejorar los controles.

La propuesta del Gobierno contempla 22 formas de empleo, entre esos, unos que están reconocidos por la Constitución (que rige desde el 2008) y otros que ya son regulados por normas secundarias.

Por ejemplo, en el primer grupo constan los trabajos autónomo y no remunerado del hogar, que están garantizados en los artículos 329 y 333 de la Carta Política. Y

en el segundo, las industrias de la construcción y pesca, que están sujetas a acuerdos ministeriales.

El borrador de Código Orgánico de Relaciones Laborales, divulgado el pasado 1 de mayo, señala cinco nuevas causales para despido con visto bueno.

En el artículo 252 de la propuesta del Gobierno se determina como motivos de despido la competencia desleal, revelación de información confidencial, que el trabajador tenga sentencia ejecutoriada, desacato de órdenes o instrucciones del empleador, que cause grave perjuicio material o patrimonial al empleador, y el abandono injustificado por tres o más días laborables consecutivos, en un periodo de 30 días.

El proyecto de Código Laboral podría remitirse al Ejecutivo como económico urgente, señaló este jueves 18 de septiembre del 2014 el ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco, en entrevista con Radio Quito.

Actualmente, la Comisión de los Derechos de los Trabajadores se encuentra trabajando en la elaboración de un proyecto de Ley, que será presentado al Consejo Administrativo de la Legislatura en noviembre, que incluya los planteamientos de varios sectores, incluida la propuesta del Ejecutivo actualmente cuentan con el insumo del primer borrador

Sin embargo, Carrasco asegura que el proyecto “oficial” ya aglutina diferentes planteamientos. Este documento se encuentra, por ahora, en manos del Ministerio de Relaciones Laborales, pero para la próxima semana será remitido al Ejecutivo para su revisión.

- El presidente centrará su atención en el Código de Trabajo
- Comisión de Trabajadores empieza construcción Código de Trabajo

Esta será una nueva versión, ya que el primer borrador, presentado públicamente en Esmeraldas del pasado 1 de mayo del 2014, fue reformulado.

El nuevo borrador, explicó Carrasco, dejó lo “bueno y lo obvio” de la versión anterior y permitió crear un Código Orgánico del Trabajo, conforme a los tiempos actuales. El pasado 12 de septiembre, cuando anunció algunas modificaciones al texto, en el sindicato de auxiliares educativos, dijo que el borrador inicial ya no existía, mientras hacía una crítica a quienes se oponían al mismo.

Gremios sindicales organizaron ayer, 17 de septiembre, una marcha contra el borrador inicial de Código de Trabajo, mientras el Gobierno organizó otra marcha paralela.

Hermel Flores, presidente de la Cámara de la Industria de la Construcción de Pichincha, señaló que el gremio espera que la nueva ley considere “las características propias del sector”, por la temporalidad en la duración de las obras.

Refirió que prevén que en la normativa se permita que el contrato de trabajo dependa de la duración de las obras o de la planificación hecha por el empleador en función de las etapas de la construcción. “No todos los trabajadores pueden permanecer durante todo el tiempo”, dijo.

La obligación para que una persona natural afilie a un albañil por un día o por horas de trabajo en su casa, planteada el jueves pasado por el entonces ministro de Trabajo, Francisco Vacas, tiene limitantes para llevarla a la práctica.

El ex ministro Vacas, que salió de esa cartera el mismo jueves y ahora ha sido reemplazado por Carlos Marx Carrasco, había explicado el alcance del nuevo reglamento para el sector de la construcción. Esta normativa tiene que ver con empleadores formales y sus trabajadores.

Sin embargo, al ser consultado sobre si personas naturales que contraten directamente a un trabajador deberán afiliar, dijo: “Si lo hace directamente, si es una contratación directa, debo afiliarle”.

A la par aseguró que no se tiene que reportar la obra al Ministerio. El funcionario destacó la importancia de afiliar a dicho trabajador desde el primer día, sobre todo por si ocurren accidentes de trabajo, a fin de que estén cubiertos y no sea el contratista el que deba asumir esos costos.

Sin embargo, en la ley de Seguridad Social, en el artículo 144, no se considera que sean trabajadores de la construcción obligados a afiliar quienes realizan reparaciones locativas de duración menor de 30 días.

Ahora, si un ciudadano común quisiera afiliar por un día al empleado de la construcción, debe tener RUC, informaron fuentes del IESS. Un ama de casa, por ejemplo, difícilmente podría adquirir un RUC en el SRI si su finalidad es solo afiliar por unas horas a un albañil.

El sector de la construcción deberá sujetarse a un reglamento para la contratación de trabajadores desde septiembre de este año, que busca regular la forma y vigencia de los contratos, la modalidad de pago y la duración de la jornada laboral, según anunció ayer Francisco Vacas, titular de la cartera de Relaciones Laborales. El documento se emitirá mediante acuerdo ministerial, la primera semana de marzo para su publicación en el Registro Oficial. Desde entonces el sector de la construcción tendrá 180 días de plazo para aplicar la normativa.

En ese lapso el ministerio, en coordinación con la Cámara de la Industria de la Construcción, difundirá y capacitará a nivel nacional a los empleadores y trabajadores del sector sobre el mecanismo y modalidades de aplicación.

También expondrá en su web las modalidades de contratos de trabajo que empleadores y promotores de la construcción podrán utilizar, adaptándolos a sus particularidades.

El reglamento establecerá un sistema de registro en línea, ante el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL), de los trabajadores y empresarios del sector de la

construcción, así como de los proyectos, donde también constará un periodo provisional de duración de la obra que permita controlar la vigencia de los contratos laborales.

Otro aspecto que se regulará es que el sector continúe pagando los décimos tercer y cuarto sueldos de forma anticipada, ya sea semanal o mensualmente, pero deberán constar en los roles de pagos que los empleadores deberán entregar de forma obligatoria.

Además, se exigirá que los sueldos sean acreditados en cuentas bancarias, no solo por seguridad de los trabajadores, según el ministro, sino también para verificar los pagos. Para ello se entregará al ministerio copia de la transferencia.

Hermel Flores, presidente de la Camicon, destacó que con este reglamento se manejarán reglas claras, sobre todo, para evitar conflictos en la realización de las obras. También resaltó que el MRL dispondrá para el sector un formato de roles de pago, en el que estarán desglosados los rubros a considerarse en las remuneraciones.

Sobre el proyecto del Código Integral del Trabajo, Vacas indicó que podría entrar a la Asamblea en las dos primeras semanas de abril.

De acuerdo con Hérmel Flores, presidente de la Cámara de la Industria de la Construcción (Camicon(MarcadorDePosición1)), es necesario aclarar que el reglamento que se expidió el mismo jueves solo aplica para los patronos inscritos en el sector de la construcción. “No es para una persona o un dueño de casa que quiere hacer un arreglo o pintada de una pared”, indicó. Sin embargo, recomendó que cuando se contrate a algún trabajador se le consulte si está o no afiliado, pues en el caso de que hubiera un accidente laboral, si no está afiliado, la persona que contrató es la que debe correr con los gastos.

Flores anunció, además, que han enviado una carta pidiendo aclaración sobre algunos temas en torno al reglamento al nuevo ministro Carrasco. Uno de ellos es el pago adelantado de los décimos.

Vacas habló también de la posibilidad de usar la figura del contrato eventual discontinuo, que puede ser de 1 a 180 días para obras específicas o generales. Sin embargo, esta modalidad está destinada para empleadores de varias actividades productivas.

Indicó que la afiliación y reporte de contratos estará a cargo de los profesionales que realicen la obra.

Con todos estos antecedentes se investigara y se tratara de determinar el de los cambios al proyecto laboral del nuevo Código Laboral vigente y su impacto en las Pymes de Quito del “sector de la construcción

Fuente: Carlos Marx Carrasco, ministro de Relaciones Laborales / EL COMERCIO

Fuente: Viernes, 9 de mayo, 2014 El Universo

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El impacto financiero, socio-económico como consecuencia de la aplicación de los cambios del nuevo código laboral afectaría directamente en la liquidez, solvencia, rentabilidad, contratación laboral, despidos masivos, decisiones gerenciales gestión de recursos humanos, y en especial al empleado, debido al incremento importante de los desembolsos que se verán obligados a realizar las pymes de Quito del sector de la construcción, por mayores regulaciones en algunos de los artículos dentro del nuevo código laboral.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.

A continuación la pregunta a ser investigada:

¿Cuál es el impacto económico-financiero y socioeconómico del sector de la construcción en Quito con el nuevo proyecto de Código Laboral”?

1.3. SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA.

¿Qué cambios relacionados a la contratación del personal afectarán la rentabilidad y liquidez de las empresas de dicho sector?

¿Los empleados en modalidad free lance, sin seguridad social serán integrados como empleados en relación de dependencia?

¿El incremento de los egresos y desembolsos de las empresas afectara su liquidez y solvencia, utilidades y dividendos de accionistas?

¿Existirá incremento de sindicatos en las empresas como consecuencia de la inclusión de este nuevo código?

¿Podría existir un cierre de empresas por la aplicación del nuevo código laboral?

1.4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar el Impacto económico financiero en las Pymes constructoras con el nuevo proyecto de código laboral en Quito

1.4.2. Objetivos Específicos.

1.-- Analizar la liquidez financiera que solventara a cabalidad los cambios que genere la aplicación del nuevo código laboral en relación costo-beneficio, así como los niveles de gastos y costos en los nuevos desembolsos de las Pymes del sector de la construcción en Quito.

2.- Evidenciar las ventajas y desventajas financieras y socioeconómicas en el sector de la construcción con el nuevo proyecto de código laboral en Quito.

3.- Determinar el grado de afectación a las finanzas de las Pymes de Quito del sector de la construcción, debido a los cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral

4.- Evaluar con base en la aplicación de los cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral, el impacto financiero y socio-económico que tendría las Pymes en el sector de la construcción de Quito.

1.5 HIPÓTESIS GENERAL

Los cambios establecidas por el Ministerio de Relaciones Laborales por medio del nuevo proyecto de código laboral generarán un incremento financiero y socio-económico sustancial en las Pymes dentro del sector de la construcción en Quito.

1.6 HIPOTESIS ESPEÍFICAS.

- Los cambios fomentados por medio del nuevo proyecto de código laboral, generarán un incremento financiero y socio-económico sustancial en las Pymes de la construcción en Quito.
- Las empresas del sector de la construcción en Quito generarán desembolsos considerables, reflejados en sus índices de liquidez y rentabilidad.
- Los cambios sustanciales fomentados por medio del nuevo proyecto de código laboral serán perjudicados con decrementos de plazas de trabajo, siendo este un efecto negativo para la clase laboral de Quito.
- Por medio de la investigación efectuada se determinará el efecto de costo beneficio, que incurrirán las Pymes por los cambios en el nuevo proyecto código laboral.
- Se obtendrá resultados que determinen si estos cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral podría afectar al cierre de Pymes dentro del sector de la construcción de Quito.

1.7 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la presente investigación se verá reflejada en el estudio financiero y socio-económico de la aplicación de los nuevos cambios realizados en el código laboral del Ecuador acompañado de los resultados de las regulaciones nuevas dentro del sector de la construcción.

Es así como de alguna manera se tratara de realizar una investigación del impacto que generara los cambios en el código laboral ecuatoriano y cómo afectaría a las pymes del sector de la construcción y como afrontaran dichos cambios dentro de sus políticas y procedimientos tanto para empleados y accionistas.

El código laboral en el país no ha sido modificado ni cambiado en su totalidad hace varios años atrás, es por eso que genera gran expectativa todo lo que se modifique en materia laboral y a su vez en la parte financiera de cada una de las empresas del sector de la construcción.

Si bien es cierto en este caso lo laboral va atado a lo financiero, debido a los nuevos desembolsos que se verán obligados a realizar los empresarios del sector de la construcción para cumplir con las nuevas reformas o cambios que aplique para sus compañías y sus empleados.

Con todos estos antecedentes el proyecto de investigación estará sustentado dentro de los nuevos cambios que se realizan al código laboral vigente en Ecuador y en especial los que afecten directamente a las Pymes del sector de la construcción.

En Ecuador actualmente se maneja y aplica un código laboral que no ha sido actualizado ni reformado durante muchos años atrás y es por eso que se torna imperativo e importante investigar, los nuevos cambios y modificaciones al mismo.

1.8. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.

En Ecuador existe un código laboral actual vigente que ha venido funcionando y aplicándose desde 78 años atrás, ahora existe un proyecto de Código Orgánico de Relaciones Laborales del Ejecutivo que está en aprobación y a futuro entraría en vigencia previa aprobación del mismo en el cual la normativa consta de cuatro capítulos, 528 artículos, 12 disposiciones generales, 5 disposiciones transitorias, 10 disposiciones reformatorias, 4 disposiciones derogatorias y una disposición final.

En esta investigación se determinará los cambios más significativos, que afectan a las Pymes de la construcción de Quito.

Dentro de su parte financiera, socioeconómica, legal y laboral, tomando como base y punto de partida, el nuevo proyecto de código laboral, sus cambios y posterior aplicación.

Esta tesis no busca dar juicios de valor, sino más bien, tiene como propósito de acuerdo a los cambios estipulados dentro del nuevo proyecto de código laboral, determinar cuáles afectarían directamente y en mayor impacto a las Pymes de Quito del sector de la construcción.

Según datos del INEC:

La cobertura de la seguridad social para los ocupados plenos presenta una tendencia creciente.

Para marzo de 2014, el 65,38% de los ocupados están afiliados al seguro social (IESS), magnitud que se mantiene desde marzo del 2013.

El grupo de ocupados plenos que no tiene ningún tipo de afiliación a un seguro representa el 29,09% para marzo del 2014, frente al 28% que se registró en marzo del 2013.

Finalmente, aquellos ocupados plenos que poseen un tipo de seguro distinto al IESS, como ISSFA, ISSPOL u otros, representan el 5,53% del total de ocupados plenos para marzo del 2014.

CAPITULO II

MARCOS DE REFERENCIA.

2.1 MARCO TEORICO.

2.1.1 Art. 1.- **Ámbito de Aplicación.** Las disposiciones de este Código regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en las diversas formas de organización de la producción en la economía, sean empresas públicas o privadas, asociativas, comunitarias o cooperativas, domésticas, autónomas o mixtas y, en general toda actividad humana, sea material o intelectual, permanente o transitoria, y se aplican a las diversas modalidades de relación laboral o de trabajo en relación de dependencia.

Según Guillermo Cabanellas; 1“Establece que el derecho del trabajo tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, derivadas de la actividad laboral dependiente”

La Constitución, la Ley laboral, los instrumentos internacionales, la jurisprudencia, la doctrina; entre otras, deben contener los principios fundamentales de la relación obrero-patronal para alcanzar su fin, que es la paz laboral. El Código de Trabajo es una ley especial para los trabajadores, en él se puede hacer prevalecer los derechos y obligaciones del trabajador, a ser reconocidos los beneficios sociales que deben de percibir un trabajador, a una remuneración justa acorde a una vida digna tal como lo garantiza la Carta Magna actual, es decir al buen vivir.

El derecho del empleador está ajustado a la Ley del servidor público quienes son también garantizados a gozar de estabilidad, a una vida digna.

El Ecuador, con la Constitución vigente (2008), el gobierno actual está desarrollando un nuevo modelo de inclusión social y laboral de personas con capacidades especiales que está inmersa en desarrollo socio-económico que está generando una nueva concepción del mundo laboral; con conciencia crítica y que amerita especial seguimiento, a fin de precautelar el derecho al buen vivir, y mantener el equilibrio para una paz laboral entre empresarios públicos, privados y trabajadores.

2.1.2. Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.**- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

2.1.3 Que, en el artículo 33 de la Constitución de la República prescribe que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía y que el Estado garantizará a todas las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;

Que, el último inciso del artículo 39 de la Constitución de la República declara que el Estado fomentará la incorporación al trabajo de las y los jóvenes en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

2.2 MARCO LEGAL DEL ECUADOR

2.3. MARCO TEÓRICO

Dentro del marco teórico se analiza principalmente, en los cambios del nuevo proyecto de código laboral, sus principales reformas y las leyes o reglamentos que tenga relación con el código de trabajo.

A continuación un ejemplo de un acuerdo 058 de la construcción:

Art. 8.- De la información a suministrarse por parte del trabajador de la construcción: El trabajador deberá suministrar la siguiente información, para acreditarse como trabajador de la construcción:

- a) Nombres y apellidos completos.
- b) Número de cédula de ciudadanía
- c) Fecha de nacimiento
- d) Lugar de domicilio, número telefónico y correo electrónico donde recibirá citaciones o notificaciones.
- e) Certificado de cuenta bancaria en que se le realizarán los pagos correspondientes por concepto de remuneración y demás haberes legales derivados de su relación laboral.

El trabajador deberá registrarse por una sola vez, debiendo notificar al Ministerio de Relaciones Laborales, cualquier modificación a los datos inscritos en su registro, en un plazo no mayor de 30 días, contados a partir de la fecha en que suceda el acontecimiento que motiva la modificación de su información.

Luego de efectuada la inscripción y registro, el trabajador recibirá una cédula de trabajo, documento que acredita a una persona como trabajador de la construcción



Art. 9.- De la información a suministrarse por parte del empleador de construcción.- El empleador de la construcción deberá registrarse en el portal internet del Ministerio de Relaciones Laborales, por una sola vez, debiendo notificar, cualquier modificación a los datos inscritos en su registro, en un plazo mayor de 30 días, para lo cual deberá suministrar la siguiente información:

- a) Nombres y apellidos completos
- b) Número de cédula de ciudadanía o Registro Único de Contribuyentes,
- c) Número patronal del IESS
- d) Lugar de domicilio donde recibirá citaciones o notificaciones.
- e) Correo electrónico.

Luego de efectuada la inscripción y registro, el Ministerio de Relaciones Laborales creará automáticamente una cuenta electrónica con su respectiva clave para constructor, en la cual constará el registro de sus contrataciones, obras, proyectos o etapas, y el número de trabajadores a su cargo; así como cualquier notificación o citación que verse sobre su función como empleador de la construcción.

CAPÍTULO III DEL CONTRATO DE TRABAJO PARA ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN

Art. 10.- Contrato de trabajo para actividades de la construcción.- El contrato que regirá para los trabajadores y empleadores de la construcción, tendrá como objeto la ejecución de labores determinadas de manera general, las cuales serán realizadas por el trabajador dentro de un proyecto de construcción, arquitectónico o de ingeniería, siendo por lo tanto diferente del contrato de obra cierta, contemplado en el artículo 16 del Código del Trabajo.

Art. 11.- Duración.- El periodo de duración de los contratos para el sector de la construcción, podrá ser:

1. A plazo fijo o por tiempo indefinido, según lo establecido en el Código del Trabajo.
2. Si el empleador requiriere a uno o varios de sus trabajadores para que labore en más de una fase, etapa o proyecto de construcción, deberá realizar contratos a plazo fijo o a plazo indefinido, conforme las normas del Código de Trabajo.
3. Por el tiempo de duración del proyecto de construcción y/o de la obra, o de acuerdo a la planificación de trabajo realizada por el empleador en función de las etapas o frentes del servicio de la construcción para las cuales se contrata al trabajador.

El plazo de duración del contrato de trabajo de la construcción se determinará expresamente en función de la duración de la referida etapa o frente de la obra correspondiente para el que fue contratado.



República del Salvador Nro.- 34-11
Telf.: + (593 2) 36

CAPÍTULO IV DE LA REMUNERACIÓN

Art. 13.- Remuneración.- La remuneración mínima que perciba el trabajador de la construcción será el que determine la comisión sectorial correspondiente, de acuerdo a la labor que realice el trabajador.

La remuneración podrá ser cancelada de forma semanal, quincenal o mensual; y deberá ser acreditada a la cuenta bancaria del trabajador.

Art. 14.- Responsabilidad Patronal.- Los empleadores de la construcción, serán responsables del pago de las remuneraciones a los trabajadores bajo su cargo, y por el cumplimiento de las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Código: En teoría de la comunicación, un código es un conjunto de elementos que se combinan siguiendo ciertas reglas y que son semánticamente interpretables

Laboral: Son todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo

Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada. El hombre para satisfacer sus necesidades debió, desde su aparición sobre la Tierra, emplear su fuerza o su capacidad creativa, para extraer de la naturaleza los recursos necesarios, o modificar lo que el medio le ofrecía, para su provecho.

Pymes: también suele escribirse como PYME. Un término relacionado es el acrónimo de micro, pequeña y mediana empresa, que toma en cuenta las modalidades de empresa más reducidas, tales como las empresas menores.

