



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

EL ROL DE PAGO, PROVISIÓN DE BENEFICIOS Y PRESTACIONES
LABORALES EN LA EMPRESA LA OFERTA CÍA. LTDA. AÑO 2018.

GONZALES MARQUEZ EVELIN BRIGITTE
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

EL ROL DE PAGO, PROVISIÓN DE BENEFICIOS Y
PRESTACIONES LABORALES EN LA EMPRESA LA OFERTA CÍA.
LTDA. AÑO 2018.

GONZALES MARQUEZ EVELIN BRIGITTE
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

MACHALA
2018



UTMACH

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

EXAMEN COMPLEXIVO

EL ROL DE PAGO, PROVISIÓN DE BENEFICIOS Y PRESTACIONES LABORALES
EN LA EMPRESA LA OFERTA CÍA. LTDA. AÑO 2018.

GONZALES MARQUEZ EVELIN BRIGITTE
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA CPA

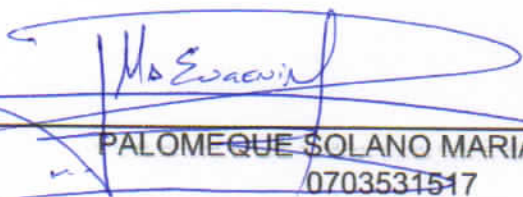
PALOMEQUE SOLANO MARIA EUGENIA

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 El rol de pago, provisión de beneficios y prestaciones laborales en la empresa la Oferta Cía. Ltda. año 2018., 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


VARGAS JIMENEZ MÓNICA DEL CARMEN
0704180041
ESPECIALISTA 2


VERDEZOTO REINOSO MARIANA DEL ROCÍO
0703553362
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: viernes 06 de julio de 2018 - 08:27

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Gonzales Marquez Evelin Brigitte.docx (D40189000)
Submitted: 6/15/2018 6:52:00 AM
Submitted By: egonzales_est@utmachala.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

SUELDOS,SALARIOS Y BENEFICIOS SOCIALES.doc (D12983645)

Instances where selected sources appear:

3

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

La que suscribe, GONZALES MARQUEZ EVELIN BRIGITTE, en calidad de autora del siguiente trabajo escrito titulado El rol de pago, provisión de beneficios y prestaciones laborales en la empresa la Oferta Cía. Ltda. año 2018., 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



GONZALES MARQUEZ EVELIN BRIGITTE
0705540045

RESUMEN

En el desarrollo de este documento se procedió a revisar los procedimientos que corresponden a la elaboración de los roles de pago, la provisión de beneficios y prestaciones laborales en el Ecuador, el objetivo es poder dar a conocer todo el proceso de elaboración, normativa legal y las generalidades del rol de pago. Ante el constante incumplimiento y las evasiones del empleador por otorgar al empleado los derechos correspondientes a su función de trabajador se ha creído conveniente llevar a cabo una completa revisión de lo que son los roles de pago, sus objetivos, y su normativa, a fin de que tanto la remuneración como las prestaciones y provisiones que por ley le corresponden lleguen a tiempo y la cuantía que se estipula en los procedimientos. Para llegar a establecer tales procedimientos, el estudio se realizará en la empresa LA OFERTA Cía. Ltda. Del Ecuador, a través de un enfoque teórico, contable y jurídico, que va a permitir establecer de manera adecuada y correcta los ingresos y deducciones de los trabajadores, dando paso a una práctica contable con la se estimen legalmente todos los conceptos que integran el rubro remuneraciones.

Palabras Claves: Rol de Pago, Beneficios, Prestaciones, Procedimientos, Normativas

ABSTRACT

In the development of this document we proceeded to review the procedures that correspond to the elaboration of the payment roles and the provision of benefits and work benefits in Ecuador, the objective is to be able to publicize the entire elaboration process, legal regulations and the generalities of the payment role. Faced with the constant failure and evasion of the employer to grant the employee the rights corresponding to their role as a worker, it has been considered convenient to carry out a complete review of what the payment roles are, their objectives, and their regulations, in order that both the remuneration and the benefits and provisions that by law correspond to reach the time and amount stipulated in the procedures. To get to establish such procedures, the study will be carried out in the company THE OFFER Cía. Ltda. From Ecuador, through a theoretical, accounting and legal approach, which will allow to establish the correct and correct way the income and deductions of the workers, giving way to an accounting practice with the legal estimate of all the concepts that make up the item remunerations.

Key Words: Role of pay, benefits, performance, procedures and regulations.

ÍNDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. DESARROLLO	7
2.1 Trabajador.....	7
2.2 Empleador.....	7
2.3 Trabajo	7
2.4 Derechos del trabajador.....	7
2.5 Sueldos y salarios de un trabajador	9
2.6 Nómina o rol de Pagos	10
2.7 Provisión de beneficios al trabajador.....	11
2.8 Prestaciones laborales del trabajador.....	12
2.9 Beneficios sociales y forma de deducirlos.....	13
2.10 Tabla salarial	15
3. CONCLUSIÓN	16
Aplicación práctica en un ejercicio de cálculo	17
a) Elaborar el Rol de Pagos	18
b) Elaborar el rol de beneficios.....	19
c) Realizar los asientos correspondientes	20
BIBLIOGRAFÍA.....	23
NORMATIVA JURÍDICA	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Formato de Rol de Pagos</i>	11
Tabla 2. <i>Formato Aportes IESS y Provisiones</i>	11
Tabla N°3. <i>Datos para realizar el rol de pago y de provisiones de beneficios y prestaciones laborales</i>	17
Tabla N°4: <i>Rol de pagos de la empresa “La Oferta Cía. Ltda.”</i>	18
Tabla N° 5: <i>Rol de beneficios de la empresa “La Oferta Cía. Ltda.”</i>	19
Tabla N° 6: <i>Libro Diario de la empresa “La Oferta Cía. Ltda.”</i>	20

1. INTRODUCCIÓN

Los elementos relacionados a los sistemas de remuneración y los sistemas de provisión de beneficios y prestaciones laborales están ligados en cuanto a su funcionamiento como mecanismo diferenciador para atraer, retener y motivar al empleado dentro de una empresa. Tanta es su importancia hoy que se hace necesario revisar la trascendencia que tienen estos rubros dentro del manejo administrativo y contable de toda organización.

A través de los años estos sistemas de remuneración vienen experimentando cambios, de aquella iniciativa de trabajar para suplir una necesidad personal, se ha pasado en los tiempos actuales a considerar como prioridad de las funciones laborales una superación profesional. La empresa no solo recibe a personal que se desempeñe dentro del ámbito productivo, recibe además un valor agregado, los conocimientos, capacidades, habilidades y experiencia del empleado, lo que exige al empleador a considerar de la misma manera sistemas de compensación que estén en correspondencia con la riqueza del talento humano.

La sociedad y el mundo productivo mismo evoluciona cada día, de ahí la necesidad de que los sistemas de remuneración vayan a la par, toda entidad debe implementar estrategias adecuadas para remunerar a sus empleados, sin embargo, en el Ecuador existen muchas organizaciones en las cuales aún se manejan procedimientos inadecuados y poco pertinentes con respecto a las normativas establecidas en la ley.

En un país como el Ecuador se puede observar un mercado laboral precario con niveles muy altos de desocupación, heterogeneidad estructural como reflejo de las condiciones de pobreza de su población, una constante presencia de remuneraciones bajas, un ingreso polarizado, estados laborales inseguro e inestable que no cuentan con seguridad social.

En virtud de la realidad que se ha venido describiendo, se ha hecho necesario establecer el problema a analizar en este documento, por lo cual se produjo la siguiente pregunta: ¿Existe un inadecuado control en los procedimientos y las normativas para la elaboración de roles de pago y la provisión de beneficios y prestaciones laborales en La Oferta Cía.

Ltda. del Ecuador? Para tratar de dar respuesta a esta interrogante se ha planteado como objetivo general: Conocer todo el proceso de elaboración, normativa legal y las generalidades del rol de pago. Mientras que los objetivos específicos que van a permitir que se cumpla el objetivo planteado: 1) Analizar los aspectos teóricos relacionados a las remuneraciones, prestaciones y provisiones laborales. 2) Explicar los procedimientos y la normativa contable para la elaboración del rol de pagos.

La realización de este análisis estará sustentada en el enfoque teórico, contable y jurídico, que va a permitir establecer la manera adecuada y correcta los ingresos y deducciones de los trabajadores, dando paso a una práctica contable con la se estimen legalmente todos los conceptos que integran el rubro remuneraciones.

Para llevar una secuencia lógica y sistemática de los conceptos, teorías y fundamentos, se ha estructurado este ensayo de la siguiente manera: la presentación general del documento en una parte preliminar en la que constan un resumen y una introducción, una segunda parte compuesta por el desarrollo de una secuencia de conceptos referidos al tema objeto de estudio, y una tercera parte en que se ponen a consideración las conclusiones a las que se ha logrado llegar, una lista de fuentes de consulta y anexos (resultados del ejercicio práctico).

