



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CONTABILIZACION Y ANALISIS DE LIQUIDACION LABORAL Y  
CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO  
INTEMPESTIVO

ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA  
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA  
2017



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CONTABILIZACION Y ANALISIS DE LIQUIDACION LABORAL Y  
CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO  
INTEMPESTIVO

ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA  
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA  
2017



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

EXAMEN COMPLEXIVO

CONTABILIZACION Y ANALISIS DE LIQUIDACION LABORAL Y  
CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO

ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA  
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

RAMÓN GUANUCHE RONALD EUGENIO

MACHALA, 18 DE AGOSTO DE 2017

MACHALA  
18 de agosto de 2017

## Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado CONTABILIZACION Y ANALISIS DE LIQUIDACION LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



---

RAMÓN GUANUCHE RONALD EUGENIO

0702921784

TUTOR - ESPECIALISTA 1



---

BALDEÓN VALENCIA BLANCA ALEXANDRA

0914541008

ESPECIALISTA 2



---

CHUQUIRIMA ESPINOZA SAMUEL EFRAÍN

0701106502

ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: jueves 17 de agosto de 2017 - 18:00

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA.docx (D29719064)  
**Submitted:** 2017-07-22 01:36:00  
**Submitted By:** aportega\_est@utmachala.edu.ec  
**Significance:** 4 %

### Sources included in the report:

1487178713\_553\_\_ANEXO%252BA.docx (D25771681)  
ROMERO PÉREZ PATRICIA MIREYA\_\_URKUND.pdf (D21151923)  
VEGA\_FABRICIO\_MDP\_I.docx (D13228358)

### Instances where selected sources appear:

30

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

La que suscribe, ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado CONTABILIZACION Y ANALISIS DE LIQUIDACION LABORAL Y CUMPLIMIENTO DE SUS DERECHOS EN CASO DE DESPIDO INTEMPESTIVO, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

La autora declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

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

La autora como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

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

Machala, 18 de agosto de 2017



ORTEGA PEREZ AIDA PATRICIA  
0703746982

## **RESUMEN**

El empleador al despedir intempestivamente al trabajador, está terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, Cuando se se da por terminado una relación laboral, muchas de las veces hay desacuerdos en la forma de liquidación al trabajador, en fin en la forma de terminar legalmente una relación laborar, por lo que se trata de evadir responsabilidades con el trabajador no dando todos los benéficos que la ley estipula que se traducen en beneficios económicos. En el presente trabajo de investigación, mediante la aplicación de un caso de análisis se realizará la liquidación de un trabajador en caso de despido intempestivo, para lo cual el objetivo principal del trabajo es el de contabilizar y analizar la liquidación laboral mediante revisión de las leyes del Código de Trabajo para el cumplimiento de los derechos del trabajador en caso de despido intempestivo.

**Palabras claves:** despido intempestivo, relaciones laborales, legislación, derechos, liquidación

## **ABSTRACT**

The employer, in dismissing the worker in an untimely manner, is terminating the employment relationship without cause or justification and has the obligation to pay him the financial compensation determined by law. When a work relationship is terminated, there are often disagreements in the Form of liquidation to the worker, finally in the form of legally terminate a labor relationship, so it is to evade responsibilities with the worker not giving all the benefits that the law stipulates that translate into economic benefits. In the present work of investigation, through the application of a case of analysis will be made the liquidation of a worker in case of untimely dismissal, for which the main objective of the work is to account and analyze the work settlement through revision of the laws Of the Labor Code for the fulfillment of workers' rights in case of untimely dismissal.

**Keywords:** out-of-court dismissal, labor relations, legislation, rights, liquidation

## **ÍNDICE GENERAL**

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
ÍNDICE GENERAL	3
INTRODUCCIÓN	4
2. DESARROLLO	6
2.1. Las empresas	6
2.2. Estructura de las empresas	7
2.3. Recursos humanos	8
2.4. Normativa laboral en el Ecuador	9
2.5. Derecho de los trabajadores	10
2.6. Causas para la terminación del contrato	11
3. CONTEXTO O SITUACIÓN PROBLEMA	13
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	21

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido al trabajo como aquel conjunto de actividades humanas remuneradas, que tienen por objeto la producción de bienes o servicios en una economía, que le proveen de los medios de sustento necesarios para los individuos. La principal característica del trabajo como derecho humano es su permanencia o estabilidad razón por la cual grandes esfuerzos se hacen para mantener esta característica, donde se intenta limitar la facultad del empleador de terminar la relación laboral sin causa justificada, o en su defecto generar una indemnización a cargo del empleador.

