



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES Y  
BENEFICIOS SOCIALES EN BASE A LA NORMATIVA ECUATORIANA  
LABORAL VIGENTE.

MERECI MORA CARLA ELIZABETH  
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA  
2018



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES Y  
BENEFICIOS SOCIALES EN BASE A LA NORMATIVA  
ECUATORIANA LABORAL VIGENTE.

MERECI MORA CARLA ELIZABETH  
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS

MACHALA  
2018



# UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS  
SOCIALES EN BASE A LA NORMATIVA ECUATORIANA LABORAL VIGENTE.

MERECI MORA CARLA ELIZABETH  
INGENIERA COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PALOMEQUE SOLANO MARIA EUGENIA

MACHALA, 06 DE JULIO DE 2018

MACHALA  
06 de julio de 2018

### Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado Tratamiento contable de las remuneraciones y beneficios sociales en base a la normativa ecuatoriana laboral vigente., 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.



---

PALOMEQUE SOLANO MARIA EUGENIA  
0703531517  
TUTOR - ESPECIALISTA 1



---

SOTO GONZALEZ CARLOS OMAR  
0703463117  
ESPECIALISTA 2



---

OLAYA CUM RONNY LEONARDO  
0702520958  
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: lunes 02 de julio de 2018 - 21:32

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** MERECI MORA CARLA.docx (D40211521)  
**Submitted:** 6/16/2018 5:19:00 AM  
**Submitted By:** carlymm.18@gmail.com  
**Significance:** 2 %

### Sources included in the report:

TESIS ELSA CHUNCHI.doc (D12850181)  
DERECHO EXPOSICIÓN II PARCIAL.docx (D14997092)  
1481777528\_395\_\_ROL%252BDE%252BPAGOS%252BECUADOR.pdf (D24358429)  
<http://faq-laboral-ec.blogspot.com/2017/03/preguntas-frecuentes-sobre-el-salario-digno.html>  
<http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/salario-digno/>

### Instances where selected sources appear:

5

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

La que suscribe, MERECI MORA CARLA ELIZABETH, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado Tratamiento contable de las remuneraciones y beneficios sociales en base a la normativa ecuatoriana laboral vigente., 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, 06 de julio de 2018



MERECI MORA CARLA ELIZABETH  
0706388741

# TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES EN BASE A LA NORMATIVA ECUATORIANA LABORAL VIGENTE

MERECÍ MORA CARLA ELIZABETH

## RESUMEN

En el desarrollo del presente trabajo se enmarca como un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República el derecho que tienen todas las personas a trabajar, considerándose como base para una vida digna, lo cual significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, incluyendo condiciones seguras y saludables que no sean degradantes a la dignidad humana, en donde se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y sus familias, a su vez se observó la importancia de conocer y aplicar los fundamentos de la normativa legal interna acerca de remuneraciones, bonificaciones y beneficios sociales tanto de instituciones públicas como empresas privadas. Al ejemplificarlo, se constató su correcto cálculo y registro contable, el mismo que se realizó a través del análisis jurídico y teórico de fuentes documentales como revistas científicas, libros y la normativa laboral interna. Los resultados permitieron concluir que los empleadores tienen la obligación de conceder retribuciones justas que constituyen una garantía que contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias ecuatorianas y a su vez mejora el aparato productivo de la sociedad, así como a conceder todos los beneficios sociales que por derecho corresponden a sus trabajadores.

**Palabras claves:** Remuneraciones, beneficios sociales, trabajo, normativa laboral.

## ABSTRACT

In the development of this work is framed as a fundamental right recognized in the Constitution of the Republic the right that all people have to work, considered as a basis for a decent life, which means that all people should have the ability to earn life with the work they choose, including safe and healthy conditions that are not degrading to human dignity, where a minimum wage must be guaranteed for workers that allows them to lead a decent life for themselves and their families, in turn He noted the importance of knowing and applying the foundations of internal legal regulations regarding remunerations, bonuses and social benefits of both public institutions and private companies. When exemplifying it, it was verified its correct calculation and accounting record, the same that was made through the legal and theoretical analysis of documentary sources such as scientific journals, books and internal labor regulations. The results allowed to conclude that employers have the obligation to grant fair remunerations that constitute a guarantee that contributes to improve the quality of life of Ecuadorian families and in turn improves the productive apparatus of society, as well as to grant all the social benefits that by right they correspond to their workers.

