

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

APLICACIÓN DE LA SECCION 28 BENEFICIOS A
TRABAJADORES.

CASO: LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA.

PLAN DE TITULACIÓN PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

ANDREA PAOLA CHIRIBOGA GÓMEZ

DIRECTOR: ING. VICTOR RUIZ

QUITO ENERO, 2013

Director:

Ing. Víctor Ruíz.

Informante:

Ing. Diego Villagómez

DEDICATORIA

Con mucho cariño a mi madre que me dio la vida y han estado conmigo en todo momento, gracias por todo tu esfuerzo y sacrificio, eres mi gran ejemplo de una gran mujer, a mis hermanas y sobrinos, por darme su apoyo, por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor.

AGRADECIMIENTO

Expreso un profundo agradecimiento a mi Director de Tesis Ing. Víctor Ruíz y Lector Diego Villagómez por su amistad y su apoyo brindado durante la realización de este trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN,

CAPITULO 1,

1. NORMATIVA LABORAL, 4

1.1 DISPOSICIONES DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IESS, 4

1.1.1 Obligaciones del Empleador, 5-21

1.1.2. Obligaciones del Empleado. 22

1.2. CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y REGULACIÓN EN EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, 22

1.2.1. Contratación de Personal, 22-26

1.2.2. Obligaciones Laborales, 27

1.2.3 Terminación de Relaciones Laborales, 28-30

CAPITULO 2,

2. BENEFICIOS A EMPLEADOS SEGÚN NORMATIVA LABORAL, 31

2.1. BENEFICIOS A CORTO PLAZO, 32

2.1.1 Sueldos, salarios y aportaciones al IESS, 33-37

2.1.2 Ausencias retribuidas, 38-40

2.1.3 Participación en las ganancias e incentivos, 41

2.1.4 Beneficios no monetarios a los empleados actuales, 42

2.2 BENEFICIOS POST-EMPLEO, 42

2.2.1 Beneficios por retiro,42-50

2.3 OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO, 50-51

2.4 BENEFICIOS POR TERMINACIÓN, 52

2.4.1 Prescindir el vínculo laboral, 52-55

CAPITULO 3

3. APLICACIÓN DE LA SECCION 28 BENEFICIOS A TRABAJADORES PYMES, CASO LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA, 56-59

3.1 BENEFICIOS A CORTO PLAZO, 59-61

3.1.1 Sueldos, salarios y aportaciones al IESS, 61-67

3.1.2 Ausencias retribuidas, 68

3.1.3 Participación en las ganancias e incentivos, 69-70

3.1.4 Beneficios no monetarios a los empleados actuales, 71

3.2 BENEFICIOS POST-EMPLEO, 72

3.2.1 Beneficios por retiro, 72-77

3.3 OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO, 78

3.4 BENEFICIOS POR TERMINACIÓN, 79

3.4.1 Prescindir el vínculo laboral, 79

CAPITULO 4

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, 80

4.1 CONCLUSIONES, 80-82

4.2 RECOMENDACIONES, 83-84

BIBLIOGRAFIA, 85

ANEXOS, 86

INTRODUCCION.

Londoño Arquitectos Cía. Ltda., es una empresa legalmente constituida en el Ecuador desde el año de 2001, su principal actividad económica es el diseño y construcción de bienes inmuebles, uno de sus más importantes recurso de trabajo sea el recurso humano, y es en esta área donde la empresa presenta grandes inconvenientes por el complejo manejo del mismo.

La adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), responden en muchos países a una necesidad de contar con normas contables actualizadas, con respaldo internacional y que respondan a las exigencias de los usuarios que requieren de información financiera para la toma de decisiones.

En el Ecuador La Superintendencia de Compañías (SC), en agosto del 2006, determinó que las compañías bajo su vigilancia y control deberán aplicar las NIIF a partir del 1 de enero del 2009. En junio del 2008 la SC se ratificó en dicha Resolución. En diciembre del 2008 la SC mediante Resolución 08.G.DSC definió un cronograma de aplicación obligatoria de las NIIF.

Además de la aplicación de la Sección 28 Beneficios a empleados, regulada por La Superintendencia de Compañías, en nuestro país mediante los distintos entes de regulación y control, el gobierno está poniendo mayor énfasis en el cumplimiento de la ley de seguridad social y del código de trabajo. Estas leyes están siendo reformadas constantemente, por lo que es difícil para la empresa tener conocimiento puntual y detallado de las obligaciones como empleadores, en especial en el área de la construcción, pudiendo no estar cumpliendo a cabalidad estos cambios incurriendo en errores de aplicación de las mismas.

CAPITULO 1

1. NORMATIVA LABORAL

1.1 DISPOSICIONES DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL IEES.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una entidad pública descentralizada, creada por la Constitución Política de la República, dotada de autonomía normativa, técnica, administrativa, financiera y presupuestaria, con personería jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto indelegable la prestación del Seguro General Obligatorio en todo el territorio nacional.¹

El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia.

¹Ley de seguridad social, Titulo1 Del Régimen General, Capítulo uno, Art.-16 Naturaleza Jurídica

SUJETOS DE PROTECCION.

Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a. El trabajador en relación de dependencia;
- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.²

1.1.1 Obligaciones del Empleador.

Empleadores de la Construcción. Son empleadores de la construcción los que contratan servicios de los trabajadores de esta rama o mandan a ejecutar una obra de edificación de inmuebles, por cuenta propia o ajena.³

²Ley de seguridad social, Título1 Del Régimen General, Capítulo uno, Art.-2 Sujetos de Protección

³Ley de seguridad social, Título1 Del Régimen General, Capítulo V Del Régimen especial del seguro de los trabajadores de la construcción, Art.-145 Empleadores

Obtención de la Clave Patronal.

- Ingresar a la página web www.iess.gov.ec Servicios por Internet, Escoger:
 - Empleadores
 - Actualizar datos del registro patronal.
 - Escoger el sector al que pertenece, en este caso sector Privado.
 - Ingresar los datos obligatorios que tienen asterisco, los cuales se detallaran posteriormente.
 - Finalmente se obtendrá el resumen del Registro de Empleador al final del formulario donde se visualizará imprimir solicitud de clave.

The screenshot shows the 'Actualización de Datos del Registro Patronal' page for the 'Registro Empleador del Sector Privado'. The page header includes the logo of the Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social and the date 'Noviembre 8 del 2012 9:1'. A sidebar on the left contains navigation links: 'Actualización de Datos del Registro Patronal', 'Principal', 'Salir', and 'Ayuda'. The main content area includes instructions for starting the process, a list of fields with asterisks indicating mandatory data, and a dropdown menu for 'Tipo de Empleador' set to '6-CONSTRUCCION'. Below this, an 'Area Informativa' section lists work modalities for the selected employer type, with '35-TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION' highlighted in blue.

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
Actualización de Datos del Registro Patronal
Noviembre 8 del 2012 9:1

Registro Empleador del Sector Privado

Para iniciar el proceso, se requiere que cumpla los siguientes pasos:
1. Ingrese el número de RUC de su empresa.
2. Seleccione el tipo de empleador al que pertenece su empresa, é sta desplegará una lista informativa de las relaciones de trabajo bajo las cuales la empresa podrá contratar a sus empleados.

Los campos que se encuentran marcados con un * son de ingreso obligatorio

Ruc de la Empresa * 1791803027001

Tipo de Empleador 6-CONSTRUCCION

Area Informativa
El tipo de empleador seleccionado puede tener empleados bajo las siguientes modalidades:

Lista de Relaciones de Trabajo Según el Tipo de Empleador Seleccionado:
06-CODIGO DEL TRABAJO - CT
16-TRABAJADORES TIEMPO PARCIAL - CT
35-TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION
68-DUEÑO DE EMPR- ADMIN-PROFESIONAL EN LIBRE EJERC(17.50%)

La Empresa


No. de RUC 1791803027001
Razón Social Londoño Arquitectos Cía. Ltda.
Tipo de Empleador 6-CONSTRUCCION
Fecha Inicio 2001-09-26
Actividades
Tipo de Empresa SOCIEDAD
Clase de Compañía SOCIEDAD

Datos Referentes a la Oficina Principal o Matriz

Si la empresa cuenta con un solo establecimiento, éste se considerará como Oficina Principal.

Código de Oficina	0001	No. Empleados	* <input type="text" value="90"/>
Provincia	PICHINCHA		
Cantón	QUITO		
Parroquia	CUMBAYA		
Dirección	CALLE PAMPITE Y CHIMBORAZO CC LA ESQUINA OF 4		
Edificio		No. Oficina	
*Teléfono	<input type="text" value="022892147"/>	Compruebe si el número de teléfono es correcto, caso contrario proceda a actualizarlo.	
Fax			
Mail			

Datos del Representante Legal de la Oficina Principal o Matriz

Fecha de Inicio de Funciones * 

Fecha de Fin de Funciones 

Los períodos de inicio y fin de funciones deben ingresarse conforme constan en el nombramiento.

Si el tipo de empresa consta como sociedad en el SRI, el campo "fin de funciones" es de ingreso obligatorio.

Datos de Actividades de la Oficina Principal / Matriz

Actividad Declarada en el SRI: ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA CONTABILIDAD.

Principal Producto o Servicio *

Seleccione la Actividad Económica de la Oficina Principal-Matriz

La lista de actividades son las que se refieren al código sectorial establecido por el CONADES, usted deberá seleccionar la actividad económica de la Oficina Principal o Matriz.