Dentro del derecho laboral se encuentran las reglas o normas que sirven para regular las relaciones laborales que se dan entre el empleador y el trabajador, empezando desde el derecho al trabajo establecido en la Constitución de la República y las otras normas que permiten la relación entre trabajadores y empleadores, con la finalidad de tener un óptimo rendimiento laboral y mantener los derechos y obligaciones de los trabajadores, los mismos que deben ser respetados como lo prevé el Código del Trabajo en nuestra legislación. Derechos que muchas de las veces se vulnera llegando a punto de quiebre, como puede ser el despido intempestivo el cual disuelve la relación laboral.

El empleador al despedir intempestivamente al trabajador, está terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral y tiene la obligación de pagar las indemnizaciones económicas determinadas en la ley, al no cumplir esta situación genera una serie de inconvenientes, a los trabajadores vulnerando los derechos y principios laborales garantizados en la Ley además de fomentar el desempleo y la desocupación.

Cuando suceden estas situaciones, donde se da por terminado una relación de tipo laboral, pueden dar pie a desacuerdos en la forma de liquidación del trabajador, en cuanto a terminar de forma legal un contrato laboral, lo principal es no evadir responsabilidades con el empleado, sino que la liquidación debe ser legal, tal como lo menciona la ley. Ante esta situación se han establecido mecanismos de reparación, en primer término por vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo o independiente de este mediante vía judicial con la presentación de la demanda.

En el presente trabajo de investigación, mediante la aplicación de un caso de análisis se realizará la liquidación de un trabajador en caso de despido intempestivo, para lo cual el objetivo principal del trabajo es el de contabilizar la liquidación laboral mediante revisión del Código de Trabajo para el cumplimiento de los derechos del trabajador en caso de despido intempestivo.

Para cumplir el propósito de investigación, se realizará una investigación descriptiva, que permite conocer las situaciones, costumbres y actitudes que predominan a través de las descripciones actividades, objetos o procesos; donde no se limita únicamente a la recolección de datos, sino que a la identificación y predicción de las relaciones existentes entre dos o más variables. La información obtenida será analizada de forma cuidadosa de igual manera los resultados con el propósito de llegar a conclusiones generales y significativas que conducen al conocimiento.

La ventaja que representa este trabajo es el hecho que se manifiesta la importancia de la contabilización y el análisis de la liquidación laboral en caso de que se dé un despido intempestivo, reconocer que toda persona tiene derechos laborales razón por la cual el patrono debe regirse por el marco legal propiciando un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de sus actividades laborales.

## **2. DESARROLLO**

### **2.1. Las empresas**

En la actualidad las empresas se enfrentan a medios muy diversos dentro de un entorno global y complejo, por lo deben estar dispuestas a enfrentar cualquier adversidad, estudiando a sus competidores y diseñando estrategias que le permita lograr una ventaja competitiva sobre las demás empresas (Arano, Cano, & Olivera, 2012). Debido a estos cambios y a la gran competencia en el mercado, las organizaciones deben buscar ser distinguidas por su producción, lo que les permitirá apertura hacia nuevos mercados (Ramírez, 2013) razón por la cual deben poseer la cualidad de adaptarse a los nuevos entornos.

A pesar del esfuerzo de las organizaciones por controlar las diversas variables, no pueden controlar todos los factores que están a su alrededor, mismos que pueden tener influencia sobre sus resultados; ejemplo de ello son: competidores, clientes, proveedores, intermediarios, banca, gobierno, tecnología, economía, legislación, cultura, entre otros. Estos factores pueden llegar a tener efectos directos e indirectos en la administración global de la empresa; de igual forma, pueden consolidar en ella empresa oportunidades de negocio, pero también pueden provocar efectos contrarios que conduzcan a consecuencias negativas para las empresas.