**Keywords:** Remuneration, social benefits, work, labor regulations.

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
<b>RESUMEN</b>	<b>2</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>3</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>5</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>2. DESARROLLO</b>	<b>8</b>
2.1 Revolución del trabajo	8
2.2 Política salarial	9
2.2.1 Salario digno.	9
2.2.2 Salario mínimo..	9
2.3 Políticas Laborales	10
2.3.1 Cobertura de Seguridad social..	10
2.3.2 Discapacitados..	11
2.4 Remuneraciones	11
2.4.1 Jornada laboral de trabajo..	12
2.5 Beneficios sociales	13
2.5.1 Por concepto de vacaciones..	13
2.5.2 La remuneración décimo tercera.	13
2.5.3 La remuneración décima cuarta..	13
2.5.4 Fondos de reserva..	13
2.6 Desarrollo del caso práctico	14
<b>3. CONCLUSIÓN</b>	<b>18</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>19</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	7
TABLA 2. ROL DE PAGOS DE LA REBAJA CÍA. LTDA.	15
TABLA 3. ROL DE BENEFICIOS SOCIALES	16
TABLA 4. ASIENTO CONTABLE ROL DE PAGOS Y ROL DE PROVISIONES	16

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo es considerado un derecho universal y un deber social en el mundo, donde los gobernantes cumplen el rol de impulsar políticas macroeconómicas y sectoriales, las mismas que dinamizan la demanda de trabajo brindando nuevas oportunidades laborales. El empleado es el principal factor de producción por ser un componente dinámico tanto de las instituciones del Estado como de las empresas privadas.

La importancia de la presente investigación enmarca el derecho al trabajo como un derecho fundamental reconocido en la Constitución de la República como base para una vida digna, lo cual significa que todas las personas deben tener la posibilidad de ganarse la vida con el trabajo que elijan, incluyendo condiciones de trabajo seguras y saludables que no sean degradantes a la dignidad humana, en donde se debe garantizar un salario mínimo para los trabajadores que les permita llevar una vida decente a ellos y sus familias. El salario básico unificado (SBU) que actualmente rige en el Ecuador es de USD 386 (año 2018), el cual representa un incremento de 11 dólares en comparación con el salario del año anterior.

Por consiguiente, la problemática que se plantea gira en torno al desconocimiento de la normativa laboral vigente para el procedimiento contable de las remuneraciones y beneficios sociales percibidos por los trabajadores tanto de empresas públicas como privadas y sus respectivas deducciones. Para lo cual se nos plantea un ejemplo práctico que incluye el cálculo por horas adicionales de trabajo del personal de la empresa La Rebaja Cía. Ltda., el mismo que mostrará un análisis de todo lo concerniente a las políticas salariales y laborales que rigen para las organizaciones en general y a su vez proporciona información oportuna y veraz para el control general de los movimientos económicos de la empresa.

El objetivo general que se establece para el presente trabajo es determinar el procedimiento contable a realizar para el pago de remuneraciones y beneficios sociales, el mismo que será en base al análisis de la normativa ecuatoriana vigente. Dicho objetivo se pretende lograr a través de los siguientes objetivos específicos:

- Establecer los fundamentos de la normativa legal interna acerca de remuneraciones, bonificaciones y beneficios sociales tanto de instituciones públicas como empresas privadas.
- Ejemplificar el procedimiento a seguir y su respectivo registro contable a través de la elaboración del rol de pagos y rol de beneficios sociales de la empresa La Rebaja Cía. Ltda., para el mes de mayo de 2018.

Ante lo expuesto, la siguiente matriz indica la operacionalización de variables a utilizar para la realización de la investigación, la misma que servirá de guía para la contextualización del trabajo y a su vez el cumplimiento de los objetivos planteados.

**Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables**

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS	UNIDADES DE INVESTIGACIÓN
Normativa Constitucional vigente	Revolución del trabajo  Norma jurídica: Constitución, Código del trabajo, Ley orgánica de Servicio Público, Ley de seguridad social.  Políticas laborales	Investigación bibliográfica	Normativa Jurídica  Artículos científicos
Remuneraciones y beneficios sociales	Rol de pagos y rol de beneficios  Asiento contable	Investigación bibliográfica	Normativa Jurídica  Artículos científicos

**Elaboración:** La autora

El enfoque de análisis será el jurídico y teórico mediante la recolección y análisis de fuentes documentales como revistas científicas, libros y la normativa laboral interna.

