

RESUMEN

En nuestro país el actual escenario para el desarrollo de las actividades empresariales de las Pymes, ha experimentado importantes cambios, como por ejemplo, la emisión de la resolución N°.SC.Q.ICI.CPAIFRS.11.01, emitido por la Superintendencia de Compañías, a través de la cuál se decidió adoptar las NIIF para que se conviertan en nuestro marco contable, a exigencias de un mundo globalizado y cada vez más competitivo. Hemos visto la necesidad de plantear el vínculo que existe entre la información que contempla la NIIF “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS PARA PYMES” con la normativa vigente que rige al sector laboral de nuestro país permitiendo aclarar la visión de la relación entre empleado y empleador tan necesaria e imprescindible en las entidades del mundo entero.

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad asesorar a las PYMES para su planificación laboral tanto a corto plazo y por terminación de contrato, permitiéndoles evitar desfinanciamientos innecesarios que puedan afectar gravemente a la estructura institucional y humana de la empresa.

PALABRAS CLAVES:

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, PYMES, BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS, TERMINACIÓN LABORAL

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

ABSTRACT

In our country the current scenario for the development of entrepreneurial activities of small and median enterprises company, has undergone major changes, such as the issuance of Resolution No. SC.Q.ICI.CPAIFRS.11.01, issued by the Superintendency of Companies, through which it was decided to adopt IFRS to become our accounting framework, to demands of a globalized and increasingly competitive. We have seen the need to establish the link between information that includes the IFRS "EMPLOYEE BENEFITS FOR SMEs" with current regulations governing the labor sector of our country allowing clear vision of the relationship between employee and employer as required and essential in the world.

This research work aims to assist SMES to work planning both short term and termination of contract, allowing them to avoid unnecessary desfunding could seriously affect human and institutional structure of the company.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



INDICE

1	RESUMEN EJECUTIVO	1
2	INTRODUCCION	14
	CAPITULO I.....	26
1	MARCO CONCEPTUAL	54
1.1	DESCRIPCION DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN ECUADOR	54
1.2	IMPORTANCIA DE LAS PYMES.....	19
1.3	AVANCE DE LAS PYMES EN EL ECUADOR	19
1.4	OBJETIVO DE LA NORMA ENFOCADA A LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS.....	20
1.5	ALCANCE	20
1.6	DEFINICIONES:	20
1.6.1	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.....	20
1.6.2	EMPLEADOR.....	21
1.6.3	REMUNERACIÓN	21
1.6.4	TRABAJADOR	22
1.6.5	VALOR RAZONABLE.	22
1.6.6	COSTO POR INTERESES.....	22
1.6.7	RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS.	23
1.7	CATEGORÍAS DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.....	23
1.7.1	BENEFICIOS A CORTO PLAZO	23
1.7.2	BENEFICIOS POST-EMPLEO.....	23
1.7.3	OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO	25
1.7.4	BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO	25
	CAPITULO II.....	26
2	DESARROLLO CONCEPTUAL DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.....	27
2.1	BENEFICIOS A CORTO PLAZO	46

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



2.1.1 SUELDOS, SALARIOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	28
2.1.1.1 REMUNERACIONES.....	28
2.1.2 HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS	28
2.1.3 DECIMA TERCERA, DECIMA CUARTA, FONDOS DE RESERVA 31	
2.1.4 APOORTE PATRONAL, IECE-CNCF	33
2.1.5 AUSENCIAS REMUNERADAS	35
2.1.5.1 PERMISO DE MATERNIDAD.....	35
2.1.5.2 LICENCIA POR ENFERMEDAD	37
2.1.5.3 LICENCIA POR PATERNIDAD	37
2.1.5.4 LICENCIA POR SERVICIO MILITAR	37
2.1.5.5 LICENCIA POR ADOPCION	38
2.1.5.6 LICENCIA POR HOSPITALIZACIÓN.....	38
2.1.5.7 LICENCIA POR FALLECIMIENTO.....	39
2.1.5.8 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	39
2.1.5.9 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO	39
2.1.5.10 VACACIONES	39
2.1.6 PARTICIPACIONES EN GANANCIAS E INCENTIVOS.....	41
2.1.6.1 UTILIDADES A LOS TRABAJADORES.....	41
2.1.6.2 COMISIONES.....	44
2.1.6.3 SALARIO DIGNO	44
2.2 RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN CONTABLE	46
2.3 RECONOCIMIENTO CONTABLE POR AUSENCIAS REMUNERADAS	47
2.4 EJERCICIO PRÁCTICO A CORTO PLAZO	49
2.4.1 ROL DE PAGO	49
2.4.2 ROL DE PROVISIONES	49
CAPITULO III.....	52
3 TERMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR.....	52

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



3.1 CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR	52
3.2 CAUSAS DERIVADAS DEL CONSENTIMIENTO Y CONFORMIDAD DE AMBAS PARTES.....	53
3.3 CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR O TRABAJADOR	53
3.3.1 POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR	53
3.3.1.1 VISTO BUENO.....	53
3.3.1.2 DESAHUCIO.....	54
3.3.1.3 DESPIDO INTEMPESTIVO	55
3.3.2 POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL TRABAJADOR	57
3.3.2.1 POR VISTO BUENO.....	57
3.3.2.2 POR DESAHUCIO	57
3.3.2.3 EL ABANDONO INTEMPESTIVO	58
3.4 RECONOCIMIENTO CONTABLE.....	58
3.5 MEDICIÓN CONTABLE	58
3.6 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE BENEFICIOS POR TERMINACIÓN LABORAL CON SUS RESPECTIVOS ASIENTOS CONTABLES DE LIQUIDACIÓN	59
CAPITULO IV.....	67
4 CONCLUSIONES	67
4.1 CONCLUSIONES.....	67
BIBLIOGRAFIA.....	68



Yo, Andrea Verónica Maxi Venavidez, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Contador Público Auditor. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Andrea Verónica Maxi V.

CI. 0103899902



Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca – Ecuador

AUTORES:

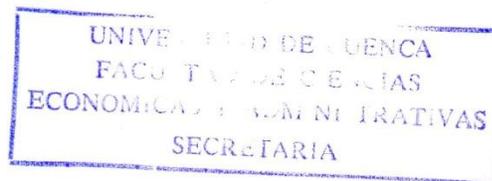
LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Yo, Andrea Verónica Maxi Venavidez, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Andrea Verónica Maxi V.

CI. 0103899902



Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca – Ecuador

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Yo, Luis Byron Chauca Quinde, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Contador Público Auditor. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Luis Byron Chauca Q.

CI. 0105030209



Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca – Ecuador

AUTORES:

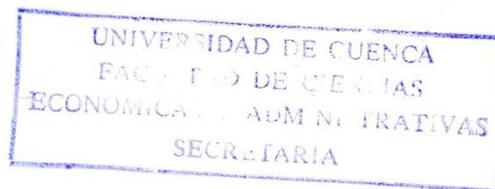
LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Yo, Luis Byron Chauca Quinde, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Luis Byron Chauca Q.

CI. 0105030209



Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca – Ecuador

UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO Y POR
TERMINACION DE CONTRATO EN PYMES

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

DIRECTOR:

ING. JUAN FRANCISCO CORDERO

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE

ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

CUENCA - ECUADOR

2012

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos cumplir esta meta, a nuestro director el Ing. Juan Francisco Cordero y su colega Ing. Enrique Ñauta que han dedicado su tiempo para guiarnos en esta tesis y poder desarrollarla de mejor manera.

BYRON

ANDREA

DEDICATORIA

A Dios por ser el eje principal en mi vida, que me ha encaminado por el sendero del aprendizaje.

De manera especial a mi padre, madre, hermanos y esposo por su apoyo incondicional, por su esfuerzo, cariño y comprensión que me han brindado en el transcurso de estos años, permitiéndome de esta manera alcanzar uno más de mis objetivos.

ANDREA

DEDICATORIA

Dedico a Dios por crear la vida y permitirme compartir este agradecimiento, junto a mi madre, hermanos y familia quienes, son la principal fuente motivadora de mi existir y de mis logros que con sus principios hicieron esto realidad, a mi tío quien hizo realidad el sueño de la educación. Al ser privilegiado, de amor que tengo a mi lado mi esposa Mónica quien me acompaño en esta etapa de mi vida con su cariño, comprensión y amor.

BYRON.



INTRODUCCION

Las pequeñas y medianas empresas son actores claves para generar riqueza y empleo, las mismas que tuvieron sus orígenes en el núcleo familiar, preocupadas sustancialmente en buscar la supervivencia y cubrir sus necesidades básicas que fueron aumentando, impulsando a la creación de las empresas que se desenvuelven en los mercados formales, siendo el factor humano de trabajo el eje y el origen de estas empresas.

Se realizó un estudio de las PYMES dentro de nuestro país, tomando como base sus características, importancia involucrándonos directamente con los beneficios que tienen los empleados dentro de las PYMES.

Las NIIF para PYMES utiliza un concepto para referirse a las retribuciones entregadas a los empleados, denominándoles “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS” de acuerdo a esta normativa, los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona tanto a los empleados como a las personas que dependen de ellos y que son cancelados mediante pagos directos. En las NIIF se identifican cuatro tipos de beneficios; beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación.

Las NIIF están vinculadas directamente con la legislación laboral de cada país, en nuestro caso las leyes laborales obligan al patrono a pagar un salario como compensación por los servicios que este presta en virtud de un contrato de trabajo. Le exige además, a conceder a sus trabajadores prestaciones laborales mínimas tales como: decimo tercero, decimo cuarto sueldo, fondos de reserva, vacaciones, horas extras, utilidades, indemnizaciones por despido sin causa justificada, afiliación al sistema de seguridad social. Para lo cual se debe prever de fondos suficientes para el cumplimiento de las obligaciones para con sus trabajadores.

El presente tema está enfocado primordialmente en beneficios a corto plazo, y beneficios por terminación de contrato, los primeros consiste en retribuciones que la entidad proporciona a sus empleados, cuyo pago será

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

totalmente atendido en el término de los doce meses subsiguientes al cierre del período en el cual los empleados han prestado sus servicios. En segundo plano, se encuentran los beneficios por terminación de contrato definidos como sucesos que dan lugar a la obligación por la finalización de un vínculo laboral siempre y cuando se encuentre comprometida la entidad. La terminación laboral ha tenido inmensa trascendencia por que rebasa la órbita laboral por sus consecuencias económicas, sociales y políticas es por ellos que la estabilidad tradicionalmente ha sido motivo de protección por parte del Código de Trabajo buscando por medio del contrato una estabilidad permanente.

El objetivo del presente trabajo es describir e interpretar razonablemente la composición de los beneficios a los empleados desde la perspectiva contable de las NIIF y de la normativa ecuatoriana, permitiéndonos estrechar las diferencias que pueden confundir las comparaciones de los inversores, acreedores y otros usuarios de los estados financieros que requieran su información.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



CAPITULO I

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

CAPITULO I

1 MARCO CONCEPTUAL

1.1 DESCRIPCIÓN DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN ECUADOR

“Se conoce como PYMES, al conjunto de pequeñas y medianas empresas que de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas. Por lo general en nuestro país las pequeñas y medianas empresas que se han formado realizan diferentes tipos de actividades económicas entre las que destacamos las siguientes:

- Comercio al por mayor y al por menor.
- Agricultura, silvicultura y pesca.
- Industrias manufactureras.
- Construcción.
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
- Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas”¹.