Dentro de este marco donde los factores externos tienen gran influencia en las actividades empresariales, y donde ser competitivo puede ser garantía de permanencia en el mercado, es necesario recordar que las organizaciones no solo se encuentran conformadas por los productos o servicios que se comercializan, sino que también orientan sus recursos y esfuerzos a la satisfacción de las necesidades y aspiración de sus clientes internos, personas cuyo trabajo es esencial para la organización alcance sus objetivos.

Según D. Smith (citado por Vieira), el recurso humano es el instrumento de acción a través del cual se formaliza, viabiliza e instrumenta las acciones de provisión,

aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de los recursos humanos. De esta manera se constituye en un factor clave dentro de los procesos productivos, las presiones externas no solo competen en cuanto a tecnología, estrategias de producción y comercialización, también tienen un claro efecto sobre la calidad, cantidad y conocimientos de los recursos humanos internos para hacer frente a estos cambios y colocar a la empresa en niveles de competitividad que les permita mantenerse y crecer.

## **2.2. Estructura de las empresas**

La empresa es un sistema social donde se integran un conjunto de personas y medios con los que se espera conseguir los objetivos que promuevan el crecimiento de la organización. El concepto de empresa no ha sido constante, sino que este ha evolucionado en los últimos años, presentando grandes cambios, especialmente como consecuencia de los avances tecnológicos.

Son múltiples las actividades que se realizan dentro de las organizaciones, por lo que su estructura comprende la forma en cómo se dividen agrupan y coordinan las actividades en una organización, así como las relaciones entre los gerentes y los empleados. Los departamentos de una organización pueden estructurarse formalmente en tres formas básicas: por función, por producto/mercadeo o en forma de matriz (Milnsal y Pérez 2007), esto les permite una mejor organización y control de las actividades.

De forma independiente al tamaño de la empresa, es indispensable el diseño e implementación de una estructura que ponga límites a los espacios y funciones por realizar en las oficinas. También es necesario que esta estructura tenga capacidad de adaptación a los grandes cambios que se viven en la actualidad.

*Ilustración 1. Estructura organizacional*



**Fuente:** Economipedia. <http://economipedia.com>

Toda organización basada en principios administrativos debe contar con elementos tales como: personal, directivos, ejecutivos y funcionarios, disponer de equipo mobiliario, maquinarias, enseres, otros y además los estatutos, normas, reglamentos, procedimientos y políticas. (Gutiérrez, 2015)

### **2.3. Recursos humanos**

De acuerdo a Becker y Huselid (citado por Nuñez, Grande & Pedrosa, 2012), la gestión de los recursos humanos se ha convertido en un factor transcendental para la gestión organizacional. Los individuos se han convertido en una gran ventaja para las organizaciones, razón por la cual, las empresas cada día deciden invertir más en procesos de selección, formación, compensación y evaluación. Es ya tan reconocida su importancia para la organización que en los últimos años se ha experimentado un creciente interés en lo que respecta a la gestión de los recursos humanos.

Las organizaciones que las personas, asociadas con otras, debidamente constituidos y con la ayuda de los recursos necesarios, son capaces de logran grandes proyectos y cumplir las metas y objetivos propuestos, también son capaces de entender que objetivos y circunstancias diversas requieren de las decisiones correctas para solventar cualquier problema. El cambio para las organizaciones, se convierte en un aspecto

indispensable para su permanencia en el mercado (García & Leal, 2008), por lo tanto, deben tener la flexibilidad para adaptarse a los cambios permanentes del entorno.

Un aspecto importante de resaltar es el hecho de que en las empresas se le presta mucha atención a la llamada planificación del personal, que permite ubicar la cantidad de personas calificadas necesarias en el puesto y en el momento adecuado (Alfonso, Blanco, Rodríguez, & García, 2015). Este se ha convertido en uno de los procesos básicos para un desarrollo eficaz de la gestión de los recursos humanos y del conjunto de la organización. En términos generales consiste en prever las necesidades de los recursos humanos de la organización, para los próximos años y fijar los pasos necesarios para cubrir dichas necesidades. (Gumucio, 2011)

Es necesario que quienes llevan adelante la dirigencia de las organizaciones reconozcan los procesos que se llevan a cabo, debido a que un adecuado manejo de la planeación reduce la afectación que el entorno pueda tener en la organización.