## **2. DESARROLLO**

### **2.1 Revolución del trabajo**

Reis y Villacís (2015) indican que a lo largo de la historia los trabajadores han mantenido condiciones de empleo inestables, perjudicando sus derechos como trabajadores. Esta vulnerabilidad causada a los trabajadores agudiza los problemas de pobreza y desigualdad a la cual se enfrentan los gobiernos de la mayoría de los países. En vista de buscar mejorar las condiciones de los trabajadores y con ello la erradicación de la pobreza es como surgen propuestas para regular estas condiciones laborales de los trabajadores del mundo. En Ecuador, a inicios de la Revolución Ciudadana se proclama como principio fundamental la prioridad al Ser Humano sobre el capital, de este modo, la Constitución de la República (2008) en su Art. 33 establece que el trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía, además el Estado garantiza remuneraciones y retribuciones justas. Asimismo, el Art. 2 del Código del Trabajo señala la obligatoriedad del trabajo en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

El Código del Trabajo (2017) contempla que ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, es decir, nadie está obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. Actualmente, el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios (CNTS), es el organismo encargado de establecer año a año el salario básico unificado para los trabajadores privados y a su vez es el encargado de proponer al Ministerio de Trabajo políticas de trabajo y salarial manteniendo en equilibrio los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El objetivo del Consejo es promover la participación entre empleadores y trabajadores a través del diálogo tripartito acerca de políticas de trabajo, empleo y salarios.

La fijación del SBU del trabajador en general correspondiente al año 2018 fue fijado por el MDT indicando que para el incremento de 11 dólares se consideró la situación económica del país y los problemas de la empresa privada en la competitividad debido

a la revalorización del dólar que para países no dolarizados es más fácil aplicar la devaluación.

## **2.2 Política salarial**

Arévalo Luna (2014) menciona que los nuevos modelos tanto económicos como políticos adoptados por el gobierno central están encaminados a lograr crecimiento y desarrollo nacional, en especial para aquella población que a lo largo de la historia ha sido poco favorecida.

Actualmente, Ecuador cuenta con una política salarial basada en los pilares de salario mínimo y salario digno, misma que está redactada en la Constitución, menciona que el Estado es quien fija y revisa anualmente el salario básico establecido y su aplicación es obligatoria y a su vez debe ser justa, es decir, debe cubrir las necesidades del trabajador y su familia (art. 328). Se considera que el principal objetivo de esta política salarial es que las clases trabajadoras obtengan poder adquisitivo y con ello incrementar su capacidad para participar en actividades de consumo en el mercado (Gaussens, 2016).

*2.2.1 Salario digno.* Al hablar de salario digno no se refiere a una estimación en dólares, más bien, es un concepto establecido en la Constitución de 2008, el cual menciona que ningún patrono podrá declarar utilidades mientras sus trabajadores no reciban al menos el salario digno, mismo que se entiende como aquel salario que cubre al menos las necesidades del trabajador y de su familia. Su cálculo corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número medio de perceptores de ingresos del hogar. Tanto el costo de la canasta básica familiar como el número de perceptores del hogar son calculados por el INEC y son necesarios para determinar el salario digno, el cual lo establece el Ministerio de Relaciones Laborales.

*2.2.2 Salario mínimo.* Moreno-Brid, Garry, y Monroy-Gómez-Franco (2014) refieren la fijación del salario mínimo como un instrumento para elevar los ingresos de los trabajadores más pobres y de este modo promover la igualdad. Para Ecuador, establecer como política el salario mínimo, constituye una herramienta para alcanzar el trabajo digno ya que resulta necesario para reducir la actual brecha entre los sectores

de menores ingresos, logrando con ello que las necesidades de los trabajadores y sus familias sean cubiertas. De este modo, se consigue garantizar la equidad y los derechos de los trabajadores en general (Ministerio de Trabajo, 2017). Establecer un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a solicitar salarios superiores al mínimo establecido. Asimismo, para calcular los salarios y sueldos mínimos de las 21 comisiones sectoriales se toma como referencia el Salario Básico, y no podrán ser inferiores a este.