2. DESARROLLO

2.1 Trabajador

Es la persona que presta sus capacidades físicas e intelectuales para realizar alguna labor, siendo así que las personas mayores de edad tienen libre albedrío para trabajar en lo que consideren conveniente; mientras que en las personas que no superaren la mayoría de edad esta decisión correrá por parte de sus apoderados. (Luyando, 2016)

2.2 Empleador

Se lo define como el individuo que requiere de personal para confeccionar un bien o prestar algún servicio, siendo esta persona la que ofrece fuentes de empleo a los demás individuos de manera legal, pagando un salario digno para sus trabajadores. (Irueta, 2014)

2.3 Trabajo

El trabajo ha existido a lo largo de la existencia de la humanidad en primera instancia se lo obligaba a realizar y no tenía una retribución económica, por este motivo existieron muchos inconvenientes hasta que se fue concientizando a los patronos feudales, como parte de una cultura capitalista a dar pagos económicos a los empleados por realizar una u otra actividades en virtud de que los empleados también tienen necesidades que cubrir y en la actualidad el mundo se ha familiarizado con lo mercantilista. (Quijano, 2013)

2.4 Derechos del trabajador

En el documento legal de mayor jerarquía de nuestro país, Art. 328 CRE, se hace mención a que “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como los de su familia;” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 102)

Claramente queda establecida la responsabilidad que tiene el Estado en la fijación del salario básico a través de la disposición legal del mismo, haciendo una obligación y de manera general a toda la población. Se puede mencionar también que el pago de una

remuneración al trabajador debe darse dentro de los plazos convenidos entre el empleador y el empleado.

En la Legislación Laboral ecuatoriana Art. 80 se plantea la diferenciación entre los términos sueldo y salario, estableciendo que el salario es el pago que realiza el empleador al trabajador por su trabajo, y que el sueldo es la remuneración que recibe el trabajador por el trabajo que realiza. (Código de trabajo, 2013, p. 29)

Por ende, acentuando el reconocimiento de esta postura se debe tomar en cuenta lo que (Patlán, 2016) manifiesta en relación a lo que es la remuneración como un derecho, ya que además de ser una actividad dice la autora es un factor importante en el desarrollo y desempeño del trabajador, que además de permitirle la actividad le ofrece la oportunidad de obtener un ingreso con el cual solventa sus necesidades y las de su familia y a su vez beneficia a la sociedad por lo aportes que esta recibe de esa actividad.

Cuando tratamos el tema de las remuneraciones, dijimos que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración íntegra. No obstante, ya sea por mandato legal o por disposición del trabajador, el empleador tiene la obligación legal de hacer las siguientes deducciones:

- Aportaciones al IESS
- El Pago del Impuesto a la Renta. (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno-LORTI)
- Descuentos de afiliación (Sindicato)
- Préstamos al Seguro Social
- Alimentación
- Retenciones Autorizadas
- Otros

Por todas estas razones tal y como lo afirman (Sánchez y García, 2017), resulta de mucha importancia que el empresario haga entrega de excelentes salarios y remuneraciones a sus

empleados ya que esto dará cuenta de que se está llevando una excelente gestión financiera de la organización, y que se están respetando los procedimientos y normativas establecidas en la legislación ecuatoriana.

2.5 Sueldos y salarios de un trabajador

En el mundo laboral se considera que sueldo es el precio que se paga a una persona por el trabajo que realice, pudiendo hacérselo de diferentes formas o maneras, y al finalizar el mismo, pudiéndose hacerlo en una semana, en quincena, mes, etc. Pero si se analiza desde una óptica real se puede deducir que el salario es el precio que el empresario le paga al obrero por su esfuerzo y/o actividad en el período de tiempo que demanda su realización, es decir por la capacidad que pone el obrero para realizarla.

Con respecto a ello (Madero, Sergio; Calderón, Víctor; y Vélez, Francisco, 2015), afirman que, así como el empresario busca generar valor de su actividad, el empleado busca alcanzar satisfacción personal de sus necesidades al percibir un pago justo y adecuado por su trabajo, a través de recibir además no solo su bien personal, sino que también el de su familia.

La estructuración y correcto funcionamiento de una organización depende en gran medida de contar con un talento humano calificado, leal y dispuesto a trabajar sin preocupación ni exigencia de ningún tipo, para lograrlo uno de los aspectos que quizá mayor influencia tiene es el de la remuneración, por ello el empresario deberá procurar a sus empleados una remuneración justa, íntegra y puntual, que motive e impulse sus colaboradores a dar todo de sí para lograr un desarrollo organizacional.

En contabilidad se considera estos rubros en la planilla sueldos y salarios, documento contable en el que se registra información de manera periódica (en este caso mensual) en términos de unidades que tienen relación con las remuneraciones del empleado, tales como las que se nombraron anteriormente y que por derecho gozan de manera mensual.

De ahí que se considere dentro del espectro de este análisis los conceptos de (Terrasa, 2017, p. 161) que afirma que los derechos fundamentales de la persona tienen su

explicación y su fundamento en el carácter mismo del ser humano, es decir cómo ser ineludible e inseparable al cumplimiento de atención prioritaria en la actividad laboral, como es el caso de una remuneración justa.

2.6 Nómina o rol de Pagos

La nómina es aquel documento en el cual consta el registro financiero de los sueldos devengados a los empleados, tales como los salarios, las bonificaciones y deducciones. En el caso de la contabilidad, hace mención de que nómina es el listado pormenorizado de los pagos efectuados a los empleados por su trabajo prestado en determinado tiempo y según la forma de pago convenida entre ambas partes.