POBLACIÓN EN EDAD DE TRABAJAR (PET).- Comprende a todas las personas de 10 años y más.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA).- La PEA está conformada por las personas de 10 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia, o que no laboraron, pero tuvieron empleo (ocupados), o bien, aquellas personas que no tenían empleo, pero estaban disponibles para trabajar y buscaban empleo (desocupados).

POBLACIÓN INACTIVA (PEI).- Se consideran personas inactivas todas las personas de 10 años y más, no clasificadas como ocupadas o desocupadas durante la semana de referencia, como rentistas, jubilados, pensionistas, estudiantes, amas de casa, entre otros.

Fuente: Glosario de términos INEC pág. web www.inec.gob.ec

POBLACION EMPLEADA

OCUPADOS.- Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia, o pese a que no trabajaron, tienen empleo pero se ausentaron por vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. También se consideran ocupadas a las personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.

OCUPADOS PLENOS.- La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).

SUBEMPLEADOS.- Son las personas que han trabajado o han tenido un empleo durante el periodo de referencia considerado, pero estaban dispuestas y disponibles para modificar su situación laboral a fin de aumentar la "duración o la productividad de su trabajo". Este conjunto se divide en subempleados visibles y en otras formas de subempleo.

OCUPADOS NO CLASIFICADOS.- Son aquellas personas ocupadas que no se pueden clasificar en ocupados plenos u otras formas de subempleo, por falta de datos en los ingresos.

POBLACIÓN DESEMPLEADA

DESEMPLEO.- Es la suma del desempleo abierto más el desempleo oculto, como están definidos a continuación:

DESEMPLEO ABIERTO.- Personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes características:

- * Sin empleo (no estuvo ocupado en la semana pasada).
- * Buscaron trabajo (realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores).

DESEMPLEO OCULTO.- Personas de 10 años y más que, en el periodo de referencia, presentan, simultáneamente, las siguientes características:

- * Sin empleo (no estuvo ocupado en la semana pasada).
- * No buscaron trabajo (no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores), por algunas de las siguientes razones.
 - Tiene un trabajo esporádico u ocasional.
 - Tiene un trabajo para empezar inmediatamente.
 - Espera respuesta por una gestión en una empresa o negocio propio.
 - Espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo.
 - Espera cosecha o temporada de trabajo.
 - Piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar.

- No cree poder encontrar.

* Disponible para trabajar.

CESANTES.- Son aquellas personas de 10 años y más que, en la semana pasada, se encontraban desocupados, habiendo trabajado anteriormente (estos pueden ser desempleo abierto u oculto)

TRABAJADORES NUEVOS: Son aquellas personas de 10 años y más que, en la semana pasada, iniciaron la búsqueda de empleo por primera vez (estos pueden ser desempleo abierto u oculto)

Fuente: Glosario de términos INEC pág. web www.inec.gob.ec

2.4.1 NORMATIVIDAD

BASE LEGAL EN EL ECUADOR

LEYES	ARTICULOS
Código de Trabajo	Reformas
Constitución de la Republica	Leyes
Nuevo Código de Trabajo	Reglamentos

El marco legal está basado en el nuevo proyecto de código de trabajo ecuatoriano

2.4.2 Salud y Seguridad, una obligación de las empresas

Nuestro país se compromete al cumplimiento de las leyes propias aquellas que se encuentran tipificadas en la Constitución Política del Ecuador (2008), en su Capítulo Sexto: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de Trabajo y su Retribución, ART. 326, donde el derecho al trabajo se sustenta en los principios mencionados en el numeral 5 y 6; y a toda ley internacional vigente en Seguridad y Salud, por ser miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), tiene la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo , y su Reglamento de Aplicación.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligatoriedad de contar con una Política de Prevención así como la gestión de Riesgos Laborales, además de las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personal vulnerable. Es importante considerar el tema de la responsabilidad solidaria, ya que muchos empleadores consideran que se libran de responsabilidad en caso de accidentes de trabajo si realizan sus actividades por medio de contratistas y subcontratistas, ya que frente a la ley, tanto el empleador como el contratista son responsables solidarios.

Además del cumplimiento obligatorio del SART, el Ministerio de Trabajo y Empleo, por medio de la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo de esta dependencia, es la encargada de realizar las aprobaciones del Reglamento Interno de Seguridad y Salud vigente cada 2 años y Comité Paritario de Seguridad y Salud de las empresas anualmente, requisitos obligatorios.

Es obligación para las empresas tener aprobado el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (empresas con más de 10 trabajadores) y su elaboración estará conforme el Acuerdo Ministerial 0220/05.

Durante las últimos 2 décadas, en Ecuador ha tenido vigencia el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, D.E. 2393, R.O. 565, que desde Noviembre del 1986 ha sido la base técnica y legal de la Prevención de Riesgos en el país. Para muchas empresas no es conocido a pesar sus muchos años de vigencia.

De la misma forma el Código del Trabajo es un requisito legal obligatorio en esta materia en el país. En su Título IV, De los Riesgos del Trabajo, establece definiciones, indemnizaciones por accidentes, clasificación de enfermedades profesionales, de las comisiones calificadoras de riesgos.

La aplicación obligatoria del Reglamento para funcionamiento de servicios médicos de empresa, de Octubre de 1978, (cien o más trabajadores, o menos de cien en empresas de riesgo grave – alto riesgo) es de real importancia para cumplir requisitos importantes en prevención como el monitoreo médico, psicológico y la vigilancia epidemiológica.

Estas son algunas de las leyes que justifican una implementación de la salud y seguridad en el trabajo dentro de las empresas independiente de la actividad a la que se dediquen o de tener algún seguro privado.

2.4.3 CODIGO DE TRABAJO 2013 – ECUADOR

Codificación 17

Registro oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005

Estado: Vigente 2013

H. CONGRESO NACIONAL

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO
INTRODUCCION

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley

para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse “Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones”, y suprime todas las referencias que aludan a “bonificación complementaria” y “compensación por el incremento del costo de vida”; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados “Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938”, y “Reglas para la aplicación del artículo anterior”, respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtitulado “Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955” armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989 ; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.

De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que admite el pago con cheque o acreditación en cuenta; en el artículo 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de..

2.4.4 Definición y Clasificación de las MIPYMES (Código de la producción).

Art. 53.- Definición y Clasificación de las MIPYMES.-

La Micro, Pequeña y Mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción, comercio y/o servicios, y que cumple con el número de trabajadores y valor bruto de las ventas anuales, señalados para cada categoría, de conformidad con los rangos que se establecerán en el reglamento de este Código.

En caso de inconformidad de las variables aplicadas, el valor bruto de las ventas anuales prevalecerá sobre el número de trabajadores, para efectos de determinar la categoría de una empresa. Los artesanos que califiquen al criterio de micro, pequeña y mediana empresa recibirán los beneficios de este Código, previo cumplimiento de los requerimientos y condiciones señaladas en el reglamento.

2.5.1. SECTORES PRIORIZADOS.

Marco temporo- espacial.

Temporal: El estudio se realizara para el año 2014.

Espacial: el estudio se aplicara para las el sector de la construcción de las Pymes en la provincia de Pichincha.

2.5.2 MARCO LEGAL DEL ECUADOR

Código laboral ecuatoriano vigente

2.6 PROPOSICIÓN GENERAL.

2.6.1 SISTEMA DE VARIABLES.

VARIABLE DIRECTA	VARIABLE INDIRECTA	INDICADORES
NORMATIVIDAD	Constitución	Artículos ,Nuevas Reformas
	Convenios	
	Internacionales	
	Leyes	
	Nuevas Reformas	
	Cambios sustanciales	
	Nueva normativa aplicada dentro del código laboral	
METODOLOGÍAS DE CONTROL	PROCEDIMIENTOS	INDICADORES Nuevos cambios y reformas al código laboral
	CODIGO LABORAL	
TALENTO HUMANO	Personal Especializado	Titulo terminal
ORGANIZACIÓN	Políticas	
	Situación Económica Financiera.	
	Estadísticas	

2.7.1 Propositiones Específicas.

VARIABLE INDEPENDIENTE.

El sector de la construcción de la provincia de Pichincha

VARIABLE DEPENDIENTE.

El impacto económico financiero por los nuevos cambios al código laboral vigente en Ecuador.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO.

Para obtener la ejecución y en concordancia del objetivo general y los objetivos específicos se procederá a realizar el siguiente marco metodológico:

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Esta investigación se llevara a cabo con la información recopilada del Ministerio de Relaciones Laborales, nuevos cambios propuestos, nuevas reformas propuestas por los sectores involucrados.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método Descriptivo.-

El Método Descriptivo. El objeto de la investigación descriptiva evalúa ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo. En esta investigación se analizan los datos reunidos para descubrir así, cuales variables están relacionadas entre sí.

Se investigó el comportamiento del sector de la construcción en cuanto a las Pymes en Quito.

3.2.2 Cuantitativo.

Los datos cuantitativos son aquellos que son mostrados de forma numérica, como por ejemplo estadísticas, porcentajes, etc. Esto implica que la investigación cuantitativa realiza preguntas específicas y de las respuestas de los participantes (encuestas), obtiene muestras numéricas.

Se analiza esta información con la ayuda de la estadística, de la informática y de la matemática. El investigador busca obtener un resultado que luego pueda generalizarse a una población mayor que a la muestra acotada que ha utilizado en sus observaciones, en nuestra investigación, procederemos analizar, las estadísticas resultantes del incremento de desembolsos financieros causado directa o indirectamente por medio de los cambios en las políticas empresariales en concordancia con los cambios en el código laboral en Ecuador.

3.2 METODOLOGÍA.

3.2.1 METODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

El método a utilizado es el deductivo, La deducción va de lo general a lo particular. El método deductivo consiste en la totalidad de las reglas, con cuya ayuda es posible deducir conclusiones finales a partir de unos enunciados supuestos llamados premisas.

En este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo cuando las

premisas de partida la constituyen axiomas (proposiciones no demostrables), o hipotético-deductivo si las premisas de partida son hipótesis contrastables.

En esta investigación será destinado a analizar el impacto económico financiero del sector de la construcción el cambio en el código laboral, reflejado en el ambiente empresarial de contratación y despido de empleados.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Las fuentes utilizadas fueron secundarias, es decir el documento oficial de las reformas y cambios a ser aplicados en el nuevo proyecto de código laboral ecuatoriano, así como información relacionado con el tema de países de Latinoamérica y América en el sector de la construcción del sector Pymes de la construcción.

CAPITULO IV.

PROPUESTA.

4. ANÁLISIS ZONA CONSTRUCCIÓN PROVINCIA DE PICHINCHA.

4.1 ANÁLISIS SOBRE LAS PYMES.

Provincia de Pichincha.

Información General

Capital: San Francisco de Quito · **Superficie:** 9.484 km². ·

El Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) tiene una importancia geopolítica estratégica para el Ecuador. Ocupa una superficie de 4.235,2 km² y alberga al 15,5% de la población nacional y es el territorio donde se encuentra la capital política-administrativa del país. Su área de influencia y representación es de alcance nacional y además su patrimonio físico es Patrimonio Cultural de la Humanidad desde 1978. El DMQ ocupa el territorio del antiguo Cantón Quito, que en 1993 fue reconocido por el Estado como territorio especial (Distrito Metropolitano) por su particular condición demográfica y política; desde entonces su administración asumió nuevas competencias y para una mejor gestión, dividió el territorio en ocho administraciones zonales, las que contienen a sesenta y cinco parroquias, de las cuales treinta y dos son urbanas y treinta

Según la revista Ekos las Pymes de Quito juegan un papel de gran importancia dentro del desarrollo de toda economía debido a su relación e incidencia en la generación de empleo, y crecimiento económico. De esta forma las Pymes se relacionan directamente con el desarrollo económico en todas las regiones del

país. Si bien al analizar los factores de crecimiento económico se identifican como responsables a las grandes empresas, en realidad los resultados indican que el crecimiento depende en buena medida del desempeño.

4.1.1 Las características de las PYMES

De acuerdo a la información proporcionada por el Servicio de Rentas Internas (SRI), en 2011 existieron 27 646 Pymes, de las cuales 13 332 pertenecen a los sectores que se han tomado en cuenta en el presente análisis: 4 661 medianas (34,96%) y 8 671 pequeñas (65,04%).

A nivel de concentración, Pichincha y Guayas siguen siendo las provincias que agrupan la mayor cantidad de pymes. En la primera provincia se estima que existen 43,29% y en Guayas 40,46%, esto, debido a la concentración de la población en estas localidades así como de las empresas más grandes, a las que las Pymes proveen de bienes y servicios, en gran medida especializados.

En comparación con los resultados presentados el año anterior, se observa un leve incremento de las Pymes en estas dos provincias, ya que este porcentaje pasó de 81% a 84,5% para las pequeñas y de 80% a 82% en las medianas.

Hay que tomar en cuenta la importancia que tuvo el año 2011 en el desempeño de las diversas actividades en las que participan las Pymes. Según datos del Banco Central del Ecuador (BCE) se registró un crecimiento cercano al 8% en la economía nacional debido al aumento en la producción de diversas actividades. En base a estas cifras, se destaca el crecimiento del **21,6% en la construcción**, 13,4% en alojamiento y servicios de comida, correo y comunicaciones 12,5%, entre otros.

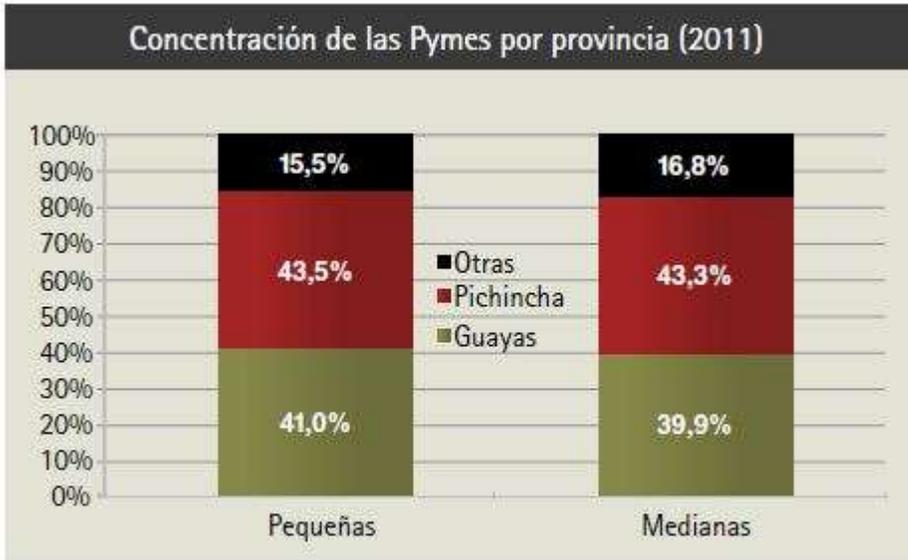
A nivel nacional, dentro del Producto Interno Bruto, la actividad comercial es una de las más importantes junto con la manufactura y construcción, lo que mantiene una relación con los resultados que refleja la composición de los ingresos operacionales de las actividades en 2011.

Uno de los principales inconvenientes que tuvo la economía el año pasado fue el déficit de balanza comercial de USD 687,19 millones (pequeñas) y de USD 8 545,5 millones (medianas). No obstante, la posibilidad de desarrollar las exportaciones de estas empresas es una alternativa que generaría un equilibrio en este campo.

Estas cifras refuerzan el impacto que tiene en el país el comercio, y cómo se va posicionando en las pequeñas y medianas empresas, en la primeras con una participación del 32,4% y, en las segundas, con el 44,3%.

En promedio, las empresas medianas a nivel nacional tienen un ingreso anual de USD 2,5 millones, en tanto que las pequeñas de USD 451 341. Los sectores con mayor ingreso operacional entre las empresas medianas fueron la cría de animales, las agrícolas y las de alimentos y bebidas con USD 3 millones, USD 2.96 millones y USD 279 millones, respectivamente.

En el caso de las pequeñas, los tres con mayores ingresos fueron pesca y acuicultura, banano y construcción, cada una con USD 631 084; USD 578 858 y USD 560 423. Estos resultados evidencian el peso de los sectores primarios dentro de las Pymes y en los ingresos que generan.



Fuente: SRI



Fuente: SRI

En ciertos casos, estos resultados se alcanzan también por el acceso conseguido a mercados del exterior, reflejando así la necesidad de fortalecer los vínculos del país con otras naciones. Esto se da principalmente en los sectores de pesca y acuicultura que son demandados, tanto en el mercado estadounidense como en el europeo. La producción de banano sigue esta tendencia, favoreciendo el desempeño de estas compañías, sin embargo, los precios de venta no permiten

que se alcancen niveles de utilidad tan elevados como los de otros emprendimientos.



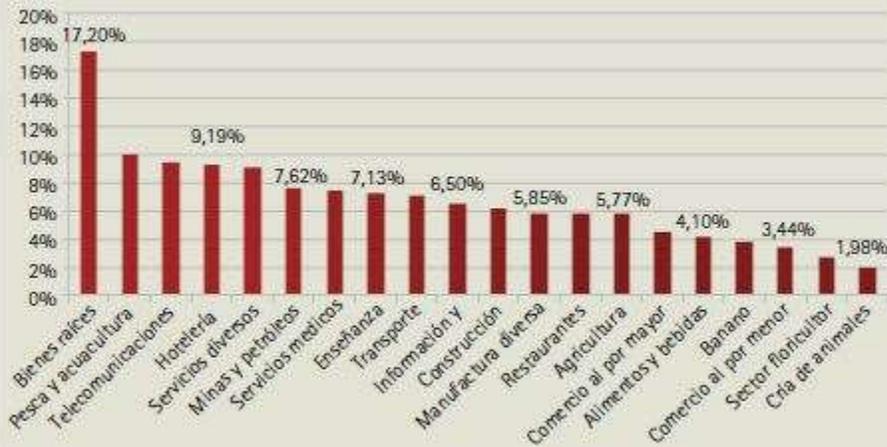
Fuente: SRI

Hay que aclarar que estos proyectos manejan niveles menores de inversión que los de otros sectores, lo que además incide en sus rendimientos; otras actividades de mayor valor agregado como los servicios no tienen ingresos elevados, pero tienen menores costos al igual que las empresas de bienes raíces.



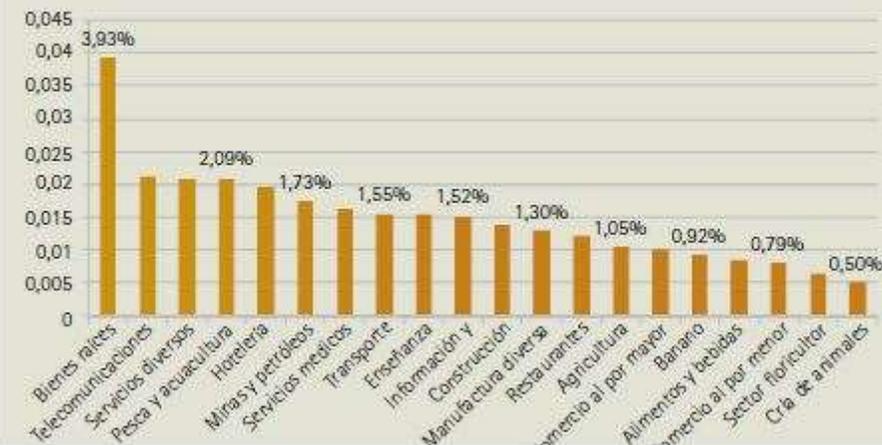
Fuente: SRI

Rentabilidad promedio de las empresas medianas por sector



Fuente: SRI

Pago de impuestos frente a las ventas de las empresas medianas por sector



Fuente: SRI

Los sectores de mayor rentabilidad son aquellas que están en los negocios de bienes raíces (17,2%), pesca y acuicultura (10%) y telecomunicaciones (9,4%).

Por su parte, los sectores con menor rentabilidad son la cría de animales, el floricultor y comercio al por menor con indicadores de 1,98%; 2,59% y 3,44%, respectivamente. En el caso de las producciones primarias se destacan los elevados costos que deben cubrir, lo que incide directamente en la rentabilidad de estos emprendimientos.

Adicionalmente, se evaluó el peso de los impuestos sobre las ventas (carga fiscal). Las empresas medianas tienen en promedio un indicador de 1,33%. Las Pymes con mayor carga fiscal, son de los sectores de bienes raíces (3,93%), telecomunicaciones (2,12%) y servicios diversos (2,09%). Estos resultados se alcanzan gracias al valor agregado que generan estas actividades.