#### **2.4. Normativa laboral en el Ecuador**

El trabajo es una actividad económica y un espacio de desarrollo para los trabajadores, en este los individuos pueden aplicar sus habilidades por la cuales obtienen un ingreso remunerado y realizan sus aportaciones en beneficio de la sociedad. Según la Organización Mundial de la Salud (citado por Patlán, 2016), más de la mitad de la población mundial son trabajadores y se encuentran contribuyendo al desarrollo económico de los países. Es decir el trabajo tiene transcendencia en la vida económica, política y social, razón por la cual surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales, que permiten regular las relaciones laborales.

En el Código del Trabajo del Ecuador se encuentran reguladas las relaciones laborales y todas las obligaciones de empleador y trabajador, así como la terminación del contrato de trabajo; el contrato colectivo de trabajo; las modalidades de trabajo (empleados privados, servicio doméstico, trabajo agrícolas, trabajo a domicilio, trabajo artesanal, agentes de comercio y corredores de seguros, trabajadores de transporte); también la

intermediación laboral; los riesgos del trabajo; asociaciones de trabajadores (sindicatos y comités de empresa); conflictos colectivos; huelgas y también el aspecto orgánico administrativo de la autoridad laboral y las peculiaridades del juicio verbal sumario de trabajo.

## **2.5. Derecho de los trabajadores**

Es importante tener presente que, la Contabilidad llega a constituir un puente entre la Economía y el Derecho. El Derecho y las Ciencias Contables presentan una amplia relación a nivel de teoría, pedagogía y operación, además de otras vinculaciones regidas por principios comunes.

El Derecho laboral, es una rama del derecho cuyos principios y normas de tipo jurídico tiene por objeto la tutela del trabajo humano ya sea este realizado de forma libre por la personas, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Los derechos del trabajo ocupan un importante lugar en el estado social de Derecho, sustentando un pacto legal entre el capital y el trabajo, reforzando el modelo constitucional que siguen muchos países, que otorga a la educación y al trabajo un lugar fundamental para que el Estado alcance sus fines. (Richert, 2013)

El trabajo genera relaciones entre el empleado y el empleador, en las que por lo general existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado); el derecho laboral por lo general protege a esta última parte y les informa sobre sus derechos para que ejerzan sus labores en libertad.

Si bien se acepta que son los derechos de los trabajadores, los que de alguna manera pueden ser violentados, también es importante considerar que no solo se tratan de acciones en contra de trabajador, sino que este derecho se puede afectar cuando también

son considerados los derechos de la empresa (Livellara, 2015). Pero en ningún caso la firma de un contrato significa que el empleado deba renunciar a sus derechos.

Las relaciones laborales entre el empleado y el empleador se convierte en un escenario propicio para el conflicto y para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, razón por la cual la garantía que le da el Derecho Laboral le permite ejercer su trabajo en cierta manera libre de grandes presiones (Castro, 2012). El Derecho Laboral por su naturaleza es un eje transversal que se relaciona con las diversas ramas del orden jurídico, propiciando un entorno adecuado para la consolidación de estos derechos.

A partir del ejercicio al derecho se intenta proteger también otros aspectos importantes como lo son la jornada de trabajo, las condiciones de los contratos, remuneraciones adecuadas a la jornada laboral y con el esfuerzo realizado, proteger al empleado de la explotación laboral, así como también de mecanismos de discriminación (Iza, 2014). Esta visión de las relaciones laborales, supone la inclusión de los derechos fundamentales como una frontera para el ejercicio del poder del empleador.

## **2.6. Causas para la terminación del contrato**

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las complejas y variadas relaciones laborales que se dan en el mundo, son el resultado de diversas preocupaciones con respecto a la legislación, pues se considera que existen vacíos que pueden generar controversias (Zambrano & Campos, 2015). Por lo que resulta necesario que todos los términos de la actividad laboral entre empleador y empleado se firmen bajo la figura de un contrato.