Es de decir, la PYME es un ente productivo o de servicio, que genera empleo, productividad en el país y permiten abastecer la demanda de productos, servicios de empresas nacionales, multinacionales e industrias que mueven al Ecuador.

En nuestro país para que una entidad sea calificada como Pyme se ampara en la resolución N°.SC.Q.ICI.CPAIFRS.11.01, emitido por la Superintendencia de Compañías que resolvió:

“Que, para efectos de registro y preparación de estados financieros, se califica como Pequeñas y Medianas Empresas a las personas jurídicas que cumplan con las siguientes condiciones:

¹www.sri.gov.ec “portal virtual”

- Entidades que poseen activos totales inferiores a Cuatro Millones de Dólares, sí, la entidad superara el valor en activos deberá el año subsiguiente aplicar NIIF completas.
- Compañías que registren un Valor Bruto en Ventas Anuales inferior a CINCO MILLONES DE DÓLARES; y,
- Empresas que cuenten con menos de 200 trabajadores.”

VARIABLES	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA	EMPRESA
Personal Ocupado	De 1 a 9	De 10 a 49	De 50 a 199	Mayor o igual a 200
Ventas Anuales Brutas	Menor o igual USD \$ 100.000	100.001 a 1000000	1.000.001 a 5000000	Mayor 5.000.000
Monto de Activos	Hasta USD \$ 100.000	De 100001 a 750000	De 750.001 a 3999999	Mayor o igual a 4.000.000
Cuadro 1		Clasificación de las PYMES		
Fuente		Superintendencia de las Compañías		

Sí las compañías no cumplen con todas o alguna de las condiciones antes mencionadas, deberán aplicar las NIIF completas.

Si una compañía regulada por la Ley de Compañías, actúa como constituyente u originador en un contrato fiduciario, a pesar que se califique como PYMES, deberá aplicar las Normas Internacionales de Contabilidad.

Toda compañía que está bajo el control de la Superintendencia de Compañías, y que esté inscrito en el Registro de Mercado de Valores, también aplicará NIIF completas.

En el país el objetivo de adoptar las NIIF es proporcionar información financiera global, aplicadas coherentemente destinadas a mejorar la comparabilidad de la información y a estrechar diferencia contables, permitiendo a los usuarios una mejor toma de decisiones.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

1.2 IMPORTANCIA DE LAS PYMES

Las PYMES son de gran importancia en la economía y en el mundo empresarial. En Ecuador, se estima según el MIPRO que un 89% de todas las empresas son PYMES. Adicionalmente, estas emplean a una gran cantidad de personas, dando estabilidad al mercado laboral, y a quienes dependen de ellos. Por su tamaño, las Pymes poseen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y para emprender proyectos innovadores.

En este proceso es importante señalar, que las pequeñas y medianas empresas son de vital importancia para el país, ya que son generadoras de fuentes de empleo, produciendo bienes y servicios básicamente para el consumo interno e incluso en algunos casos se extienden a mercados externos, generando divisas para el país.

1.3 AVANCE DE LAS PYMES EN EL ECUADOR

La creación de las PYMES se desarrolla en base a la necesidad de crecimiento, desarrollo para la obtención de una mejor calidad de vida social y económica, identificando dos formas de surgimiento de las mismas: por un lado aquellas que se inician en el ámbito familiar caracterizadas por una búsqueda de supervivencia que les permita cubrir sus necesidades inmediatas incursionando en pequeños mercados, siendo las impulsadoras y creadoras de un segundo grupo denominada empresa en las que se puede distinguir claramente la estructura organizacional y la gestión empresarial, que se perfeccionan en los mercados formales. Aprovechando de los factores productivos (naturaleza, trabajo y capital) para genera bienes y servicios.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

1.4 OBJETIVO DE LA NORMA ENFOCADA A LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS

El objetivo de la Norma es dar a conocer como se debe plasmar el tratamiento contable y la revelación de información financiera acerca de los beneficios a los empleados.

El empleador reconocerá un pasivo cuando el empleado ha prestado sus servicios y en el futuro el trabajador recibirá su pago.

Se asumirá un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico, es decir, cuando el empleado ha realizado su trabajo.

1.5 ALCANCE

Esta norma se aplicara para contabilizar todas las retribuciones que los empleadores otorguen a sus empleados, excepto cuando estos se hagan por medio de pagos basados en Acciones, ni cuando la información suministre los planes de beneficios a los empleados, para ello se deberá aplicar la NIC 26 “Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro”.

1.6 DEFINICIONES:

1.6.1 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.- “Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.”²

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los empleados como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser cancelados mediante pagos (o proporcionando bienes y servicios) realizados directamente a los empleados o a sus conyugues, hijos y otras personas dependientes de aquellos, o bien realizados a terceros

² Norma Internacional de Contabilidad N° 19

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

1.6.2 EMPLEADOR.- “Es la persona o entidad de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecute la obra o a quien se presta el servicio se denomina empresario o empleador.”³

Los empleadores según el artículo 10 del Código del Trabajo pueden ser:

- **Empleadores personas naturales** conformado por uno solo o varios, unidos formando un solo patrón que debe basarse en la responsabilidad solidaria a favor del trabajador, ellos pueden reclamar a uno o a varios.
- **Empleadores personas jurídicas** son entidades legalmente constituidas y pueden ser:
 - **Empleador persona jurídica de derecho privado con fines de lucro** son las empresas legalmente constituidas aquí todos están sujetos al Código del Trabajo con excepción de aquel que es mandatario con poder amplio.
 - **Empleador persona jurídica de derecho privado que no percibe fines de lucro** son fundaciones asociaciones, ONG también están sujetas al Código del Trabajo excepto mandatarios con poder general.
 - **Empleador persona jurídica de derecho público** es el Estado como empleador sujeto al Código del Trabajo, en las diferentes instituciones del Estado no todas están sujetas a la misma normatividad pues cada una tiene su propio régimen laboral.⁴

1.6.3 REMUNERACIÓN.- La remuneración es el pago que el patrono da al trabajador por la prestación de servicios o la construcción de la obra, puede ser fijada por convenio entre empleado, empleador y se pacta

³ Codificación del Código del Trabajo, Registro Oficial Suplemento 167 Sección 1. Art. 10. Pág. 7

⁴ Documentos de Gonzales Teodoro, Catedrático de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Cuenca

libremente pero en ningún caso pueden ser inferiores al monto mínimo básico unificado que se determina por el Estado anualmente.

1.6.4 TRABAJADOR.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.⁵

Los empleados u obreros se diferencian por la manera de efectuar la actividad y por la forma de pago de la remuneración, al obrero se le paga de manera semanal mientras que al empleado se le paga mensualmente. La moderna concepción para diferenciar al obrero a al empleado está en la forma en cómo interviene en la producción; el obrero interviene directamente en la producción mientras que el empleado interviene en la parte administrativa.

Para que una persona sea considerada como un trabajador según el Código del Trabajo son:

- a. Ser persona natural
- b. Prestar servicios lícitos a favor de un tercero
- c. Esta persona debe ser subordinada al empleador o a su representante
- d. Debe recibir una remuneración

1.6.5 VALOR RAZONABLE.- Es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción libre.⁶

1.6.6 COSTO POR INTERESES.- Es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios

⁵ Art. 9 del Código del Trabajo, Inciso 2.

⁶ Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficio a los Empleados Pág. 7 párrafo 2

definidos como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más próximo a su vencimiento.

1.6.7 RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS.- Son los intereses, dividendos u otros ingresos ordinarios derivados de los activos del plan, junto con las ganancias y las pérdidas de esos activos, estén o no realizadas, menos cualquier costo de administrar el plan y todo tipo de impuestos propios del mismo.⁷

1.7 CATEGORÍAS DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Los beneficios de los empleados están clasificados como se detalla a continuación:

1.7.1 BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Dentro de estos beneficios se consideran a aquellos, que el pago se realiza dentro de los doce meses subsiguientes al cierre del período, estos pueden ser los sueldos, salarios, aportes al Seguro Social, ausencias por enfermedad, incentivos y beneficios no monetarios.

El reconocimiento contable de los beneficios a corto plazo se realizara mediante un cargo a la cuenta gastos correspondiente contra una cuenta de pasivo “Beneficios a los empleados por pagar”.

1.7.2 BENEFICIOS POST-EMPLEO

Estos beneficios se les atribuirán a los empleados que han prestado sus servicios por 25 años o han completado su periodo de servicio en la misma empresa. La entidad les puede otorgar la retribución al retiro de sus actividades en forma conjunta o en el transcurso de sus años de vida.

⁷ Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficio a los Empleados Pág. 7 párrafo 3



Los planes de beneficios post-empleo se dividen:

- Planes de aportaciones definidas y
- Planes de beneficios definidos

PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

Son planes en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (fondo) la cual se responsabiliza de que las aportaciones sean suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios prestados en el periodo actual así, como por los anteriores, desvinculando legal e implícitamente a la entidad de realizar aportaciones adicionales en el caso de que el fondo no sea suficiente para cubrir sus obligaciones.

Los beneficios recibidos por un empleado se determinan en función del valor de las aportaciones. Para ello en nuestro país la entidad y los empleados efectúan aportes obligatorios a un fondo de pensiones público denominado IESS.

El reconocimiento contable de estos aportes, se hará a través de un cargo a la cuenta de gastos correspondiente contra la cuenta de pasivo por pagar.

PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

Son planes en los cuales la obligación está presente para la entidad empleadora encargada de suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores. El riesgo de que los beneficios tengan un costo mayor de lo esperado y de que las inversiones de los activos, así como sus rendimientos no sean suficientes para financiar los beneficios los asume totalmente la entidad.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

1.7.3 OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

Son aquellos pagos que no se realizan dentro del término de los doce meses subsiguientes, son períodos largos, estos pueden ser, ausencias sabáticas, por incapacidad, y cuando los empleadores pagan sus utilidades, incentivos u otro tipo de compensación salarial fuera del corto plazo.

Por cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelara la naturaleza de los beneficios, el valor de su obligación y el nivel de financiación en la fecha que se informa.

1.7.4 BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO

Son remuneraciones que se pagan cuando los trabajadores deciden o son retirados de sus funciones en la empresa, ya sea por decisión del empleado o por el empleador.

En el caso de beneficios por terminación de contrato una entidad reconocerá como un pasivo o gasto, solo cuando se encuentre comprometida la empresa de forma demostrable, que el vínculo que le une con un empleado o con un grupo de empleados ha sido interrumpido antes de la fecha de terminación normal del vínculo.



CAPITULO II

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

CAPITULO II

2 DESARROLLO CONCEPTUAL DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

2.1 BENEFICIOS A CORTO PLAZO

La norma “NIC 19”, define los beneficios a corto plazo como aquellos que se ganan y se pagan dentro de los 12 meses posteriores al cierre del ejercicio. Estos beneficios se deben reconocer en el momento en que el empleado haya prestado los servicios que le dan derecho a tales retribuciones, su medición no requiere el planteamiento de hipótesis adicionales.

Las remuneraciones a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:

- a) Sueldos, salarios, contribuciones a la seguridad social.
- b) Permisos retribuidos a corto plazo (tales como permisos por enfermedad, pagos por licenciamiento) siempre que se espere que tengan lugar las mismas dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes
- c) Participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- d) Retribuciones no monetarias a los empleados en activo (tales como atenciones médicas, utilización de casas y coches, y entrega de bienes y servicios gratis o parcialmente subvencionados).