La cría de animales (0,5%), el sector floricultor (0,6%) y el comercio al por menor (0,7%) son los de menor aporte al fisco. Si bien algunos emprendimientos agrícolas y comerciales requieren menores inversiones para implementación, las utilidades que generen y por ende el pago de impuestos, son menores que los de otros sectores.

A pesar de que en el país no se presentan señales que identifiquen el riesgo de una burbuja especulativa en el sector hipotecario, el incremento del negocio inmobiliario y de la construcción ha llevado a que estas Pymes manejen niveles de utilidad elevados en función de sus ingresos.

Además, se observa la importancia de las inversiones en los rendimientos que pueden tener las compañías. De esta manera se reflejan las inversiones que se requieren en las actividades primarias así como los procesos de tecnificación a implementarse.

Fuente: Artículo de: Revista PYMES: CONTRIBUCIÓN CLAVE EN LA ECONOMÍA pág. 34-40

4.2 Una visión sobre el tercer cuatrimestre de 2011 de este sector

Esta investigación se trabajó con una muestra de 432 empresas, lo que determina un coeficiente de confiabilidad del 95% y un error máximo probable del 5% del total de empresas afiliadas a las Cámaras. Las personas entrevistadas fueron en su mayoría gerentes, propietarios y directores de las pequeñas y medianas empresas encuestadas. La recolección de información se realizó entre marzo y abril de 2012, tomando en cuenta los siguientes sectores:

- Alimentos y Bebidas
- **Construcción**
- Cuero y Calzado
- Gráfico
- Maderero
- Metalmecánico y Eléctrico
- Productos Químicos y Plásticos
- Textiles
- Tecnologías de Información y Comunicación –TIC's-
- Otros

Se trabajó con una muestra de 432 empresas, lo que determina un coeficiente de confiabilidad del 95% y un error máximo probable del 5% del total de empresas afiliadas a las Cámaras. Las personas entrevistadas fueron en su mayoría gerentes, propietarios y directores de las pequeñas y medianas empresas encuestadas. La recolección de datos se realizó entre marzo y abril del 2012.

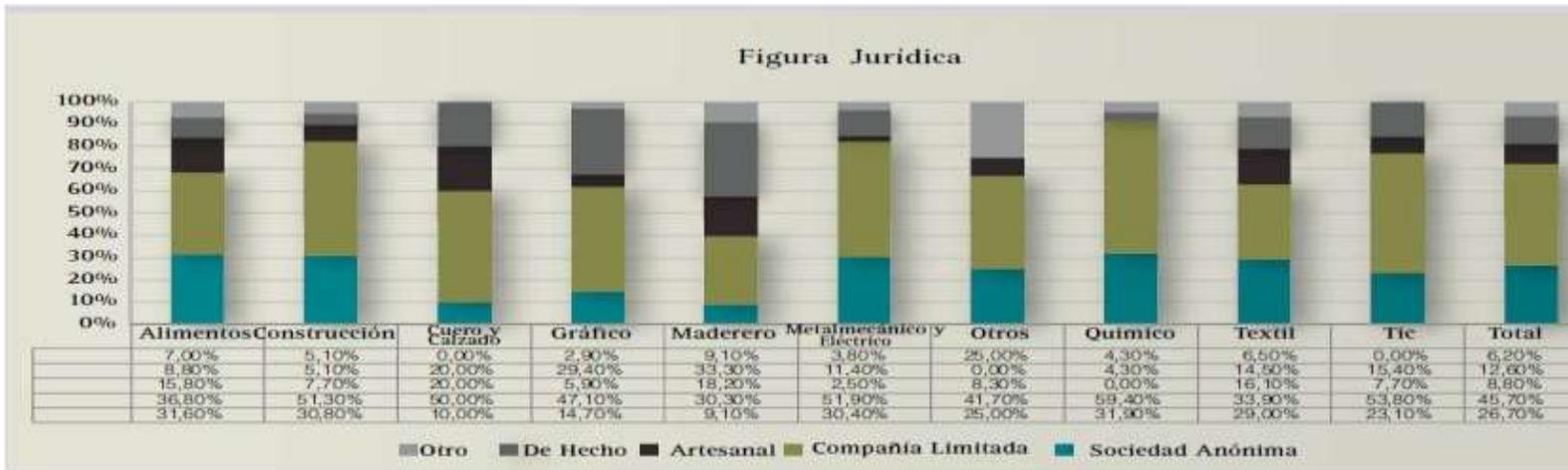
El informe ha sido dividido en:

- Perfil de la Pyme
- Desempeño del sector en el tercer cuatrimestre del 2011
- Entorno de las pequeñas y medianas empresas en el tercer cuatrimestre de 2011

4.2.1 Perfil de la Pyme Figura jurídica

En la organización jurídica de la pequeña y mediana empresa prevalecen las compañías con clasificación de compañía limitada (45.7%) y tienen un peso muy significativo aquellas que operan como sociedad anónima (26.7%).

El sector químico es el que maneja una figura jurídica de compañía limitada (59.4%), el sector de cuero y calzado prevalece en artesanal (20%). En la segunda encuesta la figura jurídica que prevaleció fue de las compañías limitadas (42.8%).

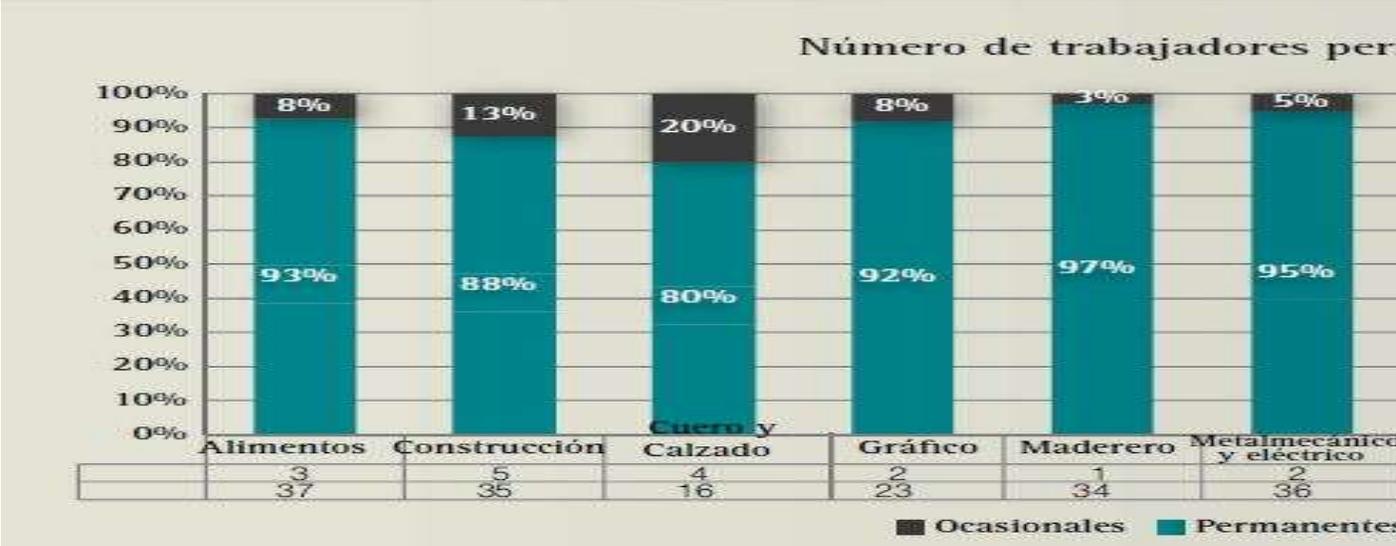


Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Evos - Nov. 2012](#)

4.2.2 Número de empleados

Los trabajadores permanentes por empresa son en promedio 32 personas, y se determinó que los trabajadores ocasionales llegan a 2. El sector textil tiene un

mayor promedio de número de trabajadores permanentes (45), y el de la construcción y de las TIC'S tiene el mayor número de trabajadores ocasionales



Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Evos - Nov. 2012](#)

4.2.3 Desempeño del sector en el tercer cuatrimestre de 2011
Producción

Sobre el volumen de producción la percepción, en su mayoría, es que permaneció igual (45.1%) y aumentó (30,4%). El sector con mayor percepción de que el volumen de producción aumentó es el del cuero y calzado (63.6%), de que permaneció igual está en el sector otros (60.9%), y de que disminuyó está en el sector maderero (47.1%)

El valor de los costos de producción se considera que aumentó (45.3%) y permaneció igual (38.8%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector

maderero (61.8%), de que permaneció igual, en el sector químico (54.3%), de que disminuyó está en el sector otros (33.3%).

La inversión en el negocio se percibe como que permaneció igual (62.5%) y aumentó (24.8%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector maderero (35.3%), de que permaneció igual está en el sector químico (75.7%), y de que disminuyó está en el sector de las TIC's (30.8%).



Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Evos - Nov. 2012](#)

4.2.4 Mejora interna

Las horas de capacitación ofrecidas a los trabajadores se sienten principalmente como que permanecieron iguales (62.1%) y aumentaron (26.2%). La mayor percepción de aumento está en el sector químico (44.1%), de que está igual está en el sector gráfico (78.8%), y de que disminuyo está en el maderero (33.3%).

La incorporación de nuevas tecnologías de información y comunicación es percibida como que permaneció igual (58.0%) y aumentó (32.1%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector de cuero y calzado (50.0%), de que permaneció igual está en el sector gráfico (75.8%), y de que disminuyó está en el sector de cuero y calzado (20.0%).

El uso de servicios de asesoría externa es considerado mayoritariamente como que permaneció igual (75.9%) y aumentó (18.0%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector de cuero y calzado (40.0%), de que permaneció igual está en el sector químico (91.2%), y de que disminuyó está en el sector alimentos (10.5%).

Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Ekos - Nov. 2012](#)

4.2.5 Ventas

El valor de las ventas es visto principalmente como que permaneció igual (46.0%) y aumentó (29.1%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector cuero y calzado (63.6%), de que permaneció igual está en el químico (60.0%), y de que disminuyó está en el sector maderero (47.1%).

El precio de los productos que vende es percibido como que permaneció igual (60.9%) y aumentó (30.0%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector maderero (44.1%), que permaneció igual está en el sector otros (75.0%), y de que disminuyó está en el sector cuero y calzado (27.3%).

El crédito otorgado a clientes se considera como que permaneció igual (77.8%) y que existió una disminución (9.4%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector cuero y calzado (40.0%), de que permaneció igual está en el sector de las TIC's (100%), y de que disminuyó está en el sector cuero y calzado (20.0%).

La cartera de clientes morosos es apreciada como que permaneció igual (65.0%) y disminuyó (18.2%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector de cuero y calzado (45.5%), de que permaneció igual está en el gráfico (81.3%), y que disminuyó está en el textil (28.1%).

Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Ekos - Nov. 2012](#)

4.2.6 Relación directa con proveedores

El número de proveedores de materias primas es considerado como que permaneció igual (72.5%) y aumentó (20.2%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector gráfico (38.2%), de que permaneció igual está en el sector de la construcción (87.2%), y de que disminuyó está en el sector TIC (23.1%).

El crédito de proveedores es percibido como que permaneció igual (74.6%) y aumentó (13.4%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector gráfico (27.3%), de que permaneció igual está en el sector TIC (92.3%), y de que disminuyó está en el sector alimentos (17.2%).

El soporte de proveedores es visto como que permaneció igual (83.4%) y disminuyó (6.1%). La mayor percepción de que aumentó está en el sector cuero y calzado (33.3%), de que permaneció igual está en el sector de las TIC's (100%), y de que disminuyó está en el maderero (15.2%).

Entorno durante el tercer cuatrimestre de 2011 En los sectores proveedores de materias primas, mano de obra, maquinaria y equipo, e información: la percepción de acceso a materias primas en su mayoría es considerada como positiva (70,4%) y negativa (17.0%).

El sector gráfico en donde se observa la calificación más alta de percepción positiva (85.3%) y el sector TIC, de regular (23.1%), el sector otros, de mala (29.4%), y muy mala (17.4%).

El acceso a máquinas y equipos en su mayoría es considerado como positivo (62%) y regular (21,9%). Siendo el sector gráfico en donde se observa la calificación más alta de percepción positiva (76.5%) y el sector otros (52.4%) como la más negativa.

El acceso a proveedores de capacitación y asistencia técnica especializada en su sector se considera en su mayoría positiva (62.6%). Siendo el sector de cuero y calzado en donde existe la calificación más alta de percepción positiva (90%), el sector alimentos como regular (39.7%) y el sector otros con la mayor percepción negativa (50%). El acceso a servicios de internet se considera en su mayoría como positivo (77.5%), y negativo (17.3%). Siendo el sector maderero en donde se observa la calificación más alta de percepción positiva (94.1%), el sector de cuero y calzado como la más regular (18.2%) y el sector otros como la más negativa (55.0%).

La percepción de acceso a tecnología en su mayoría se percibe como positiva (71.9%) y negativa (14.4%). Siendo el sector maderero en donde se observa la mayor calificación positiva (90.9%), el sector de cuero y calzado como el más regular (27.3%) y el sector otros con la calificación más negativa (61.9%). El acceso a información comercial de su sector en su mayoría es considerado como positiva (64.9%) y regular (20.9%). Siendo el sector gráfico en donde se observa la calificación más alta de percepción positiva (73.5%), el sector alimentos como regular (31.0%) y el sector otros como el más negativo (54.5%).

La calidad de los recursos humanos que contrata se percibe en su mayoría como positiva (71.1%) y regular (15.3%). Siendo el sector químico en donde se observa

mayor calificación positiva (84.3%), el sector de cuero y calzado como la más regular (27.3%) y el sector otros con la mayor percepción negativa (47.8%).

Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Ekos - Nov. 2012](#)

4.2.7 Acceso a recursos financieros

La percepción de acceso a fuentes de financiamiento es considerada principalmente en su mayoría de manera positiva (54.8%) y regular (28.8%). Siendo el sector gráfico en donde se observa la mayor calificación positiva (73.5%), el sector de cuero y calzado como la más regular (40.0%) y el sector otros con la mayor calificación negativa (33.3%).

El crédito del sector financiero público es considerado en su mayoría de manera positiva (47.7%) y regular (36.7%). Siendo el sector de la construcción en donde se observa la mayor calificación positiva (63.2%), el sector de alimentos como el más regular (46.4%) y el sector otros con la mayor calificación negativa (31.8%).

El crédito del sector financiero privado en su mayoría es considerado como positivo (49.2%) y regular (34.8%). Siendo el sector de las TIC'S en donde se observa la mayor calificación positiva (61.5%), el sector maderero como el más regular (45.5%) y el sector otros con la mayor calificación negativa (38.1%).

Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Ekos - Nov. 2012](#)

4.2.8 Clima de negocios

La percepción del desempeño económico del sector al que pertenece en su mayoría es considerada como positiva (61.8%) y regular (23.1%). Siendo el sector gráfico en donde se observa la mayor calificación positiva (72.7%), el sector de cuero y calzado como el más regular (45.5%) y el sector otros con la mayor calificación negativa (40.9%).

El desempeño económico en general del país es visto en su mayoría como positivo (45.2%) y regular (40.7%). El sector de la construcción es en donde se observa la mayor calificación positiva (59.0%), y el sector de cuero y calzado como el más regular (54.5%).

El clima de inversiones en su mayoría es considerado como positivo (46.4%) y regular (38.6%). Siendo el sector gráfico en donde se observa la mayor calificación positiva (60.6%), el sector de cuero y calzado como el más regular (72.7%) mientras que el sector otros con la mayor calificación negativa (36.4%).

El clima político en su mayoría es considerado como regular (45.0%) y positivo (37.3%). Siendo el sector de cuero y calzado en donde se observa la mayor calificación de regular (60.0%) y en el sector TIC´S como la mayor calificación negativa (30.8%)

La percepción del clima para la generación de empleo nacional en su mayoría es considerado como regular (43.2%) y positivo (33.7%). Siendo el sector otros en donde se observa la mayor calificación (47.8%), el sector textil como el más regular (56.3%) y el sector TIC´S con la mayor calificación negativa (38.5%).

La seguridad ciudadana es vista en su mayoría como negativa (42.8%) y regular (28.9%). Siendo el sector de cuero y calzado en donde se observa la mayor

calificación regular (45.5%) y el sector químico con la mayor calificación negativa (64.3%).

La seguridad jurídica del país en su mayoría es considerada como regular (37.1%) y negativa (33.1%); el sector de la construcción en donde se observa la mayor calificación regular (52.6%) y el sector TIC'S con la mayor calificación negativa (53.8%).

Esta es una encuesta en la que toma en cuenta netamente la percepción de los microempresarios y emprendedores y se emite sus percepciones tal y como fueron recogidas en la investigación de campo.

Fuente: Revista Ekos Artículo de: [Revista Ekos - Nov. 2012](#)

4.3 Las Pymes absorben 70% de la PEA y el 25% del PIB no petrolero.

En la actualidad, en Ecuador, el 70% de todas las empresas registradas en la Superintendencia de Compañías son Pymes. Estas compañías aportan más del 25% del PIB no petrolero del país y su generación de mano de obra bordea el 70% de toda la PEA. Sus ingresos a 2011 fueron de USD 23 000 millones y su contribución al impuesto a la renta superó los USD 270 millones.

Estas cifras, son un claro ejemplo, de la importancia que tienen estas compañías en el país; especialmente por su capacidad de absorción de empleo, una política trascendental en este gobierno, aspecto enmarcado dentro de la Constitución que en su artículo 284 asegura que un objetivo de la política económica es impulsar el pleno empleo en el país.

A través de este cuerpo legal, las Pymes obtuvieron un fuerte impulso al proclamarse un sistema económico Social y Solidario, el cual fomenta la producción en todas sus formas y busca el incentivo de la competitividad entre todos los actores económicos. Política pública que se complementa con la Ley de Economía Popular y Solidaria.

En este sentido, se encargó a la Senplades el proceso de identificación y diseño de políticas a corto, mediano y largo plazo para el fortalecimiento de las Pymes. Por otro lado, entidades como el Ministerio de Producción y Competitividad, la Corporación Financiera Nacional (CFN), el Banco Nacional de Fomento (BNF), entre otras han diseñado varios programas específicos para apoyar directamente al fortalecimiento y eficiencia de las Pymes.

El primer paso fue determinar las principales debilidades de las Pymes, las cuales según las Senplades se engloban en la falta de eficiencia, desconocimiento de mercado, carencia de liderazgo, marco legal desactualizado y baja calidad de información de su entorno (ver tabla 1). Ante ello se desplegaron cinco proyectos básicos para superar estas debilidades (ver tabla 2).

En esta misma línea, el Código de la Producción incluye una serie de incentivos para fomentar la inyección de capital en este segmento empresarial. Toda la normativa y estímulos se los puede revisar en el Libro III de este documento, los más destacados se los resumen en la Tabla 3.

Una vez identificadas, analizadas y regularizadas las Pymes, inició el desarrollo de programas específicos para cada necesidad, a través de diversas entidades públicas. Por ejemplo, si se tratase de un pequeño agricultor o una asociación de ganaderos, los programas Micro Fomento o Produce Fomento respectivamente, pueden ser la mejor opción.

Para mayor detalle de varios programas estatales de apoyo financiero y técnico para las pequeñas y medianas empresas.

Fuente: Artículo de: [Revista Ekos](#)

4.4 Importancia de las Pymes en América Latina

En muchas ocasiones escuchamos como se habla de encadenamientos, de clusters, de redes, de articulación, de asociatividad y de conglomerados, entre otros. Teóricamente, estos conceptos presentan algunas diferencias, pero finalmente todos buscan generar una interacción entre empresas para que aumenten sus niveles de competitividad. Lo cual es especialmente importante para las Mi pymes.

Las Mi pymes generan cerca del 70% del empleo en América Latina, constituyen una fuente de innovación, son importantes contribuyentes a la producción y una alternativa para la generación de ingresos para la población.

El encadenamiento para la Mipyme es importante porque con la globalización cada día son mayores los estándares de producción, son más estrictas las exigencias de calidad del consumidor y en general, el nivel de competencia para las empresas es mayor, tanto a nivel nacional como internacional, por lo tanto, el modo de desarrollo de las empresas ha ido cambiando.

Esta situación se traduce en la existencia de una necesidad creciente de generar nuevas ventajas comparativas.

Pero, la Mipyme presenta desventajas naturales como tamaño de la producción, acceso al financiamiento y falta de información, entre otros. Por otro lado, las empresas no son “islas”, están insertas en contextos económicos, sociales y

ambientales específicos y están regidas por dinámicas de negocios y comerciales particulares dependiendo del tipo de actividad o tipo de producto.

