UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL PAGO DE NÓMINA Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN BAJO LAS NORMATIVAS VIGENTES EN LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A.

ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2019

UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EL PAGO DE NÓMINA Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN BAJO LAS NORMATIVAS VIGENTES EN LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A.

ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MACHALA
2019

UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

EXAMEN COMPLEXIVO

EL PAGO DE NÓMINA Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN BAJO LAS NORMATIVAS VIGENTES EN LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A.

ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL
INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PALOMEQUE SOLANO MARIA EUGENIA

MACHALA, 26 DE AGOSTO DE 2019

MACHALA
26 de agosto de 2019

Nota de aceptación:

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado EL PAGO DE NÓMINA Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN BAJO LAS NORMATIVAS VIGENTES EN LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A., 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

LALANGUI BALCAZAR MARGOT ISABEL
1103417869
ESPECIALISTA 2

FEIJOO GONZALEZ ENA MARITZA
0703441253
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: jueves 29 de agosto de 2019 - 14:25

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL EXAMEN COMPLEXIVO.docx (D54761893)
Submitted:	8/9/2019 11:47:00 PM
Submitted By:	hrzambrano_est@utmachala.edu.ec
Significance:	3 %

Sources included in the report:

TORRES RIVERA GABRIELA STEFANIA_PT-011018.pdf (D46997032)

Instances where selected sources appear:

3

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

El que suscribe, ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado EL PAGO DE NÓMINA Y LA IMPORTANCIA DE SU APLICACIÓN BAJO LAS NORMATIVAS VIGENTES EN LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A., 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.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las dispociones 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.

El autor 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, 26 de agosto de 2019

ZAMBRANO CAMPOVERDE HENRY RAFAEL
0706759925

RESUMEN

El desarrollo de este informe presentó como parte fundamental el derecho que tienen los seres humanos al trabajo y en consecuencia con esto a los beneficios que estos perciben y están registrados en la normativa legal ecuatoriana vigente en cuanto a la parte laboral se refiere. Esto conlleva la parte de remuneraciones, bonificaciones, beneficios sociales y otros rubros aplicables al caso. Al ejemplificar estos puntos se llevó a cabo la manera correcta de proceder al cálculo de cada uno de esos valores y el registro contable adecuado, el mismo que se realizó a través de un análisis jurídico y teórico en el que se utilizó documentos científicos, la Constitución de la República y la normativa laboral. Los resultados permitieron concluir por un lado que los empleadores tienen el derecho de reconocer obligaciones justas a sus trabajadores, siendo esta una garantía para el mejoramiento en la calidad de vida de los mismos; y por otro lado los resultados también permitieron conocer las causas y efectos que se obtuvieron al realizar mal los respectivos cálculos de los rubros que intervinieron en la elaboración del rol, además de los inconvenientes que esto causa entre el personal que labora en un empresa y su empleador.

Palabras claves: beneficios sociales, normativa laboral, rol de pagos, trabajo, remuneración

ABSTRACT

The development of this report presented as a fundamental part the right that human beings have to work and consequently with this to the benefits that they perceive and are registered in the current Ecuadorian legal regulations regarding the labor part. This entails the part of remuneration, bonuses, social benefits and other items applicable to the case. By exemplifying these points, the correct way to proceed with the calculation of each of these values and the appropriate accounting record was carried out, which was carried out through a legal and theoretical analysis in which scientific documents and labor regulations were used . The results allowed us to conclude on the one hand that employers have the right to recognize just obligations to their workers, this being a guarantee for the improvement of their quality of life; and on the other hand, the results also allowed us to know the causes and effects that were obtained by misperforming the respective calculations of the items that intervened in the development of the role, in addition to the effects that this causes between the personnel working in a company and employer.

Keywords: social benefits, labor regulations, role of payments, work, remuneration

Contenido

INTRODUCCION 12

1. MARCO TEÓRICO 14

1.1. Antecedentes 14

1.2.1 El trabajador. *15*

1.2.2 El trabajo. *15*

1.2.3 El Empleador. *15*

1.2.4 Remuneración. *15*

1.2.5 Sueldos y Salarios. *16*

1.2.6 Beneficios Sociales. *16*

1.2.8 El rol de pagos *18*

1.2.9 El rol de provisiones *18*

2. DESARROLLO 19

2.1 Caso práctico 19

2.2 Análisis 20

3. DISCUSIÓN 25

4. CONCLUSIONES 26

5. RECOMENDACIONES 26

Bibliografía 27

ANEXOS 29

ÍNDICE DE CUADROS

TABLA 1. Estructura general del rol de pagos…….……18

TABLA 2. Estructura general del rol de provisiones sociales……..…….18

TABLA 3. Cuadro con datos para la realización del caso práctico…….…..21

TABLA 4. Rol de pagos de la empresa TRABOAR S.A……..23

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. Rol de pagos del mes de junio de la empresa La Costeñita S.A……30

ANEXO B. Cálculo de las horas extraordinarias y suplementarias..……..…….31

ANEXO C. Tabla del cálculo del impuesto a la renta, valor anual y…….…...32

ANEXO D. Tabla para el cálculo del IR para personas naturales...…….…....33

ANEXO E Cálculo del rol de provisiones sociales…….……..34

ANEXO F. Cálculo de vacaciones……..……..…….....…..35

ANEXO G. Cálculo del pago de utilidades en la empresa La Costeñita SA….....36

ANEXO H. Contabilización del rol de pagos y el rol de provisiones……..37

INTRODUCCION

Las empresas en el Ecuador a lo largo de los años han ido dando mayor importancia al área de talento humano, sobre todo en cuanto a remuneración y beneficios sociales se trata, pues si bien es cierto que estos están estipulados en el derecho y la legalidad ecuatoriana no siempre se cumplían y los principales afectados eran los trabajadores que laboraban bajo dependencia patronal y su suerte estaba "echada" a la voluntad del empleador.