La contabilización de los beneficios a corto plazo es generalmente inmediata ya que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

2.1.1 SUELDOS, SALARIOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

Definiremos cada concepto y lo que ampara bajo estos términos, en función de la legislación ecuatoriana complementado con un ejemplo ilustrativo.

2.1.1.1 REMUNERACIONES.- Son todas las retribuciones que permite satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su familia.

SUELDOS Y SALARIOS.- Según lo que se establece en el Código del Trabajo, Art. 80, se denomina que el “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables”⁸.

SUELDO.- Se paga mensualmente, considerando los 30 días comerciales.

SALARIO.- Se paga por horas o por día, generalmente se les paga semanalmente, se aplica en trabajos por obra.

El sueldo o salario no podrá ser menor al Sueldo Básico Unificado, que para el año 2012, está vigente \$292.00.

2.1.2 HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

“ART. 55. Remuneraciones por horas suplementarias y extraordinarios.-

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en el art. 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del Inspector de Trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

⁸Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 80

1. Las horas suplementarias no podrán exceder cuatro en el día ni de doce en la semana.
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieran comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un cien por ciento de recargo. Para calcularlo se tomara como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno,
3. En el trabajo a destajo se tomaran en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obras ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias, en el caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un cien por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutará sábado y domingo deberá ser pagado con el cien por ciento de recargo.
5. “La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento”⁹

⁹Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 196. Pág. 92



HORAS SUPLEMENTARIAS

DE LUNES A VIERNES (NO PUEDE EXCEDER DE 4 EN UN DIA, NI 12 EN LA SEMANA, 50% RECARGO TIENE LUGAR EN EL DIA HASTA LAS 24 HORAS, 100% DE RECARGO SI TIENE LUGAR ENTRE LAS 24h00 Y 6h00)

HORAS NOCTURNAS

(25% RECARGO TIENE LUGAR ENTRE 19H00 Y 6H00)

HORAS EXTRAORDINARIAS

(100% RECARGO SABADOS, DOMINGOS Y FERIADOS)

Ejemplo: El contador por cierre de balance, el sábado, 17 de Marzo del 2012, acude a las oficinas para laborar, desde las 08H00 de la mañana hasta las 15H00, interrumpidamente. Su forma de cálculo será el siguiente.

SUELDO	700,00
HORAS AL MES	240
VALOR POR HORA	$700,00/240= 2,92$
HORAS	7
RECARGO 100%	$2,92*7*2= 40,88$

Ejemplo:

Un obrero acabo su jornada normal de labores, pero la producción todavía no se termina, el Gerente le solicita que labore desde las 09H00 de la noche hasta las 03H00 de la mañana del siguiente día.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



SUELDO	300,00
HORAS AL MES	240
VALOR POR HORA	$300,00/240= 1,25$
HORAS HASTA LAS 12H00 AM	3 HORAS
HORAS HASTA LAS 03H00 AM	3 HORAS
RECARGA 50%	$1,25*3*1,5= 5,63$
RECARGA 100%	$1,25*3*2= 7,50$

2.1.3 DECIMA TERCERA, DECIMA CUARTA, FONDOS DE RESERVA

DECIMA TERCERA REMUNERACION O BONO NAVIDEÑO.-Esta remuneración equivale a la doceava parte de la retribución que el trabajador haya percibido durante el año calendario respectivo. Su período de cálculo será desde el 01 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año de pago, se cancelará hasta el 24 de diciembre de cada año. Si el trabajador no laboró el año completo, se le cancelará proporcionalmente.

Este derecho no se aplica para los operarios y aprendices de artesanías, que se les denomina a los maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, que están debidamente titulados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano. Conforme lo establecido en el Art. 111 del Código del Trabajo.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

FORMA DE CÁLCULO

SUELDO+HORAS SUPLEMENTARIAS + HORAS EXTRAORDINARIA +
COMISIONES / DOCE

a	CARGO	DIAS LABORADOS	TOTAL DE INGRESOS	DECIMA TERCERA REMUNERACION	TOTAL XIII SUELDO
1	Contador	30	740,88	740,88/12= 61,74	61,74
2	Secretaria	29	435,00	435,00/12= 36,25	36,25
3	Recepcionista	30	350,00	350,00/12= 29,17	29,17
4	Vendedor	30	335,00	335,00/12= 27,92	27,92
5	Obrero	28	293,13	293,13/12= 24,43	24,43
TOTAL					179,50

DECIMA CUARTA REMUNERACIÓN O BONO ESCOLAR.- La décima cuarta remuneración es equivalente al salario básico unificado. En la Región Sierra y Oriente su período de cálculo será desde el 01 de agosto del año anterior hasta el 30 de julio del año de pago, se cancelará hasta el 15 de agosto. En la Región Costa e Insular su período de cálculo será desde el 01 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo del año de pago, se deberá cancelar hasta el 15 de abril.

De igual manera este derecho no aplica para los artesanos. Conforme al Código del Trabajo Art. 113.

FORMA DE CÁLCULO:

SUELDO BASICO UNIFICADO / 30 DIAS * DIAS TRABAJADOS / DOCE

Nº	CARGO	DIAS LABORADOS	TOTAL DE INGRESOS	DECIMA CUARTA REMUNERACION	TOTAL XIV SUELDO
1	Contador	30	700,00	292,00/30*30/12= 24,33	24,33
2	Secretaria	29	435,00	292,00/30*29/12= 23,52	23,52
3	Recepcionista	30	350,00	292,00/30*30/12= 24,33	24,33
4	Vendedor	30	320,00	292,00/30*30/12= 24,33	24,33
5	Obrero	28	280,00	292,00/30*28/12= 22,71	22,71
TOTAL					119,23

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

FONDOS DE RESERVA

“Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicio. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado”.¹⁰

En el Art. 197, también se establece que si el trabajador es separado antes de completar el primer año de servicio, no tiene derecho a este fondo de reserva, pero sí él regresa bajo la dependencia del mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior con el tiempo presente.

A partir del mes de agosto de 2009 el empleador pagara de manera directa y mensual los fondos de reserva por un valor correspondiente al 8,33%, es decir la doceava parte de la remuneración de aportación, el afiliado puede solicitar que no se le entregue directamente, sino que se deposite en el Instituto de Seguridad Social.

FORMA DE CÁLCULO:

SUELDO + HORAS EXTRAORDINARIAS + HORAS SUPLEMENTARIAS + COMISIONES / DOCE

Nº	CARGO	TOTAL DE INGRESOS	FONDOS DE RESERVA	TOTAL FONDO DE RESERVA
1	Contador	740,88	740,88/12= 61,74	61,74
2	Secretaria	435,00	435,00/12= 36,25	36,25
3	Recepcionista	350,00	350,00/12= 29,17	29,17
4	Vendedor	335,00	335,00/12= 27,92	27,92
5	Obrero	293,13	293,13/12= 24,43	24,43
TOTAL				179,50

2.1.4 APORTE PATRONAL, IECE-CNCF

¹⁰Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 196. Pág. 92.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

La ley establece que todos los empleadores deben asegurar a sus trabajadores, y aportarán mensualmente al Instituto de Seguridad Social, destinando un porcentaje del 11.15% al IESS, un 0,5% al IECE y, 0,5% al CNCF (Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional) este aporte se contabilizara como un Gasto.

Este derecho es irrenunciable y se registrá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, según lo establecido en el Art. 34 de nuestra constitución.

Su forma de calculó es el siguiente:

Nº	CARGO	TOTAL DE INGRESOS	APORTE PATRONAL	APORTE IECE-CNCF	TOTAL APORTE PATRONAL
1	Contador	740,88	$740,88 * 11,15\% = 82,61$	$740,88 * 1\% = 7,41$	90,02
2	Secretaria	435,00	$435,00 * 11,15\% = 48,50$	$435,00 * 1\% = 4,35$	52,85
3	Recepcionista	350,00	$350,00 * 11,15\% = 39,03$	$350,00 * 1\% = 3,50$	42,53
4	Vendedor	335,00	$335,00 * 11,15\% = 37,35$	$335,00 * 1\% = 3,35$	40,70
5	Obrero	293,13	$293,13 * 11,15\% = 32,68$	$293,13 * 1\% = 2,93$	35,62

CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía¹¹.

Las aportaciones que se destinan al IESS, que representa un 20.50 por ciento de la remuneración total de lo ganado, que en ningún caso será menor

¹¹ Ley de Seguridad Social, registro oficial 465 art. 3 pág. 2

a la remuneración mínima establecida para el año 2012, de \$292.00 dólares americanos, es distribuida de la siguiente manera¹²:

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta y auxilio de funerales.)	6,64%	3,10%	9,74%
SEGURO DE SALUD (Enfermedad y maternidad del Seguro General, subsidio económicos, atenciones de salud por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, órtesis, y prótesis.)	0,00%	5,71%	5,71%
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (Subsidios, indemnizaciones, 12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta, promoción y prevención).	0,00%	0,55%	0,55%
SEGURO DE CESANTIA	2,00%	1,00%	3,00%
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0,35%	0,35%	0,70%
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0,36%	0,44%	0,80%
TOTAL APORTES	9,35%	11,15%	20,50%

2.1.5 AUSENCIAS REMUNERADAS

2.1.5.1 PERMISO DE MATERNIDAD.- Es un derecho que otorga el Instituto de Seguridad Social a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación, la asistencia médica es antes, durante y después del parto. Su período de reposo es de dos semanas antes, y 10 semanas después del parto.

Las empleadas del Sector público tienen derecho a dos horas de permiso por lactancia durante 12 meses y las del Sector Privado dos horas de permiso hasta que el bebé cumpla 9 meses de nacido.

¹² Resolución N. C. D. 261, Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 26 Mayo 2009.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



“Tendrá derecho a las prestaciones del Seguro General de Salud, por contingencia de maternidad, la afiliada obligada o voluntaria que acredite no menos de trescientos sesenta días de aportación continua, dentro de los doce meses inmediatamente anteriores al parto, o, en su defecto, trescientos setenta y ocho días de aportación, dentro de los últimos dieciséis meses anteriores al parto”. Según resolución N°.C.D.322 del IESS.¹³

Los tres meses de ausencia de la trabajadora la empresa asumirá solo el 25% del sueldo de los meses respectivos, registrándole como un gasto y el 75% lo pagará el IESS.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, “La mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten”¹⁴.

¹³ Resolución N°. C.D.322. Instituto de Seguridad Social. Art. 3. Pág. 2

¹⁴ CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 37, 40, 47. * LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: Arts. 105, 106.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

CÁLCULO:

$\$300.00 + \$300.00 + \$300.00 = \$900.00 * 25\% = \$ 225.00$ EMPRESA

$\$300.00 + \$300.00 + \$300.00 = \$900.00 * 75\% = \$ 675.00$ IESS

2.1.5.2 LICENCIA POR ENFERMEDAD.-Es la incapacidad del trabajo para prestar servicios originada por causa ajena a la relación laboral. En este caso los tres primeros días de enfermedad le paga el patrono el 50%, a partir del cuarto día le subsidia el IESS durante las 10 semanas iniciales le paga el 75% de su remuneración, y luego de la decima semana le paga el 66% hasta la sexta semana, es decir 16 semanas son remuneradas pasado este tiempo el empleado no recibe ninguna remuneración.

2.1.5.3 LICENCIA POR PATERNIDAD.- El padre también tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su niño o niña cuando el parto es normal y si es cesárea o nacimientos múltiples se extenderá por cinco días más.