Los encadenamientos productivos buscan superar estos temas a través del trabajo conjunto de un grupo de empresas que generan relaciones estratégicas de largo plazo, retos que muchas veces son insuperables para una empresa de manera individual.

Se distinguen dos tipos de encadenamientos: horizontales y verticales. Los horizontales son relaciones de colaboración entre empresas, generalmente de similar tamaño, sector, localización geográfica y/o etapa productiva.

Las verticales son relaciones empresa-cliente, empresa-proveedor, empresa-distribuidor; generalmente se busca la complementariedad por lo que son de diferente etapa productiva, diferente sector y/o diferente tamaño. Por ejemplo, las cadenas de valor globales son una oportunidad para que las Mipymes participen en los procesos productivos de grandes empresas, constituyéndose en una fuente de suministro local y provisión de servicios de estas empresas.

La organización FUNDES, que brinda apoyo financiero a Mi pymes de varios países de América Latina (Colombia, Bolivia, México, Argentina, Guatemala, Chile...), ha implementado diversos casos exitosos de ambos tipos de encadenamientos que se describen a continuación.

Horizontal: en Colombia se diseñó e implementó una metodología para crear redes de exportación, es decir, agrupar empresas del mismo sector que son competencia en el mercado nacional, pero eran muy pequeñas para llegar al mercado internacional. De esta forma se crearon 70 nuevas redes en este país, una de ellas es la de productos de plástico que genera exportaciones por cerca de USD 4 millones anuales.

Vertical: en Bolivia se trabajó con una empresa exportadora de semillas de sésamo o ajonjolí. Ésta fue capacitada para obtener su certificado de calidad; además se trabajó con 1 250 pequeños productores de sésamo para que fueran suplidores de la empresa. Los pequeños productores aumentaron en 80% su ingreso anual, la gran empresa obtuvo 40% más de semillas de estos productores, entre otros beneficios que se traducen en una situación ganar-ganar.

Existen retos importantes en la implementación de encadenamientos, pero el más importante es contar con los recursos para implementar una iniciativa de estas. Es por ello que los encadenamientos verticales donde existe una empresa grande que quiere mejorar sus Mí pymes proveedoras o distribuidoras, sean los que más fácilmente se desarrollen, porque la iniciativa genera rentabilidad directa al financiador.

En resumen, la generación de los encadenamientos es una herramienta probada para apoyar el desarrollo económico y social de los países de la región.

Fuente: Artículo de: [Revista Ekos](#).

4.4.1. Las mejores compañías de construcción de Hispanoamérica, listado del 2014

Rebecca Castrejon - Líderes en los negocios - Aug 12, 2014 Comenta que:

La industria de la construcción ha vivido un boom en últimos años dentro de diversos países latinoamericanos, desarrollando no solo el sector privado, sino también el público con el apoyo de gobiernos innovadores y con un plan de industrialización, a su vez para brindar mayores recursos en el turismo internacional, A continuación te presentamos a los líderes en el sector constructor de Hispanoamérica según sus ingresos, basándonos principalmente en latin trade.



13) Besalco

País: Chile

Ingresos: USD \$806 millones

En el año de 1944 nació **Besalco** en el país chileno con el nombre de “Sanz, Bezanilla y Salinas Limitada”. Con 60 años de experiencia en el sector de la construcción, Besalco se ha constituido como una empresa con proyectos internacionales con BESCO Perú y para todos los campos tanto públicos como privados. Su personal va desde los ingenieros civiles hasta profesionales en el área de informática. Destacan sus obras civiles e inmobiliarias, y su acelerado crecimiento gracias a la adquisición de empresas como Kipreos.



12) Skanska (América Latina)

País: Argentina

Ingresos: USD \$897 millones

Siendo una de las empresas en el sector constructor más importantes a nivel global, era de esperarse que su filial en Latinoamérica lo fuera para la región en las economías de Perú, Brasil, Chile, Colombia, Venezuela y Argentina, con sede principal en esta última en la ciudad de Buenos Aires. Skanska se ha concentrado en realizar operaciones para los segmentos de petróleo, gas, energía e infraestructura, tomando a competidores distinguidos como clientes, tal es el caso de Petrobras. Sus fondos son distribuidos entre accionistas y el desarrollo de proyectos residenciales, de propiedades comerciales y de infraestructura.

Actualmente cuentan con más de 100 proyectos en ejecución para finales de año y una contratación que supera los 11.000 empleados.



11) URBI Desarrollos

País: México

Ingresos: USD \$995 millones

En la industria de la vivienda en México, URBI es uno de los principales competidores con más de 430 mil hogares construidos desde su creación en 1981. En la actualidad cuentan con diversas unidades de negocio que se enfocan en la división de sus marcas y de sus servicios, tales como URBI Vida Residencial, Urbinet, Urbinova y Macro proyectos. La empresa con sede en Mexicali, Baja California, se volvió pública en el 2004 y alcanzó importantes inversiones en la Bolsa Mexicana de Valores, que le permitió incrementar su presencia en la parte norte del país. URBI no solo construye, pero también comercializa todas sus propiedades.



10) Carso Infraestructura y Construcción

País: México

Ingresos: USD \$993 millones

Perteneciente a uno de los consorcios más importantes en México, Grupo Carso y tiene un magnate como accionista principal, Carlos Slim. Carso Infraestructura y Construcción o CICSA se ha concentrado en la edificación empresarial de industrias en las ramas de las telecomunicaciones, química y petrolera, infraestructura, construcción civil y de vivienda; siendo sus primordiales actividades en la construcción de plataformas petroleras, de centros comerciales, plantas industriales, edificios de oficinas, de carreteras, de tratamiento de aguas e Instalaciones de ductos. A su vez, cuentan con marcas que se encargan de la diversificación de sus operaciones, entre las que están CICSA Ductos, Swercomex, PC Constructores, CILSA, Servicios Integrales GSM, Urvitec y Bronco Drilling MX.



9) Elementia Consorcio

País: México

Ingreso: USD \$1.041 millones

En el ramo de la construcción industrial se encuentra el consorcio mexicano **Elementia**, una organización que reúne a más de 10 empresas relacionadas en el sector, desde Cementos Fortaleza, Techos Fibraforte, hasta Maxitile. Su presencia internacional abarca 27 plantas en nueve países de América Latina, adicionado con una audiencia comercial en Europa y Estados Unidos. Aparte de su comercialización global, cuentan con un fuerte apoyo por Grupo Carso y Kaluz, impulso que los han mantenido con un crecimiento sostenido del más del siete por ciento anual. Recientemente Cementos Fortaleza triplicó su producción anual de cemento, la empresa es también parte de Elementia y tiene como accionistas principales a Carlos Slim y Antonio de la Valle.



8) IDEAL

País: México

Ingresos: \$1.118 millones

Otra empresa de Slim, **IDEAL** se destaca por sus desarrollos viales dentro de sus siete subsidiarias dirigidas a las áreas de infraestructura física, carreteras, agua, energía e inmobiliaria. Impulsora del Desarrollo y Empleo de América Latina (IDEAL), es una empresa orientada a la identificación, estudio de factibilidad, estructuración financiera, implementación y operación de proyectos de infraestructura de largo plazo.



7) Corporación Geo

País: México

Ingresos: \$1.471 millones

Aunque su enfoque es hacia los sectores de vivienda de bajos ingresos, Casas Geo se ha posicionado como uno de los principales vendedores de Bienes Raíces en México. En colaboración con INFONAVIT Y FOVISSSTE han mejorado el procedimiento para adquirir dichos hogares y a la vez expandirse en territorio nacional. La empresa se encarga desde la adquisición de tierra, diseño, desarrollo, construcción, mercadotecnia, comercialización, hasta la entrega de viviendas de interés social. Con 40 años de experiencia en el campo ya cuentan con la creación de casi 700 mil casas al interior del país.

6



6) Willbros Group

País: Panamá

Ingresos: USD 1.912 millones (CUSA)

Willbros Group, Inc., es un contratista global que se especializa en proyectos de infraestructura de energía al servicio de los sectores petróleo, gas y energía. Sus servicios incluyen la ingeniería, adquisición de materiales y construcción en refinerías y otros servicios especializados para la industria y entidades gubernamentales de todo el mundo. La compañía cotiza en la Bolsa de Valores de Nueva York bajo el símbolo WG. Su sede se encuentra en Panamá aunque la empresa es originaria de Texas, Estados Unidos.



5) Graña y Montero

País: Perú

Ingresos: USD \$2.050 millones

En los últimos años, la empresa ha seguido un camino de adquisiciones para fortalecer su presencia internacional en sectores relativos a los ramos de la construcción, minería y energía. Ejemplo de ello son tres empresas especializadas muy importantes con sede en Chile recientemente adquiridas: DSD Construcciones y Montajes por US \$41 millones, la Compañía Americana de Multiservicios (CAM) por US \$20 millones y el 74 por ciento de la participación del grupo constructor Vial y Vives por US \$55,5 millones. La empresa se rige por cuatro unidades de negocio: Ingeniería y Construcción, Infraestructura, Inmobiliaria y Servicios, concentrándose primordialmente en el área de ingeniería y construcción para el sector minero



4) Desarrolladora Homex

País: México

Ingresos: USD \$2.200 millones

Con un crecimiento acelerado en el sector construcción se ha visto **Homex**, una empresa que desde su lanzamiento en 1989 siguió un camino de expansión nacional. Actualmente cuenta con cuatro divisiones en sus servicios, con operaciones en el diseño, construcción y comercialización de viviendas en 34 ciudades, incluyendo Brasil.



3) Salfacorp

País: Chile

Ingresos: USD \$2.223 millones

SalfaCorp es la más grande y una de las empresas chilenas más importantes en el sector de la construcción e inmobiliario. La compañía internacional cuenta con oficinas en Santiago, Chile; Buenos Aires, Argentina; Bogotá, Colombia; Lima, Perú y Shanghái, China. **SalfaCorp** lidera el mercado de montajes industriales y obra civil en Chile. La compañía opera en dos unidades de negocio: ingeniería y construcción y promoción inmobiliaria. Ingeniería y Construcción se dedica a obras civiles, montajes industriales, nuevos negocios, como el apoyo industrial, obras marítimas y túneles. La promoción inmobiliaria se dedica a la ejecución de todas las actividades relacionadas en el diseño y coordinación de proyectos, incluyendo la construcción, comercialización y post-venta.



2) Sidgo Koppers

País: Chile

Ingresos: USD \$2.953 millones

Sidgo Koppers (SK) es uno de los conglomerados más importantes de Chile, con operaciones en América, Europa y Asia-Pacífico. Sus actividades se organizan en tres áreas: En el área de servicio para la construcción y el montaje industrial, el transporte y las empresas de logística. El área Industrial maneja la fragmentación de roca, los electrodomésticos, las empresas de tecnología avanzada de la película plástica y el sector petroquímico. El área comercial y automotriz maneja la representación de maquinaria, distribución, leasing y representación de automóviles y empresas de distribución.



1) ICA

País: México

Ingresos: \$3.666 millones

Empresas ICA desarrolla y opera la infraestructura en México y diversos países de América Latina. Es una de las empresas de infraestructura más grande de México, y una de las más grandes de América Latina. ICA cuenta con dos núcleos de negocios: la construcción y gestión de una cartera de concesiones de infraestructuras a largo plazo y otras inversiones, organizados en tres grandes unidades de negocio consolidado: Construcción Civil, Concesiones y Aeropuertos.

4.5 Aspectos de la evolución reciente de los mercados laborales de América Latina y el Caribe

En este artículo, Jürgen Weller, Oficial Superior de Asuntos Económicos en la División de Desarrollo Económico de la CEPAL, presenta los tres hechos principales que caracterizaron a la evolución de los mercados laborales de América Latina y el Caribe en el período entre 2003 y 2012 y que representan quiebres de tendencia respecto de la evolución previa.

Estos hechos son: la reducción de la tasa de desempleo abierto de las zonas urbanas, que entre 2002 y 2012 se contrajo a nivel regional de 11,2% a 6,4%, el menor nivel de los últimos 20 años; las mejoras de la calidad del empleo, relacionadas estrechamente con los procesos de formalización laboral; y la reducción de las brechas salariales, que en la mayoría de los países fue el factor principal para aminorar la desigualdad de ingresos a nivel de los hogares durante la época pasada.

Para comprender los factores que habrían influido en el mejor desempeño de los mercados laborales en el decenio analizado, en este artículo se plantea que habría que analizar el comportamiento del entorno económico-productivo (el crecimiento económico, la evolución de la productividad laboral y los cambios en la heterogeneidad estructural) y de la institucionalidad laboral.

Sin embargo, a pesar de los avances que revirtieron las tendencias previas, el autor advierte que los mercados laborales de la región continúan mostrando agudas debilidades, tales como alta informalidad, grandes brechas de

productividad, un elevado porcentaje de trabajadores pobres y desprotegidos, bajos niveles de participación en el mercado laboral de las mujeres, notorias desigualdades laborales entre hombres y mujeres tanto dentro como fuera de los mercados del trabajo, discriminación de diferentes grupos de trabajadores, bajos índices de calidad del empleo como también escasos niveles de capacitación continua, sindicalización y negociación colectiva.

Weller advierte también que en el futuro próximo hay varios aspectos que amenazan con frenar el ritmo de las mejoras laborales. Primero, un entorno global de menor dinamismo que en el pasado reciente hace que las perspectivas de crecimiento económico regional sean menos promisorias debido a una demanda externa más acotada.

Al mismo tiempo, en muchos países la dinámica de la demanda interna, basada sobre todo en el consumo de los hogares, tiende a desacelerarse debido a factores como el fin del mejoramiento de los términos de intercambio (lo que atenúa el incremento del ingreso nacional disponible), el fin de las tendencias de apreciación cambiaria y los altos niveles de endeudamiento de los hogares.

Finalmente, el autor destaca que es importante fortalecer el círculo virtuoso entre los incrementos de la productividad laboral y la calidad del empleo, para lo cual son elementos clave las mejoras en la educación, la formación profesional y la capacitación, así como el fortalecimiento de la “voz” de los trabajadores mediante la extensión de la organización sindical y la negociación colectiva.

Resumen del artículo publicado en Revista CEPAL N° 114, diciembre de 2014

Autor: Jürgen Weller.

4.6 El contexto económico y político

Las instituciones laborales enfrentaron en América Latina un cambio radical de contexto a partir de los años ochenta y un escenario macroeconómico adverso, que modificó los supuestos sobre los que se erguían los diseños originales: un Estado fuerte, empleos estables para hombres que no asumen sus responsabilidades familiares (lo hacen sus parejas), en especial en grandes empresas formales de los sectores dinámicos del modelo sustitutivo de importaciones, con sindicatos fuertes y salarios que tendían a homogeneizarse y con escasa incidencia en la competitividad porque el consumo era básicamente interno.

Como estas características sólo reflejaban en alguna medida la situación del sector más moderno de la economía, había una gran brecha entre las normas y la realidad, que se amplió en el escenario de la globalización y las políticas orientadas al mercado.

Las crisis económicas determinaron el abandono en la región del modelo sustitutivo de importaciones, en el que era fundamental la participación estatal en la economía para fomentar la industrialización y el mercado interno.

El Estado intervenía activamente para elevar los salarios industriales, mientras subsidiaba y protegía la industria nacional, creando un entorno favorable a la protección de los asalariados.

El cambio hacia el paradigma exportador redujo la intervención estatal en materia de protección social, promoción del empleo industrial y de salarios altos que sostuvieran la demanda interna.

En general, las reformas abrieron las economías a los flujos de capital y el comercio, desregularon los mercados, privatizaron sectores y áreas prioritarias y dieron acceso a los países a nuevos mercados externos.

Todos los países de América Latina y el Caribe están en desarrollo para el Banco Mundial. Salvo Haití (ingresos bajos), este organismo clasifica a los restantes como de ingresos medios bajos (Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guyana, Honduras, Jamaica, Nicaragua, Paraguay, Perú y República Dominicana) o medios altos (Argentina, Costa Rica, Chile, Grenada, México, Panamá, Trinidad y Tabago, Uruguay y Venezuela). (Banco Mundial, 2006).

Fuente: LA EFECTIVIDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA 3

4.7 Las reformas de la legislación laboral en Latinoamérica

Las reformas a la legislación laboral de las dos últimas décadas fueron impulsadas en diferentes fases principalmente por tres tipos de factores. En primer lugar, por las reformas económicas estimuladas en el marco del consenso de Washington y la persistente promoción de una mayor flexibilidad en los mercados de trabajo bajo un enfoque neoliberal, lo que generó cambios sobre todo en materia de derechos individuales. En segundo término, incidieron las presiones asociadas a los acuerdos comerciales entre los países, en especial por el interés de los sindicatos estadounidenses de evitar el dumping social y el deseo de los países latinoamericanos de acceder a este mercado, que orientó las reformas hacia el terreno de los derechos colectivos y mecanismos de fiscalización. Finalmente, ha influido el efecto de los cambios políticos en algunos países de la región, asociados en ocasiones a los procesos de democratización de los años ochenta y, más recientemente a los triunfos electorales de sectores de distintos signos que han impulsado los derechos individuales y colectivos así como los mecanismos de fiscalización con un marcado sentido protector. Por cierto, la flexibilización de las reglas, un proceso por el cual se aumenta el margen de discrecionalidad del empleador en el manejo de las relaciones laborales, sigue presente en la agenda de muchos países de la región que asocian un mayor nivel de protección a los trabajadores con la dificultad de generar empleo formal

El proceso de retrocesos y avances en la protección laboral ha sido desigual y con diferente intensidad según los países. Por ejemplo, en Brasil y Colombia la democratización política se tradujo en cambios constitucionales. Se ha señalado la paradoja de que en algunas constituciones se avanzaba en el reconocimiento de las libertades y los derechos colectivos, mientras en la legislación secundaria, especialmente en materia de derechos individuales, predominaba el enfoque flexibilizador. En varios países hubo cambios drásticos en el sentido tutelar de la legislación laboral, rompiendo con principios tradicionales (como el que señala que los convenios individuales o colectivos no pueden pactarse en condiciones inferiores a las preexistentes o a las normas legales) y desregulando los mercados de trabajo (el caso extremo y precursor fue el de las reformas de fines de los años setenta y comienzos de los ochenta en Chile, en dictadura, y más tarde, las adoptadas en Perú durante el gobierno de Fujimori).

Otros países introdujeron cambios de regulaciones más puntuales y/o de menor envergadura, aunque también en el sentido de flexibilización (Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Guatemala, Nicaragua y Panamá). En pocos casos se aplicaron reformas amplias sin este enfoque (Paraguay y El Salvador) y algunos no emprendieron cambios (Bolivia, Honduras, México y Uruguay). En este último país se han realizado transformaciones importantes a partir de 2005, que se suman a la eliminación de las leyes sindicales impuestas por la dictadura 20 años antes. La intensidad de las reformas flexibilizadoras declinó hacia fines de los noventa y podría sostenerse que desde entonces comenzó una nueva fase en que los argumentos neoliberales tendieron a debilitarse y las reformas recuperaron su sentido protector.

Una revisión de lo ocurrido en 17 países de la región hasta fines de los años noventa ofrecía el siguiente panorama de flexibilización de las reformas: dos países practicaron reformas radicales; otros tres adoptaron cambios profundos pero en un número menor de instituciones; en seis fueron de menor alcance y en otros tantos se hicieron cambios pero no tuvieron un enfoque flexibilizador. En 11

de 17 países analizados se adoptaron reformas flexibilizadoras, que afectan a alrededor del 70% de los asalariados de la región. Con estos resultados, se concluyó que carecen de fundamento las opiniones que sugieren la insuficiencia de las reformas y recomiendan su profundización (Vega, 2001).

Se observa insistencia en la necesidad de profundizar las reformas laborales flexibilizadoras para eliminar el exceso de protección a los asalariados (Saavedra, 2003). Los organismos multilaterales han matizado sus recomendaciones al respecto pero la preocupación sigue presente (BID, 2004). También se ha desarrollado la posición contraria, como efecto de las crisis que tuvieron los países que optaron por la flexibilización laboral en los años noventa (Stiglitz, 2000; Piore y Schrank, 2006).

Fuente: LA EFECTIVIDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA 3

4.7 Justicia laboral en Latinoamérica

En la última década, la justicia laboral experimentó cambios importantes en los diseños y estrategias en diferentes países debido al descrédito generado por la lentitud de los procedimientos así como por su incapacidad para hacer cumplir sus sentencias o laudos, o por sus efectos dañinos sobre las empresas pequeñas. Un primer problema deriva del cambio de los supuestos en los diseños originales.