PRODUCTOS TEXTILES, CUERO Y CALZADO	<input type="radio"/>
VEHÍCULOS, AUTOMOTORES, CARROCERÍAS Y SUS PARTES	<input type="radio"/>
TECNOLOGÍA HARDWARE Y SOFTWARE (INCLUYE TIC's)	<input type="radio"/>
ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	<input type="radio"/>
CONSTRUCCIÓN	<input type="radio"/>
COMERCIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS	<input type="radio"/>
TURISMO Y ALIMENTACIÓN	<input type="radio"/>
TRANSPORTE Y LOGÍSTICA	<input type="radio"/>
SERVICIOS FINANCIEROS	<input type="radio"/>
ACTIVIDADES TIPO SERVICIOS	<input type="radio"/>
ENSEÑANZA	<input type="radio"/>
ACTIVIDADES TIPO SALUD	<input type="radio"/>
ACTIVIDADES COMUNITARIAS	<input type="radio"/>
CONSTRUCCION	<input checked="" type="radio"/>
ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS, SEGUROS, BIENES INMUEBLES Y SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	<input type="radio"/>
ACTIVIDADES QUE NO TIENEN CODIFICACION SECTORIAL	<input type="radio"/>
AGRICULTURA Y PLANTACIONES	<input type="radio"/>

PRODUCCIÓN PECUARIA	<input type="radio"/>
PESCA, ACUACULTURA Y MARICULTURA	<input type="radio"/>
MINAS, CANTERAS Y YACIMIENTOS	<input type="radio"/>
TRANSFORMACIÓN DE ALIMENTOS (INCLUYE AGROINDUSTRIA)	<input type="radio"/>
PRODUCTOS INDUSTRIALES FARMACÉUTICOS Y QUÍMICOS	<input type="radio"/>
PRODUCCIÓN INDUSTRIAL DE BEBIDAS Y TABÁCOS	<input type="radio"/>
METALMECÁNICA	<input type="radio"/>
ARTESANÍAS	<input type="radio"/>

Clasificación Industrial Uniforme (CIU)

Identifique en los niveles del 1 al 3, el tipo de actividad industrial a la que se dedica su Empresa/Institución

- | | |
|---------|--|
| Nivel 1 | * ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION Y OBRA CIVIL |
| Nivel 2 | * CONSTRUCCION |
| Nivel 3 | * INMUEBLES |

Observaciones

Ingrese información adicional que no haya sido considerada en el Registro Patronal.



Resumen del Estado de los Requisitos de la Oficina Seleccionada			
Se presenta:			
* Oficina del IESS asignada.			
* Lista de requisitos a ser presentados en la Oficina del IESS asignada.			
Datos Generales			
Razon Social	LONDONO ARQUITECTOS CIA. LTDA.	No. de RUC	1791803027001
Nombre de la Oficina	LONDONO ARQUITECTOS CIA. LTDA.	Código Oficina	0001
Tipo de Oficina	OFICINA PRINCIPAL		
Nombre del Rep. Legal	LONDONO ALVAREZ LUIS FELIPE	Cédula del Rep. Legal	1705119350
Oficina del IESS Asignada para el Trámite Respectivo			
Oficina	Agencia Local en Quito, N.º 3		
Dirección	VERACRUZ Y NN.UU.		
Lista de Requisitos			
Código de Oficina	0001		
Requisito	Entidad de Certificación	Estado	
SOLICITUD DE ENTREGA DE CLAVE FIRMADA		Entregado	
PLANILLA DE PAGO DE LUZ / AGUA / TELEFONO	EMAP / EMPRESA ELECTRICA	Entregado	
COPIA DEL RUC	SRI	Entregado	
<input type="button" value="Concluir"/>			



Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Solicitud de Entrega de Clave

Señor.

DIRECTOR DEL IESS

Presente.-

Yo, LONDONO ALVAREZ LUIS FELIPE con Cédula de Identidad No. 1705119350, Representante Legal de la Empresa: "LONDONO ARQUITECTOS CIA. LTDA.", con RUC No. 1791803027001, Oficina: LONDONO ARQUITECTOS CIA. LTDA. No. 0001, solicito a Usted(s) entregarme la clave de acceso al sistema de Historia Laboral.

Me responsabilizo del buen uso, manejo o pérdida de la misma, así como de toda la información que con ésta se genere.

Firma del solicitante

AUTORIZACION DE RETIRO DE CONTRASEÑA

Nombre del Representante Legal

Cédula de ciudadanía

Firma

AUTORIZA:

Nombre de la persona autorizada

Cédula de ciudadanía

Firma

Afiliación a Trabajadores.

El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvencción, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor.

Los trabajadores de la construcción están obligados a obtener el carné de inscripción en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para desarrollar su actividad.⁶

The screenshot shows the IESS employer portal interface. At the top, there is a banner with the IESS logo and the slogan "Avanzamos Seguros...!". Below the banner, the user's name and ID are displayed: "Usuario: 1705119350 - LONDOÑO ALVAREZ LUIS FELIPE".

The main content area is titled "SEÑOR EMPLEADOR" and includes a warning: "Pague sus aportes hasta el 15 de cada mes, si lo hace extemporáneamente podría tener Responsabilidad Patronal (sanción económica) de acuerdo a Resolución CD 298".

Below this, there is a section for "Descripción del Empleador" with the following details:

- EMPRESA: LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA. RUC: 1791903027001
- SUCURSAL: LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA. CÓDIGO SUCURSAL: 0001

An "IMPORTANTE" section highlights "Planillas Pendientes" with a summary: "Se encontraron: 4 planillas pendientes de pago". Below this is a table with the following columns: Cantidad, Tipo, Estado, Periodo, Valor, and Valor Adl. T.P.

Cantidad	Tipo	Estado	Periodo	Valor	Valor Adl. T.P.
4	A	PEND.	2014-03	4500.00	0.00

On the left side, there is a navigation menu with options: Inicio, Afiliados (with sub-options: Registro de Novedades, Avisos de Entrada, Dias laborados Tiempo Parcial, Consulta de novedades, Clave de afiliados, Registro Dependientes, Rectificación y Anulación de Novedades, Eliminación de Registro de Afiliación), Comprobantes, Empresas, and Planillas.

On the right side, there are icons for "AFILIADOS" and "COMPROBANTES".

⁶<http://www.iess.gov.ec/es/web/empleador/salarios-de-aportacion>

Información para el proceso de afiliación.

- **Cedula:** 1714264825
- **Nombre:** ABAD MALACATUS NELZON
- **Fecha de Ingreso:** 01-12-2012
- **Relación de Trabajo:** Cód. 35 Trabajadores de la Construcción (20.5%)
- **Código Sectorial:** A 14. Construcción. 1406452000023 PEON.
- **Sueldo:** 340
- **Días Laborados:** 30 Días
- **Dirección:** Calle Bellavista Oe3-515 y Chuquisaca.

Códigos Sectoriales: A 14. Construcción.

COMISIÓN SECTORIAL No. 14 "CONSTRUCCIÓN" ESTRUCTURA OCUPACIONAL Y PORCENTAJES DE INCREMENTO PARA LA REMUNERACIÓN MÍNIMA SECTORIAL

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA:

1.- CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS
TÉCNICOS ARQUITECTÓNICOS

2.- OPERADORES Y MECÁNICOS DE
EQUIPO PESADO Y CAMINERO, DE
EXCAVACIÓN, CONSTRUCCIÓN,
INDUSTRIA Y OTRAS SIMILARES

CARGO / ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	COMENTARIOS / DETALLES DEL CARGO O ACTIVIDAD	CÓDIGO IESS	SALARIO MINIMO SECTORIAL 2013
INGENIERO ELÉCTRICO	B1		141000000 0001	351,39
RESIDENTE DE OBRA	B1		141000000 0016	351,39
INSPECTOR DE OBRA	B3		140645200 0001	348,21

SUPERVISOR ELÉCTRICO GENERAL	B3		143000000 0002	348,21
OPERADOR DE BOMBA, DE EQUIPO EN GENERAL, EQUIPOS MOVILES, MAQUINARIA, MOLINO DE AMIANTO, PLANTA DOSIFICADORA, DE PRODUCTOS TERMINADOS	C1		140426990 9024	346,62
LABORATORISTA	C1	EN CONSTRUCCIÓN	140645200 0002	346,62
MAESTRO MAYOR EN EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES	C1		140645200 0003	346,62
TOPOGRAFO	C1	EN CONSTRUCCIÓN	140645200 0008	346,62
AUTO-TREN CAMA BAJA (TRAYLER)	C1		140645500 0042	346,62
CARGADORA FRONTAL (PAYLOADER, SOBRE RUEDAS U ORUGAS)	C1		140645500 0043	346,62
DRAGA / DRAGLINE	C1		140645500 0044	346,62
EXCAVADORA	C1		140645500 0045	346,62
FRESADORA DE PAVIMENTO ASFALTICO / ROTOMIL	C1		140645500 0046	346,62
GRUA ESTACIONARIA	C1		140645500 0047	346,62
GRUA PUENTE DE ELEVACION	C1		140645500 0048	346,62
MECANICO DE EQUIPO PESADO CAMINERO	C1	EN CONSTRUCCIÓN	140645500 0049	346,62
MOTO NIVELADORA	C1		140645500 0050	346,62
MOTOTRAILLA	C1		140645500 0051	346,62
PALA DE CASTILLO	C1		140645500 0052	346,62
PLANTA DE EMULSION ASFALTICA	C1		140645500 0053	346,62
RECICLADORA DE PAVIMENTO ASFALTICO / ROTOMIL	C1		140645500 0054	346,62
RETROEXCAVADORA	C1		140645500 0055	346,62

SQUIDER	C1		140645500 0057	346,62
TRACTOR DE CARRILES O RUEDAS (BULLDOZER, TOPADOR, ROTURADOR, MALACATE, TRAILLA)	C1		140645500 0060	346,62
TRACTOR TIENDE TUBOS (SIDE BONE)	C1		140645500 0061	346,62
MAQUINA PARA SELLOS ASFALTICOS	C1		140645500 0062	346,62
MAESTRO ELECTRICO / LINIERO / SUBESTACIONES	C1		141000000 0008	346,62
OPERADOR DE CAMION ARTICULADO, CON VOLTEO	C1	EN CONSTRUCCION	141000000 0006	346,62
OPERADOR DE CAMION MEZCLADOR PARA MICROPAVIMENTOS	C1		141000000 0007	346,62
OPERADOR DE CAMION SISTERNA PARA CEMENTO Y ASLFALTO	C1	ADICIONAL AL TRASLADO DEBE CONECTAR LOS EQUIPOS PARA EMBARQUE Y DESEMBARQUE, MONITOREAR EQUIPO DE PRESION.	141000000 0005	346,62
OPERADOR DE PERFORADORA DE BRAZOS MULTIPLES (JUMBO)	C1		141000000 0003	346,62
OPERADOR MAQUINA TUNELADORA (TOPO)	C1		141000000 0004	346,62
OPERADOR DE MÁQUINA EXTENDEDORA DE ADOQUÍN	C1		141000000 0009	346,62
OPERADOR DE MÁQUINA SANJADORA	C1		141000000 0010	346,62
OPERADOR DE CONCRETERA RODANTE / MIGSER	C1		141000000 0011	346,62