En caso de que el bebé sea prematuro en condiciones de cuidado especial, el permiso se prolonga por ocho días más, y si la madre falleciera, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte del período restante de licencia que le correspondería a la madre, si no hubiese fallecido. El empleador asumirá en su totalidad, dicha ausencia, y se registrará en el gasto.

2.1.5.4 LICENCIA POR SERVICIO MILITAR.-Según el Art. 43 del Código del Trabajo, cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio militar, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;
2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;
3. A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:
 - Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.
 - Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.
 - Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

2.1.5.5 LICENCIA POR ADOPCION.- En los artículos enumerados agregados a continuación del Art. 152 reformado, se establece la obligación del empleador de conceder al trabajador una licencia con remuneración por quince días, en el evento de la adopción de una hija o hijo los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo de fuere legalmente entregado.

2.1.5.6 LICENCIA POR HOSPITALIZACIÓN.- Es obligación del empleador, conceder a la trabajadora y al trabajador veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificara mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



2.1.5.7 LICENCIA POR FALLECIMIENTO.- Consiste en la obligación de conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

2.1.5.8 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

2.1.5.9 DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre”¹⁵.

2.1.5.10 VACACIONES.- “ART. 69.- VACACIONES ANUALES.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período interrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubiesen prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores a dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores a dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

¹⁵Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 54. 65Pág. 36, 40.



Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio”.¹⁶

“**ART. 71.-** Liquidación para el pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoría que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone en el Art. 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios”.¹⁷

“**ART. 75.-** Acumulación de vacaciones.- El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año”.¹⁸

FORMA DE CÁLCULO:

SUELDO + H EXTRAORDINARIAS + H. SUPLEMENTARIAS +
COMISIONES / VEINTICUATRO

¹⁶Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 69. Pág. 41.

¹⁷Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 71. Pág. 42.

¹⁸Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 75. Pág. 43.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



N.	CARGO	TOTAL DE INGRESOS	VACACIONES	TOTAL DE VACACIONES
1	Contador	740,88	$740,88/24= 30,87$	30,87
2	Secretaria	435,00	$435,00/24= 18,13$	18,13
3	Recepcionista	350,00	$350,00/24= 14,58$	14,58
4	Vendedor	335,00	$335,00/24= 13,96$	13,96
5	Obrero	293,13	$293,13/24= 12,21$	12,21
TOTAL				89,75

2.1.6 PARTICIPACIONES EN GANANCIAS E INCENTIVOS

2.1.6.1 UTILIDADES A LOS TRABAJADORES.- “Art. 97.-

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

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

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

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios”.¹⁹

“Las personas naturales o jurídicas, cuyas actividades se desarrollan en diferentes provincias del país podrán presentar los informes empresariales sobre la participación de utilidades a trabajadores, en el

¹⁹Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 97. Pág. 49.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



lugar donde se encuentre determinadas su matriz. Mientras que los informes empresariales de decima tercera y decima cuarta remuneración podrán presentarse en cualquier delegación del Ministerio de Relaciones Laborales en función de las sucursales que tenga la empresa”.²⁰

Cálculo del 10% Utilidades

Para el cálculo del 10% se considerara el tiempo de trabajo, sin diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por el tiempo en días que este ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados por todos los trabajadores.

Cálculo del 5% de utilidades

Para calcular el valor que a cada trabajador le corresponde por concepto del 5% de utilidades, se tomara en cuenta dos factores: El factor A, que será el resultado de la multiplicación del tiempo laborado anual del trabajador, expresado en días, por el número de cargas del mismo, y el factor B que es el resultado de la suma de todos los factores A de todos los trabajadores.

Factor A = Número de días laborados del trabajador x número de cargas del trabajador.

Factor B = La sumatoria del factor A de todos los trabajadores.

La cantidad que le corresponda recibir a cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 5% de utilidades a trabajadores, por el factor A, y este dividido por el factor B.

²⁰ Acuerdo n°. 363, Ministerio de Relaciones Laborales. Disposición General Quinta. Pág. 3.

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el Registro Oficial N° 351 de 29 de diciembre del 2010, respecto a las utilidades incorporó a continuación del Art. 105, un artículo enumerado (Art. 105.1), mediante el cual y previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, pueden ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta servicios.

FORMA DE CÁLCULO:

EMPLEADO	No. Días Trabajados	Valor 10%	No. Cargas	Valor 5%	Total de Utilidades
Arichavala Rafael	353	140,58	1	41,67	182,25
Arichavala Ximena	270	107,53	0	-	107,53
Ruiz Verónica	360	143,37	4	166,67	310,03
Bravo Rubén	352	140,18	1	41,67	181,85
Terán Cesar	339	135,01	2	83,33	218,34
TOTAL	1.674	666,67	8	333,33	1.000,00
		10%	666,67		
		5%	333,33		
		Total	1.000,00		

Contabilización:

FECHA	CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
31/12/2011		1		
	5.1.01.10	Gastos por participacion de Trabajadores	1.000,00	
	2.1.01.12	Participación de Trabajadores por Pagar		1.000,00
		P/r. Utilidades de los trabajadores año 2011		
15/04/2012		2		
	2.1.01.12	Participación de Trabajadores por Pagar	1.000,00	
	1.1.01.03	Banco del Pichincha		1.000,00
		P/r. Se cancela utilidades a los trabajadores		
TOTAL			2.000,00	2.000,00



2.1.6.2 COMISIONES.- Es una compensación creada para aumentar el desempeño de los empleados, consiste en una forma de remunerar a un trabajador en función de la realización de una determinada actividad. Esta es una figura de gran aplicación en empresas comercializadoras que suelen pagar a sus empleados un porcentaje fijo por una actividad asignada con la finalidad de asegurar un rendimiento óptimo en cada uno de ellos.

2.1.6.3 SALARIO DIGNO.- Se le define al "salario digno" como aquel que corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar, determinados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos "INEC", de manera anual.

Con antecedente al oficio INEC-DIREJ-2012-0038-O, de enero 12 de 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales, mediante Acuerdo



No.0005, de enero 13 de 2012, fijó en US\$350.70 el salario digno para el 2011.

Se encuentran obligados a liquidar y pagar la compensación económica por salario digno, en los siguientes casos:

- Sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad;
- Al final del período fiscal tuvieran utilidades del ejercicio; y,
- En el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a la utilidad.

Los empleadores obligados deben liquidar a diciembre 31 del 2011 y pagar hasta marzo 31 de 2012 la compensación económica por la falta de pago del salario digno a cada uno de sus trabajadores que no hayan obtenido ingresos mensuales equivalentes al salario digno durante el ejercicio, destinando para ello hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario y en caso de ser insuficiente, se distribuirá en forma proporcional.

Se entenderá como “**utilidades**” a aquellas que resultan de restar de la utilidad contable (casillero 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta) los siguientes rubros (teniendo en cuenta la información registrada en la declaración del impuesto a la renta presentada al Servicio de Rentas Internas):

- a) La participación de utilidades a trabajadores (casillero 803 del formulario de la declaración del Impuesto a la Renta)
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 839 del formulario 101 y 102 de la declaración del Impuesto a la Renta) o el anticipo de impuesto a la renta (casillero 841 del formulario 101 y 102 de la declaración del Impuesto a la Renta), el que fuere mayor, y
- c) Reserva legal

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Para el efecto, el empleador debe liquidar el ingreso mensual de cada trabajador para establecer si tiene derecho a la compensación económica hasta alcanzar el salario digno durante el 2011, considerando los siguientes componentes remuneratorios:

- Sueldo o salario mensual;
- Décima tercera remuneración dividida para doce;
- Décima Cuarta remuneración dividida para doce;
- Comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- Participación del trabajador en utilidades dividida para doce;
- Beneficios adicionales percibidos en dinero por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- Los fondos de reserva.

La compensación económica se encuentra exenta del impuesto a la renta para el trabajador y no constituye materia gravada de aportaciones al régimen del seguro social. Tampoco se debe considerar para el cálculo de indemnizaciones, bonificaciones, fondo de reserva, vacaciones, etc. y constituye gasto deducible para el empleador.

2.2 RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN CONTABLE

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante el periodo contable, esta debe reconocer el valor sin descontar de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios.

- a) Como un pasivo después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al valor sin descontar de los beneficios, la entidad debe reconocer la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

- b) Y como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija.

2.3 RECONOCIMIENTO CONTABLE POR AUSENSIAS REMUNERADAS

La entidad debe reconocer el costo esperado de los beneficios a corto plazo a los empleados en forma de ausencias remuneradas de la siguiente manera:

- a) En el caso de ausencias remuneradas cuyos derechos se van acumulando a medida que los empleados prestan los servicios que le permiten disfrutar futuras ausencias.
- b) En el caso de ausencias remuneradas no acumulativas, cuando tales se hayan producido efectivamente.

La entidad puede remunerar a los empleados concediéndoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o por la realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

1. Las ausencias remuneradas con derechos acumulativos.
2. Las ausencias remuneradas sin derechos acumulativos

Las ausencias con derechos acumulativos.- Son aquellas cuyo goce puede diferirse, de manera que pueden ser usados en periodos posteriores, siempre que no se hayan disfrutado enteramente por ejemplo las vacaciones.

Las ausencias remuneradas de carácter acumulativo pueden ser:

Irrevocables: Cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de no disfrutar de tales beneficios en caso de abandonar la entidad.

Revocables: Cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

Los derechos de ausencias remuneradas no acumulativas: Son aquellas que no se trasladan al futuro, caducan si no son utilizadas en el periodo corriente no dan derecho a cobrar en metálico el valor de los mismos por ejemplo en nuestro país los permisos por enfermedad o licenciamientos. En el Ecuador los beneficios que les corresponden a los trabajadores a corto plazo según el Código del Trabajo comprenden las siguientes partidas:

**COSTO TOTAL POR TRABAJADOR
AÑO 2012**

INGRESO REAL MENSUAL	USD 364,99
1. Remuneración básica mínima unificada	292,00
2. Décima tercera remuneración	24,33
3. Décima cuarta remuneración	24,33
4. Fondos de reserva (luego del primer año)	24,33
COSTOS ADICIONALES	USD 47,63
1. Aporte al IESS (11,15%)	32,55
2. CNCF (0,50%)	1,46
3. IECE (0,50)	1,46
4. VACACIONES	12,16
COSTO TOTAL POR TRABAJADOR	USD 412,62

FUENTE: Ministerio de relaciones laborales, Acuerdo ministerial N° 00369 y 00370, registro oficial N° 618 del 13 de enero del 2012

2.4 EJERCICIO PRÁCTICO A CORTO PLAZO

2.4.1 ROL DE PAGO

DEL 01 AL 31 DE MARZO DEL 2012

N.	NOMBRES	CARGO	DIAS LAB.	SUELDO	HORAS SUP. + EXTRAS	COMISIONES	TOTAL INGRESOS	APORTE PERSONAL 9,35%	TOTAL DE EGRESOS	LIQUIDO A PAGAR
1	Arichavala Rafael	Contador	30	700,00	40,88		740,88	69,27	69,27	671,61
2	Arichavala Ximena	Secretaria	29	435,00			435,00	40,67	40,67	394,33
3	Ruiz Verónica	Recepcionista	30	350,00			350,00	32,73	32,73	317,28
4	Bravo Rubén	Vendedor	30	320,00		15,00	335,00	31,32	31,32	303,68
5	Terán Cesar	Obrero	28	280,00	13,13		293,13	27,41	27,41	265,72
TOTAL				2.085,00	54,01	15,00	2.154,01	201,40	201,40	1.952,61