Concebida para funcionar en escenarios de crecimiento económico y estabilidad en el empleo, la justicia laboral se mostró ineficaz al modificarse las condiciones de los mercados de trabajo y aumentar la conflictividad laboral, sobre todo individual. En la mayoría de los países el principal motivo de conflicto individual fue el despido.⁶⁶ El temor a perder el empleo fue y continúa siendo, en especial en el contexto actual, un factor decisivo de la falta de denuncia y reclamo de los trabajadores, aceptando modalidades contractuales que encubren la responsabilidad laboral y condiciones de trabajo inferiores a las legales.

Esta situación sólo es cuestionada, en el mejor de los casos, al finalizar la relación laboral y reclamarse la indemnización por despido injustificado. En México, el sistema de justicia laboral es gratuito tanto para actores como para demandados,

pero en Argentina, Brasil y Chile parte los costos del juicio se asignan al perdedor o se reparten entre éstos cuando la sentencia es parcialmente favorable a ambos.

Esta última modalidad constituye un obstáculo para el acceso a la justicia de los trabajadores con menor nivel educativo, calificación y recursos, que difícilmente pueden pagar la asesoría profesional en un prolongado y complejo procedimiento (tarda cerca de dos años en promedio), sobre todo cuando no existen o son ineficientes las Procuradurías de Defensa del Trabajo (Bensusán, 2006b).

Un estudio auspiciado en 2002 por la OIT, en el marco de la XII Conferencia Interamericana de Ministros, señala que se requiere más investigación para evaluar qué debe modificarse en la justicia laboral. En principio, encuentra necesario realizar esfuerzos importantes en la región para modernizar los mecanismos de resolución de conflictos y asegurar que se imparta justicia especializada.

Uno de los primeros problemas, se advierte, es reconocer que la conflictividad es consustancial a las relaciones laborales por lo que no debe considerarse extraña. Esto supone asumir un enfoque positivo y evitar la represión de los mismos. Los cambios a introducir deberían orientarse a agilizar y simplificar los procedimientos ofreciendo garantías a las partes.

Una de las cuestiones a evaluar es la conveniencia de abrir más espacios para el establecimiento de etapas prejudiciales, la autoconciliación y la eliminación de la posibilidad de las apelaciones, que prolongan excesivamente la duración de los juicios. Se subraya la necesidad de destinar más recursos a la justicia laboral para mejorar la capacitación del personal y las condiciones de trabajo así como aumentar el número de tribunales.

A nivel colectivo, se menciona la necesidad de desarrollar mejores métodos que prevengan y resuelvan los conflictos, buscando el consenso necesario para preservar la paz social.

Mejorar la calidad de los servicios de mediación y arbitraje y elevar su prestigio para que las partes sientan que su participación será con garantías de sus derechos es también imperativo según este diagnóstico.

Se recomienda mantener los sistemas de arbitraje voluntarios para los conflictos económicos y conservar aquellos de naturaleza obligatoria sólo para casos excepcionales (Sappia, 2002).

Argentina, Brasil y Chile introdujeron cambios estructurales de organización de los tribunales laborales en las últimas dos décadas.

En Brasil se observa capacidad de innovación: se dejaron atrás algunos rasgos corporativos, eliminando la representación clasista de los tribunales (fines de los años sesenta); se estableció la posibilidad de crear comisiones de conciliación previa, paritarias extrajudiciales y se creó un procedimiento sumarísimo para causas de bajo monto; se establecieron requisitos para reducir el número de recursos, por el excesivo número de instancias y la larga duración de los juicios.

Además, se diseñaron mecanismos para facilitar la ejecución de las sentencias, dificultad que se observa también en otros países.⁶⁷ El resultado es que hoy existe una organización relativamente eficaz y eficiente de justicia laboral, que responde en forma coherente a una creciente judicialización de las relaciones laborales (aumento de los conflictos individuales), a la par que disminuyen los conflictos colectivos.

La innovación más importante y reciente en Brasil es la promulgación de una enmienda constitucional en diciembre de 2004 que amplía la competencia de la

justicia del trabajo, de la relación de trabajo subordinado (por cuenta ajena) a la relación de trabajo en un sentido amplio, incluyendo la prestación de servicios autónomos, la subordinada y según ciertas interpretaciones, todas aquellas donde existe apropiación de plusvalía, con excepción de las relaciones de consumo.

Esta expansión ha generado dudas sobre si la justicia laboral podrá hacerse cargo del aumento de causas al atraer un número importante que se tramitaba en la justicia civil y de la obligación del juez de aplicar no sólo la legislación laboral sino otros ordenamientos, como los códigos civiles (Cardoso y Lage, 2006)

Una investigación reciente en Argentina, Brasil, Chile y México encuentra que otro tipo de reclamaciones, como el pago de horas extras o vacaciones, solo se demanda cuando el trabajador es despedido. No hay evidencias de reclamos para evitar la discriminación en el acceso o permanencia en el empleo o en cuanto al monto de los salarios y otras prestaciones (Bensusán, 2006b).

Fuente: LA EFECTIVIDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA 3

4.7 .1 SECTOR: INGENIERÍA & CONSTRUCCIÓN

Según Marcelo Odebrecht, CEO de Odebrecht dice:

Más infraestructura se busca

A pesar de la desaceleración de la economía mundial, el sector seguirá creciendo en la región debido a un déficit de infraestructura y a la expansión demográfica. La inversión de América Latina en carreteras y puertos ha permitido hacer frente a la cambiante economía mundial con mayor eficiencia. Aunque la infraestructura mejoró en la región durante la última década todavía no está alineada con el crecimiento económico general. Por eso se necesitan ajustes para saldar una falta

de carreteras, aeropuertos y movilidad urbana. Revertir esta tendencia requerirá de marcos jurídicos más sólidos y estructuras financieras innovadoras.

Destacan Brasil, México y Chile en términos de la articulación entre los actores públicos y privados. Esto se refleja en el aumento de las concesiones de carreteras, ferrocarriles y telecomunicaciones.



Marcelo Odebrecht, CEO de Odebrecht

"Es mejor calidad que cantidad. En la vida aprendí a tener una sola agenda, un solo email y tener en la misma agenda los contactos personales y de trabajo".

IG, 23 de mayo 2012

2%

Porcentaje máximo del PIB que se gasta en infraestructura en América Latina.

4 MILLONES

Número de empleos vinculados a los 100 mayores proyectos de infraestructura de la región, según el experto estadounidense Norman Anderson.

6º

Ubicación de la ingeniería civil entre las 100 profesiones mejor remuneradas y con mejores perspectivas de crecimiento hacia el año 2025, según un análisis de U.S. News.

US\$ 30.000

Valor del metro cuadrado estimado actualmente de São Paulo y Rio de Janeiro.

156,31%

Crecimiento del acceso al crédito para la construcción en Bolivia en el período 2005-2011.

7,4%

Crecimiento de la ocupación de profesionales dedicados a la construcción en México en los últimos dos años.

SUB RK 2011	EMPRESA	PAÍS	VENTAS 2011 (US\$ MM)		VAR. VENTAS (%) 11/10	UTILIDAD NETA (US\$ MM)		VARI. UTILIDAD (%) 11/10	ROE (%)	ROA (%)
1	NORBERTO ODEBRECHT	BRA	11.478,0		18,0	490,0		-24,8	18,9	4,5
2	CONSTRUTORA NORBERTO ODEBRECHT	BRA	4.476,0		29,7	482,0		-24,1	18,6	9,7
3	PDG REALTY	BRA	3.666,4		16,8	375,5		-20,8	11,0	4,1
4	CYRELA REALTY	BRA	3.266,2		11,3	265,6		-26,3	11,0	3,7
5	EMPRESAS ICA	MÉX	3.066,4		8,3	106,1		44,2	8,8	1,5
6	GRUPO OAS	BRA	2.473,0		2,7	28,0		146,7	7,6	0,7
7	CONST. E COM. CAMARGO CORRÉA	BRA	2.361,0		-19,9	13,0		44,4	1,0	1,2
8	CONSTRUTORA ANDRADE GURIERREZ	BRA	2.313,0		1,9	211,0		8,8	15,8	7,3
9	MRV	BRA	2.140,5		18,1	405,2		6,4	22,2	8,3
10	SIGDO KOPPERS	CHI	2.127,8		16,1	285,6		153,0	29,0	9,1

22

empresas de construcción están entre las 500...

... y **1** de ellas están entre las primeras **100** y es brasileña

... **15** de las 22 son empresas brasileñas

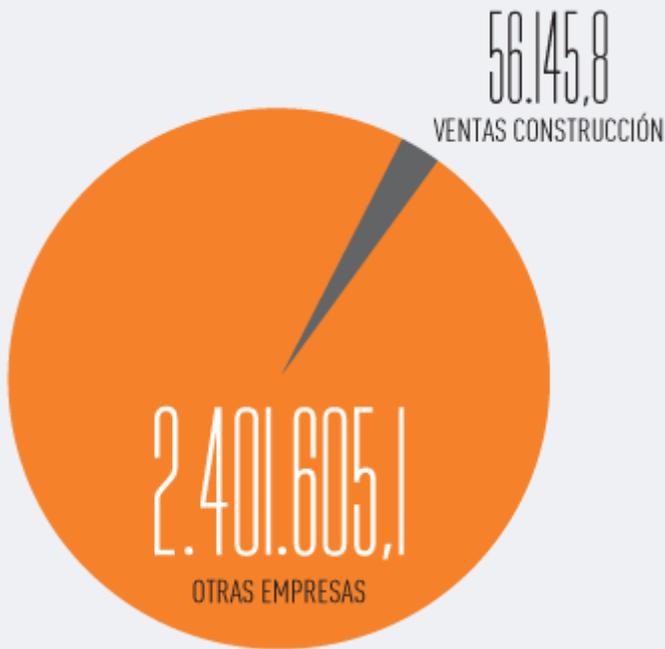
4.5% aumentó el total de las ventas del sector en 2011 con respecto a 2010

29,3% bajaron las utilidades del sector en 2011 con respecto a 2010

Fortunas de cemento

Ventas de construcción (US\$MM) del total de ventas de las 500 (US\$ 2.457.750,9)

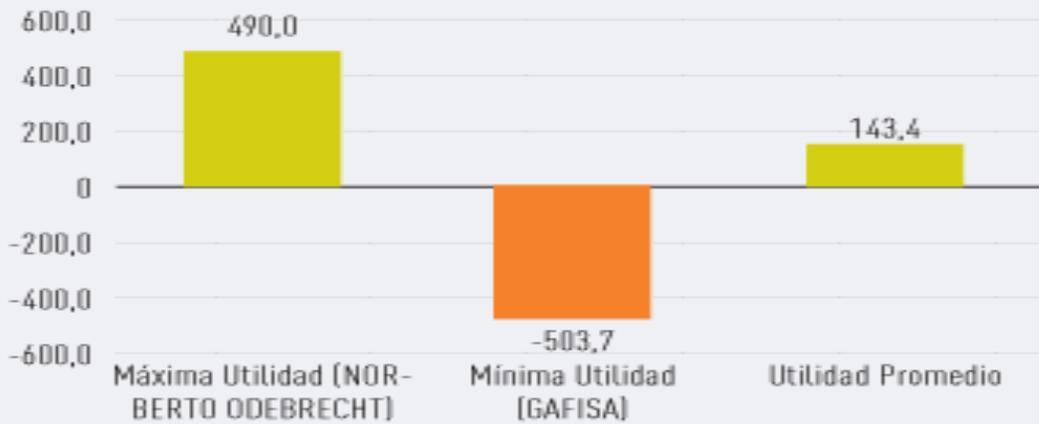
FUENTE: AMÉRICAENOMÍA INTELLIGENCE



No todos ganan

Utilidades promedio, mínima y máxima del sector construcción (US\$MM)

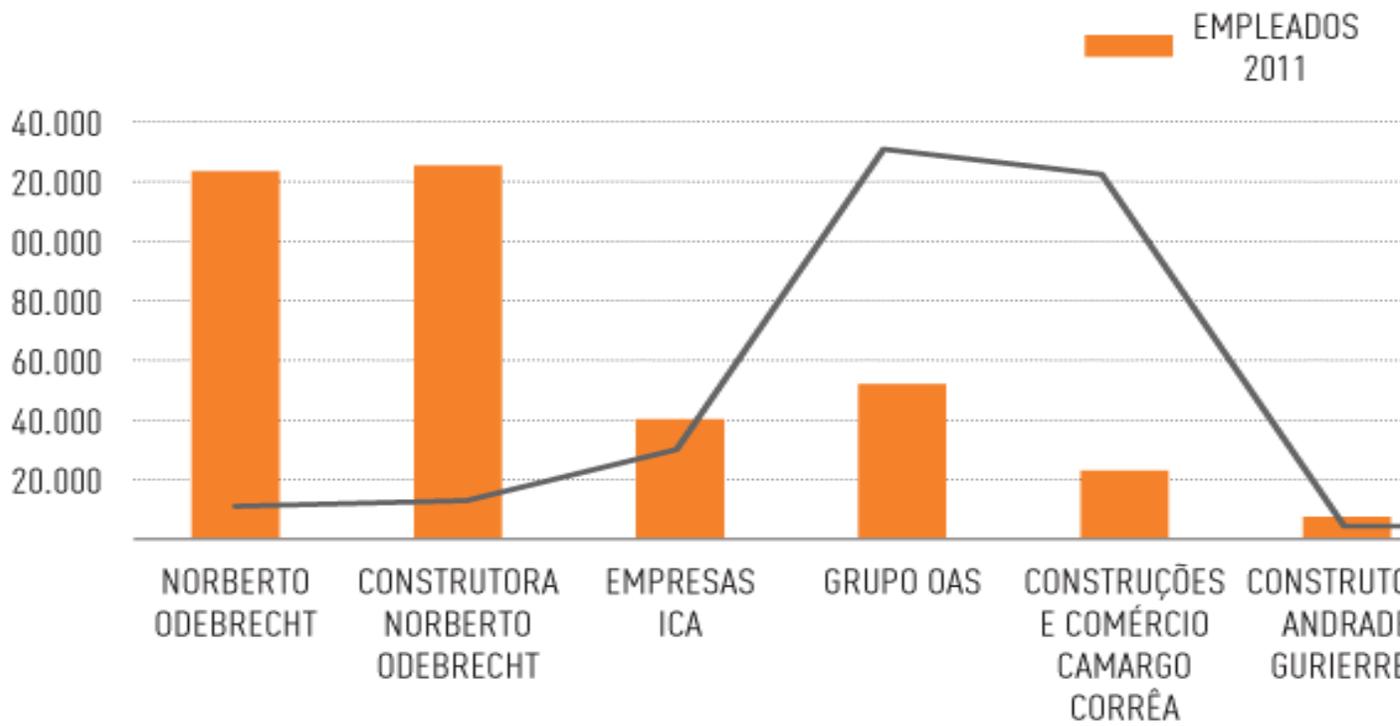
FUENTE: AMÉRICAENOMÍA INTELLIGENCE



Del tablero a la obra

N° de trabajadores y rentabilidad por trabajador (US\$MM)

FUENTE: AMÉRICAENOMÍA INTELLIGENCE



4.8. PYMES SECTOR CONSTRUCCION

4.8.1 El sector de la construcción en el Ecuador

El sector de la construcción ha presentado un crecimiento sostenido durante los últimos diez años. Esto puede ser atribuido a que a partir de la adopción del nuevo sistema monetario, se logró una mayor estabilización para la economía, fomentando de esta manera la inversión.

Además, durante los últimos tiempos, el sector recibió un fuerte impulso por el incremento de divisas gracias al alto precio del petróleo experimentado durante fines del año 2007 e inicios del 2008; sin embargo, la última crisis económica internacional afectó relativamente al sector por disminuciones de ingresos de divisas.

Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta es el papel que desempeñan los migrantes ecuatorianos en este sector, pues, envían remesas que se destinan particularmente a la adquisición de vivienda. En efecto, según (ICEX, 2007), el 6% de las remesas que envían los emigrantes ecuatorianos se destina a la compra y construcción de vivienda.

Por otro lado, tomando en cuenta que la estabilidad económica fortalece al mercado, extiende los plazos y activa la oferta de créditos hipotecarios, el aporte al Producto Interno Bruto por parte del Sector de la Construcción se ha ido incrementando en el último decenio, así tenemos que para el año 2009 este sector significó 2.238 millones de dólares, en términos reales, es decir, el sector de la construcción pasó del 6,9% de participación dentro del PIB en el año 2000, al 10,6% en el año 2009; lo que se traduce en un incremento de 3,6 puntos porcentuales.

Además, el sector de la construcción ha presentado continuamente tasas de crecimiento positivas a partir del año 2004; sin embargo, se evidencia una gran variabilidad, pues, luego de crecer un 13% durante el año 2008, para el año 2009 pasó a crecer a un 5% debido a la crisis internacional

El Instituto Español de Comercio Exterior (ICEX), al referirse al sector de la construcción en el Ecuador, atribuye el impulso presentado en los últimos años a la confianza que los inversionistas extranjeros han puesto en los proyectos inmobiliarios que están en marcha en el país, además de las facilidades crediticias actuales. A esta favorable situación también contribuyeron la estabilidad del costo de la mano de obra, el aumento de la demanda de vivienda y la adjudicación de nuevos contratos (ICEX, 2007:4).

Asimismo, debido al compromiso que tiene el Gobierno Nacional en disminuir el déficit habitacional del país siguiendo el Plan Nacional del Buen Vivir, se ha impulsado el desarrollo de programas habitacionales que contribuyen a la reactivación productiva de la economía, dinamizándola y apoyando al sector de la construcción⁷. Es así que varios son los programas de vivienda populares impulsados por el Estado. El principal programa es el “Bono de la Vivienda”, el cual busca reducir el déficit habitacional, cualitativo y cuantitativo, entregando bonos de alrededor de tres mil dólares para la compra, construcción o mejoramiento de viviendas por intermedio del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI).

⁷ Según las estadísticas gubernamentales, desde el inicio del gobierno vigente hasta lo que va del año se han entregado un total un total aproximado de 190.000 viviendas en diferentes planes.

Adicionalmente, la Secretaría Nacional del Migrante ha promovido el “Sistema de Incentivos para Vivienda para Personas Migrantes”, el que ha facilitado la destinación de las remesas al fortalecimiento del Sector de la Construcción por

medio del acceso a bonos para vivienda en distintas modalidades como: adquisición de vivienda nueva, adquisición de vivienda usada, construcción en terreno propio y mejoramiento o ampliación. Los bonos van de 1500 dólares a 5000 dólares. 12 Otro de los organismos que está dinamizando el Sector de la Construcción es el Banco del IESS (BIESS), a través del aumento del monto de los préstamos a los que pueden acceder los afiliados.

Este hecho facilitaría la consecución de varios proyectos inmobiliarios, ya que los préstamos concedidos por el BIESS y la banca pública hacen más atractivo el crédito a través de tasas de interés más bajas y plazos de hasta 25 años. En consecuencia, el aumento del monto de préstamos facilita a las personas el acceso a otro tipo de casas, ya que en su mayoría estaban destinadas a adquirir viviendas que cuestan entre 40 y 50 mil dólares. Actualmente, el monto fijado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) para bienes raíces es de 100 mil dólares, el cual se podrá incrementar dependiendo de la capacidad de pago del afiliado.⁸

Se observa entonces un incremento en el monto de crédito total destinado hacia la construcción a partir del año 2004. Efectivamente, dicho crédito pasó de 736 millones de dólares en el año 2006 a 1.024 millones en el año 2008. Además, en el último año mencionado, el crédito otorgado para proyectos de construcción representó el 7.3% del monto total de crédito otorgado en ese año, el cual es un porcentaje

Fuente: Becarios de la Maestría en Economía y Desarrollo, FLACSO - Ecuador

4.8.2 Pymes en Ecuador

Uno de los pocos estudios existentes y actualizados a los que hemos tenido acceso referente al tema de las Pymes (“Situación y Desempeño de las PYMES de Ecuador en el Mercado Internacional”, Marco Barrera, CAPEIPI, 2003), indica que en el país existirían cerca de 15.000 empresas que pueden ser catalogadas como tales, y que generarían alrededor de 330.000 puestos de trabajo. Esta cifra que indudablemente está subestimada, nos da una primera visión sobre la importancia que tienen las Pymes en la generación de empleo. Al realizar esta investigación, hemos constatado que existe una especie de “estigma”, ya que muchas empresas que están dentro de la categoría Pymes, demuestran cierto recelo a ser catalogadas como tales. Es necesario cambiar la percepción negativa que se tiene de las Pymes Pero claro, todo cambio de actitud, debe iniciar primero, casa adentro...