En los últimos años, según investigaciones y diversos estudios que se han realizado en el campo administrativo y de recursos humanos a nivel nacional e internacional, se ha relacionado y enfocado a los sistemas de remuneración y prestación de servicios como un mecanismo estratégico de las políticas dentro del área de dirección de talento humano, un mecanismo diferenciador utilizado para atraer, retener y además motivar al empleado dentro de cualquier organización. Esto ha tomado un gran interés hoy en día que se hace necesario revisar la importancia que tienen estos rubros dentro del manejo administrativo y contable de toda organización.

Al no remunerar al empleado y pagarle sus prestaciones como es debido, la empresa cae en un error pues pierde la confianza y la motivación intrínseca que resulta de saber que se le respeta en ese campo, cosa que puede afectar en su desempeño laboral. El no llevar un registro correcto de las cuentas de pagos y de descuentos que a lo largo del mes se le realizan a un empleado puede resultar en un descuadre de valores que, al final de cuentas, puede ser muy tedioso determinar dónde está el error y corregirlo, y más aún si es una empresa grande con muchos empleados. Al no respetar las normativas impuestas en el código de trabajo, constitución de la república y otros libros legales con respecto al pago de nómina, el empleador no solo estará rodeado de conflicto y estrés laboral, sino que perderá una gran ventaja competitiva.

La sociedad y el mundo productivo 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, además de entender que este grupo son su activo más importante, 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 legalidad laboral.

De acuerdo con lo que se ha mencionado en los párrafos anteriores, se ha hecho necesario establecer que el problema a analizar en este documento sea ¿Existe una inadecuada implementación de los procedimientos y las normativas para la elaboración de roles de pago y las provisiones de beneficios sociales en la empresa La Costeñita CIA LTDA?

Para tratar de dar respuesta a esta interrogante se ha planteado como objetivo general establecer la importancia de la elaboración del rol de nómina mediante la aplicación de la normativa legal vigente y el estudio de otras generalidades que obliguen a proceder de forma correcta a la realización de este, además de permitir tanto al empleador como al trabajador tener una visión general inequívoca sobre la retribución mensual pagada y recibida respectivamente. Mientras que los objetivos específicos que ayudarán a cumplir el objetivo general son realizar un estudio conceptual de los términos que influyen en la elaboración de un rol de pagos e implementar las normativas actuales en el proceso del pago de nómina.

El estudio se lo realizará con las normativas vigentes que respectan a la región costa, ya que algunos valores cambian de acuerdo con la región en la que se lo calcule; y se aplicará un tipo de investigación inductiva-descriptiva con la cual se estudiará y detallará la manera en que se debe proceder al momento de calcular los pagos respectivos a los empleados. La resolución de este caso permitirá a las empresas de la provincia manejar de manera correcta los temas relacionados al pago de nómina, leyes laborales y tributarias aplicables al caso.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

El estudio de la remuneración al empleado por el trabajo realizado viene desde los tiempos de Adam Smith (citado en Lagarez & García, 2012) que menciona que el precio de una determinada cosa era proporcional al trabajo y esfuerzo realizado para obtenerlo. Sin embargo, establece que, aunque el trabajo sea la medida real del valor por un objeto producido, no es con éste con el que se estima habitualmente el valor.

Buscando la manera de compensar un trabajo realizado con un pago justo aparecerían las leyes laborales y consecuentemente un estado que regularía el bienestar del trabajador, los intereses de los empresarios y como mencionan Lagarez & García (2012) trataría de equilibrar el alto coste de vida del sector trabajador aumentando proporcionalmente el salario respecto a las grandes ganancias que obtienen los empleadores de sus empleados.

Pero antes de esto, la lucha por los derechos de los trabajadores fue ardua y costosa, no sólo en costo monetario sino también en vidas humanas. En Ecuador, particularmente, fue en el gobierno de Leónidas Plaza que se decretó la jornada laboral de 8 horas, la cual en primera instancia no se respetó y que en el intento de hacer valer los derechos conquistados por lo obreros se realizaron protestas, huelgas y reivindicaciones, las cuales fueron reprimidas de manera escandalosa y criminal.

A pesar de esto la lucha de los trabajadores dio frutos cuando se creó el ministerio de previsión social y trabajo, la caja de pensiones, el impuesto a la renta y la expedición de las primeras leyes laborales. Desde ese punto en la historia la clase obrera ha conseguido ser una voz importante en temas de interés político ya que el estado considera que el desarrollo económico no sería suficiente si no se crea condiciones favorables que permitan el buen desenvolvimiento en las labores diarias de la mayoría nacional.

En la provincia de El Oro han sido constantes las manifestaciones de los obreros en pro del cumplimiento de sus derechos por parte del ente empleador, volviendo a la capital, Machala, un punto de encuentro en común para alzar y hacer notar su voz, ya sea en contra de decisiones que pongan en peligro (según estos) sus derechos, o a manera de agradecimiento por decisiones que involucren a todo el bloque trabajador.

1.2 Definiciones

1.2.1 El trabajador. De acuerdo con Luyando (2014) trabajador es la persona que dada su capacidad física e intelectual se presta para realizar alguna labor. Aquí se distinguen dos tipos de trabajadores de acuerdo con su edad: los mayores de edad (+18) que tienen libre albedrío para trabajar en lo que consideren conveniente ya que han alcanzado cierta edad para hacerse cargo de las acciones buenas o malas que realice; y los menores de 16 años y mayores de 14, estas personas que no superaran la mayoría de edad están obligadas a tener un tutor legal que los represente.

1.2.2 El trabajo. "El trabajo no es una mercancía ni un artículo de comercio es el resultado de una labor física y/o mental, libre y voluntaria, ética y retributiva; además es una actividad creadora e impulsadora del progreso económico" (Palomino, 2015, pág. 338).