2.4.2 ROL DE PROVISIONES

DEL 01 DE MARZO AL 31 DE MARZO 2012

N.	NOMBRES	CARGO	DIAS LAB.	TOTAL INGRESOS	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	APORTE PATRONAL 11,15%	APORTE IECE - CNFC	FONDOS DE RESERVA	TOTAL PROVISIONES
1	Arichavala Rafael	Contador	30	740,88	61,74	24,33	30,87	82,61	7,41	61,74	268,70
2	Arichavala Ximena	Secretaria	29	435,00	36,25	23,52	18,13	48,50	4,35	36,25	167,00
3	Ruiz Verónica	Recepcionista	30	350,00	29,17	24,33	14,58	39,03	3,50	29,17	139,78
4	Bravo Rubén	Vendedor	30	335,00	27,92	24,33	13,96	37,35	3,35	27,92	134,83
5	Terán Cesar	Obrero	28	293,13	24,43	22,71	12,21	32,68	2,93	24,43	119,40
TOTAL				2.154,01	179,50	119,23	89,75	240,17	21,54	179,50	829,70

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE

ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Contabilización:

FECHA	CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
31/03/2012		1		
	5.1.01.01	Sueldos y Salarios	2.085,00	
	5.1.01.02	Horas Extraordinarias y Suplementarias	54,01	
	5.1.01.11	Comisiones	15,00	
	2.1.01.08	Sueldos y Salarios por Pagar		1.952,61
	2.1.01.10	less por Pagar		201,40
		P/r. De sueldos del mes de Marzo del 2012		
31/03/2012		2		
	5.1.01.03	XIII Sueldo	179,50	
	5.1.01.04	XIV Sueldo	119,23	
	5.1.01.05	Vacaciones	89,75	
	5.1.01.06	Fondos de Reserva	179,50	
	5.1.01.07	Aporte Patronal	261,71	
	2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Pagar		
	2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pagar		
	2.1.01.11	Provisión Vacaciones por Pagar		
	2.1.01.12	IESS por Pagar		261,71
	2.1.01.13	Fondos de Reserva por Pagar		179,50
		P/r. De provisiones del mes de Marzo del 2012		
02/04/2012		3		
	2.1.01.08	Sueldos y Salarios por Pagar	1.952,61	
	1.1.01.03	Banco del Pichincha		1.952,61
		P/r. Se cancela sueldos del mes de marzo.		
14/04/2012		4		
	2.1.01.10	less por Pagar	463,11	
	2.1.01.11	Fondos de Reserva por Pagar	179,50	
	1.1.01.03	Banco del Pichincha		642,61
		P/r. Se cancela el less y los fondos de Reserva.		
TOTAL			5.578,92	5.190,44

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



CAPITULO III

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



CAPITULO III

3 TERMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

Se puede ocasionar una terminación laboral por las siguientes decisiones:

- Causas ajenas a la voluntad del empleador y del trabajador.
- Causas derivadas del consentimiento y conformidad de ambas partes.
- Causas atribuibles a la voluntad unilateral del empleador o del trabajador.

3.1 CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Cuando la terminación del contrato se produce por causas ajenas a la voluntad de las partes, no existe culpa y tampoco da lugar a indemnización alguna así tenemos:

- a) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo
- b) Por muerte del trabajador
- c) Por muerte del empleador
- d) Por liquidación de negocios y,
- e) Por cesión o enajenación de la empresa o negocio

Para el caso de **la muerte o incapacidad del empleador** o extinción de la persona jurídica contratante, termina el contrato cuando no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

En el caso de **la cesión o enajenación de la empresa** o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal será asumida por otro empleador, este tiene la obligación a cumplir los contratos de trabajo del antecesor.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

3.2 CAUSAS DERIVADAS DEL CONSENTIMIENTO Y CONFORMIDAD DE AMBAS PARTES

Es aquella que puede ser motivada por el acuerdo expreso de las partes, ya sea al momento de la celebración del contrato o por situaciones posteriores a la misma, así tenemos:

- Por el cumplimiento del plazo o por verificarse una condición estipulada al momento de suscribir el contrato;
- Por conclusión de la obra; y por renuncia aceptada por parte del empleador,

En estos casos, no hay lugar al pago o reclamo de indemnización alguna por parte de los contratantes y se debe practicar la liquidación de los derechos por ley le corresponden al trabajador mediante un Acta de Finiquito.

3.3 CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR O TRABAJADOR

Las causas de terminación por voluntad son de dos tipos:

- Por voluntad unilateral del empleador
- Por voluntad unilateral de trabajador

3.3.1 POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR

El empleador unilateralmente puede dar por terminado el contrato individual de trabajo por diversas causas y de distintas formas;

- Visto Bueno
- Desahucio
- Despido Intempestivo
- Abandono Intempestivo
- Por Liquidación del Centro de Trabajo

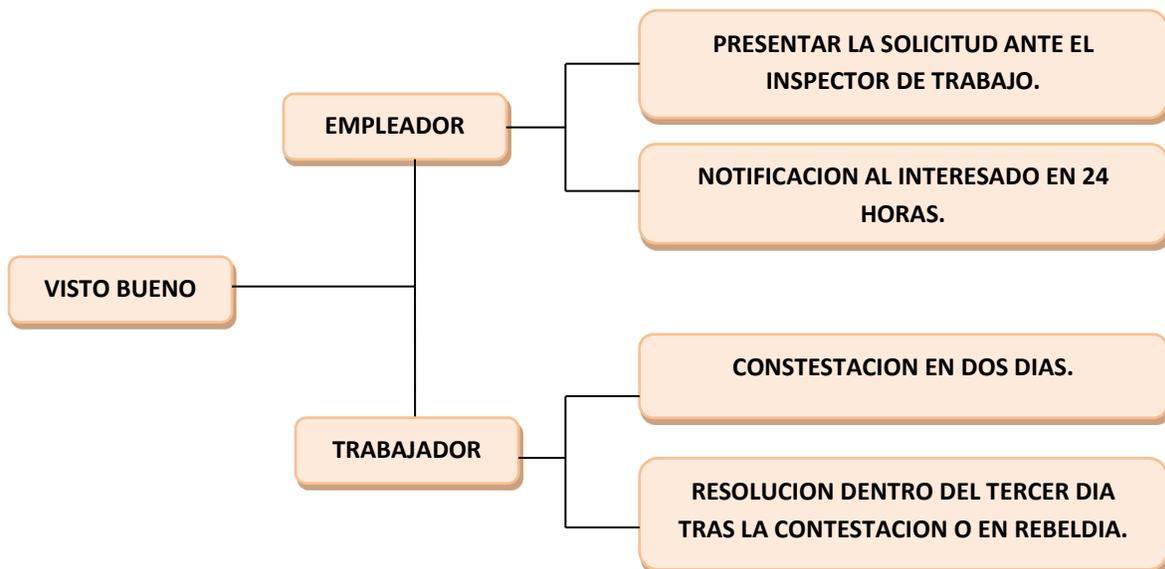
3.3.1.1 VISTO BUENO.- Art. 172, CT. El empleador podrá dar visto bueno en los siguientes casos:

AUTORES:

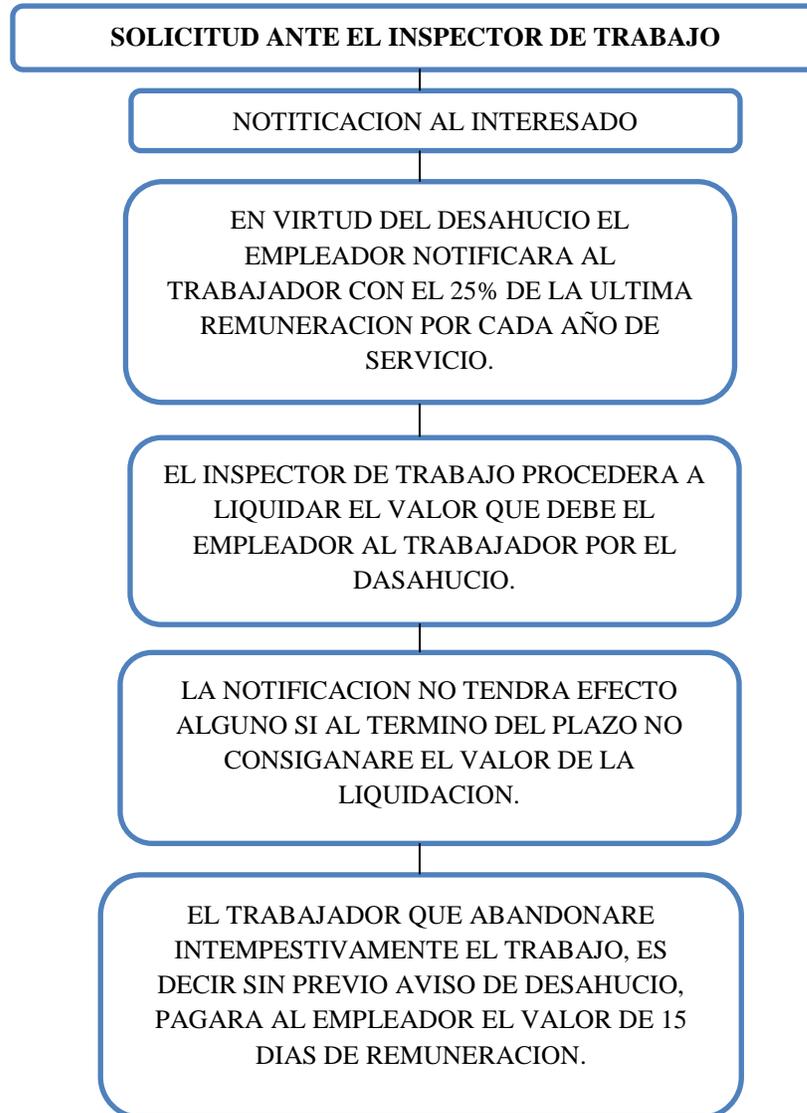
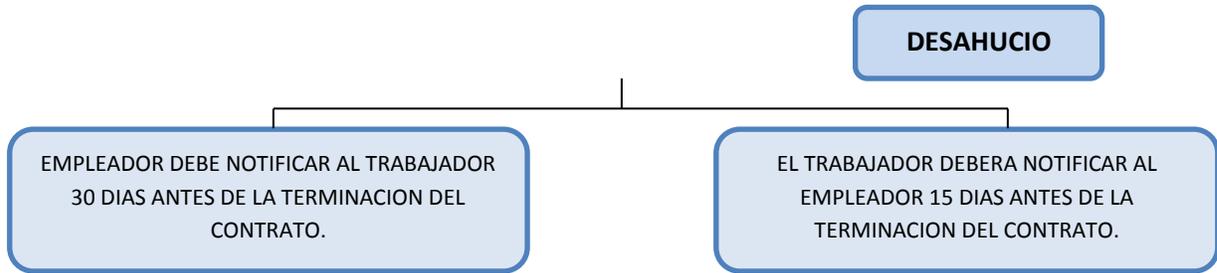
LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

- Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, por falta mayor de tres días consecutivos, sin causa, y dentro de un periodo mensual de labor.
- Por no cumplir con el reglamento interno legalmente aprobado, cometiendo indisciplinas graves.
- Por conducta inmoral.
- Por injurias contra el empleador, o su familia.
- Por ineptitud al realizar sus actividades laborales.
- Por denuncia injustificable contra el empleador, y si existiera justificación el empleado tendrá asegurado la estabilidad laboral por dos años.
- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley.