Debido a la dificultad para conseguir información confiable sobre las PYMES en Ecuador, hemos decido hacer un muestreo de empresas, que cumplan algunos de los criterios que se utilizan comúnmente en otros países latinoamericanos para clasificarlas. La base de nuestro estudio, fueron las más de 32.000 empresas que reportan sus balances a la Superintendencia de Compañías. Básicamente hemos recurrido a dos parámetros de clasificación:

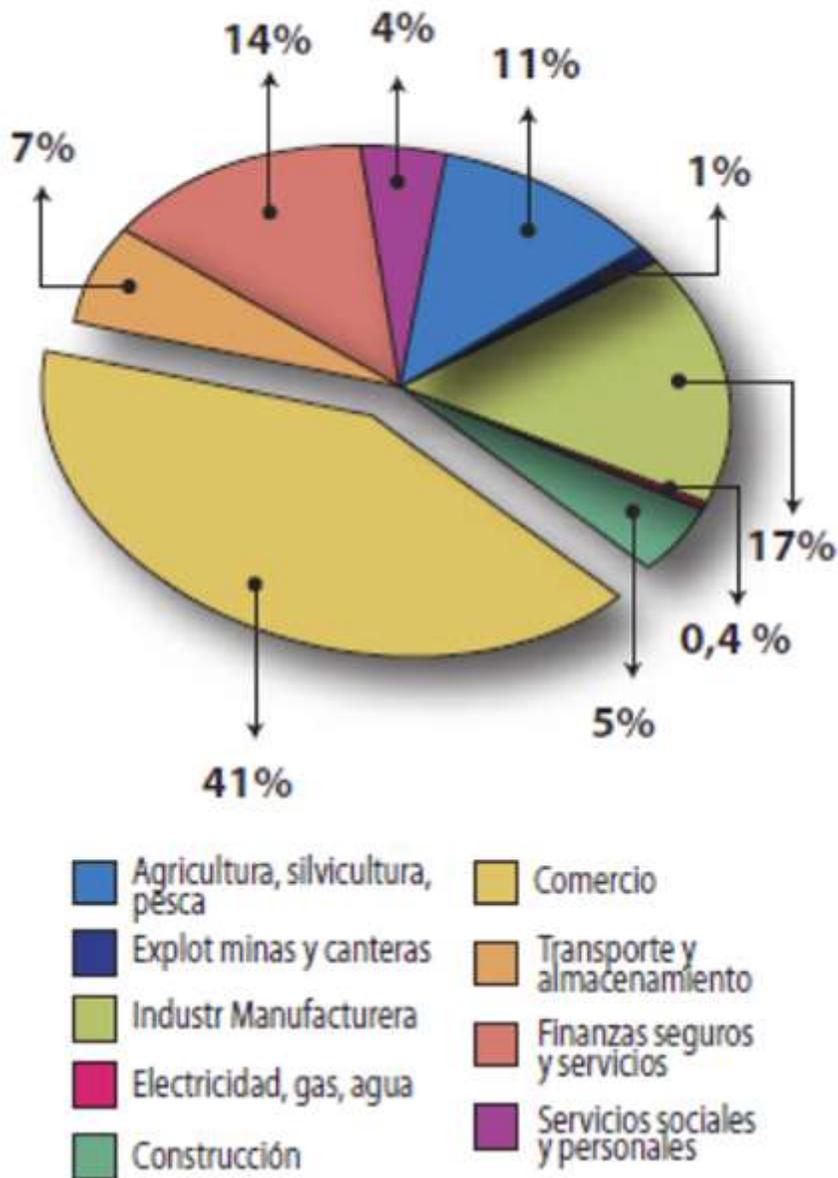
- 1) Empresas cuyas ventas anuales están entre 1 y 5 millones de dólares,
- 2) Empresas cuyos activos totales están entre 30.000 y 500.000 dólares.

Así, encontramos cerca de 2.500 empresas que cumplen con estos requisitos, y que por lo tanto consideraremos como PYMES. Si bien, pueden existir objeciones sobre la forma de clasificación, consideramos que este es un buen punto de partida para el análisis (de plano, hemos eliminado el criterio del número de empleados, que es el más común en los países latinoamericanos, pues esta información en el Ecuador no es confiable). En adelante, a no ser que se mencione lo contrario, el análisis estará basado en estas 2.500 empresas.

¿Dónde se ubican?

El 58% de las PYMES en nuestro país están concentradas en las actividades de manufactura y comercio, siendo ampliamente mayoritarias aquellas empresas de esta última con el 41% del total en el año 2004 (dentro del sector comercial, tiene mayor peso las actividades al por mayor con 24%, al por menor con 14%, y los establecimientos y restaurantes con el 2%). Otro sector de localización importante para las PYMES, con el 14% de participación, es el de “Finanzas, seguros y servicios profesionales”, en el cual se agrupan gran cantidad de empresas que brindan diferentes servicios.

PYMES DISTRIBUCIÓN SECTORIAL



Al igual que sucede en Perú y Colombia, las Pymes del Ecuador, están en su gran mayoría ubicadas en las dos grandes ciudades: Quito y Guayaquil, el 48% del total se encuentra en la capital, y el 37% en el puerto principal. El número restante se esparce en forma reducida por varias provincias del país, entre las que se puede nombrar Azuay (5%), El Oro (3%), Manabí y Tungurahua (2% cada una). Esta

concentración, no resulta extraña, si se la compara con la situación de las grandes empresas, las que presentan una distribución geográfica muy similar.

Las 100 mayores PYMES del Ecuador (1 a 25)									
RANKING	NOMBRE DE LA EMPRESA	Actividad registrada en la super de clas.	Ventas (USD)		Crecim. Ventas	Rent. SGA	ROA	ROE	ROA
			2004	2003					
1	45	ABROCCINOS DEL ECUADOR S.A.	4990278	4073847	23%	3%	24%	6%	
2	58	PALMERAS DEL QUANA PALMARIAS S.A.	4992500	3848025	30%	3%	13%	9%	
3	46	CENTRO MEDICO QUIRURGICO PICHINCHA GENMIP SA	4990551	4073675	23%	1%	2%	1%	
4	49	ECUATORIANA DE NEGOCIOS ECUNE S.A.	4967892	4027946	23%	3%	18%	5%	
5	25	PALMERA PALMERAS INDUSTRIALIZADAS SA	4959719	4363284	14%	1%	5%	2%	
6	6	ANDINA LICORES SA ANDRICOSE	4949755	-	-	5%	17%	8%	
7	77	LOGISTICA DE ALIMENTOS LOGALISA S.A.	4944113	2954464	67%	-1%	16%	-2%	
8	57	CONELSA CONDUCTORES ELECTRICOS SA	4941038	3883573	27%	5%	16%	10%	
9	29	INDUSTRIAL Y COMERCIAL CASTRO OREDA ICCO SA	4938820	4552078	8%	3%	24%	12%	
10	27	INDEXIA ECUADOR S.A.	4923554	4576519	8%	4%	8%	4%	
11	94	SELVATICA S.A. SEVIN RIBET	4923498	676499	628%	3%	115	12%	
12	13	CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA VALERO CONSTRUCCIONERA SA	4918697	4912020	0%	3%	6	13%	
13	61	COSMOCC LTDA	4914865	3788888	30%	0%	54%	1%	
14	90	MAXIPLAST CIA. LTDA.	4912236	1627050	203%	1%	2%	7%	
15	10	EMPRESAS INCORPORADAS EMKOPSA CA	4911955	5174025	-5%	-4%	79%	-6%	
16	87	INDUSTRIAS DEL ECUADOR INKOCORTEC S.A.	4911414	2177710	126%	1%	-7%	3%	
17	32	INSTRUMENTACION INDUSTRIAL SARDONAL CIA. LTDA.	4910188	4495048	10%	3%	28%	9%	
18	91	BIANVALTORAL S.A.	4909215	1500261	227%	0%	17%	9%	
19	11	NATURE'S SUNSHINE PRODUCTS DEL ECUADOR S.A.	4907155	5028838	-2%	12%	49%	29%	
20	6	ICF AGRONUMERICAL DEL ECUADOR S.A.	4901049	5819366	-16%	-34%	89%	30%	
21	92	INTRANS ECUADOR S.A.	4900271	1424863	244%	1%	-17%	3%	
22	70	NEVA INDUSTRIA FARMACEUTICA ASOCIADA SA (NFA S.A.)	4881771	3111243	47%	5%	6	6%	
23	78	BALMARA SA	4880848	2823852	73%	-3%	22%	-2%	
24	55	MANQUERA SA	4880296	3915901	25%	2%	10%	3%	
25	56	TERCOMERCIAL S.A. IMA	4877969	3886190	26%	2%	-3%	4%	

Situación económica

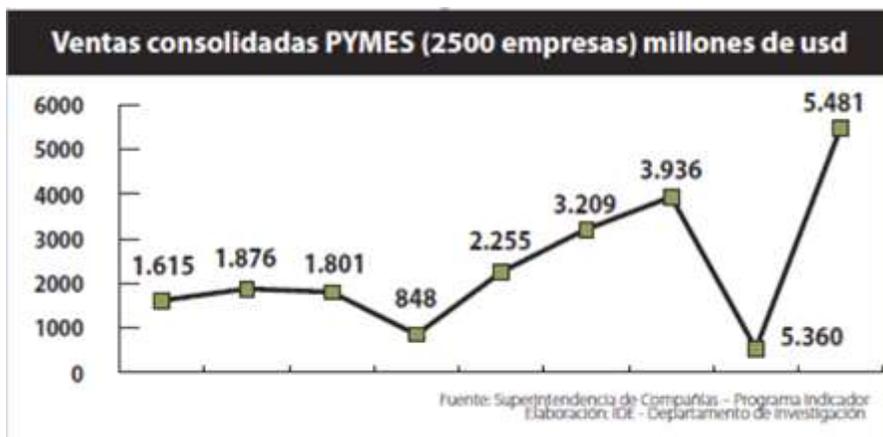
Las ventas del conjunto de Pymes del Ecuador, han presentado una tendencia creciente desde el año 2000, hecho que puede estar claramente vinculado con la recuperación económica que se vio en el país, después de la adopción de la dolarización. En el año 2004, el valor de sus ventas (recuerde siempre que nos referimos a nuestra muestra de 2.500 empresas) fue de 5.480 millones de dólares, lo que representa un crecimiento del 143% con respecto al año 2000. Para situarnos respecto al tamaño de las empresas observemos que el promedio es de algo más de 2 millones anuales, 160.000 dólares al mes. ¿Cuántos de estos negocios conocen alrededor suyo?

A pesar de este muy importante crecimiento, se puede ver que entre 2003 y 2004, la tasa de crecimiento de las ventas totales fue tal solo del 2%, cuando el promedio de los años anteriores fue del 33%. ¿A qué se puede atribuir esta desaceleración? Como se puede apreciar en el gráfico, desde de la crisis de 1999, hubo un crecimiento muy fuerte de las ventas en valor, por dos fenómenos: 1) después de una recesión generalmente viene una época de crecimiento (cuando se está en el fondo, el único lugar al que se puede ir es hacia arriba), y eso fue justamente lo que ha sucedido, desde 2000 hasta el año 2003, la demanda de

bienes y servicios aumentó a medida que la dolarización otorgaba mayor estabilidad y , 2) El aumento de precio durante los años mencionados fue elevado (como resultado de los ajustes en la economía), lo cual infló las cuentas de las empresas. Y qué pasó en 2004? Una posible explicación, es que finalmente la economía ecuatoriana está ingresando en una etapa “post-dolarización” en la que la demanda, la inflación, y el resto de variables macroeconómicas, se tornan menos volátiles, y dejan de cambiar en forma desproporcionada, y por lo tanto las empresas deben hacer importantes esfuerzos de productividad.

Teniendo en cuenta que los precios en dólares en la economía ecuatoriana han subido en un 20% desde 1996-1997 hasta el 2004, el aumento de ventas de las PYMES en 3,5 veces es notable.

En todo caso, teniendo en cuenta que los precios en dólares en la economía ecuatoriana han subido en un 20% desde 1996-1997 hasta el 2004 (olvidando lo sucedido al medio), vemos que el aumento de ventas de las PYMES en 3,5 veces es notable.



En promedio de la última década, los gastos han representado el 29% de ventas de las PYMES. En otras palabras, los gastos, muy elevados, se están “comiendo” las utilidades.

Las 100 mayores PYMES del Ecuador (26 a 50)									
RANKING		NOMBRE DE LA EMPRESA	Actividad registrada en la super de clas.	Ventas (USD)		Crecim. ventas 93-94	Rent. Neta 2004	ROE 2004	ROA 2004
2004	2003			2004	2003				
26	33	COMPANIA DE VIVIENDA PROVINCIAL COMPROV S.A.	Administración de inmuebles	4866007	2544423	91%	7%	1%	1%
27	34	PRODUCTION TESTING SERVICES COLOMBIA LTDA.	Servicios prestados a empresas	4861822	2293725	112%	47%	92%	32%
28	3	BIRA BIRAS BIRAZES S.A.	Extracción de oro y plata	4854500	6815097	-29%	1%	-6%	1%
29	60	FRANZESORES DEL TUNGURAHUA, PRODELA CIA. LTDA.	Distribución de prod. alimenticios	4846392	3796266	28%	1%	15%	3%
30	96	HARTRADE & CO S.A.	Construcción y reparación industrial	4834320	29201	16455%	-39%	100	-18%
31	39	DISTRIBUCIONES DE VICTOR MOSOSO E HIJOS CIA. LTDA.	Embotelladores mayoristas de alcohol	4833051	4214829	15%	1%	%	11%
32	59	FRANKS INTERNACIONAL ECUADOR C.A.	Producción y extracción de petróleo	4830000	3823999	26%	3%	23%	10%
33	85	DICONR S.A.	Industria alimenticia	4829754	2258993	114%	1%	61%	4%
34	69	CERVANTES Y SANCHEZ CERSA CIA. LTDA.	Imprenta y encuadernación	4822886	3510408	37%	1%	44%	1%
35	74	DESTRIBUIDORA DE HIDROCARBUROS CORNOL S.A.	Gasolineros	4816323	3235731	50%	1%	18%	2%
36	73	ECURVA S.A.	Importadores	4792346	3244721	48%	1%	-4%	3%
37	34	POLYBAM POLIMEROS Y QUIMICOS C.A.	Fabricación de resinas sintéticas	4792316	4394557	-9%	4%	21%	0%
38	56	PLASTILINE ECUADOR S.A.	Fabricación de botones, cierres, etc.	4789795	4833675	-1%	7%	10%	1%
39	43	TEXTILES LA ESCALA S.A.	Fabricación telas y tejidos	4782261	4115727	16%	-7%	3%	-11%
40	47	LA CARPINTERIA COM. COMP. INTERN. DE MUEBLES CIA. LTDA.	Fabricación de muebles	4773007	4047288	18%	1%	-20%	2%
41	50	SUPRINA SU PROVEEDOR INDUSTRIAL S. A.	Comercio al por mayor	4767818	4023552	18%	2%	%	3%
42	86	SANTA FE JARA S.A. EMPRESA	Servicios agrícolas	4767268	2192231	117%	0%	14%	3%
43	25	SIVU SOCIEDAD VERIFICADORA UNIVERSAL S.A.	Asesorios y consultores	4748290	4628920	3%	3%	9%	6%
44	14	VRUMEC S.A.	Productos agrícolas	4747140	4897006	-3%	1%	29%	1%
45	52	PEXA PLANTA EXTRACTORA AGRICOLA LA UNION S.A.	Palma africana	4746272	4003041	19%	1%	10%	8%
46	51	SERVIRENO C. LTDA.	Repuestos automotores	4738854	4025264	18%	2%	8%	3%
47	93	TOWATER MARINE INTERNATIONAL, INC.	Servicios de transporte	4735498	1282208	269%	5%	23%	12%
48	67	OTTADILLA S.A.	Importadores	4721489	3633751	31%	0%	-6%	0%
49	82	INDUSTRIA DE MATERIALES DE TRACCION S.A. EMPRESA	Fabricación de piezas para vehículos	4718009	3654742	78%	2%	53%	6%
50	21	EMPRESA INDUSTRIAL EGREZ CHERA CIA. LTDA.	Restaurantes	4714054	4692231	7%	6%	-5%	14%

Así pues, llegamos a otro de los temas importantes, el de la rentabilidad. Si calculamos la rentabilidad bruta ($[\text{ventas} - \text{costos}] / \text{ventas} * 100$) del conjunto de empresas, vemos que en los últimos 10 años, esta ha alcanzado un promedio del 28%, la cual en principio (salvando las excepciones y tomando en cuenta de que hablamos de un promedio, sin distinción de sectores), se puede considerar una rentabilidad aceptable y adecuada, incluso elevada. Sin embargo, cuando analizamos la rentabilidad neta, ($[\text{utilidad neta} / \text{ventas} * 100]$), nos encontramos con un panorama bastante diferente, ya que esta ha sido en promedio inferior al 1% en los últimos 10 años. A simple vista se puede ver que esta rentabilidad es bastante baja, sobre todo si tenemos en cuenta que los bancos están pagando tasas de interés pasivas 2 o 3 puntos más altas; por definición, un negocio debería arrojar una rentabilidad al menos igual a la tasa de interés, de lo contrario no existe una motivación lógica para incurrir en el mayor riesgo y trabajo que implica montar una empresa. ¿Por qué se produce esta variación tan alta entre la rentabilidad bruta y la neta?

Estructura del Estado de Resultados de las PYMES en el año 2004 (en base al promedio de 2500 empresas)	
Ventas	100%
(-) Costo de ventas	72%
(=) Utilidad bruta	28%
(-) Total gastos de administración y ventas	28%
(=) Utilidad operacional	0%
(+) Total otros ingresos (ingresos no operacionales)	4%
(-) Total otros egresos (no operacionales)	1%
(-) Impuestos y participación de trabajadores	2%
(=) Utilidad neta	2%

Fuente: Superintendencia de Compañías - Programa Indicador
Elaboración: IDE - Departamento de Investigación

Si nos remitimos exclusivamente al análisis de los estados contables, veremos que una de las cuentas que mayor peso tienen es la de “gastos”, que es la que se agrupan los gastos administrativos, los pagos de servicios (luz, agua, teléfono), etc.... En promedio de la última década, los gastos han representado el 29% de ventas de las PYMES. En otras palabras, los gastos, muy elevados, se están “comiendo” las utilidades. Este es un problema en cual no existe un solo culpable y un solo motivo, y se deberá analizar cada caso específico para encontrar una respuesta, pero desde una perspectiva general hay dos responsables: 1) Las propias empresas, que no han logrado mejorar la eficiencia de sus operaciones, y optimizar sus costos, 2) El Estado ecuatoriano, que presta servicios de mala calidad a costos elevados; para esto basta con referirse a lo que sucede en los sectores de electricidad y telecomunicaciones, pero la lista de cosas que el Estado hace en forma poco eficiente es interminable... Quizás simplemente hay costos elevados (reales o contables) para evadir impuestos... Así, nuevamente vemos que el problema de las PYMES está por el lado de la baja productividad, la propia, y la ajena.

Las 100 mayores PYMES del Ecuador

Al analizar el ranking de las 100 Pymes, más grandes del Ecuador, clasificadas según su nivel de ventas en el año 2004, surgen algunas observaciones interesantes:

1) Existe una alta variabilidad en las ventas de las 100 empresas que conforman nuestro ranking. Aquellas que ocupan los primeros lugares en el año 2004, no son las mismas que ocupaban esos mismos puesto en 2003.