Otra definición sobre trabajo la da Brown (como se citó en Ghiotto, 2015), él menciona que trabajo significa cualquier actividad física o mental utilizada para transformar materia prima en un objeto terminado, provee servicios y productos, y ayuda a la expanción del conocimiento humano, generando nuevas habilidades que ayudan a avanzar en su evolución económica, social y personal.

1.2.3 El Empleador. El empleador es aquel sujeto que pone a cargo de una persona un negocio o puesto para que este lo dirija o se haga cargo de él, ya sea en el sector público o privado. Puede ser una persona natural o jurídica que utiliza los servicios y/o capacidades de una tercera persona, previo una remuneración acordada y un contrato jurídico (Irureta, 2014).

1.2.4 Remuneración. Según lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) en su art. 328, la remuneración será el pago de un salario digno el cual permita al menos cubrir las necesidades básicas de los trabajadores como de sus familias, además, este artículo menciona también que la remuneración no será embargable bajo ningún concepto excepto para el pago de pensión por alimentos.

Por su parte en el (Código de Trabajo, 2019, Art. 79), se menciona que la remuneración será pagada en igualdad de condiciones, por el mismo trabajo realizado, independientemente de la persona que lo realice. De igual manera lo menciona la Constitución de la República del Ecuador (CRE, 2008) en su artículo dos.

1.2.5 Sueldos y Salarios. Según el Código de Trabajo, salario es la paga que el empleador hace al obrero según lo estipulado por ambas partes en el contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que de manera similar corresponde al empleado.

La evolución de los sueldos y salarios en los últimos años han sido de gran importancia ya que han permitido no solo el desarrollo personal del trabajador sino también mejorar la calidad de vida de la población y el desarrollo de los países en la región, permitiendo un mayor crecimiento económico (Gelman & Santilli, 2014).

En este punto se debe mencionar que el alza salarial debe estar ligada al incremento en el costo mínimo de la canasta básica familiar (CBF), ya que si ésta aumenta, el salario debe tener un aumento equitativo. En algunas ocasiones la CBF supera al ingreso familiar, debido a esto siempre se están aplicando políticas públicas para disminuir incertidumbres como ésta (Gaussens, 2016).

A lo antes mencionado se puede añadir la importancia del pago de un salario cómodo para el trabajador. Según la teoría de la eficiencia, como menciona Mendez (2015) en su investigación, la productividad del trabajador está correlacionada con el sueldo/salario que percibe. Pues si el trabajador percibe un salario más alto al estandar en el mercado, se volverá más leal, trabajará más duro y tratará de cuidar mucho más su puesto de trabajo en realación a aquellas personas que no tienen el mismo nivel de paga.

1.2.6 Beneficios Sociales. Se denomina Beneficios Sociales a los derechos legalmente reconocidos a los trabajadores que laboran bajo dependencia. Estos se deben pagar por parte del empleador de manera obligatoria de acuerdo con las normativas legales; son derechos que van más allá de los pagos que reciben normalmente por el trabajo realizado. Los beneficios son los siguientes:

1.2.6.1 El décimo tercer sueldo. Se lo calcula desde diciembre del año anterior hasta diciembre del año en curso, y se lo paga hasta el 15 de diciembre. Se lo calcula sumando la remuneración, comisiones, horas extras y horas suplementarias, de todo el año; dividiéndolo para la doceava parte. El trabajador tiene la opción de mensualizar el pago de este rubro recibiéndolo cada mes en su rol.

1.2.6.2 El décimo cuarto sueldo. Se lo calcula desde abril del año pasado hasta febrero del año presente y se lo paga hasta el 15 de marzo. Es el pago de un sueldo básico

unificado. Y se lo calcula de la siguiente manera: sueldo básico /360 x #días trabajados. Así mismo el empleado tiene la opción de acumular sus décimos recibiéndolos de manera anual en un solo pago en las fechas indicadas o recibirlo mensualmente pagándose en el rol de pagos.

1.2.6.3 El fondo de reserva. Se lo paga cuando el empleado ha pasado más de un año con el mismo empleador y se lo calcula sumando la remuneración, comisión, bonificación, horas extras y suplementarias; multiplicado por 8,33%. De igual manera el trabajador tiene la opción de acumular sus fondos de reserva o cobrarlos mes a mes en el rol de pago.

Los beneficios laborales complementan a los beneficios sociales, los cuales según Herrera (citado en Yepez, Ortiz, & Tacuri, 2019) tienen la finalidad de incentivar a los trabajadores con el fin de obtener un mejor rendimiento de ellos. Los beneficios laborales incluyen viaticos, bonos de alimentación, bonos de eduación, capacitaciones, etc., todos estos beneficios sumados a los obligatorios o beneficios sociales son una poderosa estrategia empresarial utilizada en el campo de recursos humanos para cumplir con un fin en específico.

A todo esto García (2014) reflexiona sobre que la seguridad social ha traido consigo problemas de carácter financiero, de carácter estructural poblacional, de los propios servicios que brinda al trabajador, sin embargo, y a pesar de todos los inconvenientes que este conlleva, la seguridad social en sí ha ayudado al crecimiento estable de la población trabajadora, por lo cual se recomienda fortalecerlo con políticas, normas y programas que permitan potenciar la capacidad resolutoria a problemas que se presenten en el día a día.

1.2.7 Utilidades. Según el Código de Trabajo, reformado en el 2019, el empleador tiene la obligación de repartir a sus trabajadores el 15% de sus utilidades líquidas obtenidas en un periodo. El reparto de las utilidades se las hace en dos instancias, primero el 10%, este porcentaje se lo divide para el total de los trabajadores sin importar la remuneración individal que ellos hayan obtenido a lo largo del año. En segunda instancia se hace el reparto del 5% restante a los trabajadores dependiendo de las cargas familiares de cada uno, ya sean cónyugue o conviviente en union de hecho, hijos menores de 18 años e hijos discapacitados de cualquier edad.