Pasos para realizar un visto bueno:



3.3.1.2 DESAHUCIO.- Es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra, que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. Art. 184, CT.



3.3.1.3 DESPIDO INTEMPESTIVO.- No está definido en la ley, ni determinado en el Código de Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Sin embargo lo podemos definir como un

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



acto unilateral e injustificado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.

De esta definición podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa, o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, por ejemplo:

Si por orden del empleador, un trabajador fuere cambiado o fuese cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique merma de remuneración o de categoría, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los setenta días siguientes a la orden del empleador.

Indemnizaciones por despido intempestivo.- En el evento de un despido intempestivo se debe considerar si el contrato es a plazo fijo o tiempo indefinido.

a) Contrato a plazo fijo.- Si la relación laboral ha sido a plazo fijo, el empleador que despidiere intempestivamente, sin causa justa o legal, está en la obligación de pagar al trabajador una indemnización equivalente al 50% de la remuneración por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

b) Contrato a tiempo indefinido.- En cambio si el contrato de trabajo es a tiempo indefinido, el empleador indemnizara al trabajador en función del tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con una remuneración de tres meses.
- Con más de tres años, equivale a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que exceda de veinte y cinco meses de remuneración.



Calculo de las indemnizaciones.- Para este efecto, se toma como base la remuneración que estaba percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones por desahucio y los beneficios que por ley le corresponden tales como, el proporcional de la decima tercera, decima cuarta remuneración y vacaciones se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales.

3.3.2 POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL TRABAJADOR

El trabajador al igual que empleador puede dar por terminado el contrato individual de trabajo de manera unilateral por diversas causas

- Por visto bueno
- Desahucio
- Abandono intempestivo

3.3.2.1 POR VISTO BUENO.- La petición del visto bueno solicitada por el trabajador debe estar fundamentada en una de las causales previstas en el Código de Trabajo

Art. 173, CT. Causas para que el trabajador pueda dar por terminado la relación laboral:

- Por injurias graves contra el empleado.
- Por disminución o falta de pago de la remuneración pactada.
- Por realizar otra labor diferente a la que fue contratado.

3.3.2.2 POR DESAHUCIO.- Es derecho del trabajador, desahuciar al empleador tanto en contratos a plazo fijo como a tiempo indefinido.

En los contratos a plazo fijo el trabajador puede notificar al empleador con su voluntad de terminar el contrato con por lo menos treinta días de anticipación. De no operarse el desahucio, el contrato tendrá el carácter de indefinido.

AUTORES:



El trabajador a diferencia de los empleadores, tiene la posibilidad de solicitar al Inspector del Trabajo el desahucio en los contratos por tiempo indefinido.

En cualquiera de los dos casos el trabajador tiene derecho a recibir como bonificación un equivalente a un 25% de la última remuneración por cada uno de los años de trabajo.

3.3.2.3 EL ABANDONO INTEMPESTIVO.- Se puede considerar como el acto unilateral del trabajador de abandonar intempestivamente su lugar de trabajo (sin cumplir con las formalidades legales, y por una causa justa), es decir sin previo desahucio da lugar a un pago de una indemnización a favor del empleador que corresponderá:

En contratos a plazo fijo, el empleador indemnizara al trabajador con el 25% de la remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo como en el contrato a tiempo indefinido, el trabajador indemnizara al empleador la suma equivalente a 15 días de la remuneración.

3.4 RECONOCIMIENTO CONTABLE

Los beneficios por terminación laboral no proporcionan a la entidad ningún beneficio económico futuro, pero la entidad deberá reconocer en resultados como gasto de forma inmediata.

Cuando un empleado termina su relación laboral, la entidad tendrá en cuenta los efectos de reducción en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficio.

La entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, siempre y cuando se encuentren comprometidas de forma demostrable.²¹

3.5 MEDICIÓN CONTABLE

Una entidad medirá los beneficios por terminación, utilizando la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar en la fecha que se

²¹ IASB, Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, NIIF para las PYMES, Sección 28. Pág. 183.



informa. Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los doce meses, tras el final del período sobre el que se informa, este se medirá al valor presente descontado.²²

3.6 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE BENEFICIOS POR TERMINACIÓN LABORAL CON SUS RESPECTIVOS ASIENTOS CONTABLES DE LIQUIDACIÓN

➤ POR DESAHUCIO

Ejemplo 1:

En la Empresa EQC Cía. Ltda., por mutuo acuerdo se termina la relación laboral con Hernán Quezada, el empleado laboró desde el 1 de Febrero del 2005 hasta el 15 de Marzo del 2012, por lo cual la entidad tendrá que cancelar los siguientes rubros:

Cálculo:

Tiempo de Servicio:	7 años
Última Remuneración:	350,00 dólares americanos
Porcentaje por Desahucio:	25%

ULTIMA REMUNERACIÓN * % DE DESAHUCIO * AÑOS DE SERVICIO

²² IASB, Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad, NIIF para las PYMES, Sección 28. Pág. 183.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



$$\$350.00 \quad * \quad 25\% \quad * \quad 7 \quad = \quad \$612.$$

MESES	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	TOTAL
FEBRERO			14,58	14,58
MARZO			14,58	14,58
ABRIL			14,58	14,58
MAYO			14,58	14,58
JUNIO			14,58	14,58
JULIO			14,58	14,58
AGOSTO		24,33	14,58	38,92
SEPTIEMBRE		24,33	14,58	38,92
OCTUBRE		24,33	14,58	38,92
NOVIEMBRE		24,33	14,58	38,92
DICIEMBRE	29,17	24,33	14,58	68,08
ENERO	29,17	24,33	14,58	68,08
FEBRERO	29,17	24,33	14,58	68,08
MARZO 15	14,58	12,17	7,29	34,04
TOTAL	102,08	182,50	196,88	481,46

Contabilización:

CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
2.1.01.08	Sueldos por Pagar	175,00	
5.1.01.09	Gasto por desahucio	612,50	
2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Pagar	102,08	
2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pagar	182,50	
2.1.01.11	Provisión por Vacaciones	196,88	
2.1.01.12	IESS por Pagar		16,36
1.1.01.03	Banco del Pichincha		1.252,60

Ejemplo 2:

En la empresa EQC Cía. Ltda., el Sr. Rubén Bravo se retira de sus funciones laborales y no otorga al empleador los 15 días para que sustituya las labores de dicho empleado, por lo tanto la entidad, recibirá una indemnización. El laboró desde el 01 de Enero del 2003 hasta el 31 de Marzo del 2012.

Cálculo:

Última Remuneración: \$300.00 Dólares Americanos

Días Comerciales: 30 días del mes

Días a Indemnizar: 15 días

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE

ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



ÚLTIMA REMUNERACIÓN / 30 DÍAS * 15 DÍAS

$$\$300.00 \quad / \quad 30 \quad * \quad 15 \quad = \quad \$150.00$$

Cálculo:

Tiempo de Servicio: 9 años y 3 meses.

Última Remuneración: 300,00 Dólares Americanos

Porcentaje por Desahucio: 25%

ULTIMA REMUNERACIÓN * % DE DESAHUCIO * AÑOS DE SERVICIO

$$\$300.00 \quad * \quad 25\% \quad * \quad 9 \quad = \quad \$675.00$$

MESES	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	TOTAL
ENERO			12,50	12,50
FEBRERO			12,50	12,50
MARZO			12,50	12,50
ABRIL			12,50	12,50
MAYO			12,50	12,50
JUNIO			12,50	12,50
JULIO			12,50	12,50
AGOSTO		24,33	12,50	36,83
SEPTIEMBRE		24,33	12,50	36,83
OCTUBRE		24,33	12,50	36,83
NOVIEMBRE		24,33	12,50	36,83
DICIEMBRE	25,00	24,33	12,50	61,83
ENERO	25,00	24,33	12,50	61,83
FEBRERO	25,00	24,33	12,50	61,83
MARZO	25,00	24,33	12,50	61,83
TOTAL	100,00	194,67	187,50	482,17

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE

ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Contabilización:

CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
2.1.01.08	Sueldo por Pagar	150,00	
2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Pagar	100,00	
2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pagar	194,67	
2.1.01.11	Provisión Vacaciones por Pagar	187,50	
1.1.01.03	Bancos		618,15
2.1.01.12	IESS por Pagar		14,03
	P/r. Se recibe del Sr. Edisón Bravo por indemnización		

➤ **POR DESPIDO INTEMPESTIVO**

Ejemplo 3:

La empresa EQC Cía. Ltda., despide al Sr. César Terán, él prestó sus servicios desde el 01 de Mayo 2005 hasta el 30 de Abril del 2012, hay que liquidarle, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Cálculo:

Tiempo de Servicio: 6 años y 11 meses = 7 años

Última Remuneración: \$450.00 Dólares Americanos

$$\begin{array}{rccccccc} & \text{ÚLTIMA REMUNERACIÓN} & * & \text{AÑOS DE SERVICIO} & & & \\ \$450.00 & & * & 7 & = & & \$3150.00 \end{array}$$

Cálculo:

Tiempo de Servicio: 6 años y 11 meses.

Última Remuneración: 450,00 Dólares Americanos

Porcentaje por Desahucio: 25%

$$\begin{array}{rccccccc} & \text{ULTIMA REMUNERACIÓN} & * & \% \text{ DE DESAHUCIO} & * & \text{AÑOS DE SERVICIO} & \\ \$450.00 & & * & 25\% & * & 6 & = & \$675.00 \end{array}$$

AUTORES:LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



MESES	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	TOTAL
MAYO			18,75	18,75
JUNIO			18,75	18,75
JULIO			18,75	18,75
AGOSTO		24,33	18,75	43,08
SEPTIEMBRE		24,33	18,75	43,08
OCTUBRE		24,33	18,75	43,08
NOVIEMBRE		24,33	18,75	43,08
DICIEMBRE	37,50	24,33	18,75	80,58
ENERO	37,50	24,33	18,75	80,58
FEBRERO	37,50	24,33	18,75	80,58
MARZO	37,50	24,33	18,75	80,58
ABRIL	37,50	24,33	18,75	80,58
TOTAL	187,50	219,00	225,00	631,50

Contabilización:

CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
2.1.01.08	Sueldos por Pagar	450,00	
5.1.01.09	Gasto por desahucio	675,00	
5.1.01.08	Gasto por indemnizacion	3.150,00	
2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Paga	102,08	
2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pag	182,50	
2.1.01.11	Provisión por Vacaciones	196,88	
2.1.01.12	IESS por Pagar		42,08
1.1.01.03	Banco del Pichincha		4.714,39

Ejemplo 4:

La empresa EQC Cía. Ltda., despide a la Sra. Gloria Sari, ella prestó sus servicios desde el 01 de Marzo del 2010 hasta el 29 de Febrero del 2012, hay que liquidarle, de acuerdo a lo establecido en la ley.