## **2.3 Políticas Laborales**

Las políticas laborales impulsadas por el gobierno central tienen como objetivo principal equiparar las desigualdades sociales existentes, de modo que aquellos grupos que se sentían en desventaja por el motivo que sea, tengan la oportunidad de ampliar su participación en la vida laboral, este grupo incluye discapacitados, mujeres, indígenas, afros, jóvenes, entre otros, buscando con ello la inclusión activa de estos grupos en todos los ámbitos del país (Durango Alvarez, 2016).

*2.3.1 Cobertura de Seguridad social.* La seguridad o protección social se la define como una garantía ciudadana que va más allá de una simple asistencia para quienes viven en condiciones de pobreza, sino más bien apunta a asegurar protección a la ciudadanía, logrando con ello que la protección social sea inclusiva y sustentable, y a su vez se alcance el bienestar social (Grondona-Opazo, 2016).

Colmenares Cantú (2016) indica que la seguridad social debe ser entregada por el Estado a través del Seguro Social, el cual es un órgano independiente al Estado y por lo tanto maneja su propio patrimonio. Del mismo modo, los servicios básicos a los cuales se accede con el seguro social son referentes a la atención por salud, pensiones y por supuesto, las prestaciones sociales, convirtiendo al seguro social en un derecho inalienable e irrenunciable.

La ley también indica que el seguro social será obligatorio para todo trabajador ya sea esté en relación de dependencia, de libre ejercicio, tenga un trabajo autónomo e incluso si es menor de edad, o sea una trabajadora del hogar. En Ecuador es el Instituto Ecuatoriano de la Seguridad Social el encargado de brindar esta protección a

sus afiliados, la misma que incluye amparo ante enfermedades, maternidad, riesgos laborales, discapacidad y muerte (Ley de Seguridad Social, 2010). En Ecuador, la afiliación a la seguridad social de la población económicamente activa aumentó fuertemente en los últimos años, debido a que por mandato popular, en la consulta de 2011 se penalizó la no afiliación a la seguridad social, misma que consta en el Código Orgánico Penal.

**2.3.2 Discapacitados.** En cumplimiento del Código de Trabajo que establece que las empresas públicas como privadas con más de 25 trabajadores, deben incorporar el 4% respecto a su nómina a personas con discapacidad para que esta brinde sus labores de forma permanente, los mismos que deben ser acordes a sus capacidades, conocimientos y condiciones físicas. Se dice que cuando una persona presenta discapacidad física, su desempeño se ve afectado, y ello lo ubica en una posición de desventaja frente a aquellos que no poseen discapacidad alguna, resultando excluido del ámbito laboral (San Antonio, López Arboleda, Sánchez Rosero, y Urrutia, 2015).

Del mismo modo, Botello y Guerrero-Rincón (2017) consideran que la discriminación existente en el mercado laboral guardan una relación estrecha entre las características físicas de los individuos y los ingresos que perciben, siendo necesaria la existencia de políticas públicas que aumenten la probabilidad de que estas personas con algún tipo de discapacidad puedan contar con un empleo y remuneración justa.

El MDT ha logrado la inserción de más de 85.000 personas con discapacidad, además realiza permanentes capacitaciones para facilitar el acceso al empleo a través del SECAP en competencias laborales; ha creado la Red de Empresas para Buenas Prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, realizó el lanzamiento del Primer Manual con el mismo nombre con el apoyo del CONADIS y a través de la Red Socio Empleo se aplican las prácticas del manual (Ministerio de Trabajo, 2017).

## **2.4 Remuneraciones**

El Código de Trabajo define a *trabajador* como aquella persona que se obliga a prestar un servicio, y define a *empleador* como aquella persona o entidad a quien el trabajador presta su servicio (art. 9 y 10). Esta relación entre empleador y trabajador se sustenta

en un documento llamado *contrato individual de trabajo*, en el que ambas partes por mutuo acuerdo establecen las condiciones bajo las cuales se moverá su relación laboral. Entre las cuales se evidencia la jornada laboral, que refiere al horario de trabajo que va a cumplir un trabajador bajo las órdenes de su empleador y la remuneración que percibirá por ello (art. 10).