1.2.8 El rol de pagos. El rol de pagos está estructurado de la siguiente manera: Ingresos: Sueldo, Bonificacion, Comiciones, Subcidios, Horas extras y suplementarias / Egresos: IESS, Anticipos, Impuesto a la Renta, Retenciones.

Cuadro 1. Estructura general del rol de pagos

** R O L D E P A G O S **

DEL ..... HASTA

FECHA

NOMBRE	DIAS	SUELDO	SUBCIDIO	HORAS EXTRAS		BONIFICACION	TOTAL INGRESOS	DESCUENTOS PERSONALES			RETENCION JUDICIAL	TOTAL DESCUENTOS	A RECIBIR	FIRMA
				HORAS SUPLEMENTARIAS 50%	HORAS EXTRAORDINARIAS 100%			IESS	ANTICIPO	IMPUESTO A LA RENTA				

Realizado por Revisado por Aprobado por

Fuente: Elaborado por el autor.

1.2.9 El rol de provisiones. El rol de provisiones sociales está estructurado de la siguiente manera: Aporte patronal, Décimo tercer sueldo, Décimo cuarto sueldo, Vacaciones, Fondo de reserva, Total de provisiones

Cuadro 2. Estructura general del rol de provisiones sociales

EMPRESA

ROL DE PROVISIONES SOCIALES

PERIODO DEL....AL....

NOMBRE	DIAS	APORTE PATRONAL	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	FONDO DE RESERVA	TOTAL DE PROVICIONES	FIRMA

Realizado por Revisado por Aprobado por

Fuente: Elaborado por el autor.

2. DESARROLLO

2.1 Caso práctico

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 Costeñita S.A.

Cuadro 3. Cuadro con datos para la realización del caso práctico

Empleados	Salario básico	Horas extras	Comisiones ventas	Retención judicial	No. Cargas familiares	Anticipos
A	485,00	12	300,00	50,00	4	300,00
B	1200	0	180,00	75	2	700,00
C	830	15	132,00	12	2	0
D	470,00	0	260,00	45	2	200,00

Fuente: UTMACH – CASO EXAMEN COMPLEXIVO

Datos adicionales:

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

• 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:

a) Rol de Pagos

b) Rol de Beneficios

c) Asientos de los roles

2.2 Análisis

a) Rol de pagos

Para realizar el rol de pagos de la empresa La costeñita S.A se lo dividió en dos partes: los ingresos y los egresos. Para el cálculo de los ingresos se sumó el sueldo, subsidio, horas extraordinarias, horas suplementarias y bonificaciones. Para el cálculo de los egresos se sumó el pago al IESS, los anticipos, el impuesto a la renta y otras retenciones. El valor total para pagar al trabajador se lo consiguió restando los ingresos de los egresos. **(Ver anexo A)**

Se analizó los rubros que conforman el total de los ingresos quedando de la siguiente manera:

El sueldo pagado al trabajador es de mutuo acuerdo con el empleador y registrado debidamente en el contrato firmado por ambas partes, adicional a esto se paga un subsidio al trabajador de 20 dólares por cada carga familiar que éste haya registrado debidamente en el departamento de talento humano de la empresa.

Para el cálculo de las horas suplementarias se debe pagar el valor por hora de trabajo completa más un 50% de recargo, es por esto que se multiplicó el valor por hora por 1,5 y posteriormente se lo multiplicó por las horas suplementarias laboradas (12). En las horas extraordinarias se paga el valor por hora de trabajo íntegramente mas el 100% de recargo, es por eso que se las calculó multiplicando el valor por hora por 2 y posterior a eso multiplicando por las horas extraordinarias laboradas (15). (**Ver anexo B)**

El trabajador recibió una bonificación por concepto de ventas realizadas en el mes siendo remunerado adicionalmente por el valor acordado entre él y el empleador.

Para el cálculo de los egresos se realizó el siguiente procedimiento:

Para el cálculo del aporte personal al IESS se procedió a sumar el sueldo, las horas extras, horas suplementarias y las bonificaciones; la suma de esos valores se la multiplicó por el 9,45%, que es el valor estipulado de pago al IESS en el código del trabajo.

Se descontó una parte del salario del trabajador en un apartado llamado “retención judicial” debido a pagos no efectuados por deudas con entidades públicas u otros impagos, ya sea por pensión de alimentos, manutención, impuestos, etc.

El pago del impuesto a la renta sólo lo realizan las personas que, sumando su remuneración mensualmente, al final del año sobrepasan una base de $11310,00 por concepto de ingresos, valores definidos por el SRI (Ver anexo D). EL cálculo se lo realizó tomando el ingreso anual por concepto de sueldo, horas extras, horas suplementarias y bonificaciones; a esto se le restó el pago personal al IESS anual, el resultado de esa resta se tomó como base para el cálculo del IR**.** Se procedió a comparar el valor base con los valores que pagan exceso para posteriormente restar sus valores; si existió un valor por impuesto al exceso de la fracción básica se lo suma al resultado de la resta anterior y luego se lo multiplica por el porcentaje de la fracción excedente, siendo este el valor del IR a pagar. **(Ver anexo C)**

Según (Del Rocio & Reyes, 2017) "el impuesto, grava la renta de todas las actividades que pueda generar un contribuyente sea persona natural o sociedad, ya sea de manera onerosa o gratuita, en el Ecuador o en el exterior" (pag.6).

Como último paso, para saber cuál es la remuneración neta que recibió el empleado por el mes trabajado en la empresa La Costeñita S.A. se restó el total de ingresos con el total de descuentos, dando como resultado final el monto a recibir.

b) Rol de Beneficios Sociales

Para el cálculo del rol de beneficios sociales se tomó en cuenta el cálculo del aporte patronal, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones y el fondo de reserva. **(Ver anexo E)**

El aporte patronal es un rubro que lo paga el empleador y se lo calculó sumando el sueldo, horas extraordinarias, horas suplementarias y las bonificaciones; la suma de estas se multiplicó por 12,15% y resultó el valor a pagar al final del mes.