De darse un despido intempestivo, el empleado, de acuerdo a la ley posee mecanismos de protección, la indemnización laboral puede ser solo uno de esos elementos, todo depende de las leyes de los países en donde fue firmado el contrato. (Rojas, 2014)

Para un trabajador, que su contrato de trabajo termine genera expectativas en cuanto a su elevada empleabilidad, y espera encontrar un empleo con mayor facilidad para volver

a tener los mismos niveles de satisfacción y de realización (Santos, Guillén, & Montalbán, 2012)

En el Ecuador las causas para la terminación del contrato son las siguientes:

**Despido intempestivo.** El empleador decide terminar la relación laboral, por lo cual se encuentra en la obligación de pagar una remuneración por cada año de labor y el proporcional de los beneficios sociales que le corresponda.

**Renuncia.** Cuando existe un mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador para terminar las relaciones laborales, por lo cual el patrono se encuentra en la obligación de pagar una bonificación por desahucio.

**Visto bueno.** Cuando el empleador termina la relación laboral por incumplimiento de los empleados. Se paga el proporcional de los beneficios sociales.

**Muerte del empleado.** Al morir el trabajador les corresponde a los herederos una indemnización igual a los proporcionales de los beneficios sociales.

**Muerte o incapacidad del empleador.** En caso de incapacidad, si no hay quien lo sustituya termina la relación laboral y se paga al personal los proporcionales de los beneficios sociales

**Liquidación de la empresa.** Se paga dos indemnizaciones: una que corresponde al despido intempestivo y la otra por desahucio, luego son sumados los proporcionales de los beneficios sociales.

**Desahucio.** Cuando el trabajador da aviso por escrito de la terminación de la relación laboral. Se cancelan los proporcionales de los beneficios sociales. Igual que en situaciones de renuncia.

**Terminación de una obra.** El Código de Trabajo establece que al terminar una obra finaliza la relación laboral. En este caso el empleado no recibe ningún dinero por indemnización.

**Caso fortuito.** Por incendio, terremoto, guerra u otro imprevisto. De acuerdo a la norma, no se debe cancelar ningún valor.

### **3. CONTEXTO O SITUACIÓN PROBLEMA**

La normativa laboral vigente garantiza al trabajador el cumplimiento de los derechos del trabajador, en casos de despido intempestivo, este establece los pasos a seguir para una liquidación justa, ante esta situación se conoce que el señor Napoleón Bonaparte García empleado de la empresa Machala S.A. fue suspendido de sus labores con fecha 10 de Mayo del 2017, no se notificó las causas del despido, el trabajador cumplía labores de bodeguero desde el 01 de Abril del 2012, su afiliación al Sistema de Seguridad Social se dio con fecha 01 de Enero del 2013, al momento de su despido se conoció que durante el tiempo de labores el trabajador solo percibió el sueldo básico sectorial restado su aporte personal. Además se estableció que por utilidades la empresa le adeuda un valor de \$6.000,00. Así mismo se determinó que el trabajador no hizo uso del beneficio de las vacaciones durante su tiempo de labores.

#### **Desarrollo del ejercicio**

El Señor Napoleón Bonaparte Ingreso a laborar el 01 de Abril 2012, se lo aseguro el 01 de Enero 2013 y su fecha de salida por despido intempestivo es de 10 de Mayo del 2017. Teniendo en cuenta que el Señor Bonaparte realizo las actividades de bodeguero y recibió su salario básico de tal, se realizara el cálculo según tabla sectorial de un bodeguero según años laborados:

SUELDO BASICO	
Año	Según Tabla Sectorial
2012	293,46
2013	321,60
2014	341,29
2015	355,42
2016	367,47
2017	375,92

### Bonificación

Se realiza el cálculo de la Bonificación al ex trabajador el cual consta del 25% de la última remuneración percibida al término de sus labores, por cada año laborado en la institución, según el Art. 185 del Código de Trabajo.

$$\text{\$ VALOR A PAGAR} = \frac{\text{ÚLTIMO SUELDO}}{4} * \text{LOS AÑOS COMPLETOS}$$

$$\frac{375,92}{4} * 5 \text{ AÑOS} = 469,9$$

### Indemnización por despido intempestivo

Según su último sueldo recibido y el tiempo laborado, se debe calcular de la siguiente manera; por los tres primeros años laborados su liquidación será de 3 salarios y a partir del cuarto año hasta el término de sus labores serán de 1 salario recibido, en este cálculo se tomará en cuenta la fracción de año, según Art. 188 del Código de Trabajo.