Esta retribución monetaria que el empleador paga a sus trabajadores por concepto de sueldo y salarios se constata a través del rol de pagos o también llamado nómina, que es el medio por el cual las empresas controlan y registran los pagos y descuentos que realizan a sus trabajadores mes a mes. Este incluye ingresos por concepto de sueldos, horas extras, comisiones, bonificaciones, entre otros, así como también registra deducciones por anticipos de sueldos, aporte al IESS, cuotas de créditos, entre otras.

*2.4.1 Jornada laboral de trabajo.* Yáñez Andrade (2015) explica que es a finales de la Primera Guerra Mundial cuando comienza esta búsqueda de establecer normas protectoras para los trabajadores, discutiéndose la creación de un órgano regulador de las mismas. Es así como se instaura la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien desde sus inicios promueve a nivel mundial la legislación laboral, estableciendo un límite de 8 horas diarias de jornada laboral y 48 horas semanales, eliminando el trabajo en horario nocturno para mujeres y niños y se estableció protección en la maternidad.

En Ecuador el art. 47 del Código de Trabajo establece como *trabajo efectivo* aquel que se realiza 8 horas diarias, durante cinco días en la semana, es decir, 40 horas semanales. Y considera horas extras y horas extraordinarias a aquellas en las que el empleador directamente solicita mediante un escrito o por email la presencia del trabajador en su puesto de trabajo luego de haber cumplido sus 8 horas normales. Entonces, serán *horas extras* o *suplementarias*, aquellas horas continuas a la jornada normal, y no pueden exceder de 4 diarias y 12 semanales, pasadas las 4 horas permitidas, automáticamente se las considerará *extraordinarias*. Las horas suplementarias tendrán un recargo del 50% en caso de que sean durante el día hasta las 23h59, el recargo será del 100% si fuesen durante la noche, desde las 23h59 hasta las 06h00. Los días sábados, domingos y feriados tienen el 100% de recargo.

Para el cálculo de horas extras y extraordinarias se requiere conocer el valor de una hora de trabajo, para lo cual se utiliza la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo/Salario}}{240\text{horas}} = \text{valor de una hora de trabajo}$$

## 2.5 Beneficios sociales

**2.5.1 Por concepto de vacaciones.** En el Código de Trabajo se localiza el derecho que tiene todo trabajador de disfrutar de 15 días de descanso en el año, disponiendo a su vez que aquellos trabajadores que tengan más de 5 años en la misma empresa o en relación con el mismo empleador, gozarán de 1 día adicional por cada año excedente, con un máximo 15 días adicionales. El trabajador deberá recibir por adelantado su correspondiente remuneración por concepto de vacaciones. Este período de vacaciones deberá constar en el contrato de trabajo previamente pactado por ambos (art. 69). Para su cálculo se utiliza la fórmula:  $\text{Ingresos anuales}/24$  En donde los Ingresos anuales son los sueldos, las horas extras y extraordinarias y las retribuciones accesorias permanentes.

**2.5.2 La remuneración décimo tercera.** Es mejor conocida como Bono Navideño, el trabajador recibe de forma mensual la parte correspondiente a la doceava parte de la remuneración que percibe en el año, o también la puede recibir acumulada hasta el 24 diciembre de cada año, pero esto último ha pedido escrito del trabajador. Su cálculo es desde el 1 diciembre del año anterior hasta el 30 noviembre del año en curso (art. 111 CT)

**2.5.3 La remuneración décima cuarta.** El trabajador percibe de forma mensual un equivalente a la doceava parte del salario básico unificado establecido para los trabajadores en general (\$386 para el 2018), o a su vez, mediante un escrito podrá solicitar recibirla de forma acumulada hasta el 15 de marzo en la Costa y región Insular, calculada desde el 1 marzo del año anterior hasta 28 febrero del año en curso. Y en caso de la Sierra y Galápagos podrá recibirse hasta el 15 agosto y su cálculo es desde el 1 agosto del año anterior hasta el 31 julio del año en curso (art. 113 CT).

2.5.4 *Fondos de reserva.* Todo trabajador que lleve laborando más de un año en la misma empresa o con el mismo empleador, tiene derecho a recibir un mes de sueldo cada año posterior a su primer año. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo (Art. 197) y podrá recibir el pago de diferentes formas, ya sea este de forma mensual, es decir directa del empleador al trabajador; solicitar que sea depositado en el IESS, ganando intereses anuales o podrá recibirlo durante los primeros 15 días del mes posterior.