El décimo tercer sueldo se lo calculó sumando los rubros anteriores y se los dividió para la doceava parte, este es el pago mensual que se efectúa en el rol. Por otra parte, el décimo cuarto sueldo se lo calculó dividiendo el sueldo básico unificado para la veinticuatroava parte, ya que según lo decretado en el código de trabajo el décimo cuarto sueldo es un sueldo básico unificado pagado íntegramente (sujeto a los días laborados por el trabajador) en las fechas indicadas en el mismo código.

Para el pago de las vacaciones se calculó de la siguiente manera: se sumó los ingresos por concepto de sueldo, horas extraordinarias, horas suplementarias y bonificaciones. Posteriormente se procedió a dividir el resultado para la veinticuatroava parte, lo cual nos dio el resultado mensual a pagar en el rol. **(Ver anexo F)**

La estructura del rol de pagos presentada anteriormente es la correcta y la que se debe entregar al trabajador para que tenga claro todos los rubros por los cuales se le aumenta o descuenta cierta cantidad de dinero que afecta a su pago al final del mes, sin embargo algunas empresas no llevan un formato detallado para tal fin y tienen la información del pago de sueldos y beneficios por separados, complicando los cálculos de estos, afectando por un mal control el presupuesto mensual y dando información errónea para la realización de los asientos contables.

A más de esto se suma el problema de no tener el conocimiento necesario de ciertos cálculos que implican saber bien cómo realizarlos, siendo el caso del pago del subsidio por enfermedad y el cálculo de horas extras. En el caso del subsidio por enfermedad no se tomaba bien los días para el pago de las mismas, es decir, si se tomaba 10 días por enfermedad, el empleador debía cancelar 7 días con subsidio, sin embargo se calculaba sobre los 10 días. En el caso de las horas extraordinarias y suplementarias se calculaban sin diferenciar estas dos y se pagaban todas como horas extraordinarias, lo que daba como efecto un incremento en el pago al trabajador. Estos son temas que causan muchos inconvenientes entre la empresa y el trabajador,

La empresa TRABOAR S.A. se encontró con el problema anteriormente descrito al no tener personal capacitado en este tipo de temas, costándole reclamos de trabajadores, corrección de varios meses de salarios mal pagados, emisión de gran cantidad de cheques, información no ingresada en el periodo correspondiente al IESS y mucho tiempo perdido, atrasándose en el pago de otros rubros como el pago de la remuneración actual, registro de la contabilización, el cálculo y pago de las utilidades, etc.

El siguiente rol de pagos es de la empresa TRABOAR S.A., donde se puede observar el esquema de los rubros a pagar a los trabajadores, siendo este la primera parte del problema de no presentar un rol de pagos de fácil comprensión y correctamente realizado.

Se debe mencionar que ésta es una empresa bananera y que la mayoría de sus trabajadores son personas de campo y no tienen gran entendimiento en este tipo de tema por lo que

hay que ser lo más mesurable posible al momento de entregarles el rol para firmar y entender que cualquier pregunta hay que dispersarla para que no quede con ninguna inquietud.

Cuadro 4. Rol de pagos de la empresa TRABOAR S.A.

TRABOAR S.A.

"** ROL DE PAGOS MES DE FEBRERO **"

CONTRATO CAMPO

OFICINA PUERTO BOLIVAR — PERIODO: 01/02/2019 HASTA 28/02/2019 — EMISION: 06/03/2019

NOMBRE	CARGO	DIAS	SUELDO	BONIFICA	F. RES.	HORAS EXTRAS	TOTAL INGRESOS	IESS	ANTICIPO	P. QUIROG.	P.H.	EXT. DE SALUD	MULTAS	TOTAL DESCUENTOS	A RECIBIR	FIRMA
AYALA CAMPOVERDE ERICK JOEL	T. AGRICOLA	22	288,93	28,97	0,00	0,00	317,90	30,04	206,15	0,00	0,00	0,00	0,00	236,19	**81,71**	
BARRE ZAMBRANO JEFFERSON ALEXANDER	T. AGRICOLA	23	302,07	27,15	0,00	0,00	329,22	31,11	214,68	0,00	0,00	0,00	0,00	245,79	**83,43**	
BARROS MALDONADO LUIS ENRIQUE	T. AGRICOLA	30	394,00	71,20	0,00	3,28	468,48	44,27	332,14	0,00	0,00	0,00	0,00	376,41	**92,07**	
CARRION BENAVIDES ANTHONY MICHAEL	T. AGRICOLA	22	288,93	31,92	0,00	0,00	320,85	30,32	202,48	0,00	0,00	0,00	0,00	232,80	**88,05**	
TOTALES			**1273,93**	**159,24**	**0,00**	**3,28**	**1436,45**	**135,74**	**955,45**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**1091,19**	**345,26**	

Elaborado por — Revisado por — Aprobado por

Fuente: Exportadora TRABOAR S.A.

Como se puede observar en el cuadro anterior, las horas extraordinarias y suplementarias no están especificadas, además se calculaban la hora suplementaria como extraordinaria, es así que en lugar de pagarse $3,28 se debió pagar $2,46; otro inconveniente era que el pago de los décimos mensualizados no se los colocaba en el rol principal como tal sino que se los colocaba como bonificación, esto debido a que el rol de provisiones se lo realizaba después que el rol mensual. A esto se le suma el pago del subsidio por enfermedad, un tema que el encargado de la realización del rol no dominaba correctamente por lo que se cometía errores en ese campo.