La nómina se ha convertido en un factor de mucha importancia dentro de la contabilidad de una empresa ya que los impuestos sobre la nómina y la nómina misma tienen incidencia directa en el ingreso neto de una organización empresarial. Es el detalle financiero que realiza toda empresa para llevar el control de los pagos y descuentos que debe realizar a sus empleados cada mes. Contabiliza el número de días trabajados, el número de ausencias, las vacaciones pagadas, el total de ingresos, las deducciones totales y otro tipo de información al final de cada mes.

(Madero, 2016) manifiesta que conforme crece la industria y aumenta el trabajo, las empresas se preocupan por realizar una gestión más eficaz en el manejo de sus recursos ofreciendo mediante el pago confianza al talento humano, a fin de lograr una mayor y mejor productividad en la empresa alcanzando que su personal sea parte elemental en el progreso de la misma ya sea para brindar un mejor producto o servicio.

De ahí la importancia que conlleva el saber diseñar y elaborar nóminas o roles de pago en las empresas, su trascendencia radia en que este es un soporte para el desembolso de dineros que la empresa realiza en el pago de los haberes de los trabajadores. El escaso conocimiento y la falta de una capacidad para manejar la nómina o rol de pagos hace que la empresa pierda el horizonte de sus ingresos y deducciones perjudicando al trabajador y perjudicando su propio funcionamiento ya que esta incapacidad de registrar de manera

contable los rubros no se podrá remunerar adecuadamente lo que ocasionaría el malestar general en el talento humano y el descenso de la productividad en la organización.

Tabla 1. Formato de Rol de Pagos

EMPRESA COMERCIAL LA REBAJA CIA LTDA

ROL DE PAGOS MES DE ENERO 200X

N°	EMPLEADOS	CARGO	DIAS TRABAJADOS	HORAS EXTRAS		SUELDO	SUBSIDIO	COMISIONES	FONDO DE RESERVA	TOTAL INGRESOS	DESCUENTOS LEGALES				LIQUIDO A RECIBIR
				HORAS SUPLEM.	HORAS EXTRA.						AP. PERSONAL 9,45%	RETENCION	ANTICIPO	TOTAL DSCOTOS	

Fuente: (Zapata, 2017, p. 351)

Tabla 2. Formato Aportes IESS y Provisiones

EMPRESA COMERCIAL LA REBAJA CIA LTDA

CUADRO DE PROVISIONES MES DE ENERO 200X

\$

N°	EMPLEADOS	CARGO	DIAS TRABAJADOS	AP. PATRONAL 12,15%	XIII SUELDO	XIV SUELDO \$	VACACIONES	TOTAL PROVISIONES

Fuente: (Zapata, 2017, p. 351)

2.7 Provisión de beneficios al trabajador

Las empresas buscan formas de atraer talento humano, y una vez que lo obtienen emprenden una carrera hacia el logro de métodos remunerativos que les resulten atractivos y motivadores a los empleados, una de estas formas consiste en la provisión de importantes beneficios sociales, estos se encuentran estipulados en las leyes vigentes y son vistos por los trabajadores como una parte importante para la consecución de sus metas y aspiraciones profesionales.

Entonces se puede entender que los beneficios sociales que la empresa ofrece a sus empleados consisten en ese conjunto de prestaciones no en moneda, tampoco retributivas, ni acumulables, y que jamás resultarían ser reemplazadas por el dinero, más bien consisten en aquellas que con ofrecidas de manera directa o a través de terceros con la intención de que su vida y la de su familia reciban la motivación necesaria para que este pueda desempeñarse de manera eficaz en su trabajo.

En todo momento se debe considerar que los beneficios sociales en una organización empresarial son el fundamento del balance entre el costo y los beneficios (tangibles e intangibles) que la empresa logra en el ejercicio de sus actividades.

Los beneficios sociales se contemplan en los derechos del trabajo y se convierten en obligatorios pues entienden además de las remuneraciones normales y periódicas otras formas de compensación laboral.

Crear las provisiones necesarias para el desempeño laboral de los trabajadores, entonces consiste en planear de manera anticipada como suplir una necesidad cuando surja. En el ámbito contable esto se traduce a los que son los recursos, cumpliendo la provisión el objetivo de prever los recursos para cuando hagan falta, cuando se necesite cumplirlo de manera obligatoria.

Y es que no contemplar las provisiones necesarias, la empresa tendrá que recurrir al uso de mayores utilidades, dinero que luego puede hacer falta para obligaciones posteriores poniendo en riesgo la operatividad de la empresa y su capacidad de expansión, por lo tanto, será la disponibilidad de los recursos (provisiones) la que dará oportunidades al crecimiento organizacional.

2.8 Prestaciones laborales del trabajador

En el Ecuador esto se ha traducido en el (Código de trabajo, 2013) Art. 81, se estipula de manera clara lo que es un sueldo y lo que es un salario, entendiéndose por salario básico la retribución económica que un empleador le da a su empleado a cambio de la realización

de un trabajo el cual forma parte de sus remuneraciones pero no la única, ya que existen como figuras legales otras deducciones que no necesariamente tiene que ver con el dinero, tales rubros son aquellos que se entienden bajo denominación diferente, comisiones, beneficios, fondos de reserva, utilidades, viáticos o subsidios, remuneraciones adicionales, y otros que la ley determina.