Como el señor comenzó a laborar el 01 de Abril del 2012 su contrato se caducará cada 31 de Marzo del siguiente año, entonces como el señor se lo despide el 10 de Mayo aquí ya costa una fracción de Año el cual será considerada como un año completo, entonces;

CALCULO DE BONIFICACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO	
Abril 2012 a Abril 2015	1127,76 (375,92 *3)
Abril 2016	375,92
Abril 2017	375,92
Franclon de Año	375,92
<b>Total de indemnizacion por Depsido Intempestivo</b>	<b>2.255,52</b>

## Beneficios No cancelados al Trabajador

### Remuneración NO cancelada

Al ex trabajador se lo despidió el 10 de Mayo del 2017 por lo tanto al momento de hacer la liquidación aún no se ha cancelado su remuneración correspondiente a esos días, por lo tanto se procede a realizar el cálculo de su remuneración por esos días laborados

Sueldo mensual	Sueldo Diario	Sueldo Ganado
375,92	12,53	125,31

El total del sueldo a cancelar por los días laborados es de 125.31

### Décima Tercera Remuneración

Los trabajadores en relación de dependencia tienen derecho recibir mensualmente de sus empleadores una doceava parte de las remuneraciones que reciben desde Diciembre del año anterior hasta Noviembre del año actual en lo que corresponde en la Costa. Art. 111 del Código de Trabajo.

$$\text{\$ VALOR A PAGAR} = \frac{\text{Total ganado durante el período}}{12 \text{ meses}}$$

Decimo Tercer Sueldo				
Desde		Hasta	Total de sueldo Ganado	Decimo a recibir
01-Abril del 2012	-	30 de Noviembre de 2012	2.347,68	195,64
01 de Diciembre del 2012	-	30 de Noviembre de 2013	3.831,06	319,26
01 de Diciembre del 2013	-	30 de Noviembre de 2014	4.075,79	339,65
01 de Diciembre del 2014	-	30 de Noviembre de 2015	4.250,91	354,24
01 de Diciembre del 2015	-	30 de Noviembre de 2016	4.397,59	366,47
01 de Diciembre del 2016	-	10 de Mayo del 2017	1.996,46	166,37
<b>TOTAL =====&gt;</b>				<b>1.741,62</b>

#### Décimo Cuarto Sueldo

Los trabajadores en relación de dependencia tienen derecho recibir mensualmente de sus empleadores una doceava parte de una remuneración básica mínima unificada desde el 01 de Marzo del año anterior hasta Febrero del presente año actual en lo que corresponde en la Costa. Art. 113 del Código de Trabajo.

$$\text{\$ VALOR A PAGAR} = \frac{\text{Remuneración básica unificada vigente}}{12 \text{ meses}} \cdot \text{tiempo de trabajo en días}$$

Decimo Cuarto Sueldo					
Desde		Hasta	Dias Laborados	Salario Recibido	Decimo a Recibir
01-Abril del 2012	-	28 del Febrero del 2013	360,00	318,00	318,00
01 de Marzo del 2013	-	28 del Febrero del 2014	360,00	340,00	340,00
01 de Marzo del 2014	-	28 del Febrero del 2015	360,00	354,00	354,00
01 de Marzo del 2015	-	28 del Febrero del 2016	360,00	366,00	366,00
01 de Marzo del 2016	-	28 del Febrero del 2017	70,00	375,00	72,92
<b>TOTAL =====&gt;</b>					<b>1.450,92</b>

## Vacaciones

El trabajador una vez cumplido el año laborado tiene derecho a 15 días de descanso, estos días de descanso no serán descontados en su roll, Art.36 del Código de Trabajo.

$$\text{\$ VALOR A PAGAR} = \frac{(\text{Sueldo} * 12)}{(365 \text{ días})} * \text{los días de vacaciones}$$