La ley estipula que el trabajador tiene tres días de descanso médico pagado por el cien por ciento del valor de su remuneración y que a partir del cuarto día el 25% lo paga el empleador y el 75% lo paga el IESS, sin embargo, existió casos en que se le pagó al trabajador menos de lo que se debía ya que no se le tomaba en cuenta los tres días de descanso médico obligatorio pagados para el cálculo en los días trabajados. Es así que se resalta la importancia de aplicar correctamente la normativa legal laboral en los casos anteriormente mencionados.

c) Asientos contables de rol de pagos y provisiones

Los asientos contables o la contabilización de la nómina de pagos se efectuaron de acuerdo con lo establecido en las normas internacionales de información financiera, normas internacionales de contabilidad y las normas ecuatorianas de contabilidad.

Debido a que son cuentas del pasivo se utilizó una codificación número dos y para las cuentas de gastos el número cinco, también cuentas del activo con numeración uno y una cuenta del patrimonio con número 3 para el pago de las utilidades. De esta manera se puede se puede apreciar y diferenciar más fácilmente los códigos y qué tipos de cuentas intervienen en la contabilización del rol de pagos y rol de provisiones sociales**. (Ver anexo H)**

Es así que se puede ver el manejo de los registros, de manera ordenada, en un cuadro de Excel, separando las cuentas del debe de las cuentas del haber. Haciendo los cálculos correctos y registrando los diferentes valores que al final de cada periodo pueden ser útiles para analizar diferentes factores como la relación del pago de nómina con el trabajo que realizan sus empleados, así como la efectividad, el nivel de gasto en personal ineficiente y otros indicadores que intervienen en el análisis financiero.

Por su parte, la empresa TRABOAR S.A. realiza su contabilización por medio de un sistema contable agrícola llamado Xass, debido a esto tiene automatizado el ingreso de las cuentas que operan al momento de llevar el registro de los asientos. Sin embargo el sistema responde por los datos que en él se ingresen, por lo que se puede llevar un registro ordenado y rápido pero incorrecto si no se registran datos reales.

3. DISCUSIÓN

Aplicar correctamente las normas contables en cuanto a pagos de nómina es de mucha importancia en cualquier tipo de empresa, sobre todo cuando se necesita llevar un registro de los ingresos y egresos que se hace mes a mes ya sean en pagos a empleados u otro gasto; si bien se pudo conocer que existen ciertos desajustes al momento de liquidar valores también se pudo apreciar que las falencias en el registro de la contabilización existen y no hacerlas oportunamente incurre en problemas. Ante este hecho Ron (2015) está de acuerdo que no contar con un adecuado sistema de registro puede acarrear consigo un problema en cadena, es decir, si no se tiene toda esa información a disposición o correctamente calculada puede que las decisiones en cuanto a estrategias de cualquier tipo están limitadas y posiblemente sean erróneas. Es por esto que el cálculo correcto de todos los puntos tratados en este caso es realmente importante, ya que no sólo se cumple con los derechos del trabajador sino también se obtienen datos reales de cuanto se gasta en estos y como el mercado se mueve, además que nos evitan problemas legales en el futuro.

Además de lo mencionado se debe tener en cuenta que las normativas están en constante cambio y hay que estar actualizándose frecuentemente en este tema, ya que la omisión de algún valor al momento de realizar los cálculos necesarios en el rol tanto de pagos de nómina como el de beneficios puede significar o pagarle menos al trabajador o pagar valores que no corresponden y causar un desajuste del presupuesto mensual a la empresa por exceso de pagos.

En congruencia con esto Peña (2013) añade que todas las organizaciones deben ir actualizándose a medida que nuestro entorno empresarial va cambiando, ya que todo se vuelve más exigente y se debe estar preparado para afrontar tal caso. Compartiendo de alguna manera lo que Gaussens (2016) ya había mencionado anteriormente, que los sueldos y las remuneraciones deben ir modificandose de acuerdo a las circunstancias financieras externas, si estas aumentan, al mismo ritmo debe aumentar la remuneración del trabajador para mantener un contexto equilibrado.

4. CONCLUSIONES

En cuanto al análisis de las remuneraciones y lo que abarca a ello se pudo conocer que la legalidad ecuatoriana dispone que el trabajo es un derecho fundamental del ser humano y que a su vez reglamenta retribuciones justas en de acuerdo al trabajo que realice. A demás señala las obligaciones que todos los trabajadores bajo dependencia laboral e independiente deben cumplir, sin violentar ninguna norma que perjudique tanto al trabajador como al empleador ya que la legalidad también disponen de las sanciones para tales casos.

Además en el estudio realizado se pudo determinar que el desconocimiento por mínimo que sea en cuanto a la aplicación de normativas sobre el cálculo de los rubros que están involucrados en el pago de nómina puede causar inconvenientes tanto en la parte contable y administrativa de la organización, como en el actuar del trabajador al no tener conocimiento sobre todo en los descuentos que se le realizan.

Analizando el caso propuesto para este estudio y el caso de la empresa TRABOAR S.A. se pudo determinar que el registro incorrecto de valores en los rubros sobre el pago a los trabajadores puede ocasionar una descompensación en el presupuesto mensual destinado al pago de estos haciendo difícil localizar el error y posteriormente corregirlo. También se puede agregar que afecta directamente a la toma de decisiones ya que el análisis que se puede hacer con esos datos no será de carácter certero sino que se estará tomando acciones basadas en incongruencias con la información.

5. RECOMENDACIONES

Se recomienda mantener los conocimientos actualizados sobre el tema de normativas laborales a todos los empleados que pertenezcan al área de nómina con el fin de mejorar la eficiencia en la aplicación de los mismos.

Establecer un formato de rol en el cual los trabajadores puedan apreciar los ingresos y egresos que se les hacen y tengan un panorama claro del porqué de la remuneración que reciben y no existan dudas ni reclamos injustificados.

Bibliografía

Código de Trabajo. (2019).