OPERADOR DE BOMBA IMPULSORA DE HORMIGON, EQUIPOS MOVILES DE PLANTA, MOLINO DE AMIANTO, PLANTA DOSIFICADORA DE HORMIGON, PRODUCTOS TERMINADOS (TANQUES MOLDEADOS, POSTES DE ALUMBRADO ELECTRICO, ACABADOS DE PIEZAS AFINES)	C2		140426990 9027	337,08
DIBUJANTE	C2	EN CONSTRUCCION	140645200 0009	337,08
OPERADOR DE PLANTA DE HORMIGON	C2		140645200 0012	337,08
PERFORADOR	C2	EN CONSTRUCCION	140645200 0013	337,08
PERFILERO	C2	EN CONSTRUCCION	140645200 0014	337,08
ACABADORA DE PAVIMENTO ASFALTICO	C2		140645500 0063	337,08
ACABADORA DE PAVIMENTO DE HORMIGON	C2		140645500 0064	337,08
BARREDORA AUTOPROPULSADA	C2		140645500 0065	337,08
BOMBA LANZADORA DE CONCRETO	C2		140645500 0066	337,08
CALDERO PLANTA ASFALTICA	C2		140645500 0067	337,08
CAMION DE CARGA FRONTAL	C2	EN CONSTRUCCION	140645500 0068	337,08
COMPRESOR	C2		140645500 0069	337,08
DISTRIBUIDOR DE AGREGADOS	C2		140645500 0070	337,08
DISTRIBUIDOR DE ASFALTO	C2		140645500 0071	337,08
GRADA ELEVADORA/CANASTILLA ELEVADORA	C2		140645500 0072	337,08
MARTILLO PUNZON NEUMATICO	C2		140645500 0073	337,08
OPERADOR DE TRACK DRILL	C2		140645500 0076	337,08

OPERADOR RESPONSABLE DE PLANTA ASFALTICA	C2		140645500 0077	337,08
OPERADOR RESPONSABLE DE PLANTA HORMIGONERA	C2		140645500 0078	337,08
OPERADOR RESPONSABLE DE PLANTA TRITUTADORA	C2		140645500 0079	337,08
RODILLO AUTOPROPULSADO	C2		140645500 0080	337,08
TRACTOR DE RUEDAS (BARREDORA, CEGADORA, RODILLO REMOLCADO, FRANJEADORA)	C2		140645500 0081	337,08
OPERADOR DE CAMION DE VOLTEO CON O SIN ARTICULACIÓN/ROTOMIL	C2	EN CONSTRUCCION	142000000 0012	337,08
OPERADOR MINIECAVADORA/MINICARGADORA CON SUS ADITAMENTOS	C2		142000000 0011	337,08
OPERADOR TERMOFORMADO	C2		142000000 0010	337,08
TÉCNICO EN CARPINTERÍA	C2		142000000 0013	337,08
TÉCNICO EN MANTENIMIENTO DE VIVIENDAS Y EDIFICIOS	C2		142000000 0014	337,08
TÉCNICO EN ALBAÑILERÍA	C2		142000000 0015	337,08
TÉCNICO EN OBRAS CIVILES	C2		142000000 0016	337,08
MECANICO DE EQUIPO LIVIANO	C3		143000000 0013	327,54
OPERADOR MAQUINA ESTACIONARIA CLASIFICADORA DE MATERIAL	C3		143000000 0015	327,54
PREPARADOR DE MEZCLA DE MATERIAS PRIMAS	D2		140426990 9030	322,33
TUBERO	D2	EN CONSTRUCCION	140426990 9032	322,33
ALBANIL, OPERADOR DE EQUIPO LIVIANO, PINTOR, FIERRERO, CARPINTERO, ENCOFRADOR O CARPINTERO DE RIBERA, ELECTRICISTA O INSTALADOR DE REVESTIMIENTO EN GENERAL, AYUDANTE DE	D2		140645200 0019	322,33

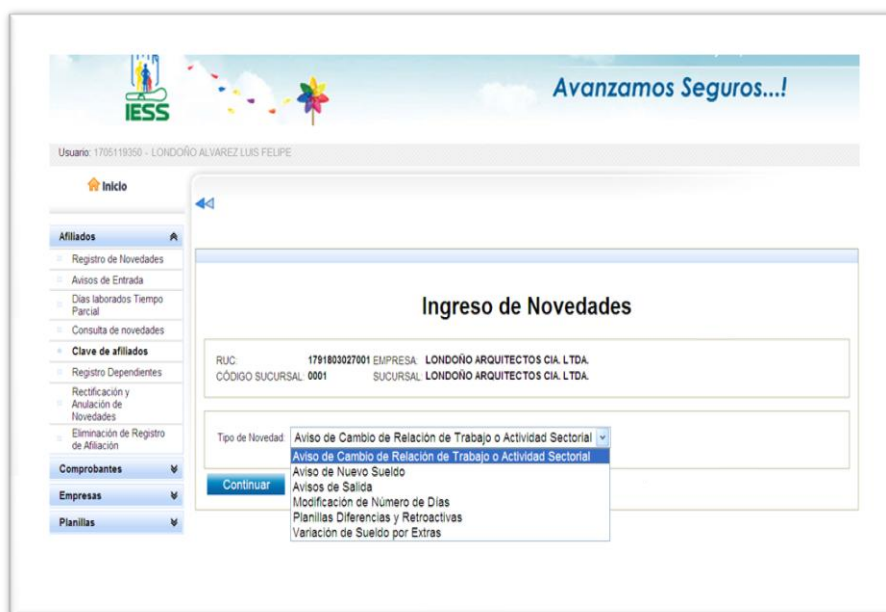
PERFORADOR, CADENERO, ENLUCIDOR , HOJALATERO, TECNICO LINIERO ELECTRICO, TECNICO EN MONTAJE DE SUBESTACIONES, TECNICO ELECTROMECHANICO DE CONTRUCCION				
ENGRASADOR O ABASTECEDOR RESPONSABLE EN CONSTRUCCION	D2	EN CONSTRUCCION	1406455000085	322,33
OBRERO ESPECIALIZADO EN ELABORACIÓN DE PREFABRICADOS DE HORMIGÓN	D2		1406455000086	322,33
PARQUETEROS Y COLOCADORES DE PISOS	D2		1406455000087	322,33
PINTOR DE EXTERIORES Y COLOCADORES DE PISOS	D2		1406455000088	322,33
PINTOR EMPAPELADOR	D2		1406455000089	322,33
MAMPOSTERO	D2		1406455000090	322,33
PLOMERO	D2		1406455000091	322,33
RESANADOR EN GENERAL	E2	EN CONSTRUCCION	1404269909033	318,00
TINERO DE PASTA DE AMIANTO	E2		1404269909034	318,00
PEON	E2		1406452000023	318,00

7

⁷ <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/tablas-de-incremento-para-la-remuneracion-minima-sectorial-y-tarifas/>

Reportes al IESS

El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres días posteriores a la ocurrencia del hecho.



The screenshot displays the IESS web portal interface. At the top, the IESS logo and the slogan "Avanzamos Seguros...!" are visible. Below the header, the user information is shown: "Usuario: 1705119350 - LONDOÑO ALVAREZ LUIS FELPE". The main navigation menu on the left includes "Inicio", "Afiliados", "Comprobantes", "Empresas", and "Planillas". The "Afiliados" menu is expanded, showing options like "Registro de Novedades", "Avisos de Entrada", "Días laborados Tiempo Parcial", "Consulta de novedades", "Clave de afiliados", "Registro Dependientes", "Rectificación y Anulación de Novedades", and "Eliminación de Registro de Afiliación". The main content area is titled "Ingreso de Novedades" and contains a form with the following fields:

RUC:	1791803027001	EMPRESA:	LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA.
CÓDIGO SUCURSAL:	0001	SUCURSAL:	LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA.

Below the form, there is a dropdown menu for "Tipo de Novedad" with the following options:

- Aviso de Cambio de Relación de Trabajo o Actividad Sectorial
- Aviso de Cambio de Relación de Trabajo o Actividad Sectorial
- Aviso de Nuevo Sueldo
- Avisos de Salida
- Modificación de Número de Días
- Planillas Diferencias y Retroactivas
- Variación de Sueldo por Extras

A "Continuar" button is located below the dropdown menu.

Reforma del reglamento de afiliación, recaudación y control consecutivo del IESS.

Registro Oficial N° 223

Quito, Lunes 28 de Junio del 2010

Refórmase la Codificación del Reglamento de Afiliación, Recaudación y Control Contributivo.

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO ECUATORIANO DE
SEGURIDAD SOCIAL.

Considerando:

Que la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 370, expresa que: “El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados”.

Que los incisos primero y cuarto del artículo 73 reformado de la Ley de Seguridad Social, señalan: “Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días, El incumplimiento de esta obligación será sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal.

El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho. El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconvención previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días

posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar.

1.1.2 Obligaciones del Empleado

Para efectos de este régimen, son trabajadores de la construcción, todas las personas que prestan sus servicios o ejecutan una obra directamente, en virtud de un contrato de trabajo, en la edificación de inmuebles. Se exceptúa de esta obligación a los trabajadores que realizan reparaciones locativas de duración menor de treinta días.

- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados,
- Desempeñar el trabajo en la forma, tiempo y lugar convenidos,
- Observar buena conducta durante el trabajo.
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

1.2 Contratación del personal y regulación en el Ministerio de Relaciones Laborales.

1.2.1 Contratación de Personal

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.⁸

Tipos de Contratos:

- a) Plazo Fijo

- b) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

- c) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

- d) Los de servicio doméstico;

- e) Los de aprendizaje;

- f) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;

⁸ Código de Trabajo, Disposiciones Fundamentales, Art.- 8 Contrato Individual.

g) Los contratos a prueba.⁹

En la compañía Londoño Arquitectos Cía. Ltda., se utilizan dos tipos de contratos para sus trabajadores. Los contratos de plazo fijo que se utilizaran par el personal administrativo y los contratos por obra cierta para su personal de operativo de construcción.

Contrato a Plazo Fijo.

La ley establece que la duración de un contrato a plazo fijo es de mínimo un año máximo dos y transcurrido el tercer año es indefinido, y es el que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general. Cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, después de cumplir este plazo y si un mes antes de vencer este periodo al final del segundo año no se notifica la terminación del contrato, automáticamente el contrato se convertirá en contrato por tiempo Indefinido. Debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Contrato por Obra Cierta.

⁹ Código de Trabajo, Disposiciones Fundamentales, Art.- 14 Estabilidad mínima y excepciones.

Estos se utilizan cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla, esto quiere decir en el caso de la empresa el contrato durará hasta que termine cada obra en construcción.

Contratos en Línea.

El Ministerio de Relaciones Laborales a partir del 01 de junio de 2012, pone a disposición de la ciudadanía, el sistema de *“Revisión de Contratos de Trabajo en línea”*, software que permite a los empleadores la revisión de contratos de trabajo a través del portal web del Ministerio de Relaciones Laborales.

Se debe ingresar al portal Web del Ministerio de Relaciones Laborales www.mrl.gob.ec, opción **“Generar Actas de Finiquito y Contratos”**. Escoger opción **“Ingresar al sistema”**.

Registro de nueva empresa o empleador” en esta opción el usuario debe ingresar para registrar los datos de la empresa y solicitar clave y contraseña.

SISTEMA DE ACTAS DE FINIQUITO Y CONTRATOS
En línea

Ministerio de Relaciones Laborales

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Estado de trámites | **Registro individual** | Modelos de contrato | Comisiones sectoriales | Ayuda | Inicio

REGISTRO INDIVIDUAL DE CONTRATOS

Tipo de registro:
 Ciudad en la que presta servicios el trabajador:
 Número de contratos a registrar:

Jornada laboral especial
 Autorizado para la firma de contratos:

Empleado	Contrato	Tipo de contrato	Inicio de labores	Terminación contrato	Archivo
<input type="button" value="Registrar"/>	<input type="button" value="Registrar"/>	<input type="text" value="Seleccionar"/> <input type="button" value="v"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="button" value="Subir Contrato"/>

Sistema de registro de actas de finiquito y contratos en línea
 Ministerio de Relaciones Laborales

Su opinión es importante, envíenos sus sugerencias y comentarios a nuestro [Buzón de Soporte](#)

Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.
- La cuantía y forma de pago de la remuneración.
- Tiempo de duración del contrato.
- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo.
- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.



ÚLTIMA HOJA DEL CONTRATO No 0000185152CT

CONTRATO INDIVIDUAL

Las partes se ratifican y aceptan el contenido de las cláusulas contractuales las mismas que han sido revisadas por el Inspector de trabajo.

Razón Social: ASOCIACION O CUENTAS EN PARTICIPACION LONDOÑO
Nombre: ASOCIACION O CUENTAS EN PARTICIPACION LONDOÑO
Representante legal: LUIS ANGHER JIMENÉZ TOALA
Actividad Económica: CONSTRUCCION.

Ciudad en la que prestará servicios el trabajador: QUITO
Trabajador: CANDELEJO SIFLA ANGEL ERNESTO
Edad: 21 años
Tipo de contrato: Contrato de obra cierta
Fecha de inicio de labores: Viernes 1 de Junio 2012
Fecha de término: NO APLICA

Período de prueba: NO
Remuneración: 320.00
Cargo/Ocupación: Peon de la Construccion

Jornada de trabajo: 160 horas
Jornada nocturna: NO

MULTA POR INGRESO TARDIO DE 2.00 USD

El empleador declara que el texto final presentado al registro corresponde al documento No.0000185152CT remitido por la autoridad de trabajo. Se previene a las partes que en caso de que el Inspector de trabajo verifique que las cláusulas contractuales no pertenecen al documento No.0000185152CT, se considerara como contrato no registrado.

Las partes se ratifican y aceptan el contenido de las cláusulas contractuales, las mismas que han sido sometidas a revisión por parte del Inspector de trabajo.

Las partes declaran además, que el presente extracto es parte integrante del contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y el empleador, razón por la cual, para todos los efectos legales se considerará como la última hoja del contrato.

EMPLEADOR

INSPECTOR DEL TRABAJO

TRABAJADOR

1.2.2. Obligaciones Laborales.

Son obligaciones del empleador:

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales.
- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo.
- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
- Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo.
- La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente.
- Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;.
- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

- Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social.
- El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad.

1.2.3 Terminación de Relaciones Laborales.

El contrato individual de trabajo termina:

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en

general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- Por desahucio.¹⁰

Actas de Finiquito en Línea.

- Ingresar a la página web: www.mrl.gob.ec
- Ingresar al link “Generar Actas de Finiquito en Línea” dentro módulo Vice ministerio de Trabajo y Empleo.
- Registre su empresa o persona natural.
- Llene el Acta de Finiquito.
- Imprima el Acta de Finiquito.
- Imprima los turnos que el sistema genera automáticamente.
- Acuda al Ministerio de Relaciones Laborales, el día y la hora señalada en el turno, adjuntando todos los requisitos que se encuentran en la página web: **www.mrl.gob.ec**.

¹⁰ Código de Trabajo, Disposiciones Fundamentales, Art.- 169.Causas para la terminación del contrato individual

LIQUIDACIÓN DE HABERES

Fecha de Ingreso del Trabajador: Viernes 1 de Enero de 2010

Fecha de Salida del Trabajador: Jueves 26 de Agosto de 2010

Ocupación o función que desempeñaba:

Última Remuneración: \$ 240.0

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo): Por acuerdo de las partes. (Renuncia)

INGRESOS

Décima tercera remuneración:	\$ 186.67
Décima cuarta remuneración:	\$ 16.67
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 100.0
Total de ingresos:	\$ 303.34

DESCUENTOS

Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35%):	\$ 0.0
:	\$
TOTAL A RECIBIR	\$ 303.34

Si desea ingresar otra acta de otro trabajador que pertenece a la misma empresa pulse Ingresar otra acta

[Ingresar otra acta](#)

Si desea corregir alguna información mal ingresada en la página anterior pulse

[Anterior](#)

En caso de estar conforme con los datos pulse

[Revisar actas](#)

CAPITULO 2

2. BENEFICIOS A EMPLEADOS SEGÚN NORMATIVA LABORAL.

Para este capítulo tomaremos como referente la Sección 28 para PYMES Beneficios a Empleados, Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social. El objetivo de la sección 28 es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios de los empleados, los que se definen como todos los tipos de prestaciones que la entidad proporciona los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección aplicara todos los beneficios a empleados, excepto los relativos a transacciones con pagos basados en acciones.

Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

- Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a

dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

- Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo. Recalcando que en la compañía no se ocupa este esquema ya que funciona como contratista específicamente.

2.1 Beneficios a Corto Plazo

Son los beneficios cuyo pago será atendido en el término de 12 meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios (diferentes a los beneficios por terminación).

- Sueldos, salarios y aportaciones al IESS
- Ausencias retribuidas (liquidables luego de 12 meses)
- Participación en las ganancias e incentivos (liquidables luego de 12 meses)
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (atenciones médicas, alojamiento, automóviles, bienes y servicios subvencionados).

2.1.1 Sueldos, salarios y aportaciones al IESS.

Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.¹¹

Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los Mínimos Sectoriales.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, como remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

¹¹ Código de Trabajo, Disposiciones Fundamentales, Art.- 18.Estipulación de sueldos y salarios.

Jornada de Trabajo.

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias

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

- Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
- Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
- En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
- El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

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

Cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.¹²

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

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

¹² Ley de seguridad social, Capítulo Dos, De las Prestaciones, Art.-282 Aportación al fondo de reserva del trabajador.

Salario Digno.-El Salario Digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Componentes del Salario Digno

Para poder determinar si un trabajador percibe un salario digno se sumarán los siguientes componentes: (Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, Art. 9, 2010)

- El sueldo o salario mensual;
- La décimo tercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 111 del Código de Trabajo;

- La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el Art. 113 del Código de Trabajo;
- Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- El monto de la Participación del trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con la Ley, divididas para doce;
- Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores; y,
- Los fondos de reserva;

En caso de que el trabajador haya laborado por un periodo menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

El cálculo del Salario Digno se debe realizar antes del cálculo de participación de trabajadores ya que se considera como un gasto adicional.

2.1.2 Ausencias retribuidas (liquidables luego de 12 meses).

Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de

cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.¹³

Licencia de Maternidad.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

¹³ Código de Trabajo, Capítulo V De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones Art.- 69 Vacaciones Anuales.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

Demás ausencias retribuidas

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobada, y no excediere de los máximos permitidos.

2.1.3 Participación en las ganancias e incentivos (liquidables luego de 12 meses)

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

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

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

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.¹⁴

¹⁴ Código de Trabajo, Capítulo VI De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa

2.1.4 Beneficios no monetarios a los empleados actuales (atenciones médicas, alojamiento).

Estos gastos no constituyen materia grabada de IESS son beneficios no monetarios percibidos por el trabajador.

2.2 Beneficios Post-Empleo

2.2.1 Beneficios por retiro.

Los beneficios post-empleo son retribuciones que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en **planes de aportaciones definidas** y **planes de beneficios definidos**.

Los planes de aportaciones definidas: Son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para

pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

Los planes de beneficios definidos: En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

Londoño Arquitectos Cía. Ltda., utilizara como base para el cálculo de los beneficios post-empleo el plan de beneficios definidos, y utilizara como método de valoración actuarial el método de la unidad de crédito proyectada.