La institución encargada de establecer el salario básico la dispone el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o en su defecto el Ministerio de Trabajo, estas entidades son las responsables de disponer cuál o cuáles son las reformas que se deben analizar en la deducción contable del salario básico cuyo carácter de progresivo no se pierde con el tiempo ya que está determinado en la Constitución se otorgue un salario digno a las personas que trabajan.

2.9 Beneficios sociales y forma de deducirlos

(García, 2014) Después de una ardua lucha por hacer valer los derechos que como seres humanos y trabajadores todos merecen, el tiempo fue el mejor juez debido a que en muchas ocasiones existieron discrepancias y actos sangrientos; es así como el Estado entra como regulador para que los trabajadores tengan una mejor vida y por supuesto estos reciban los beneficios que por ley corresponde y en muchos casos no han sido respetados debido a la terciarización que en la mayor parte del tiempo ha existido

Esta diferenciación está marcada por lo que en el mundo de las organizaciones se conoce con el nombre de beneficios sociales, a los cuales se les asigna el concepto de derechos reconocido a los trabajadores, entre ellos están el derecho a la seguridad social, y todo lo que con ello implica, atención médica, pago de aportaciones, pago de impedimentos por accidentes, fondos de reserva.

Manifiestan de manera acertada que se debe honrar al empleado para mantener una satisfacción permanente del mismo dentro de la empresa por lo que se debe partir del reconocimiento de sus capacidades y habilidades para desempeñarse dentro del ambiente laboral de la empresa, en ello cumplen un papel importantísimo la evaluación del desempeño y comportamiento y la retribución pertinente en el lugar de trabajo

adicionalmente se deberá cumplir con los beneficios y prestaciones laborales que por ley les corresponde al trabajador. (Flores, 2015)

Dentro de los beneficios sociales que en nuestro caso se corresponden a todos los beneficios que la seguridad social nos brinda están el periodo de maternidad y el seguro campesino. Y la otra parte de los beneficios se corresponde a las vacaciones pagadas que cada año el trabajador tiene derecho que en nuestro país. Entre estas están las siguientes:

(Ley de Seguridad Social, 2001) en su Art. 2 nos dice que la afiliación a la seguridad social; se debe otorgar al empleado por parte del empleador desde el primer día de trabajo en la empresa.

El pago de horas extras y suplementarias a las cuales el trabajador tiene derecho en el caso de que se produzca un requerimiento para trabajar fuera del horario establecido en su contrato.

Pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo, que equivale a recibir pagos extras estipulados en la ley vigente en fecha que se establecen como obligatorias.

Pago del fondo de reserva los mismos que recibe a partir del segundo año de trabajo una vez cumplidos los requisitos del caso.

El goce de vacaciones anuales, es un ejercicio de derecho a gozar de un espacio de tiempo en el cual pueda descansar sin dejar de percibir su remuneración.

Una vez cumplido su período productivo tiene derecho a su jubilación patronal siguiendo en el goce de sus derechos de asistencia social.

Obtener en caso de paternidad o maternidad un período de descanso para estar junto a su hijo y en familia.

Recibir un pago una vez que la madre tenga su primer hijo/a pasará a percibir un subsidio por ese nuevo bebé.

Todo trabajador tiene derecho a percibir una parte porcentual de las utilidades que la empresa donde trabaja ha logrado producir durante el año de producción.

2.10 Tabla salarial

Es el acto mediante el cual se llega a un consenso entre las partes para lo cual se prevé solucionar desacuerdo que existen entre los sectores siendo este un tipo de arbitraje para que no existan descontentos de parte y parte, y se valore los esfuerzo físico e intelectuales que realiza cada trabajador o empleado según sea el rango en el que se encuentre. (Villalta, 2017)

3. CONCLUSIÓN

En la empresa la Oferta Cía. Ltda. Después de realizar un exhaustivo análisis de los cálculos y tomando en consideración la normativa vigente se considera que se está incumpliendo lo que establece el código de trabajo en sus Art. 55. Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, en la que manifiesta que no se puede exceder la jornada laboral de cuatro horas diarias y doce semanales.

Se puede concluir afirmando que el dominio de la capacidad legal y normativa de estos conocimientos contribuye al desarrollo del perfil del profesional contable ya que le permite ejecutar análisis y cálculos en función de buscar el mejor desenvolvimiento en la vida de los trabajadores y el funcionamiento de la empresa.