Del Rocio, A., & Reyes, D. (2017). Caso de estudio: Gastos no deducibles y su incidencia en el pago de Impuesto a la Renta - Periodo FIscal 2015. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/impuesto-renta-ecuador.html

García, M. (2014). Derecho a la seguridad social. *Estudios Políticos, 9*(32), 83-113. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426439553001

Gaussens, P. (2016). El fin del trabajo o el trabajo como un fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la Revolución Ciudadana. *Revista Latinoamericana de Derecho Socia*(23), 31-55. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429646533002

Gelman, J., & Santilli, D. (2014). Los salarios y la desigualdad en Buenos Aires. *América Latina en la Historia Económica. Revista de Investigación, 21*(3), 83-115. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=279131794003

Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo El Volcan, 15*(22), 267-294. Obtenido de Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28642148015

Irureta, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaiso)*(XLII), 260. Obtenido de Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173631450008

Lagarez, E., & García, F. (Noviembre de 2012). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, 7. Obtenido de http://www.eumed.net/rev/historia/04-05/mercado-trabajo.html.

Luyando, J. (2014). Condiciones laborales de niños y jóvenes asalariados en Mexico. *Revista de Ciencias Sociales (Cr), IV*(154), 48. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15351156004

Mendez, J. (2015). Salarios de eficiencia en un contexto de agentes heterogéneos y racionalidad limitada. *Revista Sociedad y Economía*(29), 203-232. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99639245010

Palomino, T. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Gaceta Laboral, 21*(3), 338. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33643814005

Peña, C. (2013). Análisis de las diferencias entre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y los Principios de Contabilidad. *Revista del Centro de Investigación*, 135-149. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34231070009

Ron, R. (2015). UTILIZACIÓN DE NORMAS DE CONTABILIDAD EN EL ECUADOR. *Observatorio Economía Latinoamericana*. Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/contabilidad.html

Yepez, P., Ortiz, G., & Tacuri, A. (Enero de 2019). Proviciones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados funancieros. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/oel/2019/01/provisiones-jubilacion-patronal.html

ANEXOS

ANEXO A

Rol de pagos del mes de junio de la empresa La Costeñita S.A.

LA COSTEÑITA

** R O L D E P A G O S **

PERIODO DEL 01 JUNIO AL 30 DE JUNIO DEL 2019 EMISION: 06/07/2019

NOMBRE	DIAS	SUELDO	SUBCIDIO	HORAS EXTRAS		BONIFICACION	TOTAL INGRESOS	DESCUENTOS PERSONALES			RETENCION JUDICIAL	TOTAL DESCUENTOS	A RECIBIR	REMUNERACION ANUAL	FIRMA
				HORAS SUPLEMENTARIAS 50%	HORAS EXTRAS 100%			IESS	ANTICIPO	IMPUESTO A LA RENTA					
CABRERA BARSALLO CARLOS VINICIO	30	485,00	80,00	36,36	0,00	300,00	901,36	77,62	300,00	0,00	50,00	427,62	473,74	5684,88	
DIAZ APOLO RAMON ERNESTO	30	1200,00	40,00	0,00	0,00	180,00	1420,00	130,41	700,00	26,42	75,00	931,83	488,17	5858,04	
MAZA GONZA JOSE DOMINGO	30	830,00	40,00	0,00	103,80	132,00	1105,80	100,72	0,00	11,79	12,00	124,51	981,29	11775,48	
MEDINA GONZALEZ SEBASTIAN	30	470,00	40,00	0,00	0,00	260,00	770,00	68,99	200,00	0,00	45,00	313,99	456,01	5472,12	
		2985,00	200,00	36,36	103,80	872,00	4197,16	377,74	1200,00	38,21	182,00	1797,95	2399,21	28790,52	

Realizado por Revisado por Aprobado por

ANEXO B

Cálculo de las horas extraordinarias y suplementarias.

CALCULO DE HORAS EXTRAS Y SUPLEMENTARIAS

HORAS SUPLEMENTARIAS	HT	SUELDO/240	485/240
	12	**VALOR HORA**	**2,02**
		V H*1,5	(2,02*1,5)
		VHSUP	**3,03**
		VHSUP*HT	3,03*12
		VTHSUP	**36,36**

HORAS EXTRAORDINARIAS	HT	SUELDO/240	830/240
	15	**VALOR HORA**	**3,46**
		V H*2	(3,46*2)
		VHEXT	**6,92**
		VHEXT*HT	6,92*15
		VTHEXT	**103,8**

ANEXO C

Tabla del cálculo del impuesto a la renta, valor anual y valor mensual.

LA COSTEÑITA

** IMPUESTO A LA RENTA **

PERIODO 2019

NOMBRES	TOTAL DE INGRESOS	APORTE AL IESS (-)	BASE PARA CÁLCULO	PAGO DE EXCESO	IMPUESTO FRACCION	PAGO EXC + IMP FRACCION	% IMP. FRAC. EXC	VALOR ANUAL A PAGAR	VALOR MENSUAL A PAGAR
DIAZ APOLO RAMON ERNESTO	16.560,00	1.564,92	14.995,08	3.014,92	155,00	3.169,92	0,10	316,99	26,42
MAZA GONZA JOSE DOMINGO	12.789,60	1.208,64	11.580,96	2.829,04	0,00	2.829,04	0,05	141,45	11,79

Realizado por

Revisado por

Aprobado por

ANEXO D

Tabla para el cálculo del impuesto a la renta para personas naturales.

TABLA IMPUESTO A LA RENTA PERSONAS NATURALES

AÑO 2019 En dólares			
Fracción Básica	**Exceso hasta**	**Impuesto Fracción Básica**	**% Impuesto Fracción Excedente**
0	11.310	0	0 %
11.310	14.410	0	5 %
14.410	18.010	155	10 %
18.010	21.630	515	12 %
21.630	43.250	949	15 %
43.250	64.860	4.193	20 %
64.860	86.480	8.513	25 %
86.480	115.290	13.920	30 %
115.290	En adelante	22.563	35 %

ANEXO E

Cálculo del rol de provisiones sociales del mes de junio de la empresa La Costeñita S.A.