Método de Valoración Actuarial.

Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado. Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados. Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica

Formula.

$$R = \sum_{k=x}^{\infty} \frac{l_k}{l_x} \frac{1}{(1 + td)^{k-x}}$$

$$\text{Pasivo actuarial} = \text{BA presente} \times \text{S proyectado} \times \text{P jubilación} \times \text{V} \times \text{R}$$

- BA presente son los beneficios acreditados hasta el presente,
- S proyectado es el salario del trabajador proyectado hasta la fecha de jubilación,
- P jubilación es la probabilidad de que el trabajador permanezca en la empresa hasta la fecha de jubilación tomando en cuenta la mortalidad y la rotación,
- $V = \frac{1}{(1 + td)^{(edad \text{ jubilación} - edad \text{ actual})}}$ es el factor de descuento.
- R es el valor actual de una renta vitalicia
- Donde: x es la edad del pensionado,
- l_k
- x es la probabilidad de que el pensionado sobreviva hasta la edad de jubilación k,
- d_r es la tasa de descuento,
- ω es la edad extrema de la tabla de mortalidad

Jubilación Patronal Empresarial.

La jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que han laborado por el tiempo de veinticinco años o más en forma continua o interrumpida para el mismo empleador conforme al Art.216 del Código del Trabajo.

Al momento hay dos formas de garantizar el pago de jubilación patronal:

- Pensión vitalicia hasta un año después de la muerte del jubilado Art.217 del Código del Trabajo.
- Fondo Global con lo cual se extinguirá la obligación del empleador en relación a la jubilación patronal.

La parte proporcional de la jubilación patronal, tienen derecho los trabajadores que hubieren cumplido veinte años y menos de veinticinco de trabajo, en forma continua o interrumpida, según inciso séptimo Art.188 del Código del Trabajo.

Requisitos:

- Haber trabajado veinticinco años o más para el mismo empleador continua o interrumpidamente.
- Estar cesante en sus funciones.
- Haber sido objeto de despido intempestivo y haber laborado de veinte y menos de veinticinco años para el reconocimiento de la parte proporcional de jubilación patronal.

Documentos que deben acompañar:

- Solicitud por escrito dirigida al Director Regional del Trabajo de Quito
- Copia fotostática de cédula de ciudadanía
- Copia fotostática de aviso de entrada y salida

En caso de despido intempestivo, adjuntar la respectiva Acta de Finiquito en la que conste el reconocimiento del Despido Intempestivo.

Procedimiento:

La petición para el cálculo de jubilación patronal dirigido al Director Regional del Trabajo ingresará por la Unidad de Documentación y Archivo la misma que se remite a la Dirección Regional del Trabajo.

El Director Regional del Trabajo sumilla a Servicio Social Laboral para empezar con el proceso de jubilación patronal; aquí se inicia revisando la documentación respectiva, luego se oficia al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la empresa o institución a fin de que remitan los siguientes datos:

- Certificaciones relacionadas al monto total de aportaciones
- Fondos de reserva
- Tiempo de servicio
- Remuneraciones de los cinco últimos años

Con estos datos se procede a realizar el cálculo de la jubilación patronal; la liquidación de jubilación patronal se da a conocer al empleador mediante un plazo de siete días a fin de que realice alguna observación o acotación a la

liquidación, acto seguido se procede a legalizar el Acta de jubilación patronal por parte del Inspector del Trabajo.

Jubilación a cargo de empleadores IEES.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares

de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo.

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

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días

de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

2.3 Otros Beneficios a Largo Plazo.

Son retribuciones a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, estas retribuciones pueden ser:

- Premios por antigüedad
- Ausencias remuneradas a largo plazo
- Beneficios de invalidez permanente.

- Participación en ganancias o incentivos (luego de 12 meses)
- Beneficios diferidos (luego de 12 meses).

La retribución por antigüedad es una iniciativa por parte de las empresas para premiar la fidelidad de los empleados en base a su permanencia en la empresa. Este premio a la fidelidad ofrece a los empresarios una mayor valoración por parte de la empresa. Dentro de las pautas para fijar las remuneraciones es una opción a tener en cuenta en muchas empresas, mientras que en otras es posible que les interese otro tipo de retribución a sus trabajadores.

Indemnización por incapacidad permanente.-Según el Art. 370 del Código de Trabajo dice que se debe indemnizar si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

2.4 Beneficios por Terminación.

2.4.1 Prescindir el vínculo laboral (antes de la fecha de retiro)

Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.-

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Cuando lo hiciera el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciera el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

- De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.
- La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

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

Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.

Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.

En el caso de que la empresa faltare al cumplimiento de los beneficios mencionados en el código de trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 (ver...), se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, entre tres y veinte salarios mínimos unificados.¹⁵

¹⁵ Código de Trabajo, Capítulo VII De las Sanciones, Art.- 628 Caso de violación de las normas del Código del Trabajo

CAPITULO 3.

3. APLICACIÓN DE LA SECCION 28 BENEFICIOS A TRABAJADORES PYMES, CASO LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA.

En este capítulo se analizaran las políticas laborales de la Empresa Londoño Arquitectos Cía. Ltda., y como se están aplicando las mismas en relación a la sección 28 Beneficios a Trabajadores.

Políticas Empresariales.

- Elaborar y legalizar contratos de trabajo de todos los trabajadores en el ministerio de relaciones laborales, en el caso del personal administrativo se realizaran contratos de plazo fijo con duración de un año y con un periodo de prueba de noventa días. este tipo de contratos si no se notifica con treinta días de anticipación al vencimiento del primer año se convertirá en contrato indefinido y en el caso del personal obrero se realizaran contratos de obra, y su duración dependerá del desarrollo de los proyectos.
- Afiliar a todos los empleados en el Instituto de Seguridad Social, máximo tres días después a su ingreso a la empresa.

- Se contratara personal de obra de edades máximas de 40 años de edad, ya que por ser actividad de construcción se requiere personal joven y también así reducir el índice de accidentes.
- Los trabajadores de la construcción deberán tener un seguro de vida y accidentes, mientras estén trabajando en relación de dependencia, para cubrir riesgos de accidente o muerte accidental.
- Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan.
- Aplicar sistemas para el pago de salarios, para el personal administrativo se aplicara el Sistema de Salario Neto, y para el personal de obra se aplicara Sin el Sistema de Salario Neto.
- Se deberá pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con los mínimos sectoriales establecidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, además de todos los beneficios establecidos por la ley de seguridad social y el código de trabajo.
- Se deberá realizar la provisión para la jubilación patronal y desahucio a todos los trabajadores.
- Para el cálculo de beneficios post-empleo la empresa utilizará planes de beneficios definidos, pagando todo lo que el valor extra que esto implica por aplicar la sección 28 en referencia al plan de beneficios definidos.

- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 del código de trabajo.
- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado.
- Sujetarse al Reglamento Interno de Seguridad y Salud legalmente aprobado.
- Sujetarse al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad legalmente aprobado.
- Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.
- Formar, motivar y aprovechar las capacidades del personal.
- Evitar los accidentes laborales, para lo cual dispone los medios y las medidas necesarias para su prevención.
- Realizar exámenes de Ingreso, control anual y exámenes de retiro a todos los trabajadores.
- Invertir en seguridad, para mejorar la calidad del servicio, aumentar la productividad y ahorrar costes.
- Realizar anualmente un estudio de Puestos de Trabajo
- Identificación de los factores de riesgos mediante mediciones ambientales.
- Realizar anualmente investigación y análisis de enfermedades profesionales de origen higiénico.
- Para el inicio de cada obra se aplicara el programa de inducción al personal de Obra.

- Elaborar anualmente un plan de emergencia, en caso de incendio, derrame de sustancias, accidentes mayores, desastres naturales u otros eventos de fuerza mayor.
- Implantar un programa de prevención de riesgos.

3.1 Beneficios a Corto Plazo.

Información RRHH Files Personal.

Cuando ingresa un empleado a la nomina de Londoño Arquitectos Cía. Ltda., se abre una carpeta donde se guardan todos los documentos habilitantes para que pueda empezar sus labores en la compañía.

Esta medida es tomada para poder tener un control del cumplimiento de las obligaciones de la compañía con el empleado en sus distintas fases desde la afiliación, capacitación, inducción, etc.

Por el giro del negocio es un tanto difícil recopilar la información necesaria, ya los obreros no disponen de cierta documentación o no están dispuestos a entregar la misma a la empresa.

En otra carpeta se archivan los roles de pagos del personal obrero y en los egresos contables se documentan los pagos en cheque a los trabajadores, se emite un solo cheque por el total de la nomina y se realiza el pago en efectivo.

Solo para el personal de obra se hace firmar roles de pago en tanto el personal administrativo solo recibe su paga en efectivo.

Detalle de información:

LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA

DOCUMENTOS QUE DEBEN CONTENER UNA CARPETA DE PERSONAL- RRHH (FILE)

Empleado

SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL

Documentación	Cumplimiento
Hoja de Vida	X
Cédula de identidad	X
Papeleta de votación	X
Record policial	X
Fotografías	X
Partida de matrimonio, unión libre (documento que acredite el estado civil)	X
Partidas de nacimiento de los hijos	X
Número de cuenta de ahorros y / o corriente	X
Certificado médico	X
Títulos de Formación y Capacitación.	
Aviso de entrada al IESS	X
Contrato de trabajo debidamente legalizado	X
Descripción de Funciones y Responsabilidades	X
Evaluación de Inducción	
Constancia de la entrega de Reglamentos de la Empresa	X
Detalle de la entrega de la dotación y/ o herramientas	

Análisis de Riesgos Laborales.

Cuando ingresa un empleado a la nomina de Londoño Arquitectos Cía. Ltda., también se realiza una carpeta donde se registra el control y evaluación de riesgos.

Encontramos que cuando inicia la obra si se realiza la capacitación de inducción, pero si la obra ya está en un periodo avanzado no se realiza la capacitación respectiva al personal nuevo.