Vacaciones				
Desde	Hasta	Salario Recibido	Días de Vacaciones	Decimo a Recibir
01 de Abril del 2012	- 31 de Marzo del 2013	3605,94	15,00	148,19
01 de Abril del 2013	- 31 de Marzo del 2014	3918,27	15,00	161,02
01 de Abril del 2014	- 31 de Marzo del 2015	4095,48	15,00	168,31
01 de Abril del 2015	- 31 de Marzo del 2016	4174,02	15,00	171,54
01 de Abril del 2016	- 31 de Marzo del 2017	4434,99	15,00	182,26
01 de Abril del 2017	- 10 de de Mayo del 2017	501,23	15,00	20,60
<b>TOTAL</b>				<b>851,91</b>

## Utilidades no Pagadas

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas, Art. 97 del Código de Trabajo.

Desde el viernes 1 de enero de 2016 hasta el sábado 31 de diciembre de 2016: \$ 6000,00

## Otros ingresos

Aporte Patronal del 01 de Abril 2012 al 31 de Diciembre del 2012: **\$320,90**

## DESCUENTOS

Valor calculado que debe aportar al IESS:  $125.31 * 9.45\% = \$11.84$

Una vez realizados todos los cálculos pertinentes que le corresponden al ex trabajador, se procede a realizar el acta de finiquito en la cual se legaliza la cancelación de \$ 14.176,89 de la liquidación de al ex trabajador

## LIQUIDACIÓN DE HABERES

### INGRESOS

#### Ordinario por Terminó de Contrato

Bonificación 25%:	469,90
Indemnización por despido intempestivo:	2.255,52
Remuneración Pendiente	125,31
Décimatercera remuneración:	166,37
Décimacuarta remuneración:	72,92
Vacaciones del último período:	20,60

#### Pendientes de Pago

##### Decimo Tercera Remuneración

Desde el Domingo 1 de Abril de 2012 hasta el Viernes 30 de Noviembre de 2012	195,64
Desde el Sábado 1 de Diciembre de 2012 hasta el Sábado 30 de Noviembre de 2013	319,26
Desde el Domingo 1 de Diciembre de 2013 hasta el Domingo 30 de Noviembre 2014	339,65
Desde el Lunes 1 de Diciembre de 2014 hasta el Lunes 30 de Noviembre de 2015	354,24
Desde el Martes 1 de Diciembre de 2015 hasta el Miércoles 30 de Noviembre de 2016	366,47

##### Decimo Cuarto Sueldo

Desde Domingo 1 de Abril de 2012 hasta Jueves 28 de Febrero de 2013	318,00
Desde Viernes 1 de Marzo de 2013 hasta Viernes 28 de Febrero de 2014	340,00
Desde Sábado 1 de Marzo de 2014 hasta Sábado 28 de Febrero de 2015	354,00
Desde Martes 1 de Marzo de 2015 hasta Martes 28 de Febrero de 2016	366,00
Desde Martes 1 de Marzo 2016 hasta Martes 28 de Febrero de 2016	72,92

##### Vacaciones

Desde el Domingo 1 de Abril de 2012 hasta el Domingo 31 de Marzo de 2013	148,19
Desde el Lunes 1 de Abril de 2013 hasta el Lunes 31 de Marzo de 2014	161,02
Desde el Martes 1 de Abril de 2014 hasta el Martes 31 de Marzo de 2015	168,31
Desde el Miércoles 1 de Abril de 2015 hasta el Jueves 31 de Marzo de 2016	171,54
Desde el Viernes 1 de Abril de 2016 hasta el Viernes 31 de Marzo de 2017	182,26

##### Utilidades no pagadas:

Desde el Viernes 1 de Enero de 2016 hasta el Sábado 31 de Diciembre de 2016	6.000,00
---	----------

##### Otros ingresos:

<b>Fondos de Reserva</b>	1.199,45
Aporte Patronal del del 01 de Abril 2012 al 31 de Diciembre del 2012	1.220,33
Mora por pago no Oportuno de Fondos de Reservas	73,22

### DESCUENTOS

#### Valor calculado que debe aportar al IESS

Aporte Patronal del del 01 de Mayo hasta el 10 de Mayo 2017	- 11,84
---	---------