Cálculo:

Tiempo de Servicio: 2 años

Última Remuneración: \$350.00 Dólares Americanos

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE

ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



ÚLTIMA REMUNERACIÓN * MESES DE REMUNERACIÓN

$$\$350.00 \quad * \quad 3 \quad = \quad \$1050.00$$

Cálculo:

Tiempo de Servicio: 2 años
 Última Remuneración: 350,00 Dólares Americanos
 Porcentaje por Desahucio: 25%

ULTIMA REMUNERACIÓN * % DE DESAHUCIO * AÑOS DE SERVICIO

$$\$350.00 \quad * \quad 25\% \quad * \quad 2 \quad = \quad \$175.00$$

MESES	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	TOTAL
MARZO			14,58	14,58
ABRIL			14,58	14,58
MAYO			14,58	14,58
JUNIO			14,58	14,58
JULIO			14,58	14,58
AGOSTO		24,33	14,58	38,92
SEPTIEMBRE		24,33	14,58	38,92
OCTUBRE		24,33	14,58	38,92
NOVIEMBRE		24,33	14,58	38,92
DICIEMBRE	29,17	24,33	14,58	68,08
ENERO	29,17	24,33	14,58	68,08
FEBRERO	29,17	24,33	14,58	68,08
TOTAL	87,50	170,33	175,00	432,83

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
 ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Contabilización:

CODIGO	DETALLE	DEBE	HABER
2.1.01.08	Sueldos por Pagar	350,00	
5.1.01.09	Gasto por desahucio	175,00	
5.1.01.08	Gasto por indemnizacion	1.050,00	
2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Pagar	87,50	
2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pagar	170,33	
2.1.01.11	Provisión Vacaciones por Pagar	175,00	
2.1.01.12	IESS por Pagar		32,73
1.1.01.03	Banco del Pichincha		1.975,11

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



CAPITULO IV

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

CAPITULO IV

4 CONCLUSIONES

4.1 CONCLUSIONES

El aplicar las NIIF significa que se contará con normas contables actualizadas, internacionalmente reconocidas por manejar una metodología común y que respondan a las exigencias de los usuarios que requieren de información financiera para la toma de decisiones, cabe mencionar que las empresas que no adopten estas normas, no sólo que no estarían cumpliendo con la Ley, sino que quedarán en desventaja y se reducirán sus posibilidades de ser competitivas y de atraer inversión o revelar adecuadamente sus activos y pasivos.

Los beneficios de los empleados es un tema que ha cobrado una vital importancia, principalmente por su propósito de otorgar una vida digna a una persona que desarrolla su vida laboral, en la sociedad. Es por esta razón que elaborar diferentes escenarios sobre los componentes principales de un sistema de beneficios a corto plazo y por terminación de contrato, permite reflejar los costos que significan estos para el empleador y los derechos otorgados a los trabajadores, por lo tanto hacer la elección mas conveniente para ambas partes.

El talento humano es un miembro muy importante para el crecimiento del país, sin este talento las empresas quedarían estancadas sin producción y no estaríamos en constante crecimiento económico.

En la actualidad las normativa vigente ecuatoriana han estado evolucionando y siempre en busca del beneficio del empleado, por tal razón es sustancial conocer el alcance de tales retribuciones apegadas al marco contable.

En Ecuador existía un importante porcentaje de empleadores que no afiliaban a sus trabajadores, ahora con las constantes inspecciones, los empleadores se ven obligados a afiliarse a todos sus empleados desde el primer día de trabajo.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

Gracias al Salario Digno que fue establecido en el artículo 9 y 10 del Código de Producción, al empleado se le reconocerá con un valor mensual de \$350.70, y si su sueldo es inferior, se le pagara en forma acumulada hasta el 31 de marzo la diferencia, para lograr alcanzar el valor de la canasta básica, pero esto no significa que el trabajador tiene una vida digna, ya que como los sueldos se incrementan, del mismo modo, los alimentos aumentan su precio y de todos modos afectan directamente al consumidor final.

Actualmente los organismos de control, como son el Servicio de Rentas Internas, el Instituto de Seguridad Social, el Ministerio de Relaciones Laborales que son instituciones que velan por la seguridad del empleado, se encuentran enlazados y están revisando si todos los empleadores están cumpliendo con lo que determina la ley.

Los beneficios por paternidad, maternidad, enfermedad, para nuestro criterio debería asumir por completo el IESS, ya que el tiempo que ellos se ausentan y como es remunerado, es una pérdida para la empresa y sin ningún beneficio.

El gobierno tiene que seguir trabajando para disminuir la corrupción, ya que todavía sigue existiendo las amistades dentro de los organismos de control, permitiendo de esta manera que los empleadores no otorguen los beneficios a sus trabajadores como se establece en las leyes.

Se recomienda que las empresas cumplan con todas las leyes para evitar caer en sanciones que están afectando económicamente a la entidad.

Para que el empleado mejore sus actividades en la entidad, hay que establecer un sistema de motivación e incentivos tratando de ganarse la confianza, así los trabajadores se involucrarán y se sentirán comprometidos por responder eficientemente en las tareas encomendadas.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



El proceso de adopción de las NIIF constituye un reto para la profesión contable que tendrá que aportar todo su esfuerzo para contribuir al logro de los cambios que requiere la conversión, el proceso de aplicación de estas normas es una tarea importante a de las empresas.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

- Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.
- FUNDACION IASC, Materiales de Formación sobre las NIFF para las PYMES, 9 de Julio 2009. London.
- Ley de Seguridad Social, registro oficial 465 art. 3 pág. 2
- Norma Internacional de Contabilidad N° 19
- Resolución N°. C.D.322. Instituto de Seguridad Social. Art. 3. Pág. 2

DOCUMENTOS:

- Interpretación según el Dr. Teodoro Gonzales, Catedrático de la facultad de Filosofía de la Universidad de Cuenca.
- LUCAS, Achig Subia, Guía para la elaboración del Diseño de Tesis, Marzo del 2008
- Acuerdo n°. 363, Ministerio de Relaciones Laborales. Disposición General Quinta.

INTERNET

- <http://www.emprendepyme.net/la-importancia-de-las-pyme-en-la-economia.ht>
- <http://www.emprendepyme.net/la-importancia-de-las-pyme-en-la-economia.html> mlecha normal de retiro
- www.sri.gov.ec "portal virtual"
- http://www.ifrs.org/NR/rdonlyres/.../28_BeneficiosalosEmpleados.
- <http://www.mrl.gob.ec>

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



ANEXOS

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



DISEÑO DE TESIS

TITULO

“BENEFICIO A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO Y POR TERMINACIÓN DE CONTRATO EN PYMES”

1.- DEFINICION DE LA PROBLEMÁTICA

Las NIIF son estándares, principios normas de carácter internacionales que rigen la actividad contable, emitidas por el International Accounting Standardas Board (IASB) cuyo objetivo es desarrollar un conjunto único de normas contables de carácter mundial, buscando el interés público. Permitiendo obtener información transparente de alta calidad, que permita compararla con otras empresas del mismo sector, de otros países, y regiones.

Lo que se pretende con la adopción de las NIIF es que los usuarios confíen en la información que las compañías presentan en sus estados financieros, para lograr un mejor control interno, que permita con oportunidad evaluar, mejorar los sistemas y los controles de la empresa, siendo la contabilidad la herramienta para que convierta la información financiera en decisiones.

El objetivo del presente tema es dar a conocer a los empleadores y a la alta gerencia los hechos y situaciones reales que acontecen en las empresas, diseñando planes de beneficios acordes a las normas contables y disposiciones legales vigentes, evitando escenarios desfavorables que puedan afectar a la continuidad de la entidad. Buscando hablar siempre un solo lenguaje, con transparencia, comprensibilidad y oportunidad.

2.- DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

Contenido: Beneficios a los empleados a corto plazo y por terminación de contrato

Campo de Aplicación: NIIF para Pymes

Espacio: Legislación Ecuatoriana

Tema: “Beneficios a los empleados a corto plazo y por terminación de contrato aplicado en Pymes en el Ecuador”

3.- JUSTIFICACION DE LA MONOGRAFIA

CRITERIO ACADÉMICO.- Con la monografía pretendemos llevar a la práctica los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera de Contabilidad. De igual manera esperamos que esta investigación, sirva de fuente de información y apoyo en un momento determinado tanto a los estudiantes como a los docentes de cualquier especialidad.

CRITERIO INSTITUCIONAL.- Se pretende dar a conocer el nivel y la calidad de educación que se recibe en la Universidad de Cuenca y con esto reflejar la importancia de los conocimientos y principios obtenidos en la carrera universitaria.

IMPACTO SOCIAL.- Debido a las constantes transiciones en los requerimientos contables y de normativa legal del país y mundial este tema servirá de instrumento a las entidades para proporcionar información sobre la situación laboral, de los empleados factor fundamental e irremplazable dentro y fuera de las empresas.

CRITERIO PERSONAL.- El saber que podemos y estamos en la plena capacidad de desarrollar el tema, agregando valor al mismo en base a criterios, juicios razonables, y coherentes que nos permita obtener una mayor madurez profesional y personal.

FACTIBILIDAD Y VIABILIDAD.- Se dispone de información pertinente y relevante que nos brindaran los años de estudio, complementados con una adecuada

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



instrucción profesional, además contamos con un amplio marco legal y conceptual existente en el país.

4.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO

OBJETIVO GENERAL

Prescribir e interpretar razonablemente la composición de los beneficios a los empleados, enfocados en los requerimientos teóricos y prácticos de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pymes asegurando así la correcta contabilización e interpretación de la información para la toma de decisiones.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Reconocer los requerimientos, alcance de los de las Pymes dentro de los beneficios a los empleados.
- 2.- Identificar los componentes de beneficios a los empleados y comprender como se identifican cada uno de ellos garantizando la presentación de información financiera.
- 3.- Conocer la importancia y el impacto de la aplicación de los Beneficios a los empleados en el mundo laboral.

5.- MARCO CONCEPTUAL

PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES

Las pequeñas y medianas son entidades que

- (a) No tienen la obligación pública de rendir cuentas y
- (b) Publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos. Son ejemplos de usuarios externos los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las agencias de calificación crediticia

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Una entidad tiene obligación pública de rendir cuentas si:

- (a) sus instrumentos de deuda o de patrimonio de negocian en un mercado publico o están en proceso de emitir estos instrumentos para negociarse en un mercado público (ya sea una bolsa de valores nacional o extranjera, o un mercado fuera de la bolsa de valores, incluyendo mercados locales o regionales)
- (b) una de sus principales actividades en mantener activos en calidad fiduciaria para un amplio grupo de terceros. Este suele ser el caso de los bancos, las cooperativas de crédito, las compañías de seguros, los intermediarios de fondos de inversión y los bancos de inversión²³

ACTIVO

Los activos en consecuencia, son todos los valores o propiedades de una Empresa. Incluyen 1) Dinero que la Empresa tiene o ha invertido en acciones, bonos etc.; 2) Dinero que se le adeuda o que se debe cobrar y, 3) Bienes Físicos como mercaderías, muebles e inmuebles.²⁴

Un activo es un recurso controlado por la entidad como resultado de sucesos pasados, del que la entidad espera obtener, en el futuro, beneficios económicos.