Cuando ingresa el personal se realiza la entrega de todos los instrumentos de seguridad incluyendo los uniformes, pero al realizar inspecciones se observo que no todos utilizan los implementos de seguridad.

En cuanto a los exámenes médicos obligatorios, a todos los empleados se les realiza el examen de ingreso, pero por los cortos periodos de las obras no se realiza el examen anual ni el de salida, ya que la mayoría de los trabajadores abandonan sus puestos de trabajo sin previa renuncia formal.

LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA

CONTROL Y EVALUACION DE RIESGOS LABORALES 2012

Empleado

SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL

Documentacion	Cumplimiento
Examen de Ingreso	X
Examen Anual	
Examen de Retiro	
Induccion Inicial	X
Induccion Primeros Auxilios	X
Entrega Poliza de Seguro de vida y accidentes	
Entrega elementos de protección.	
Arnes de Seguridad	X
Cascos de seguridad	X
Protección respiratoria	X
Protectores de ojos tales como lentes y pantallas	
Ropa de trabajo	X
Capacitacion en el tratamiento y eliminación segura de los residuos	x

3.1.1 Sueldos, salarios y aportaciones al IESS.

La empresa por motivos administrativos adopta como política crear dos razones sociales distintas para el manejo del recurso humano, el personal administrativo se maneja bajo la razón social Londoño Arquitectos Cía. Ltda. Y la nomina operativa se la contabiliza bajo la razón social Asociación o Cuentas en participación Londoño Constructores.

A continuación se detallará el resultado de los cálculos respectivos a beneficios a corto plazo correspondiente al personal Administrativo y Obrero.

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIF'S	Contabilidad Actual
Sueldos	68.400,00	68.400,00
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIF'S	Contabilidad Actual
Sueldos	441.383,02	437.340,79
Variaciones		4.042,23

El personal administrativo está conformado por siete personas, las cuales están debidamente afiliadas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y se les ha realizado un contrato de trabajo de plazo fijo por un año, y después de un año se ha vuelto indefinido, los mismos están debidamente legalizados en el Ministerio de Relaciones Laborales.

El sistema que utiliza la compañía para determinar los sueldos es el Sistema de Salario Neto, es decir asume el aporte al IESS y el Impuesto a la Renta.

Después de revisar la información contable y sus registros, y después de aplicar la sección 28 beneficios a trabajadores, no se encontró variaciones en el cálculo y forma de registro del salario en el personal administrativo.

Detalle del Personal Administrativo.

Nro.		Nombre		
1	1705858346	BRITO RUIZ FLOR DE MARIA ELENA	ASISTENTE GERENCIA	1,000.00
2	1705119350	LONDOÑO ALVAREZ LUIS FELIPE	GERENTE	1,500.00
3	1720265790	MANTILLA RAYO MARIO ANDRES	JEFE TECNICO DE PROYECTOS	1,000.00
4	1003351507	MORAN QUINCHIGUA NGO NELLY ROCIO	AUXILIAR DE LIMPIEZA	300.00
5	1709193567	MUÑOZ GOMEZ MARIA	AUXILIAR DE LIMPIEZA	300.00
6	1721254652	SALGADO ENDARA MARIELA JANNETH	ASISTENTE CONTABLE	600.00
7	1709227191	SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL	CHOFER	1,000.00
Suman.-				5,700.00

En cuanto al personal obrero tenemos una nomina variante de entre 150 empleados, con un alto índice de rotación, por el mismo giro del negocio los trabajadores tienden a cambiar de trabajo fácilmente si se les presenta nuevas posibilidades laborales y también por el corto periodo duración de las obras.

La compañía utiliza contratos por obra, esto se realiza para que el personal permanezca en relación de dependencia solo el periodo de duración de cada obra asignada, en algunos casos después de terminada la obra se vuelve a contratar al mismo personal con nuevos contratos.

El personal es afiliado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en los plazos establecidos, y sus remuneraciones son superiores a los establecidos en los códigos sectoriales del área de construcción.

Sistema de Remuneraciones.

La empresa emplea para el pago de remuneraciones al personal de obra el método Sin el Sistema de Salario Neto, aquí encontramos una gran contingencia, ya que no todo el sueldo entregado al empleado es aportado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a continuación presentamos como se realizan los roles de pagos en la compañía.

Rol de Pagos Individual.

LONDOÑO CONSTRUCTORES CIA. LTADA					
RUC: 1792332729001					
Dirección: Calle Chimborazo S/N y Pampite, Centro Comercial La Esquina Of. N5					
Teléfonos: 2893-491 * 289-3492					
<u>ROL DE PAGOS</u>					
				FECHA:	AGOSTO DE 2012
6 EMPLEADO:	Chinachi Quinchimbla William Giovanni				
CARGO:	Albañil				
<u>INGRESOS:</u>			<u>DESCUENTOS</u>		
DESCRIPCIÓN	VALOR	DESCRIPCIÓN	VALOR		
SUELDO BASICO	420.00	9,35% APOORTE PERSONAL AL IESS	39.27		
Fondos de Reserva	35.00	Impuesto a la Renta mensual			
Refrigerio	4.27	Préstamo quirografario			
Décimo Tercer Sueldo proporcional					
Décimo Cuarto sueldo proporcional					
TOTAL INGRESOS	459.27	TOTAL DESCUENTOS	:	39.27	
TOTAL A RECIBIR : \$420.00					
64					
RECIBI CONFORME					

Rol General por Obra.

RESIDENCIA ACOSTA													
LONDOÑO CONSTRUCTORES													
ROL DE PAGOS													
FECHA: AGOSTO DE 2012													
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	CEDULA DE IDENTIDAD	CARGO	DIAS TRAB	SUELDO NOMINAL	SUELDO GANADO	FONDOS DE RESERVA	REFRIGERIO	TOTAL INGRESOS	DESCUENTOS	APORTES IESS	TOTAL DESCUENTO	TOTAL A PAGAR
1	Pacheco Jitala Carlos Ivan	1709433120	M. Obra	15	540.00	270.00	22.50	2.75	295.25	0	25.25	25.25	270.00
2	Pacheco Tituaña Cesar Patricio	1713343794	Albañil	30	480.00	480.00	40.00	4.88	524.88	0	44.88	44.88	480.00
3	Ajon Atachi Henry Hugo	2100504915	Albañil	10	400.00	133.33	11.11	1.36	145.80	0	12.47	12.47	133.34
4	Chinachi Quinchimbla Ángel Ricardo	1720061306	Albañil	3	420.00	42.00	3.50	0.43	45.93	0	3.93	3.93	42.00
5	Chinachi Quinchimbla Jose Luis	1721338935	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
6	Chinachi Quinchimbla William Giovanni	1717355489	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
7	Guachi Paredes Antonio Patricio	1710851088	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
8	Guachi Paredes Luis Antonio	1706466958	Albañil	23	420.00	322.00	26.83	3.27	352.10	0	30.11	30.11	322.00
9	Guancha Fernández Marco Tulio	1706856588	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
10	Guancha Tituaña Luis Esteban	1722443551	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
11	Huaraca Chaffa William Patricio	1712631843	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
12	Sarche Llamatumbi Jose Rafael	1720886660	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
13	Torres Coyago Segundo Salvador	1708321938	Albañil	30	420.00	420.00	35.00	4.27	459.27	0	39.27	39.27	420.00
14	Guambi Dahuas Edwin Rene	1500850936	Peón	29	340.00	328.67	27.39	3.34	359.40	0	30.73	30.73	328.67
15	Moran Quinchiguango Edison Freddy	1003992771	Peon	30	340.00	340.00	28.33	3.46	371.79	0	31.79	31.79	340.00
TOTAL:					6300.00	5276.00	439.67	53.65	5769.32	0.00	493.31	493.31	5276.01

Vemos que una porción del sueldo lo denominan en el rol como refrigerio por un valor de \$ 4,27 este valor lo utilizan para cuadrar con un valor cerrado en cuanto al pago del salario, pero este valor no es tomado en cuenta para reportarlo al IESS como una remuneración extra, ni de este valor es descontado el Aporte Personal, y tampoco se toma en cuenta para el cálculo de otros beneficios a empleados.

En roles mensuales no representa grandes cantidades económicas, ya que los valores por supuesto refrigerio varían de entre dos y cuatro dólares, pero haciendo el análisis global de los sueldos vemos que llega a una variación de \$ 4042,23.

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Sueldos	68.400,00	68.400,00
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Sueldos	441.383,02	437.340,79
Variaciones		4.042,23

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Fondos de Reserva	5.700,00	5.700,00
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Fondos de Reserva	36.781,92	36.445,07
Variaciones		336,85

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Decimo Tercer S	4.200,00	4.200,00
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Decimo Tercer S	38.933,40	34.294,90
Variaciones		4.638,51

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Decimo Cuarto S	1.752,00	1.752,00
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Decimo Cuarto S	17.799,83	17.799,83
Variaciones		-

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Aporte Patronal	8.310,60	8.310,60
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Aporte Patronal	53.628,04	53.136,91
Variaciones		491,13

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Aporte Personal		
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Aporte Personal	41.269,31	40.891,36
Variaciones		377,95

Se observa que la no aportación oportuna del total del sueldo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social acarrea otras contingencias como lo son el pago de los Fondos de Reserva, Decimo Tercera Remuneración y se deja de cancelar Valores en cuanto a los aportes al IESS.

El cálculo de la provisión de decimo tercer sueldo y decimo cuarto sueldo se debe realizar mensualmente tomando en cuenta que es un valor futuro, el cual se debe traer a valor presente descontando los flujos como se detalla en los siguientes cuadros.

Provisión Decimo Tercer Sueldo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO		PERSONAL OBRERO	
	Provisión Decimo Tercer Sueldo		Provisión Decimo Tercer Sueldo
Valor Actual	3,140.30	Valor Actual	29,384.58
Costo Financiero	1,059.70	Costo Financiero	4,910.32
Total Provisión	4,200.00	Total Provisión	34,294.90

Provisión Decimo Cuarto Sueldo.