**TOTAL DE LIQUIDACION** =====> **15.449,26**

## ASIENTOS CONTABLES

-1-			
Gastos por liquidación a empleado		2.275,42	
Banco			2.275,42
P/R Liquidación de bodeguero			
-2-			
Gasto por Beneficios a empleado		6.464,23	
Décimo tercero	1.741,62		
Décimo cuarto	1.450,92		
Vacaciones	851,91		
Fondos de reserva	1.199,45		
Aporte patronal	1.220,33		
Banco			6.464,23
P/R Pago beneficios cancelados por liquidación			
-3-			
P/R Obligaciones laborales pendientes de pago		6.000,00	
Banco			6.000,00
-4-			
Mora por pago de fondo de reserva		73,22	
Banco			73,22
P/R Pagos por mora de fondos de reserva			
-5-			
Sueldos y salarios		125,31	
Aporte patronal			11,84
Banco			113,47
P/R Pagos de sueldos y salarios			

## **CONCLUSIONES**

Se establece en el Código de Trabajo las sanciones para aquellos empleadores que sin sustento legal despidieran a un trabajador. Las sanciones se constituyen en beneficios para el empleado despedido, la misma que tiene el objetivo de convertirse en el sustento económico de las familias. Las sanciones principalmente se dan porque el estado es el encargado de velar por los intereses de los ciudadanos y cuidar sus derechos.

Una vez establecida el término de las relaciones laborales, el empleador, cumpliendo con la ley debe realizar la respectiva liquidación laboral, con los beneficios que le corresponde a su ex trabajador, por lo tanto debe considerar los proporcionales de los beneficios sociales como décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva, utilidades, indemnización por desahucio, indemnización por despido intempestivo.

En el caso analizado, el Sr. Napoleón Bonaparte García, mantenía relaciones laborales con la empresa Machala Net, de donde fue suspendido de sus labores, la liquidación que le corresponde como pago de indemnizaciones y de beneficios proporcionales asciende a \$15.449,26. Se observa que el trabajador no fue ingresado al Sistema del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en la fecha de inicio de la relación laboral, donde se evidencia un incumplimiento del empleador con sus obligaciones.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso, R., Balco, G., Rodríguez, A., & García, N. (2015). Consideraciones para la planificación de recursos humanos en hoteles de la provincia de Manabi. *ESpamCiencia*, 6(E), 37-45.
- Arano, R., Cano, M., & Olivera, D. (2012). *La importancia del entorno general en las empresas*. México: Universidad Veracruzana.
- Castro, J. (2012). La garantía o derecho de indemnidad laboral y su relación con la prueba indiciaria. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 111-135.
- García, M., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 144-159. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf>
- Iza, G. (2014). *Incidencias del visto bueno y el desahucio como formas de terminar las relaciones laborales en el sector privado de la sociedad ecuatoriana*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Livellara, C. (2015). Derechos fundamentales inespecíficos del trabajador: Su problemática y aplicación en Argentina. *Gaceta Laboral*, 21(1), 9-39.
- Núñez, P., Grande, F., & Pedrosa, C. (2012). El reto de la dirección de recursos humanos para las empresas familiares: estado de la cuestión. *Negotion*, 8(23), 139-162. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/782/78225158006.pdf>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.

- Ramírez, C. (2013). La importancia de la estrategia en el desarrollo del producto: una propuesta. *Pensamiento & Gestión*(35), 185-205. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/646/64629832008.pdf>
- Richter, J. (2013). El rol del derecho del trabajo en el Estado social de derecho y de justicia. *Politeia*, 36(51), 1-31.
- Rojas, I. (2014). La indemnización por término de contrato de trabajo: instrumento de protección ante el despido. *Revista Ius et Praxis*, 20(1), 91 - 122.
- Santos, F., Guillén, C., & Montalbán, M. (2012). CONTRATO DE TRABAJO, COMPROMISO Y SATISFACCIÓN: MODERACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 345-369.
- Vieira, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 23-33. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849002.pdf>
- Zambrano, Ó., & Campos, S. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*(19), 51-65.