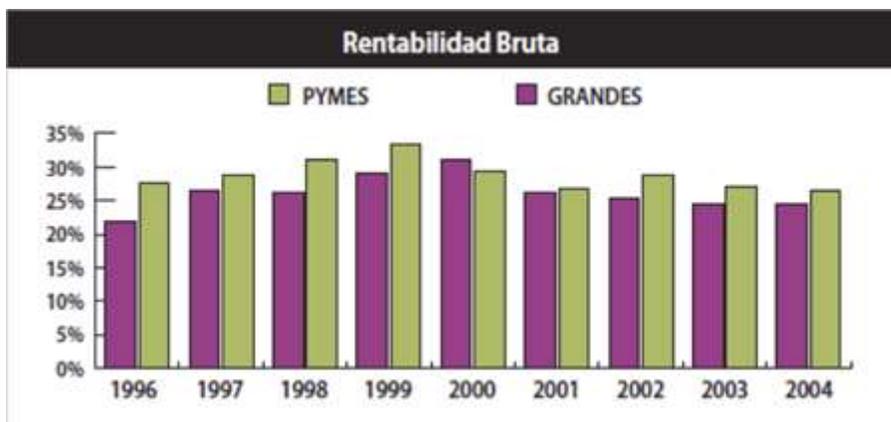
Las 100 mayores PYMES del Ecuador (51 a 75)									
RANKING		NOMBRE DE LA EMPRESA	Actividad registrada en la super de clas.	Ventas (\$US)		Crecim. 2004	Rent. 2004	ROA 2004	ROA 2003
2004	2003			2004	2003				
51	17	BIOMAR S.A.	Construcciones	4714752	4802860	-2%	7%	68%	5%
52	23	MUNDO FUERZA SA	Gasolineras	4709527	4654232	1%	7%	21%	9%
53	29	ESTRUCTURAS DE HIERRO EDENSA SA	Obras públicas	4709239	2787857	69%	1%	17%	2%
54	66	LIBRERIA CERVANTES CIA LTDA	Distribuidora de libros y revistas	4707446	3659410	29%	4%	19%	1%
55	18	EQUIELECTRICIDAD S.A.	Producción y distribución de energía	4701967	4754978	-1%	13%	26%	18%
56	12	AGRO INDUSTRIAL VIRGAS VELASQUEZ C LTDA	Cria de aves	4680012	5002351	-6%	1%	15%	4%
57	64	ARMOS LABORATORIOS C LTDA	Fabricación de medicamentos	4676821	3703945	26%	2%	30%	5%
58	7	COMPUTADORA SAN EDUARDO SA COMPRESA	Servicios empresariales	4676074	5538368	-16%	0%	3%	1%
59	19	LA INDUSTRIA HERRERA SA LIMA	Elaboración de herra	4662837	4736338	-2%	5%	10%	6%
60	44	CENTRO ACERO S.A. ACEROSA	Fabricación de prod. de hierro y acero	4660244	4196674	13%	3%	8%	3%
61	5	IM DEL ECUADOR S.A.	Importadores	4657225	6341254	-27%	0%	-2%	0%
62	85	CELECTRO S.A.	Equipos de oficina	4653029	527623	782%	3%	69%	15%
63	31	PRATIANTIC LOGISTICS S.A.	Transportes	4646195	4489677	3%	2%	2%	7%
64	8	CAMBUSCA CAMINOS Y CANALES CIA LTDA	Obras públicas	4645738	5294819	-12%	0%	-1%	0%
65	41	ROSNIVAR S.A.	Flores	4644583	4131530	12%	4%	3%	3%
66	2	LICORES DEL ECUADOR LICORIE S.A.	Embotelladores mayoristas de alcohol	4644480	7148146	-35%	0%	2%	0%
67	71	IMPORTADORA LINO GAMBOA C LTDA EISA	Importadores	4631071	3275166	41%	5%	30%	4%
68	37	CENTRO EDUCATIVO INTEGRAL CENICA SA	Centros de educación	4629588	4236650	9%	-7%	-127	-1%
69		SU GASOLINERA LIBREALTO C LTDA	Gasolineras	4626995	-	-	0%	3%	1%
70	28	INDUSTRIAL Y AGRICOLA CANAS CA	Frutales	4626708	4567775	1%	-7%	2%	0%
71	40	GRIFINA Y SANTANOS S.A. GRIFERSA	Comercio al por mayor	4622807	4139865	12%	2%	-9%	3%
72	40	FARIS CA	Fabricación de videos	4619337	4045902	14%	0%	14%	0%
73	65	DATOTON C LTDA	Farmacías	4619153	3703980	25%	1%	0%	4%
74	53	APA S.A.	Fertigación	4614181	3969320	16%	2%	10%	2%
75	88	EXPORTADORA IMPORTADORA INDUSTRIAL EXPORTAVE C LTDA	Exportadores	4609055	1950125	136%	0%	7%	2%

2) Las empresas que encabezan el ranking, son las que más venden, pero no son las que tienen mayor rentabilidad.

3) Una gran mayoría de empresas, presentan altos niveles de crecimiento en sus ventas, entre 2003 y 2004. De hecho el crecimiento promedio en venta de estas 100 empresas, en ese mismo periodo, ha sido bastante alto, pues se ubicó en el 24%.

4) En cuanto a su distribución geográfica, se encuentran mayoritariamente ubicadas en Pichincha (47%) y Guayas (35%). Vale destacar la participación de Tungurahua con un 6% del total, superando incluso a provincias más grandes como Azuay y El Oro, de donde pertenecen el 4% de las empresas, respectivamente.

5) Las empresas de nuestro ranking, pertenecen en un 38% al sector comercial, en un 25% a la manufactura, y en un 12% a sector agropecuario.



6) Dos indicadores, que no aparecen en la tabla del ranking, pero que vale la pena comentar, son los “días de pago a proveedores”, y los “días de cobro a clientes”. La teoría financiera, nos dice que lo óptimo para una empresa, es que los días de cobro sean menores a los días de pago, de forma que se maneja una “colchón” financiero que permite financiar las actividades operativas, sin tener que recurrir a préstamos. Hasta 1999, los días de cobro y de pago de las Pymes eran muy similares, lo cual otorgaba un plazo de maniobra muy bajo, sin embargo, las empresas han hecho importantes esfuerzos por mejorar la gestión de cobro, y negociar plazos más amplios de pago a proveedores. En 1999, los días de cobro promedio eran de 119, para el año 2004, habían bajado a 47 días (en parte esto se deba que el “juego financiero” ya no es tan atractivo para los proveedores).

100 Pymes Vs 100 Grandes del Ecuador

Con el objetivo de tener una referencia para comparar y evaluar el desempeño de las Pymes en Ecuador, hemos decidido contrastar los índices de éstas, con los índices de las 100 empresas más grandes del Ecuador, según su nivel de ventas. Analicemos pues, algunos temas importantes:

En 1999, los días de cobro promedio eran de 119, para el año 2004, habían bajado a 47 días (en parte esto se deba que el “juego financiero” ya no es tan atractivo para los proveedores).

- Rentabilidad: Tanto las Pymes cuanto las empresas más grandes, muestran una tendencia al alza en el ROA (rentabilidad sobre activos) y en el ROE (rentabilidad del patrimonio), desde el 2001, lo que es saludable y demuestra que la mayor estabilidad económica, se ha traducido en forma positiva en las empresas del

Ecuador. Sin embargo, se observa, que tanto el ROE, como el ROA de las empresas grandes, es mayor que el de las Pymes.

Las 100 mayores PYMES del Ecuador (76 a 100)										
RANKING	2004	2003	NOMBRE DE LA EMPRESA	Actividad registrada en la super de rias.	Ventas (USD)		Crecim. ventas 03/04	Rent. Total 2004	ROE 2004	ROA 2004
					2004	2003				
76	42		OPERADORA DEL PACIFICO S.A. (OPACO)	Servicios de transporte	4025783	4122191	12%	14%	58%	42%
77	30		INGENIEROS CONTRATISTAS ASOCIADOS SA (ICASA)	Obras publicas	4099142	4094276	-2%	7%	1%	0%
78	22		FLORES EQUINOCCIALES SA FLOREQUSA	Flores	4097721	4026684	-2%	0%	0%	0%
79	30		DIST. DE ASFALTO Y COMBUSTIBLES. DIASFALTO CIA. LTDA.	Comercio al por mayor	4094982	4017671	-2%	7%	40%	11%
80			SERVICIOS DE COMUNICACIONES MOBILITY ON LINE S.A.	Distrib. de equipo de comunicacion	4093670	-	-	0%	-5%	0%
81	63		NEVADO ECUADOR NEVACUADOR S.A.	Flores	4081743	3786725	23%	7%	1%	0%
82	81		ODIGREY CELLULAR ON LINE S.A.	Distrib. de equipo de comunicacion	4081450	2722985	68%	7%	40%	5%
83	36		PIRAMANERA SA	Fabricacion de tejidos	4068022	4025440	5%	-6%	-10%	-4%
84	54		OFFSET ARABO CIA LTDA	Imprenta y encuadernacion	4066648	3996730	16%	4%	32%	7%
85	72		COBRIANZAS DEL ECUADOR S.A. RECADADORA	Abogados	4066323	3245631	47%	17%	88%	40%
86	80		JULYFARMA DEL ECUADOR S.A.	Fabricacion de medicamentos	4065886	2750788	66%	40%	47%	-10%
87	33		S.G.S. DEL ECUADOR SA	Servicios empresariales	4064048	4423595	-3%	3%	27%	6%
88	38		TALLERES PANA MAQUINARIA INDUSTRIAL AGRICOLA S.A.	Fabric. y reparacion de maquinaria	4059828	40221542	8%	0%	-2%	-1%
89			FOSFORERA ECUATORIANA SA	Fabricacion de fertilizantes	4056068	-	-	0%	40%	16%
90	15		INVERSIONES AGRICOLAS TARES SA	Alcald	4054062	4054033	-6%	-5%	-19%	-6%
91	62		ERONDO SA.	Fabricacion de helados	4032214	3785446	20%	6%	16%	-7%
92	76		CASA DISTRIBUIDORA ALRITS S.A. CADIZALRITS	materiales de construccion	4036701	3136982	45%	0%	17%	5%
93	4		ESAR SA	Emvasamiento y distribucion de gas	4033665	6896829	-33%	7%	2%	1%
94	75		PLASTICOS PANAMERICANOS PLAMASA	Fabricacion de carpetas de plasticos	4032709	3134121	43%	6%	10%	5%
95	89		CONSTRUCTORA CONCON CIA	Construccion de viviendas	4032677	1728953	162%	2%	28%	-4%
96	9		HEREDEROS DE MAURICIO LANIADO CIA LTDA	Gasolineras	4027461	5222615	-13%	0%	3%	2%
97	24		PROVEEDORA CASTRO LONDOÑO JAROCENTRO CIA. LTDA.	Venta de productos alimenticios	4023014	4641577	-3%	1%	28%	7%
98			DRILLFOR SA	Produccion y extraccion de petroleo	4016144	8579406	-47%	2%	4%	1%
99			INDUSTRIAL Y COMERCIAL DOM	Distribucion de automotores	4015214	5654374	-20%	5%	15%	7%
100			SIDERURGIA ECUATORIANA SIDEROC	Fabricacion y reparaciones metalicas	4013326	67442750	-93%	4%	0%	1%

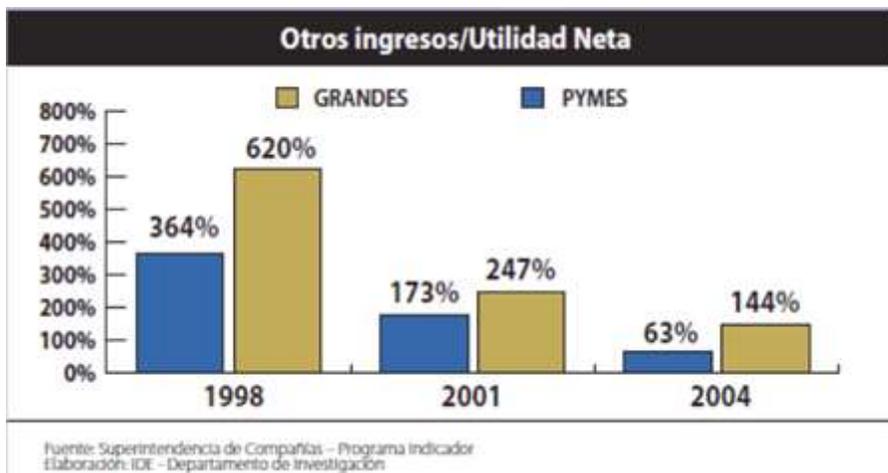
- Otros ingresos: Dentro de la cuenta “otros ingresos” se clasifican todos aquellos que no se generan por las operaciones propias de las empresas. Antes de la crisis de 1999, estos ingresos, representaban un muy alto porcentaje del total de ingresos de las Pymes y las empresas grandes. Una posible explicación, la podemos encontrar en los altos intereses que pagan los bancos por los depósitos, varias empresas perdieron el enfoque en su negocio y jugaron a la especulación financiera. Con la dolarización de la economía, las empresas debieron reenfoque sus negocios, para dejar de depender de estos “otros ingresos”. Como se puede observar, las Grandes empresas han logrado bajar el porcentaje de otros ingresos/rentabilidad neta al 63%, mientras que las Pymes siguen dependiendo en más del 100% de estos ingresos no operativos. A pesar de los esfuerzos que han hecho las Pymes, esta situación, no es la favorable para la sostenibilidad en el largo plazo de las empresas.

- Variación anual de las ventas: En este rubro, las Pymes reportan un crecimiento ligeramente más elevado que las grandes empresas. El promedio anual de crecimiento de las ventas entre 2002 y 2004, fue de 19% para las Pymes, versus el 16% registrado por las Grandes. Sin embargo, la tasa de crecimiento de las

ventas, presenta una tendencia decreciente desde el año 2001 (a pesar que sigue siendo positiva y alta).

Resumen de sus principales obstáculos:
• Escaso nivel tecnológico.
• Pocos estándares de producción y ausencia de normas.
• Bajo acceso a fuentes de crédito formal. Aunque en los últimos 2 años la oferta de microcrédito ha crecido, la demanda sigue estando ampliamente insatisfecha (según estimaciones propias, la cobertura del microcrédito era del 6% en 2001, y para el 2004 ya llegaba al 26%).
• Mano de obra poco calificada.
• Poca orientación exportadora. Se estima que un máximo de 12% de las PYMEs ha tenido alguna experiencia de exportación.
• Bajo nivel de desarrollo organizacional. Si bien existen gremios que agrupan a las pequeñas y medianas empresas, se nota muy poca coordinación, y no se han esbozado políticas y estrategias comunes que permitan potenciar el desarrollo de las empresas.

Las grandes empresas, que tienen mayor tecnología, acceso a recursos financieros y en general mejores procesos productivos, deberán comenzar a colaborar con las empresas de menor tamaño, para generar mejores prácticas empresariales, de las que todos puedan beneficiarse.



Los retos del futuro

A pesar de todos los problemas y las trabas que impiden el adecuado desarrollo de la actividad de las Pymes, no queda duda que existe un gran potencial en estas empresas debido a que constituyen un elemento clave para la generación de empleo. El nivel de inversión necesaria para montar una empresa de pequeño tamaño, permite que muchos emprendedores tengan sus propios negocios y contribuyan al crecimiento de la economía. Las Pymes, que todavía están altamente concentradas en Quito y Guayaquil, pueden y deben convertirse en un importante motor para las economías de provincias más pequeñas y alejadas. Para esto, el apoyo del Gobierno Central y Seccional, es imprescindible. No se puede pretender que las empresas se instalen en provincias si antes no se hace una descentralización de las instituciones (Impuestos, Registros, etc....). Por otra parte, las Pymes, son grandes demandantes de insumos y materias primas nacionales, lo que favorece el dinamismo del mercado interno, y un desarrollo más organizado, podría dar origen a cadenas productivas más competitivas.

Finalmente, no podemos olvidar que las Pymes, son las que proveen de bienes y servicios a las grandes empresas, por lo tanto, el éxito de todas está estrechamente ligado. Las grandes empresas, que tienen mayor tecnología, acceso a recursos financieros y en general mejores procesos productivos, deberán comenzar a colaborar con las empresas de menor tamaño, para generar mejores prácticas empresariales, de las que todos puedan beneficiarse.

Como habíamos mencionado al inicio de esta investigación, los cambios de mentalidad, deben iniciar casa adentro. Estigmatizar a una empresa porque pertenezca al sector de Pymes, microempresa o de las grandes, es un grave error, que los mismos empresarios cometen. Hemos encontrado empresas Pymes que demuestran tener niveles de eficiencia y rentabilidad superiores a los de las grandes empresas. En mayor o menor medida, todos los diferentes sectores empresariales del país, contribuyen a la generación de empleo y riqueza; tenemos que comenzar a creer más en nuestras capacidades, para de esta forma poder contrarrestar y minimizar todos los males que nos aquejan. Los retos empresariales para las pequeñas y medianas del país, no son pocos, pero en conjunto, su desempeño en los últimos cinco años, demuestra que estas empresas sí pueden ser exitosas y salir adelante

Fuente: Perspectiva IDE Bussines School

4.8.1 Cambios más destacados del Nuevo Código de Trabajo referentes al sector de la construcción.

A partir del anteproyecto de Código de Trabajo presentado el 01 de mayo por el ministro de trabajo Carlos Marx Carrasco PODERES ha realizado un listado de los puntos más importantes segmentados de acuerdo al impacto en las empresas, en los trabajadores y en los nuevos sectores reglamentados. De esta manera del 1 al 7 se encuentran las regulaciones que afectarían a las industrias, del 8 al 17 se tratan las temáticas que afectarían a los trabajadores y del 18 al 25 se explican cuáles serían los sectores laborales con nuevas regulaciones.

En el artículo 18 del anteproyecto del código laboral, en su literal (f) se extiende la responsabilidad de una compañía empleadora no sólo a sus representantes legales sino también a los socios o accionistas de la misma, sin ninguna distinción según su participación en el capital social o control de ella.

PLAN INTEGRAL DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

Los artículos 318 y 319 establecen la obligatoriedad de contar con un Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales.

COMEDOR Y SERVICIOS MEDICOS

Como temas sujetos a estudio en el anteproyecto del Código de trabajo se plantean reformulaciones en las obligaciones del empleador. La primera reduciría el requisito mínimo para la implementación de comedores, de 50 empleados a 25 empleados. Por otro lado, se establece en el numeral 23 la dotación obligatoria de servicios médicos y trabajo social a partir de los 100 trabajadores.

REDUCCION PLAZO PARA INGRESO DE CONTRATO

En el código laboral vigente se permite un plazo de 30 días hasta la inscripción del contrato. En el anteproyecto este número se reduce a 15 días.

MENSUALIZACION DEL DECIMO TERCERO Y CUARTO SUELDO

El artículo 49 establece la mensualización del decimotercer sueldo, salvo petición expresa y por escrito que puede realizar el trabajador del sector privado. El artículo 51 establece lo propio respecto al décimo cuarto sueldo.

SINDICATOS

El art. 272 establece como una de las clases de sindicatos, a los sindicatos por rama de actividad.

TRABAJADOR DE TRANSPORTE

Se elimina la libreta del trabajador de transporte. Únicamente se establece la obligación de verificar el cumplimiento de la licencia de conducir

El art. 154 establece que el trabajador del transporte tiene derecho al menos a diez horas seguidas de descanso consecutivo antes de cada jornada. En un tema relacionado, el art. 155 establece como tope diario de horas de labor por un trabajador de transporte, 10 horas diarias y 50 semanales.

TRABAJADOR ALICUOTA

Para este sector se prohíbe el contrato a destajo o por labor (art. 166), además se estipula que por convenio de las partes y cuando el lugar de trabajo se encuentre alejado del área urbana y sea de difícil acceso, llevar una jornada mensual de trabajo continuo, respetando el periodo de descanso (art. 167). Finalmente, el Ministerio de Relaciones Laborales dispondrá las normas para este sector, considerando las características físicas de cada región (art. 168).

TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCION

Se incluye el Registro Laboral de la Industria de Construcción (art. 198) en el cual los y las empleadoras deberán indicar las obras y los trabajadores contratados. De igual manera, esto permitirá el cruce de información con la entidad competente en materia de seguridad social. Luego del registro, la Subsecretaría de Trabajo otorgará una acreditación, y en caso de no haber cumplido con la norma, los empleadores serán sancionados por parte del Director Zonal de Trabajo (art. 199).

Se introduce el trabajo del hogar sin remuneración, como una actividad productiva siendo necesario su fomento y protección, a fin de contar con las garantías y acceso a la seguridad social (art. 6).

El derecho a la huelga, la creación de sindicatos por áreas de trabajo, mayor protección a la mujer embarazada y nuevos procedimientos judiciales están entre las propuestas.

El pasado 21 de junio se convocó a varios grupos sindicales a una reunión para abordar el tema.

La Confederación Sindical de Trabajadores del Ecuador, mediante un comunicado difundido la semana pasada, dijo que el proyecto se realizó sin la participación de los trabajadores.

Jaime Arcineagas, presidente de la organización, añadió que no se entregó el proyecto a los trabajadores para su revisión, solo se les convocó a la reunión. Él espera que a futuro se establezcan canales de diálogo. (MJGD)

Sindicatos sectoriales

Las agrupaciones nacionales para todos

La directiva de los sindicatos será elegida por voto secreto. El Código plantea que se realicen veedurías a los procesos de elecciones a través del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Se busca que todos los trabajadores del país pertenezcan a un sindicato, por lo que se crearan sindicatos nacionales por áreas de trabajo.

El nuevo Código introduce la figura del Sindicato y la Contratación Colectiva por Rama de Actividad, tomando las 22 ramas establecidas para el Consejo Nacional de Remuneraciones Conades.