PERSONAL ADMINISTRATIVO	
	Provisión Decimo Cuarto Sueldo
Valor Actual	1.309,95
Costo Financiero	442,05
Total Provisión	1.752,00

PERSONAL OBRERO	
	Provisión Decimo Cuarto Sueldo
Valor Actual	15.236,16
Costo Financiero	2.563,67
Total Provisión	17.799,83

Salario Digno.

Para la compañía no aplica el cálculo de la remuneración del salario digno, ya que la empresa mantiene sueldos muy superiores a los establecidos en el código de mínimos sectoriales establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales

3.1.2 Ausencias retribuidas (liquidables luego de 12 meses).

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

El trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, periodos de maternidad, calamidad doméstica o fuerza mayor, entre otros que sean debidamente comprobados, y no excediere de los máximos permitidos

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIF'S	Contabilidad Actual
Inoperancias	2.968,80	2.968,80
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIF'S	Contabilidad Actual
Inoperancias	14.180,34	14.050,43
Variaciones		129,92

A este tipo de remuneraciones por ausencia de los empleados la normal lo reconoce como Inoperancias, son costos en los que incurre la empresa cuando los trabajadores se ausentan por las causas anteriormente mencionadas. Este costo representa lo que la empresa ha desembolsado por concepto de sueldos pero no ha recibido ningún beneficio por parte del empleado.

En el caso de la compañía por el volumen de empleados y por el tipo de actividad, representan valores considerables, dando lugar también a variaciones por causa de no tomar en cuenta el total de la remuneración para los distintos cálculos en beneficios a trabajadores.

2.1.3 Participación en las ganancias e incentivos (liquidables luego de 12 meses)

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

- El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa.
- El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares.

PERSONAL ADMINISTRATIVO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Utilidades	24,38	24,38
Variaciones		-

PERSONAL OBRERO		
	Aplicación NIIF'S	Contabilidad Actual
Utilidades		
Variaciones		-

La nomina administrativa contabiliza participación a trabajadores ya que sus resultados reporta una utilidad para trabajadores, mientras que la nomina de obreros no corresponde ya que en el periodo corriente la empresa se reporta perdida.

El cálculo de participación a trabajadores de la nomina administrativa se realiza de la siguiente manera, tomando en cuenta las cargas familiares como indica la ley en el código de trabajo.

Detalle Cargas Familiares.

- MORAN QUINCHIGUANGO NELLY ROCIO
 - Manuel Aurelio Atumba Gualsaqui – Esposo
 - Nelly Michel Atumba Moran – Hijo – Fecha de Nacimiento
19/09/2005
- MUÑOZ GOMEZ MARIA
 - Joao Fernando Paillacho Muñoz – Hijo- Fecha de Nacimiento
14/02/1999
- SALGADO ENDARA MARIELA JANNETH

- Tayra Anami Castillo Salgado – Hija- Fecha de Nacimiento
22/09/2008
- Edison Matías Castillo Salgado – Hijo- Fecha de Nacimiento
01/08/2011
- SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL
 - Maria Yolanda Ortiz Chicaiza- Esposa

LONDOÑO ARQUITECTOS CIA. LTDA.
CALCULO DE UTILIDADES 2011

UTILIDAD 162,49 Valor imponible para cálculos
 * 15% Participación trabajadores 24,37
 EMPLEADOS 10% 16,25 Mujeres 17,10
 CARGAS FAMILIARES 5% 8,12 Hombres 7,28

EMPLEADO (A)						DIAS TRABAJADOS	CARGAS	DIAS * CARGAS	PARTICIP 10%	PARTICIP 5%	TOTAL A RECIBIR
BRITO RUIZ FLOR DE MARIA ELENA	1705858346	Asistente de Gerencia	Mujer	01/01/2011	31/12/2011	360	0	0	2,91	-	2,91
MANTILLA RAYO MARIO ANDRES	1720265790	Jefe de Proyectos	Hombre	01/01/2011	31/12/2011	360	0	0	2,91	-	2,91
MORAN QUINCHIGUANGO NELLY ROCIO	1003351507	Auxiliar de Limpieza	Mujer	01/01/2011	31/12/2011	360	2	720	2,91	2,91	5,82
MUÑOZ GOMEZ MARIA	1709193567	Auxiliar de Limpieza	Mujer	01/01/2011	31/12/2011	210	1	210	1,70	0,85	2,55
SALGADO ENDARA MARIELA JANNETH	1721254652	Asistente Contable	Mujer	01/01/2011	31/12/2011	360	2	720	2,91	2,91	5,82
SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL	1709227191	Chofer	Hombre	01/01/2011	31/12/2011	360	1	360	2,91	1,46	4,37
TOTALES						2010	6	2010	16,25	8,12	24,37

2.1.4 Beneficios no monetarios a los empleados actuales.

Estos gastos no constituyen materia grabada de IESS son beneficios no monetarios percibidos por el trabajador que en el caso de Londoño Constructores por el volumen de trabajadores generalmente solo son

percibidos por el personal administrativo como por ejemplo consumo de celular en Conecel, seguro medico en Ecuasanitas.

Solo se emiten pólizas de seguro de medicina pre pagada al personal administrativo. Para el personal de obra por su alta rotación, la empresa no cumple con su obligación de mantener al personal de obra con un seguro de vida y accidentes.

3.2 Beneficios Post-Empleo

3.2.1 Beneficios por retiro.

La compañía aplicará el plan de beneficios definidos, al ser tan complejo su cálculo, la norma señala que si una entidad no puede usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, sin hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir su obligación por beneficios definidos con respecto a los empleados actuales.

Información a Revelar.

Descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.

La empresa reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en resultados.

La fecha de la valoración actuarial.

La fecha de medición es el 31 de Diciembre del 2012.

Explicación por simplificación para medir la obligación por beneficios definidos.

Esta NIIF no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales.

Conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios.

		EDAD	TIEMPO DE SERVICIO	TIEMPO ESPERADO DE RETIRO	REMUNERACION	JUBILACION	COSTO FINANCIERO
1	BRITO RUIZ FLOR DE MARIA ELENA	53	5	20	12.000,00	447,24	51,71
2	MANTILLA RAYO MARIO ANDRES	38	5	20	12.000,00	447,24	51,71
3	MORAN QUINCHIGUANGO NELLY ROCIO	27	3	22	3.600,00	75,94	4,31
4	MUÑOZ GOMEZ MARIA	45	2	23	3.600,00	49,19	1,38
5	SALGADO ENDARA MARIELA JANNETH	21	3	22	7.200,00	151,87	8,62
6	SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL	42	7	18	12.000,00	664,49	117,27
	TOTAL	226	26	124	50.400,00	1.835,98	235,01

Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable:

Suposiciones Actuariales.

Grupo Humano: Constituido por los trabajadores activos y jubilados de la empresa amparados por el Código de Trabajo. Se consideran todos los empleados activos sin importar su tiempo de servicio.

Contribuciones de los trabajadores: Ninguno.

Contribuciones del empleador: Hasta el 100% de los costos laborales anuales determinados en los estudios actuariales, dependiendo de la política de la empresa.

Condición de Jubilación: 25 años de servicio al mismo empleador, de manera continua o interrumpida, sin límite de edad.

Jubilación anticipada: Solo en el caso de despido intempestivo del trabajador, se pagará el beneficio de jubilación a *prorrata temporis* pero a partir de 20 años de servicio como mínimo.

Plan de Financiamiento.

A la fecha de la valuación, la empresa no dispone de un plan de financiamiento de los beneficios de jubilación patronal y desahucio. Por lo tanto, con los resultados de este estudio, la empresa pretende comenzar con un plan de financiamiento formal que permita garantizar en el largo plazo el pago de sus obligaciones.

Por lo expuesto, la empresa tampoco dispone aún de un portafolio de activos financieros destinados a respaldar sus obligaciones laborales.

Hipótesis demográficas.

Edad actuarial: Es la edad de los trabajadores expresada en años enteros. En la práctica calculamos la edad actuarial redondeando la edad exacta, al cumpleaños próximo.

Factores de decremento: son las causas por las que un trabajador podría salir del grupo humano al que pertenece. Se consideran los siguientes grupos de factores de estudio-

- Grupo de trabajadores activos: mortalidad, invalidez, rotación, retiro.
- Grupo de Jubilados: mortalidad.

Tabla de Mortalidad: Permite considerar el decremento causado por la mortalidad, A falta de información suficiente de la experiencia propia de la empresa y de una reglamentación ecuatoriana específica al respecto, se podrá tomar en cuenta la tabla CSO 1980 HM de los Estados Unidos, la misma que constituye la tabla legal de referencia autorizada por la Superintendencia de Bancos y Seguros para el cálculo de las reservas de seguros de vida.¹⁶

Hipótesis Económicas.

Estas hipótesis tienen como objetivo reflejar el contexto económico futuro, por el cual se basan en los valores proyectados a largo plazo, de las variables que se citan a continuación.

Tasa de inflación anual: No se considera explícitamente en este estudio puesto que los beneficios no son indexados a la inflación. 4.46%

¹⁶Resolución No. JB 2010-1802 del 22 de Septiembre del 2010, www.superban.gov.ec

Tasa de actualización: De acuerdo a principios internacionales, la selección de la tasa de descuento deberá estar basada en las tasas actuales de interés libres de riesgo. En otras palabras, la tasa de descuento deberá representar la tasa con la cual la empresa traslada sus obligaciones en el largo plazo, o a la cual sus obligaciones pueden ser transferidas a un tercero a la fecha de valuación.

Ese tipo de tasas todavía no existen en nuestro país o son volátiles, por lo que los criterios recomendados para su selección son los siguientes:

Tomar como base la tasa esperada de inflación y ajustarla por un factor que represente la mejor estimación de la tasa real (inversiones libres de riesgo) de largo plazo.

Considerar tasas de inversión libre de riesgo de un país con una economía estable y con una moneda fuerte. A esa tasa se recomienda aplicarle un factor adicional que dependerá del riesgo de nuestro país y del precio o sobre tasa que se requiera pagar por la atracción de capital e inversiones externas

En este caso se aplicara el 5.79% anual, obtenida como promedio ponderado entre la tasa pasiva efectiva media del sistema financiero ecuatoriano y la proyección de la tasa de rendimiento medio de los bonos del tesoro de los Estados Unidos a largo plazo (20 años), considerada como la tasa libre de riesgo.