PASIVO

Son todas la obligaciones que tiene la empresa para con otras empresas o personas. Aquí se detalla todo lo que debe la empresa a corto y largo Plazo mediante cuentas y documentos por Pagar.²⁵

Un pasivo es una obligación presente de la entidad, surgida a raíz de sucesos pasados, al vencimiento de la cual, y para cancelarla, la entidad espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos.²⁶

²³ Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las Pymes versión 2003

²⁴ Gastón Bolaños, J. Didáctica de la Contabilidad, 1992, Quito-Ecuador. Pág. 47

²⁵ Gastón Bolaños, J. Didáctica de la Contabilidad, 1992, Quito-Ecuador. Pág. 47

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



PATRIMONIO

Conjunto de bienes, derechos y obligaciones pertenecientes a una persona física o ente jurídico. Representa a la inversión o el aporte de los socios o empresarios, sobre los cuales puede tener derecho, como las reservas legales y las utilidades no distribuidas.²⁷

Patrimonio es la parte residual de los activos de la entidad, una vez deducidos todos sus pasivos.²⁸

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.²⁹

SUELDOS Y SALARIOS

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.³⁰

²⁶ de la Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (*NIIF para las PYMES*) publicado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad el 9 de julio de 2009 Pág. 18b

²⁷ Zambrano Zapata W., Contabilidad Análisis Tratamiento Contable de Reformas Tributarias, Ed. 2002, Guayaquil-Ecuador. Pág. 25.

²⁸ de la Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (*NIIF para las PYMES*) publicado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad el 9 de julio de 2009 pág. 18 Párrafo 1

²⁹ Fundación IASC, Material de formación sobre la NIIF para las PYMES (Versión 2010-3), Pág. 2 Módulo 28

³⁰ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 80.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



TRABAJADOR

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.³¹

EMPLEADOR

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.³²

APORTE PATRONAL

Los aportes patronales resultan ser aquellas sumas de dinero que el patrón estará obligado a aportarle al estado por tener empleados. Las mismas no son recuperables para el empleador y resultan ser indispensables para aquellas personas que quieran jubilarse, ya que se les exige tener al día sus aportes patronales para poder acceder en el futuro a una jubilación.³³

FONDO DE RESERVA

Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.³⁴

XIII SUELDO

³¹ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 9.

³² Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 10.

³³ www.iess.gob.ec/aportepatronal

³⁴ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 196.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.³⁵

XIV SUELDO

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.³⁶

VACACIONES

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

³⁵ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 111.

³⁶ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 113.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.³⁷

DESAHUCIO

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

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.³⁸

6.- CONTENIDOS BASICOS DEL ESTUDIO

CAPITULO I

1. MARCO CONCEPTUAL

- 1.1. DESCRIPCION DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN ECUADOR
- 1.2. IMPORTANCIA DE LAS PYMES
- 1.3. AVANCE DE LAS PYMES EN EL ECUADOR
- 1.4. OBJETIVO DE LA NORMA ENFOCADA A LOS BENEFICIOS DE LOS EMPLEADOS
- 1.5. ALCANCE
- 1.6. DEFINICIONES:
 - 1.6.1. BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS
 - 1.6.2. EMPLEADOR

³⁷ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 69.

³⁸ Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005. Art. 184.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



1.6.3. REMUNERACIÓN

1.6.4. TRABAJADOR

1.6.5. VALOR RAZONABLE

1.6.6. COSTO POR INTERESES

1.6.7. RENDIMIENTO DE LOS ACTIVOS

1.7. CATEGORÍAS DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

1.7.1. BENEFICIOS A CORTO PLAZO

1.7.2. BENEFICIOS POST-EMPLEO

1.7.3. OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

1.7.4. BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO

CAPITULO II

2. DESARROLLO CONCEPTUAL DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

2.1. BENEFICIOS A CORTO PLAZO

2.1.1. SUELDOS, SALARIOS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1.2. HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

2.1.3. DECIMA TERCERA, DECIMA CUARTA, FONDOS DE RESERVA

2.1.4. APOORTE PATRONAL, IECE-CNCF

2.1.5. AUSENCIAS REMUNERADAS

2.1.6. PARTICIPACIONES EN GANANCIAS E INCENTIVOS

2.2. RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN CONTABLE

2.3. RECONOCIMIENTO CONTABLE POR AUSENCIAS REMUNERADAS

2.4. EJERCICIO PRÁCTICO A CORTO PLAZO

2.4.1. ROL DE PAGO

2.4.2. ROL DE PROVISIONES

CAPITULO III

3. TERMINACIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

3.1. CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



- 3.2. CAUSAS DERIVADAS DEL
CONSENTIMIENTO Y CONFORMIDAD DE AMBAS PARTES
- 3.3. CAUSAS ATRIBUIBLES A LA VOLUNTAD UNILATERAL DEL
EMPLEADOR O TRABAJADOR
 - 3.3.1. POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR
 - 3.3.2. POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL TRABAJADOR
- 3.4. RECONOCIMIENTO CONTABLE
- 3.5. MEDICIÓN CONTABLE
- 3.6. EJERCICIOS PRÁCTICOS DE BENEFICIOS POR TERMINACIÓN
LABORAL CON SUS RESPECTIVOS ASIENTOS CONTABLES DE
LIQUIDACIÓN

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES

4.1. CONCLUSIONES

7.- PROCEDIMIENTO METODOLOGICO

En el desarrollo del presente tema de tesis, se aplicaran técnicas de investigación tales como: revisión de citas bibliográficas, códigos, leyes, normas, reglamentos, resoluciones y la accesoria de profesionales en el tema.

Citas Bibliográficas; Revisaremos todos los libros y documentos de las Normas Internacionales de contabilidad que se enfoquen sobre los beneficios a los empleados con sus debidas interpretaciones.

Leyes, Códigos, Reglamentos, Resoluciones; Se revisara la legislación vigente enmarcada a los beneficios a los empleados.

Consulta de Profesionales; Se cuenta con el apoyo de profesionales docentes especializados en contabilidad y en la Aplicación de NIIF para Pymes y su relación con el entorno laboral.

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ

8.- BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

CODIGO DE TRABAJO, legislación Ecuatoriana, Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

FUNDACION IASC, Materiales de Formación sobre las NIIF para las PYMES, 9 de Julio 2009. London.

FUNDACION IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES (versión 2010-3)

GASTON Bolaños, J. Didáctica de la Contabilidad, 1992, Quito-Ecuador.

MENDEZ, Vicente, ROLDAN, Diego, Matemáticas Financiera, 2005.

SEADE, Jorge, 2008, Sistema Financiero Nacional, U. ediciones, Centro de publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca. Cuenca – Ecuador.

ZAMBRANO Zapata W., Contabilidad Análisis Tratamiento Contable de Reformas Tributarias, Ed. 2002, Guayaquil-Ecuador. Pág. 25.

DOCUMENTOS:

CODIFICACION 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005

LUCAS, Achig Subia, Guía para la elaboración del Diseño de Tesis, Marzo del 2008

INTERNET

<http://www.iess.gob.ec>

http://www.ifrs.org/NR/rdonlyres/.../28_BeneficiosalosEmpleados.

<http://www.mrl.gob.ec>

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



PLAN DE CUENTAS

CODIGO	CUENTA
1	ACTIVO
1.1	CORRIENTE
1.1.01	EFFECTIVO Y EQUIVALENTES DE EFFECTIVO
1.1.01.01	Caja Chica
1.1.01.02	Caja
1.1.01.03	Banco del Pichincha
1.1.01.04	Banco Internacional
1.1.02	DEUDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS A COBRA
1.1.02.01	Clientes
1.1.02.02	Cuentas por Cobrar otros
1.1.02.03	Documentos por Cobrar Clientes
1.1.02.04	Documentos por Cobrar Otros
1.1.02.05	IVA Pagado
1.1.02.06	Crédito Tributario IVA
1.1.02.07	Retenciones del IVA
1.1.02.08	Crédito Tributario IR.
1.1.02.09	Retenciones IR.
1.1.02.10	Anticipo de IR.
1.1.02.11	Anticipo a Empleados
1.1.03	PREPAGADOS
1.1.03.01	Arriendos pagados por anticipado
1.1.03.02	Seguros pagados por anticipado
1.1.04	EXISTENCIAS
1.1.04.01	Inventarios de Materia Prima
1.1.04.02	Inventarios de Productos en Proceso
1.1.04.03	Inventarios de Productos Terminados
1.2	NO CORRIENTE
1.2.01	PROPIEDAD, PLANTA Y EQUIPO
1.2.01.01	Edificios
1.2.01.02	Maquinaria
1.2.01.03	Herramientas
1.2.01.04	Vehículos
1.2.01.05	Muebles y Enseres
1.2.01.06	Equipos de Computación
1.2.01.07	Equipos de Oficina

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



2	PASIVOS
2.1	CORRIENTES
	ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR PAGAR
2.1.01	CORTO PLAZO
2.1.01.01	Proveedores
2.1.01.02	Cuentas por Pagar
2.1.01.03	Impuestos por Pagar
2.1.01.04	IVA Cobrado
2.1.01.05	Retenciones de IVA por Pagar
2.1.01.06	Retenciones en la fuente IR por pagar
2.1.01.07	Documentos por Pagar
2.1.01.08	Sueldos y Salarios por Pagar
2.1.01.09	Provisión XIII Sueldo por Pagar
2.1.01.10	Provisión XIV Sueldo por Pagar
2.1.01.11	Provisión Vacaciones por Pagar
2.1.01.12	IESS por Pagar
2.1.01.13	Fondos de Reserva por Pagar
2.1.01.14	Participación de Trabajadores
2.2	NO CORRIENTE
	ACREEDORES COMERCIALES Y OTRAS CUENTAS POR PAGA A
2.2.01	LARGO PLAZO
2.2.01.01	Cuentas por Pagar L/P
2.2.01.02	Documentos por Pagar L/P.
2.2.01.03	Hipotecas por Pagar
2.2.01.04	Créditos Bancarios
3	PATRIMONIO
3.1	FONDOS PROPIOS
3.1.01	CAPITAL SOCIAL
3.1.01.01	Capital Suscrito
3.1.01.02	Capital Pagado
3.1.02	RESERVAS
3.1.02.01	Reserva Legal
3.1.02.02	Reserva Voluntaria
3.1.02.03	Reserva Estatutaria
3.1.03	RESULTADOS
3.1.03.01	Resultado Integral Total de Años Anteriores
3.1.03.02	Resultado antes de Impuestos y Beneficios
3.1.03.03	Resultado Integral Total

4	INGRESOS
---	-----------------

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ



4.1	INGRESOS DE OPERACIÓN
4.1.01	INGRESOS POR TRANSFERENCIA DE BIENES
4.1.01.01	Ventas de Bienes
4.2	INGRESOS NO ORDINARIOS
4.2.01	OTROS INGRESOS
4.1.01.01	Otros Ingresos
5	GASTOS
5.1	GASTOS
5.1.01	GASTOS DE OPERACIÓN
5.1.01.01	Sueldos y Salarios
5.1.01.02	Horas Extras y Suplementarias
5.1.01.03	XIII Sueldo
5.1.01.04	XIV Sueldo
5.1.01.05	Vacaciones
5.1.01.06	Fondos de Reserva
5.1.01.07	Aporte Patronal
5.1.01.08	Indemnizaciones
5.1.01.09	Desahucio
5.1.01.10	Participación de los Trabajadores
5.1.01.11	Comisiones
5.1.01.12	Gastos de viaje, hospedaje y alimentación
5.1.01.13	Transporte
5.1.01.14	Mantenimiento y Reparación
5.1.01.15	Arriendo
5.1.01.16	Suministros de Oficina
5.1.01.17	Suministros de Aseo
5.1.01.18	Seguros
5.1.02	GASTOS FINANCIEROS
5.1.02.01	Intereses Financieros
5.1.02.02	Gastos Bancarios
5.1.02.03	Comisiones Bancarias

AUTORES:

LUIS BYRON CHAUCA QUINDE
ANDREA VERONICA MAXI VENAVIDEZ