Con la medida se busca que la mayoría de los trabajadores puedan entrar en la modalidad de contratos colectivos y homologar el sueldo mínimo por áreas.

Mujer embarazada

Mayores permisos e indemnizaciones

En la actualidad la indemnización por despido a una mujer embarazada es el equivalente a un año de remuneraciones y la protección, permisos y licencias solo abarcan a su estado de embarazo y descanso por maternidad. La legislación vigente no cubre la licencia de lactancia, que es un año a partir del nacimiento del bebé.

Estos son los puntos modificados en el proyecto de Código Laboral.

En caso de despido intempestivo de mujeres en período de gestación, la indemnización sube al equivalente de dos años de remuneraciones.

Este rubro por despido también se extiende al período de lactancia.

De igual manera, las licencias por maternidad y lactancia se extienden.

Renuncias

En el sector privado se agilizará

En la legislación se plantea un mecanismo más fácil para la renuncia voluntaria, sin necesidad de intermediarios como consta en la actual legislación.

El proyecto también busca que los trabajadores del sector privado reciban indemnizaciones similares a las de uno del sector público por su renuncia voluntaria.

Minería a gran escala

Cambio en la jornada de trabajo

De momento hay varias propuestas de algunos sectores de la comunidad para que las jornadas de trabajo en empresas dedicadas a la minería a gran escala sean de hasta ocho horas diarias.

La actual legislación contempla la limitación de que las jornadas en este tipo de compañías sean de máximo seis horas diarias.

Definición del Trabajo

Los sectores informales están incluidos

En el proyecto se cambia el significado de trabajo para incluir sectores previamente excluidos,

Los trabajos no remunerados como el de las amas de casa entrarán en esta categoría.

Los trabajadores independientes o autónomos, como pequeños agricultores, pescadores obreros de construcción serán tomados en cuenta en el nuevo Código de Trabajo.

El fin de esta reforma es la universalización de la seguridad social.

Cargos de confianza

Los altos cargos no tienen horas extras

La propuesta sostiene que actualmente, a efectos de no pagar horas suplementarias y extraordinarias, se pretende dar el carácter de funciones de confianza a las personas que representen al empleador y trabajen más de ocho horas diarias.

En el proyecto se establece que el no pago de horas extras por altos cargos solamente se limitará a directivos que tengan remuneraciones de más de siete remuneraciones básicas unificadas o más.

Proveedores externos

Comedor, almacén y guarderías

Se elimina la obligación de la empresa de tener en sus instalaciones dispensarios médicos, comedores y almacenes; esos servicios deben ser provistos a través de convenios. Tampoco es obligatorio implementar guarderías en las empresas pero ese servicio deberá ser compensado con convenios o reconocido en el salario.

Trabajo Artesanal

Aprendices recibirán los décimos

Actualmente los operarios y aprendices artesanales no tienen derecho a percibir ni los décimos sueldos ni utilidades. Bajo el precepto de a igual trabajo igual remuneración, los operarios artesanales serán remunerados al igual que toda y todo trabajador, percibiendo las decimotercera y decimocuarta remuneraciones y utilidades.

Jubilación patronal

Nuevas bonificaciones y nuevas figuras

Se sustituye la Jubilación Patronal y la bonificación por desahucio, y se crea la bonificación por terminación de contratos a plazo fijo, plazo excepcional, doméstico e indefinido, que beneficia a estos trabajadores, sin consideración a su tiempo de servicios en la empresa.

No aplica esta bonificación en casos de terminación de la relación laboral por visto bueno otorgado a favor del empleador por las causales contempladas en el Código

Paro de actividades

Regulación del derecho a la huelga de empleados

Actualmente la huelga se la realiza con la entrega de las instalaciones de la empresa al Comité de trabajadores, previo inventario.

Con la propuesta se pretende que la ejecución de este derecho se lo haga sin la entrega de instalaciones y se pueda realizar fuera de las mismas, con el fin de precautelar la integridad de los trabajadores y a su vez evitar que no haya peligro de desmanes o daños en las instalaciones de la empresa o fábrica.

Trabajos eventuales

El contrato eventual discontinuo cambiará

Los contratos discontinuos eventuales son contratos de 180 días al año de manera discontinua.

Los sectores de la agricultura estacional son los que utilizan más este tipo de contratos.

Para los trabajadores que se encuentren bajo este régimen, la remuneración básica tendrá un incremento del 35% al valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

De igual manera se deberá cancelar los proporcionales de los décimos, las

vacaciones y de cualquier beneficio adicional al que tenga derecho el trabajador.

Para el pago de horas extras, el cálculo se basará en la ley y estas no pueden pasar de las 240 horas laborables al mes, en caso de ser jornadas superiores deberá pagarse lo correspondiente. La afiliación y pago al IESS se acogerá al mecanismo definido para el contrato de jornada parcial permanente.

Oralidad de los Juicios

Nuevos tipos de procedimientos

En la actualidad los juicios laborales demoran entre tres y cinco años. Al establecer la oralidad de los juicios, al igual que en el proyecto del Código Penal Integral, se busca agilizar los procesos y que duren hasta tres meses.

El Juicio Ejecutivo Laboral pretende que cuando existan actas transaccionales, de finiquito o de conciliación suscritas ante autoridad competente; resoluciones de visto bueno solicitadas por el trabajador y la razón de no pago de haberes por parte del inspector del trabajo, los documentos sean títulos ejecutivos laborales y que su cobro sea más ágil.

El Juicio de Menor Cuantía Laboral, para reconocimiento de derechos cuya monto no supere los 10 salarios básicos, se desarrollará y resolverá en una sola audiencia.

Trabajo remoto

Nuevas modalidades en el trabajo desde casa

En el nuevo Código se incluirán nuevas modalidades de trabajo remoto en ciertas profesiones.

Este tipo de trabajo ya es reconocido en varias partes del mundo e incluso es una práctica corriente en varias empresas del país.

El trabajo en domicilio se ejecuta desde el lugar de residencia del trabajador. No es necesaria la vigilancia o supervisión inmediata del empleador, utilizando materiales propios del trabajador o suministrados por el empleado. Aquí entran los trabajos de sastrería, zapatería, carpintería, diseño gráfico, imprenta, u otros que son parte de ciertos procesos productivos.

El teletrabajo se realiza a distancia o fuera de los locales de trabajo mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación con herramientas suministradas por el empleador, bajo su supervisión a través de estos medios, como call center, educación a distancia, editores en medios de prensa...

4.8.2 Cambios en contratos de personal de construcción

Los gremios del sector de la construcción analizan un proyecto de Reglamento para la Contratación de personal, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales, que plantea la obligación para trabajadores y empleadores de obtener una cédula de trabajo y la creación de cuentas electrónicas, donde conste el historial laboral del trabajador.

También plantea que se pueda contratar a un trabajador solo para determinadas etapas de la construcción.

Esta propuesta tiene 19 artículos y una disposición transitoria, y establece que el empleador contratará de forma directa a los trabajadores de la construcción y no a través de contratistas o terceros, excepto para servicios complementarios o técnicos especializados.

Los trabajadores y empleadores de la construcción deberán registrarse por una sola vez en el Ministerio y obtener una cédula de trabajo.

Este documento podrá ser legalizado en el IESS y para los trabajadores, los operarios y aprendices tendrá los efectos del carné de inscripción. Los empleadores y maestros de taller tendrán iguales efectos que el registro patronal. Para viabilizar el procedimiento, el Ministerio Laboral mantendrá una base de datos conjunta con el IESS.

El registro de trabajadores y empleadores se realizaría en línea, a través del portal de la mencionada cartera.

Para garantizar la estabilidad laboral también se propone que el empleador contrate preferentemente a trabajadores que ya hayan empleado en obras anteriores, según la información del registro que mantendrá el Ministerio.

Hermes Flores, presidente de la Cámara de la Construcción de Quito, dijo que estas propuestas están siendo analizadas y destacó su importancia en que se elimina la posibilidad de hacer interpretaciones a la ley y de subjetividades de empleadores, trabajadores y los mismos funcionarios del Ministerio.

Otro componente de esta propuesta es que el lapso del contrato de trabajo dependerá de la duración de la obra o de la planificación hecha por el empleador en función de las etapas de la construcción.

Flores explicó que esto significa que en una obra podrá contratarse unos trabajadores para todo el tiempo que demanda su ejecución y otros para cada una de sus fases. Por ejemplo: excavaciones, estructuras, etc.

Este proyecto fue presentado el viernes pasado por la viceministra de Trabajo, Margarita de la Cuadra, a miembros de la Cámara de la Construcción de Guayaquil.

Luego de la lectura, José Centeno, presidente de la Cámara, cuestionó que se deba hacer un registro de constructor a los ingenieros o arquitectos que se encarguen de la obra.

De la Cuadra refirió que los profesionales pueden realizar obras sin el registro, pero tendrán problemas al querer ingresar los contratos de sus trabajadores. La funcionaria remarcó que la contratación tiene que ser “bilateral y directa”. Expuso que todos los contratos deben ser hechos directamente con el constructor.

Fuente: El universo artículo, Lunes, 13 de mayo, 2013 - 00h10

4.9 Impacto Financiero

El impacto financiero se lo realizó a una empresa Pyme del sector de la construcción de Quito y se modificaron ciertos datos para guardar la confidencialidad de la misma y correr una sensibilidad financiera que afectaría, por los nuevos cambios en el código laboral.

A continuación las cuentas y principales rubros dentro de los Estados Financieros que impactaran financieramente y socioeconómicamente a las empresas pymes del sector de la construcción de Quito.

4.9.1 Cuentas y rubros críticos que impactaría los nuevos cambios

4.9.1.1 Bancos

Esta cuenta será una de las más afectadas económicamente debido a los nuevos cambios en el nuevo código laboral y en especial en las Pymes del sector de la construcción.

En esta cuenta día a día, mes a mes se reflejara la disminución del saldo a favor , es decir habrá muchos desembolsos para dar cumplimiento a todos los cambios en el nuevo código laboral.

El porcentaje de desembolso aumentara en la medida que se contrate o se liquide empleados dentro del periodo anual de cada Pymes en el sector de la construcción.

**ESTADO DE SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2014
EXPRESADO EN DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA**

	ACTIVO		
	ACTIVO CORRIENTE		
	DISPONIBILIDAD MONEDA NACIONAL		
	BANCOS MONEDA NACIONAL		364.512,26
11010102	INTERNACIONAL 0800606252	49.655,33	
11010104	PICHINCHA 30831508-04	28.500,00	
11010107	PRODUBANCO 02005182820	219.471,65	
11010108	PACIFICO 7422121	66.885,28	

4.9.1.2 Pasivos

Este grupo de cuentas contables tales como: provisiones para cuentas por pagar empleados, también sufrirán un impacto debido a nuevos desembolsos por los nuevos cambios en el código laboral.

PASIVO PASIVO CORRIENTE		
	PROVISIONES	
2203	PROVISIONES	456020,01
220301	PROVISION DECIMO TERCER SUELDO	378496,66
220302	PROVISION DECIMO CUARTO SUELDO	77523,85

4.9.1.3 Cuentas por pagar al personal

Pues dentro del análisis realizado en esta tesis de investigación se podría decir que este grupo de cuentas sufrirá uno de los impactos financieros más importantes debido a la incidencia de las mismas en los nuevos cambios a las reformas dentro del código laboral.

En este grupo están las cuentas más críticas de cambios y relacionadas con los empleados y sus remuneraciones

CUENTAS POR PAGAR AL PERSONAL		
210501	UTILIDADES POR PAGAR	251.521,00
210502	LIQUIDACIONES POR PAGAR	66.967,47

210503	FINIQUITOS POR PAGAR	875212
210504	OTROS POR PAGAR AL PERSONAL	4.322,02
210588	SUELDOS X PAGAR SEDE	163.583,30
210589	SUELDOS X PAGAR OBRA	6.536,51

4.9.1.4 Prestaciones sociales por pagar

Dentro de este grupo de cuentas será vital establecer la estrategia de provisiones de beneficios sociales para poder contrarrestar la carga de los nuevos desembolsos por los nuevos cambios en materia laboral sujetas en el nuevo código laboral

Esta variación será afectada con cada desembolso realizado para cumplir con los nuevos cambios del código laboral, en cada una de las pymes del sector de la construcción de Quito.

	PRESTACIONES SOCIALES POR PAGAR	
	PROVISION BENEFICIOS SOCIALES	
210601	DECIMO TERCER SUeldo POR PAGAR	86.182,61
210602	DECIMO CUARTO SUeldo POR PAGAR	150.798,57
210603	VACACIONES POR PAGAR	316.437,24
	IESS POR PAGAR	
210701	APORTES IESS POR PAGAR	328.776,55
210702	PRESTAMOS IESS POR PAGAR	47.499,75
210703	FONDO DE RESERVA POR PAGAR	26.786,78

4.9.1.5 Jubilación patronal por pagar / Bonificación por desahucio

Antes

Estas cuentas también tendrán incrementos debido a las provisiones por los empleados en cada una de las Pymes del sector de la construcción debido a los cambios en el código laboral

PASIVO LARGO PLAZOOTRAS CUENTAS POR PAGAR LARGO PLAZO

220301	JUBILACION PATRONAL POR PAGAR	34.010,45
220302	BONIFICACION DESAHUCIO POR PAGAR	11.182,14

DESPUES

Estas cuentas también tendrán incrementos debido a las provisiones por los empleados en cada una de las Pymes del sector de la construcción debido a los cambios en el código laboral

PASIVO LARGO PLAZOOTRAS CUENTAS POR PAGAR LARGO PLAZO

220301	JUBILACION PATRONAL POR PAGAR	53.010,45
220302	BONIFICACION DESAHUCIO POR PAGAR	17.158,14

Como podemos apreciar este incremento se lo verá reflejado en cada una de las pymes del sector de la construcción de Quito, debido a que cambiarán el número de empleados porcentajes y cálculos con relación a la nueva aplicación de la ley.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1.- Se analizó la liquidez financiera necesaria para solventar a cabalidad los cambios que genere la aplicación del nuevo código laboral en relación costo-beneficio, así como los niveles de gastos y costos en los nuevos desembolsos de las Pymes del sector de la construcción en Quito, determinando un incremento en los gastos y desembolsos de las cuentas por pagar al personal.

2.- Evidenciamos las ventajas y desventajas financieras y socioeconómicas en el sector de la construcción con el nuevo proyecto de código laboral en Quito.

Ventajas:

- Una ventaja se ve reflejada y se destaca el crecimiento del 21.6% en el sector de la construcción, según dato del Banco Central del Ecuador (BCE)
- En promedio, las empresas medianas a nivel nacional tienen un ingreso anual de USD 2,5 millones, en tanto que las pequeñas de USD 451 341
- La percepción de acceso a fuentes de financiamiento es considerada principalmente en su mayoría de manera positiva. Siendo el sector de la construcción en donde se observa la mayor calificación positiva (63.2%).
- En la actualidad, en Ecuador, el 70% de todas las empresas registradas en la Superintendencia de Compañías son Pymes. Estas compañías aportan más del 25% del PIB no petrolero del país y su generación de mano de obra bordea el 70% de toda la PEA. Sus ingresos a 2011 fueron de USD 23

000 millones y su contribución al impuesto a la renta superó los USD 270 millones.

- El sector de la construcción ha presentado un crecimiento sostenido durante los últimos diez años. Esto puede ser atribuido a que a partir de la adopción del nuevo sistema monetario, se logró una mayor estabilización para la economía, fomentando de esta manera la inversión.
- Además, durante los últimos tiempos, el sector recibió un fuerte impulso por el incremento de divisas gracias al alto precio del petróleo experimentado durante fines del año 2007 e inicios del 2008.
- Otro aspecto que debe ser tomado en cuenta es el papel que desempeñan los migrantes ecuatorianos en este sector, pues, envían remesas que se destinan particularmente a la adquisición de vivienda. En efecto, según (ICEX, 2007), el 6% de las remesas que envían los emigrantes ecuatorianos se destina a la compra y construcción de vivienda.
- Por otro lado, tomando en cuenta que la estabilidad económica fortalece al mercado, extiende los plazos y activa la oferta de créditos hipotecarios, el aporte al Producto Interno Bruto por parte del Sector de la Construcción se ha ido incrementando en el último decenio, así tenemos que para el año 2009 este sector significó 2.238 millones de dólares, en términos reales, es decir, el sector de la construcción pasó del 6,9% de participación dentro del PIB en el año 2000, al 10,6% en el año 2009; lo que se traduce en un incremento de 3,6 puntos porcentuales.

Desventajas:

- Como desventaja podemos comentar que la falta de liquidez por parte del estado, genera a su vez, problemas de flujos financieros y económicos a las

Pymes del sector de la construcción debido a que algunas, trabaja o prestan algún tipo de servicio para el estado.

- Los fuertes desembolsos que se verán reflejados en los nuevos rubros a causa de los cambios efectuados a la nueva normativa laboral y su respectiva aplicación.

3.- Se determinó el grado de afectación a las finanzas de las Pymes de Quito del sector de la construcción, debido a los cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral, en la parte de los desembolsos por cada uno de los rubros adicionales debido a dichos cambios

4.- Se evaluó con base en la aplicación de los cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral, el impacto financiero y socio-económico que tendría las Pymes en el sector de la construcción de Quito.

5.-Se determinó el grado de afectación a las finanzas de las Pymes de Quito del sector de la construcción, debido a los cambios dentro del nuevo proyecto de código laboral

6.- Se evaluó el impacto financiero y socio-económico que tendría las Pymes en el sector de la construcción de Quito, y se logró detectar que él, mismo se dará finalmente en los gastos y desembolsos en los cuales se incurra por la nueva aplicación de los cambios en el nuevo código laboral de las pymes en el sector de la construcción de Quito.

RECOMENDACIONES

1.- Aplicar los cambios respectivos de acuerdo al código laboral en las Pymes del sector de la construcción en Quito, ya que con esto se estará correcto con el nuevo marco legal y no incurrir en gastos innecesarios como multas y glosas.

2.-Establecer una provisión financiera para poder cancelar debidamente cada uno de los nuevos desembolsos debido a los nuevos cambios en el código laboral que aplique al sector de las pymes de la construcción.

3.- Contratar la asesoría necesaria en este asunto laboral, para que los desembolsos sean los correctos y evitar pagos innecesarios y multas respectivas.

4.- Difundir los cambios en el nuevo código laboral a cada uno de los empleados de las Pymes del sector de la construcción, de esta forma se fomenta una relación ganar-ganar, entre empleado y empleador para que no hayan malos entendidos ni genere un clima laboral adverso y no productivo debido a la desinformación o cambios en el nuevo código mal interpretados.

5.- Fijar una provisión anual para posibles nuevos cambios relacionados en materia laboral e impositiva.

REFERENCIA Y BIBLIOGRAFIA

- www.relacioneslaborales.gob.ec
- Código laboral
- Nuevo Código laboral en trámite de aprobación.
- Banco Central del Ecuador. (s.f.). www.bce.fin.ec.
- Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo.
-
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). www.inec.gob.ec.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (s.f.). www.inec.gob.ec.
- www.iess.gob.ec
- Ministerio de Industrias y Productividad
- Chalba M.(2012) Análisis de la Incidencia de los Incentivos Tributarios Establecidos en el Código de la Producción
- LA PRÁCTICA DEL PIROPO EN LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN QUE LABORAN EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE DEPARTAMENTO DE LENGUAS BOGOTÁ D.C.
- www.sri.gob.ec
- Seguridad y Salud en la construcción (Oficina Internacional del trabajo Ginebra)
- Registro Oficial , Reglamento de Seguridad Industrial Jueves, 10 de Enero de 2008 - R. O. No. 249
- DESDE EL ANDAMIO Una Historia para los Obreros de la Construcción (Dolores Mujica Clase Contra Clase Segunda Edición, Marzo 2008

- El Estado Provincial como Autoridad de Aplicación
Y Articulador de Políticas de SST en la Industria
De la construcción Diego Dardo LOREA y Lic. Valeria GABRIELLONI
- Perspectiva IDE Bussines School
- El universo artículo, Lunes, 13 de mayo, 2013 - 00h10
- Artículo de: Revista PYMES: CONTRIBUCIÓN CLAVE EN LA ECONOMÍA
pág. 34-40
- Revista Ekos Artículo de: Revista Evos - Nov. 2012

Artículo de: Revista PYMES: CONTRIBUCIÓN CLAVE EN LA ECONOMÍA pág.
34-40

El universo artículo, Lunes, 13 de mayo, 2013 - 00h10

LA EFECTIVIDAD DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA 3