Se ha podido determinar la importancia que tienen para el contador público autorizado el manejo del conocimiento, la capacidad y las destrezas para llevar a cabo las deducciones de lo que son los rubros para la elaboración del Rol de Pagos, y la consideración de las prestaciones y beneficios laborales que se le debe asignar a un trabajador en una empresa

Aplicación práctica en un ejercicio de cálculo

Ejercicio

Elaborar con los datos de la siguiente tabla los roles de pago y de provisión de beneficios y prestaciones laborales de la empresa comercial LA OFERTA Cía. Ltda.

Tabla N°3. Datos para realizar el rol de pago y de provisiones de beneficios y prestaciones laborales

Empleados	Salario básico	Horas extras	Comisiones en ventas	Retención judicial	N.º de Cargas	Anticipos
A	\$397.96	12	\$300.00	\$50.00	4	\$200.00
B	\$397.96	0	\$180.00	\$75	1	\$150.00
C	\$395.72	14	\$132.00	\$12	3	\$120.00
D	\$395.72	0	\$260.00	\$45	0	\$200.00

Datos adicionales:

Todos los trabajadores están afiliados al IESS desde hace un año y nadie trabaja más de

Las horas extras del señor A fueron laboradas en días ordinarios (50%) de recargo y Señor C (100%) en días festivos.

Paga \$ 20.00 por cada carga en concepto de subsidio familiar.

Se pide:

- Elaborar el Rol de Pagos
- Elaborar el Rol de Beneficios
- Registrar los asientos correspondientes

a) Elaborar el Rol de Pagos

Una vez revisada la actual Tabla salarial y los procedimientos acordados a la elaboración y cálculo de un rol de pagos se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla N°4: Rol de pagos de la empresa “La Oferta Cía. Ltda.”

**ROL DE PAGOS
LA OFERTA CÍA. LTDA.
MES DE MAYO
\$**

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	SUELDO NORMAL	REMUNERACION EXTRA						SUBSIDIO	COMISIÓN	REMUNER. TOTAL	PRESTACION SOCIAL	TOTAL RECIBIR	DESCUENTOS Y RETENCIONES				LIQUIDO A PAGAR	No. CHEQUE
				H.E.R. 50%	H.E.R. 100%	P.H.N.	P.H.E. 50%	P.H.E. 100%	TOTAL				FDO. RVA.		AP.IND. IESS	RETENCION JUDICIAL	ANTICIPO SUELDO	TOTAL		
1	FULTON BARRAGAN	VENDEDOR SENIOR	\$ 397,96	12		\$1,66	\$29,85	\$0,00	\$29,85	\$ 80,00	\$ 300,00	\$807,81	\$67,29	\$875,10	\$76,34	\$ 50,00	\$ 200,00	\$326,34	\$548,76	002021
2	CLAUDIA ESCOBAR	VENDEDOR SENIOR	\$ 397,96			\$1,66	\$0,00	\$0,00	0,00	\$ 20,00	\$ 180,00	\$597,96	\$49,81	\$647,77	\$56,51	\$ 75,00	\$ 150,00	\$281,51	\$366,26	002022
3	MILENA PRIETO	VENDEDOR JUNIOR	\$ 395,72		14	\$1,65	\$0,00	\$46,17	\$46,17	\$ 60,00	\$ 132,00	\$633,89	\$52,80	\$686,69	\$59,90	\$ 12,00	\$ 120,00	\$191,90	\$494,79	002023
4	OMAR JIMENEZ	VENDEDOR JUNIOR	\$ 395,72			\$1,65	\$0,00	\$0,00	0,00	\$ -	\$ 260,00	\$655,72	\$54,62	\$710,34	\$61,97	\$ 45,00	\$ 200,00	\$306,97	\$403,38	002024
TOTAL			\$1.587,36	12	14	\$ 6,61	\$29,85	\$46,17	\$76,01	\$ 160,00	\$ 872,00	\$ 2.695,37	\$ 224,52	\$2.919,90	\$254,71	\$ 182,00	\$ 670,00	\$1.106,71	\$1.813,19	

Elaborado por: La autora

Fuente: (Zapata, 2017, p. 351)

En términos generales la elaboración del rol de pago se procedió a calcular de manera exitosa siguiendo los procedimientos que estipula la ley, siendo así que los empleados de la empresa la Oferta Cía. Ltda. como remuneración líquida en el mes de Mayo percibirá el primer empleado \$548.76 líquido, el segundo \$366.26, el tercero \$494.80 y el último \$403.38; por lo que la empresa deberá desembolsar el valor de \$1813.20 para pagar gastos de remuneraciones, considerando que los empleados solicitaron mediante oficio se les pague el fondo de reserva mensualizado

b) Elaborar el rol de beneficios

Se procede a realizar los cálculos de las provisiones.

Tabla N° 5: Rol de beneficios de la empresa “La Oferta Cía. Ltda.”