## 2.6 Desarrollo del caso práctico

El ejercicio propuesto en la Tabla 2 se nos pide elaborar el respectivo rol de pagos y el rol de beneficios y prestaciones laborales de la empresa comercial La Rebaja Cía. Ltda. Y a su vez su registro en el asiento contable.

**Tabla 2. Reactivo práctico**

### LA REBAJA CIA LTDA

EMPLEADOS	SALARIO BÁSICO	HORAS EXTRAS	COMISIONES EN VTAS	RETENCIÓN JUDICIAL	# CARGAS FAMILIARES	ANTICIPOS
A	485,00	12	300,00	50,00	4	300,00
B	430,00	0	180,00	75,00	1	200,00
C	472,00	15	132,00	12,00	3	0,00
D	470,00	0	260,00	45,00	2	200,00

**Elaboración:** Comisión de Titulación de la Unidad Académica de Ciencias Empresariales

Como datos adicionales se indica:

- Todos los trabajadores están afiliados al IESS desde hace un año y nadie trabaja más de cinco años,
- Las horas extras del Sr. A fueron laboradas en días ordinarios (50%) de recargo y Sr. C (100%) en días festivos,
- Paga \$20,00 por cada carga en concepto de subsidio familiar.

**Tabla 3. Cálculo de las horas extras**

EMPLEADO	SUELDO	HORA NORMAL	RECARGO		TOTAL
			50%	100%	
A	485,00	2,02	1,01	0,00	36,38
C	472,00	1,97	0,00	1,97	59,00

Elaboración: La autora.

**Tabla 4. Rol de pagos de La Rebaja Cía. Ltda**

LA REBAJA CIA LTDA  
RUC: 0706388741001  
ROL DE PAGOS DEL MES DE MAYO DE 2018

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	SUELDO MES	INGRESOS			TOTAL INGRESO	FONDO DE RESERVA	DEDUCCIONES			TOTAL DEDUCCIONES	LÍQUIDO A PAGAR
				HORAS EXTRAS	COMISIONES EN VENTAS	CARGAS FAMILIARES			RETENCIÓN JUDICIAL	ANTICIPOS	9,45% IESS Ap Personal		
1	A	Supervisor	485,00	36,38	300,00	80,00	901,38	75,08	50,00	300,00	85,18	435,18	541,28
2	B	Archivo	430,00	0,00	180,00	20,00	630,00	52,48	75,00	200,00	59,54	334,54	347,94
3	C	Cajero 1	472,00	59,00	132,00	60,00	723,00	60,23	12,00	0,00	68,32	80,32	702,90
4	D	Cajero 2	470,00	0,00	260,00	40,00	770,00	64,14	45,00	200,00	72,77	317,77	516,38
<b>TOTAL</b>			<b>1.857,00</b>	<b>95,38</b>	<b>872,00</b>	<b>200,00</b>	<b>3.024,38</b>	<b>251,93</b>	<b>182,00</b>	<b>700,00</b>	<b>285,80</b>	<b>1.167,80</b>	<b>2.108,50</b>

Elaboración: La autora.

**Tabla 5. Rol de beneficios sociales**

LA REBAJA CIA LTDA  
RUC: 0706388741001  
ROL DE PAGOS DEL MES DE MAYO DE 2018

NOMBRE	CARGO	BASE DE CÁLCULO	PROVISIONES			IESS	TOTAL BENEFICIOS SOCIALES
			XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	12,15% Ap Patronal	
A	Supervisor	901,38	75,11	32,17	37,56	109,52	254,36
B	Archivo	630,00	52,50	32,17	26,25	76,55	187,46
C	Cajero 1	723,00	60,25	32,17	30,13	87,84	210,39
D	Cajero 2	770,00	64,17	32,17	32,08	93,56	221,97
<b>TOTAL</b>			<b>252,03</b>	<b>128,67</b>	<b>126,02</b>	<b>367,46</b>	<b>874,18</b>