LA COSTEÑITA

ROL DE PROVICIONES Y PRESTACIONES SOCIALES

PERIODO DEL 01 JUNIO AL 30 DE JUNIO DEL 2019

	NOMBRE	DIAS	APORTE PATRONAL	XIII SUELDO	XIV SUELDO	VACACIONES	FONDO DE RESERVA	TOTAL DE PROVICIONES	FIRMA
A	CABRERA BARSALLO CARLOS VINICIO	30	99,80	68,45	32,83	34,22	68,42	303,72	
B	DIAZ APOLO RAMON ERNESTO	30	167,67	115,00	32,83	57,50	114,95	487,96	
C	MAZA GONZA JOSE DOMINGO	30	129,49	88,82	32,83	44,41	88,78	384,33	
D	MEDINA GONZALEZ SEBASTIAN	30	88,70	60,83	32,83	30,42	60,81	273,59	
			485,65	333,10	131,33	166,55	332,96	1449,60	

Realizado por

Revisado por

Aprobado por

ANEXO F

Cálculo de vacaciones para los trabajadores de la empresa La Costeñita S.A.

Cálculo de dias de vacaciones

$$\frac{\text{dias laborados x dias de vacaciones}}{\text{dias del año}}$$

Cálculo de pago de vacaciones

$$\frac{\text{remuneracion anual}}{\text{dias laborados}} \text{ x dias de vacaciones calculados}$$

	Anual	Mensual
Dias de vaciones calculados	15	1,25
Pago de vacaciones	410,68	34,22
Sueldo+horas extras+suple+bonif/24	410,68	410,68

ANEXO G

Cálculo del pago de utilidades en la empresa La Costeñita S.A

UTILIDAD ANUAL		150.000,00	CALCULO DEL 10%			CALCULO DEL 5%			(AxB)/C	VALOR A RECIBIR
			X	Y	Z	A	B	C		
NOMBRE	# DIAS	# CARGAS	10% DE UTILIDAD	X × # DÍAS	Y/∑ # DIAS	5% DE UTILIDAD	# DIAS x # CARGAS	TOTAL B		
CABRERA BARSALLO CARLOS VINICIO	360	4	15.000,00	5.400.000,00	3.750	7.500,00	1.440,00	3.600,00	3.000,00	6.750,00
DIAZ APOLO RAMON ERNESTO	360	2	15.000,00	5.400.000,00	3.750	7.500,00	720,00	3.600,00	1.500,00	5.250,00
MAZA GONZA JOSE DOMINGO	360	2	15.000,00	5.400.000,00	3.750	7.500,00	720,00	3.600,00	1.500,00	5.250,00
MEDINA GONZALEZ SEBASTIAN	360	2	15.000,00	5.400.000,00	3.750	7.500,00	720,00	3.600,00	1.500,00	5.250,00
TOTAL	1.440,00	10,00	60.000,00	21.600.000,00	15.000,00	30.000,00	3.600,00	14.400,00	7.500,00	22.500,00

Realizado por

Revisado por

Aprobado por

ANEXO H

Contabilización del rol de pagos y el rol de provisiones

LA COSTEÑITA S.A. LIBRO DIARIO PERIODO DEL 01 DE JUNIO AL 30 DE JUNIO DEL 2019				
CÓDIGO	**-1-**	**PARCIAL**	**DEBE**	**HABER**
5.2.1	**SUELDOS, BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES**		**4197,16**	
5.2.1.1.01	SUELDOS ADM.	2985,00		
5.2.1.1.02	HORAS EXTRAS Y SUPLEMENTARIAS	140,16		
5.2.1.1.03	SUBSIDIO	200,00		
5.2.1.1.04	BONIFICACIONES	872,00		
1.1.4	**OTRAS CUENTAS POR COBRAR**			**1200,00**
1.1.4.01	ANTICIPOS DE SUELDO	1200,00		
2.1.4	**OBLIGACIONES IEES E IMPPUESTOS**			**377,74**
2.1.4.2	APORTE INDIVIDUAL	377,74		
1.1.6	**OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES**			**38,21**
1.1.6.01	ANTICIPO DE IMPUESTO A LA RENTA	38,21		
2.1.7	**OTRAS OBLIGACIONES CORRIENTES**			**182,00**
2.1.7.07	RETENCION JUDICIAL	182,00		
1.1.1	**CAJA CHICA Y BANCOS**			**2399,21**
1.1.1.05	BANCO DEL PICHINCHA	2399,21		
	P/R CONTABILIZACION DE ROL DE PAGOS DE LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A.			
	-2-			
5.2.1	**SUELDOS, BENEFICIOS SOCIALES E INDEMNIZACIONES**		**1.383,02**	
5.2.1.02	DECIMO TERCER SUELDO	333,10		
5.2.1.03	DECIMO CUARTO SUELDO	131,33		
5.2.1.04	VACACIONES	99,97		
5.2.1.05	FONDO DE RESERVA	332,96		
5.2.1.06	GASTO APORTE PATRONAL	485,65		
2.1.4	**OBLIGACIONES IEES E IMPPUESTOS POR PAGAR**			**818,62**
2.1.4.01	APORTE PATRONAL	485,65		
2.1.4.03	FONDO DE RESERVA	332,96		
2.1.3	**PROVICIONES SOCIALES POR PAGAR**			**564,40**
2.1.3.01	DECIMO TERCER SUELDO	333,10		
2.1.3.02	DECIMO CUARTO SUELDO	131,33		
2.1.3.03	VACACIONES	99,97		
	PARTICIPACION UTILIDADES TRABAJADORES		**25.500,00**	
	BANCO DEL PICHINCHA			**25.500,00**
	P/R CONTABILIZACION DE ROL DE PROVICIONES DE LA EMPRESA LA COSTEÑITA S.A.			
	TOTAL		**31.080,18**	**31.080,18**

GERENTE/ADMINISTRADOR

CONTADOR GENERAL