**ROL DE PROVISIONES
LA OFERTA CÍA. LTDA.
MES DE MAYO**

\$

No. Orden	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	TOTAL REMUNERACIÓN	NÓMINA DE PROVISIONES	BENEFICIOS SOCIALES			TOTAL
				APORTE PATRONAL	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	
1	FULTON BARRAGAN	VENDEDOR SENIOR	\$807,81	\$98,15	\$67,32	\$32,17	\$33,66	\$231,29
2	CLAUDIO ESCOBAR	VENDEDOR SENIOR	\$597,96	\$72,65	\$49,83	\$32,17	\$24,92	\$179,56
3	OSCAR JARAMILLO	VENDEDOR JUNIOR	\$633,89	\$77,02	\$52,82	\$32,17	\$26,41	\$188,42
4	OMAR JIMENEZ	VENDEDOR JUNIOR	\$655,72	\$79,67	\$54,64	\$32,17	\$27,32	\$193,80
TOTAL			\$ 2.695,37	\$ 327,49	\$224,61	\$128,67	\$ 112,31	\$ 793,08

Elaborado por: La autora

Fuente: (Zapata, 2017, p. 351)

Con base en el código de trabajo en el Art .111 , 112 y 71 se procedió a calcular los porcentajes reglamentarios respectivamente de los décimos III decimo IV, mismo que en la Costa y Sierra serán cancelados en marzo y agosto respectivamente para lo cual se muestra la tabla N°3 lo valores que se van acumulando; y demás provisiones como son vacaciones las mismas que se calculan del salario que percibió el empleado durante un año dividido para la veinticuatro parte, y por último el aporte patronal con el 12.15% mismo que será cancelado 15 días después del mes trabajado.

c) Realizar los asientos correspondientes

Tabla N° 6: Libro Diario de la empresa "La Oferta Cía. Ltda."

LA OFERTA CÍA. LTDA.

LIBRO DIARIO GENERAL

MES DE MAYO

\$

FOLIO:

00001

FECHA	CODIGO	DETALLE	PARCIAL	DEBE	HABER
		- -			
31/5/2018	5.01.02.01	<u>COSTO DE NOMINA DE MOD</u>		\$2.695,37	
	5.01.02.01.01	SUELDO Y SALARIOS	\$1.587,36		
	5.01.02.01.02	SOBRETIEMPOS	\$76,01		
	5.01.02.02.03	COMISION	\$872,00		
	5.01.02.02.04	SUBSIDIO	\$160,00		
	5.01.02.02	<u>BENEFICIOS SOCIALES DE MOD</u>		\$224,52	
	5.01.02.02.05	FONDO DE RESERVA	\$224,52		
	2.01.07.03.01	<u>OBLIGACIONES CON EL IESS</u>			\$254,71
	2.01.07.03.01.01	APORTE INDIVIDUAL	\$254,71		
	2.01.03.03	<u>NOMINA POR PAGAR</u>			\$1.813,19
	2.01.03.03.01	SUELDOS Y SALRIOS POR PAGAR	\$1.813,19		
	2.01.07.04.01.01	RETENCION JUDICIAL			\$182,00
	2.01.07.04.01.02	ANTICIPO SUELDO			\$670,00
		P/R CONTABILIZACION DE LOS SUELDOS Y SALARIOS DE LOS EMPLEADOS DE LA OFERTA CÍA. LTDA.			
	5.20.10.3	<u>BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES</u>		\$327,49	
	5.01.02.02.01	APORTE PATRONAL IESS	\$327,49		
	5.01.02.02	<u>BENEFICIOS SOCIALES DE MOD</u>		\$465,59	
	5.01.02.02.02	XII SUELDO	\$224,61		
	5.01.02.02.03	XIV SUELDO	\$128,67		
	5.01.02.02.04	VACACIONES	\$112,31		
	2.01.07.03.01	<u>OBLIGACIONES CON EL IESS</u>			\$327,49
	2.01.07.03.01.01	APORTE PATRONAL IESS POR PAGAR	\$327,49		
	2.01.07.04.01.	<u>POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS</u>			\$465,59
	2.01.07.03.01.02	XII SUELDO POR PAGAR	\$224,61		
	2.01.07.03.01.03	XIV SUELDO POR PAGAR	\$128,67		
	2.01.07.03.01.04	VACACIONES POR PAGAR	\$112,31		
		P/R PROVISIONES SOCIALES DEL MES DE MAYO DE LOS EMPLEADOS			