ELABORACIÓN: La autora

**Tabla 6. Asiento contable Rol de pagos y Rol de provisiones**

**LA REBAJA CIA LTDA**  
**LIBRO DIARIO GENERAL**  
**DEL 1 AL 31 DE MAYO DEL 2018**

AÑO 2018

Folio # 1

FECHA	DETALLE	PARCIAL	DEBE	HABER
	<b>-1</b>			
31-may.	<b>GASTO REMUNERACIONES</b>		3.276,31	
	Gasto fondo de reserva	251,93		
	Gasto sueldos y salarios	1.857,00		
	Gasto horas extras	95,38		
	Gasto comisiones	872,00		
	Gasto subsidio familiar	200,00		
	<b>Bancos</b>			<b>2.108,50</b>
	<b>IESS por pagar</b>			<b>285,80</b>
	Aporte personal 9,45%	285,80		
	<b>Retención judiciales por pagar</b>			<b>182,00</b>
	<b>Anticipo de sueldos</b>			<b>700,00</b>
	<i>Ref. Para registrar rol mes de mayo de 2018, ver Rol Tabla nº 2</i>			
	<b>-2</b>			
31-may.	Gasto beneficios y prestaciones		874,18	
	Beneficios sociales por pagar			506,71
	XIII sueldo	252,03		
	XIV sueldo	128,67		
	Vacaciones	126,02		
	<b>IESS por pagar</b>			<b>367,46</b>
	Aporte patronal 12,15%	367,46		
	<i>Ref. Para registrar beneficios y prestaciones laborales, según Rol de provisiones. Ver rol Tabla nº 3</i>			
	<b>SUMAN</b>		4.150,48	4.150,48

**Elaboración:** La autora.

### **3. CONCLUSIÓN**

Respecto al análisis de las remuneraciones se pudo conocer que la Constitución dispone que el trabajo es un derecho fundamental y a su vez reglamenta retribuciones justas que permitan al trabajador y familia solventar sus necesidades. A su vez, el Código de trabajo señala que ninguna persona puede ser obligada a realizar trabajos sin obtener a cambio remuneración alguna, en concreto, todo trabajo debe ser a través de un contrato y percibir su correspondiente salario. Los empleadores tienen la obligación de conceder todos los beneficios sociales que por derecho les corresponde a sus trabajadores, pues estos constituyen una garantía que favorece y contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias ecuatorianas y por ende, mejora el aparato productivo de la sociedad. Al realizar el rol de pagos de la empresa La Rebaja Cía. Ltda., se constató que los empleados reciben su respectiva remuneración, considerándose su sueldo base más las horas de su trabajo extra, así como también se reconoce todos los beneficios como fondos de reserva y provisiones, las mismas que por pedido de los propios empleados las reciben de forma acumulada.

## REFERENCIAS

1. Arévalo Luna, G. (2014). Ecuador: economía y política de la revolución ciudadana, evaluación preliminar. *Revista Apuntes del CENES*, 33(58), 109-134.
2. Botello, H. A., y Guerrero-Rincón, I. (2017). Efectos de las características físicas en los ingresos laborales en Ecuador. *Semestre Económico*, 127-142.
3. Código del Trabajo. (2017). Lexis Finder.
4. Colmenares Cantú, E. (2016). El neoliberalismo y las políticas públicas en seguridad social. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*, 6(12), 1-25.
5. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Montecristi: Ediciones Legales.
6. Durango Alvarez, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho*(45), 137-168.
7. Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la "Revolución Ciudadana" (2007 - 2013). *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (23)(33), 31 - 55.
8. Grondona-Opazo, G. (2016). Psicología comunitaria y políticas sociales para el "Buen Vivir" en Ecuador. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(1), 53 - 63.
9. Ley de Seguridad Social. (2010). Quito.

10. Ministerio de Trabajo. (2017). *Acuerdo Ministerial N° 0195 MDT 2017*. Quito.
11. Moreno-Brid, J. C., Garry, S., y Monroy-Gómez-Franco, L. A. (2014). El salario mínimo en México. *Economíaunam*, 11(33), 78-93.
12. Reis, M., y Villacís, A. (2015). Análisis de la vulnerabilidad laboral y los determinantes del trabajo decente. El caso de Ecuador 2008 - 2011. *Revista de Economía del Rosario*, 18(02), 157 - 185.
13. San Antonio, T., López Arboleda, J., Sánchez Rosero, C., y Urrutia, F. (2015). Metodología para incentivar la inserción laboral de personas en sillas de ruedas: una propuesta para Ecuador. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 47(2), 215-217.
14. Yáñez Andrade, J. C. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. *Revista de Derecho*, XLV, 403-422.