		- -		
31/5/2018	2.01.03.03	<u>NOMINA POR PAGAR</u>		\$481,47
	2.01.03.03.01	SUELDOS Y SALRIOS POR PAGAR	\$481,47	
	2.01.07.04.01.	<u>POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS</u>		\$67,29
	2.01.07.04.01.04	Fondo de Reserva por pagar	\$67,29	
	1.01.01.02.01	<u>BANCO NACIONALES</u>		\$548,76
	1.01.01.02.01.02	BANCO DE PICHINCHA P/R CANCELACION DEL SUELDO Y SALARIO Y FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR FULTON BARRAGAN CON CHEQUE DEL BANCO DE PICHINCHA N° 002021	\$548,76	
		- -		
31/5/2018	2.01.03.03	<u>NOMINA POR PAGAR</u>		\$316,45
	2.01.03.03.01	SUELDOS Y SALRIOS POR PAGAR	\$316,45	
	2.01.07.04.01.	<u>POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS</u>		\$49,81
	2.01.07.04.01.04	Fondo de Reserva por pagar	\$49,81	
	1.01.01.02.01	<u>BANCO NACIONALES</u>		\$366,26
	1.01.01.02.01.02	BANCO DE PICHINCHA P/R CANCELACION DEL SUELDO Y SALARIO Y FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR CLAUDIA ESCOBAR CON CHEQUE DEL BANCO DE PICHINCHA N° 002022	\$366,26	
		- -		
31/5/2018	2.01.03.03	<u>NOMINA POR PAGAR</u>		\$441,98
	2.01.03.03.01	SUELDOS Y SALRIOS POR PAGAR	\$441,98	
	2.01.07.04.01.	<u>POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS</u>		\$52,80
	2.01.07.04.01.04	Fondo de Reserva por pagar	\$52,80	
	1.01.01.02.01	<u>BANCO NACIONALES</u>		\$494,79
	1.01.01.02.01.02	BANCO DE PICHINCHA P/R CANCELACION DEL SUELDO Y SALARIO Y FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR MILENA PRIETO CON CHEQUE DEL BANCO DE PICHINCHA N° 002023	\$494,79	
		- -		
31/5/2018	2.01.03.03	<u>NOMINA POR PAGAR</u>		\$348,75
	2.01.03.03.01	SUELDOS Y SALRIOS POR PAGAR	\$348,75	
	2.01.07.04.01.	<u>POR BENEFICIOS DE LEY A EMPLEADOS</u>		\$54,62
	2.01.07.04.01.04	Fondo de Reserva por pagar	\$54,62	
	1.01.01.02.01	<u>BANCO NACIONALES</u>		\$403,38

1.01.01.02.01.02	BANCO DE PICHINCHA P/R CANCELACION DEL SUELDO Y SALARIO Y FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR OMAR JIMENEZ CON CHEQUE DEL BANCO DE PICHINCHA N° 002024	\$403,38		
TOTAL		\$10.200,32	\$5.526,16	\$5.526,16

Fuente: (Zapata, 2017, p. 351)

Elaborado por: La autora

CONTADOR

GERENTE

Seguidamente se procedió a contabilizar las transacciones de los sueldos y salarios que percibirán los trabajadores en el mes de Mayo en la empresa La Oferta Cía. Ltda. y las provisiones sociales a los que el trabajador tiene derecho desde el primer que empieza a laborar en una empresa sea esta pública o privada.

BIBLIOGRAFÍA

- Flores, P. (marzo-abril de 2015). Reforma Laboral. *El Cotidiano*(190), 27-39. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/325/32536845004.pdf>
- García, M. (2014). Derecho a la seguridad social. *Estudios Políticos*, 9(32), 83-113. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4264/426439553001.pdf>
- Irureta, P. (enero-junio de 2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho(Valparaiso)*(XLII), 251-282. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173631450008>
- Luyando, J. (2016). CONDICIONES LABORALES DE NIÑOS Y JOVENES ASALARIADOS EN MÉXICO. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(154), 47-62. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15351156004>
- Madero, S. (2016). IMPACTO DE LOS OBJETIVOS DE LA ADMINISTRACION DE COMPENSACIONES EN LOS ELEMENTOS DE LA COMPENSACION MONETARIA Y NO MONETARIA. *Investigación admnistrativa*(17), 38-51. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4560/456046142003.pdf>
- Madero, Sergio; Calderón, Víctor; Vélez, Francisco. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones laborales y beneficios en su lugar de trabajo. Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Nova Scientia*, 7(15), 529-552. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2033/203342741029.pdf>
- Patlán, J. (julio-octubre de 2016). Derechos laborales: una mirada al derecho de la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/104/10446094004.pdf>
- Quijano, A. (mayo-julio de 2013). EL TRABAJO. *Argumentos*, 26(72), 145-163. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59528835008>
- Sánchez , M., & García, M. (junio de 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Terrasa, L. (julio-diciembre de 2017). LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LAS RELACIONES LABORALES PRIVADAS DE ARGENTINA. *Revista de Latinoamérica de Derecho Social*(25), 157-180. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/4296/429652789005/>
- Villalta, A. (septiembre de 2017). Mediación sectorial y digitalización. *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*(25), 3-5. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/788/78852903002.pdf>
- Zapata, P. (2017). Contabilidad General. Colombia.

NORMATIVA JURÍDICA

Código de trabajo. (2013). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/03/CODIGO-DEL-TRABAJO-1.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (2008). En A. N. Ecuador. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Ley de Seguridad Social. (2001). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno-LORTI. (s.f.). Obtenido de [file:///C:/Users/usuario/Downloads/20151228%20LRTI%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/20151228%20LRTI%20(1).pdf)