Tasa de incremento de salarios: Esta tasa debe medir el comportamiento futuro del salario de aquellos empleados que permanecerán en la empresa hasta su retiro y que esperan recibir beneficios del plan. Esto quiere decir que dicha tasa debe integrar el efecto inflacionario y los incrementos en el costo de vida.

Para la base de nuestro cálculo tomaremos el 4% anual promedio, en base a las expectativas del mercado laboral a largo plazo.

Remuneración básica unificada: USD 292 mensuales, durante el ejercicio corriente.¹⁷

3.3 Otros Beneficios a Largo Plazo.

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

En el caso de Londoño Arquitectos Cía. Ltda., como beneficio a largo plazo deberá indemnizar a sus trabajadores si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

¹⁷ LONARDO VELEZ AGUIRRE-Actuario. Quito, Ecuador.

3.4 Beneficios por Terminación.

3.4.1 Prescindir el vínculo laboral (antes de la fecha de retiro).

Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.

Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

Indemnización por despido intempestivo.

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio.

CAPITULO 4.

4.1 CONCLUSIONES.

- La empresa cumple con lo dispuesto en el código de trabajo en cuanto a la elaboración de contratos de trabajo, en este caso se elaboran dos tipos de contrato, como lo son contrato a plazo fijo y contrato por obra.
- Todos los trabajadores son afiliados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en los periodos establecidos.
- Se elaboran actas de finiquito al finalizar en contrato por obra y todas son debidamente legalizadas en el Ministerio de Relaciones Laborales, en ciertos casos los trabajadores de obra abandonan la compañía. El ministerio de Relaciones Laborales considera que si después de presentarse ante el inspector de trabajo por tres ocasiones para legalizar el respectivo finiquito, el empleador ya no está obligado a presentarse nuevamente para realizar el pago.
- La empresa no cumple con su política de contratar una póliza de seguro de vida y accidentes para su personal de obra.
- Después de la revisión de carpetas de RRHH, se evidenció falta de organización y cumplimiento de recopilación de información acerca del empleado, que es necesaria antes de su contratación y permanencia dentro de la compañía.
- Además se revisaron carpetas sobre el control de seguridad y prevención de riesgos en la compañía, revelando el incumplimiento de las políticas establecidas en cuanto a los exámenes de ingreso, ya que no a todos se les

realiza examen médico respectivo al ingresar a la empresa y mucho menos el control anual o de salida, justificando esto en el alto índice de rotación, las obras no duran más de un año y la mayoría de trabajadores abandonan sus puestos de trabajo sin previo aviso, esto impide realizar el examen de retiro.

- Todos los trabajadores reciben una inducción al inicio de cada obra, pero las charlas no son continuas a todos los trabajadores como establece la política de la empresa y las que obliga el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Todo el personal es dotado de uniformes e implementos necesarios para desempeñar sus tareas, y no existe control para que se cumpla con la normativa y así evitar accidentes.
- El empleador cumple con el pago de sueldos en base a los mínimos sectoriales establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales y la mayoría sobrepasan los rangos establecidos.
- El manejo inadecuado en cuanto a las remuneraciones a corto plazo correspondiente a sueldos y salarios al no contabilizar adecuadamente ciertos rubros descritos como diferencias en el capítulo 3, estas diferencias podrían causante de sanciones por parte de los entes reguladores como lo son el Ministerio de Relaciones Laborales, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esto afecta también contablemente los resultados reflejados en el Estado de Situación Financiera.
- Para la aplicación de las multas, el Ministerio de Relaciones Laborales tomará en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

- Existen altos porcentajes de inoperancia por las faltas y atrasos de los trabajadores, específicamente del personal obrero.
- Los sueldos y salarios de Londoño Arquitectos Cía. Ltda., fueron revisados contablemente en el sistema, además de la documentación física como lo son egresos, roles de pagos y planillas del IESS. Se encontraron varias contingencias detalladas a continuación:
 - Encontramos que al personal administrativo no se le hace firmar los roles de pagos como constancia del sueldo recibido, solo se le hace firmar el egreso como medida de seguridad.
 - En el caso del personal de obra, el sueldo aportado al IESS, es diferente al sueldo realmente cancelado que es detallado en los egresos y en la contabilidad.
 - En el rol de pagos del personal de obra no se detalla el anticipo del pago de la primera quincena, solamente existe un egreso por entrega del pago de primera quincena al maestro mayor de la obra.
- La empresa no utiliza ningún método para el cálculo de beneficios post-empleo.

4.2. RECOMENDACIONES.

- Realizar un control de las carpetas de nomina de cada uno de los empleados, tratando de recopilar toda la información básica, ya que en caso de una inspección por parte del Ministerio de Relaciones Laborales o en Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se evitará cualquier tipo de multa o infracción.
- Mantener un control más riguroso en cuanto a la seguridad del personal, realizando más charlas de inducciones continuas, y obligando la utilización de implementos de seguridad.
- Contratar un profesional en el área de Seguridad Industrial, que implante, controle y vigile el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad en la empresa.
- Contratar las pólizas de seguro a los trabajadores de la construcción no solo a los trabajadores del área administrativa.
- Elaborar Roles de Pagos que deben ser firmados por el empleado y empleador.
- Establecer políticas que ayuden a disminuir los altos porcentajes de inoperancia, suscitados especialmente en el personal obrero, ya que en la

mayoría de casos los días lunes no se reportan a trabajar o lo realizan de manera tardía por encontrarse en estado de embriaguez.

- Para poder corregir las diferencias encontradas en el sueldo que no son aportadas al Instituto de Seguridad Social, la empresa puede ampararse en el Art. 14 de la Ley de Seguridad Social que señala que no constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación los gastos de alimentación de los trabajadores, mientras que no superen una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada.

Tomando como base legal este artículo, la compañía puede corregir su error, reclasificando la cuenta de contabilización y evitando una contingencia.

- Para realizar la provisión de pago de remuneraciones como el decimo tercer sueldo, decimo cuarto sueldo se debe realizar los cálculos tomando en cuenta que se deben traer a valor presente calculando el costo financiero.
- La empresa podría utilizar para el cálculo de beneficios post- empleo el método de unidades de crédito proyectadas, bajo esta norma la empresa no está obligada a contratar un actuario, pudiendo realizar el cálculo omitiendo ciertos supuestos actuariales.
- La empresa en cuanto al personal obrero, por motivos de alta rotación, límite de edad establecido por la empresa y por la corta duración de los contratos de trabajo no sería indispensable el de la jubilación patronal mediante el método de unidades de crédito proyectadas.

BIBLIOGRAFÍA

- Sección 28 Beneficios a Empleados.
- Ley de Seguridad Social
- Código de Trabajo.
- Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Publicas.
- Documentación Contable.
- Roles de Pagos obtenidos por parte del departamento de Recursos Humanos
- <http://www.iess.gob.ec/es/web/empleador/quien-es-un-empleador>
- <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/el-ministerio/>

ANEXOS

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

Comparecen, ante el señor Inspector del Trabajo, por una parte LONDOÑO ARQUITECTOS CIA.LTDA, a través de su representante legal, LUIS FELIPE LONDOÑO ALVAREZ; en su calidad de **EMPLEADOR** y por otra parte el señor SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL portador de la cédula de ciudadanía # 1709227191 su calidad de **TRABAJADOR**. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de Quito y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo a PLAZO FIJO con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

El EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se las denominará conjuntamente como "Partes" e individualmente como "Parte".

PRIMERA. OBJETO DEL CONTRATO:

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de MENSAJERO, revisados los antecedentes del señor SHUGULI USHINA JOSE MIGUEL, éste declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, el EMPLEADOR y el TRABAJADOR proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

SEGUNDA. - JORNADA ORDINARIA Y HORAS EXTRAORDINARIAS. -

El TRABAJADOR se obliga y acepta, por su parte, a laborar ocho horas diarias por jornadas de trabajo, las máximas diarias y semanal desde las 9:00 hasta las 18:00, en conformidad con la Ley, en los horarios establecidos por el EMPLEADOR de acuerdo a sus necesidades y actividades. Así mismo, las Partes podrán convenir que, el TRABAJADOR labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita del EMPLEADOR.

De lunes a Viernes de 08:00 a 17:00, con una hora de almuerzo.

TERCERA. - REMUNERACIÓN. -

El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de QUINIENTOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD\$500,00).

El EMPLEADOR reconocerá también al TRABAJADOR las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

CUARTA. – DURACIÓN DEL CONTRATO:

El presente contrato tendrá una duración de un año con un periodo de prueba de 90 días conforme lo establecido en el Art. 15 del Código de Trabajo.

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 169 del Código de Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

QUINTA. – LUGAR DE TRABAJO. –

El TRABAJADOR desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en La Calle Pampite y Chimborazo CC la Esquina of 405, en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SEXTA. – Obligaciones de los TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato. Se consideran como faltas graves del trabajador, y por tanto suficientes para dar por terminadas la relación laboral.

SEPTIMA. LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

OCTAVA. – JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA. –

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

NOVENA. – SUSCRIPCIÓN. –

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Quito el día 01 del mes de 10 del año 2012.

CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA.

En la ciudad de Quito Distrito Metropolitano, al **un (01) día del mes de Mayo del año dos mil doce (2.012)** comparecen a la celebración del presente contrato de trabajo por obra, por una parte, la **Asociación o Cuentas en Participación Londoño Constructores C.P.** debidamente representada por su Gerente General y Representante legal el señor **Arquitecto Luis Angher Jiménez Toala** como lo justifica con la copia del nombramiento que se adjunta al presente instrumento como habilitante, parte a la que en adelante se le denominara como **EL EMPLEADOR**, y por otra parte, el señor **Ajon Atachi Freddy Jonathan**, portador de la cedula de ciudadanía No. **2200067979**, a quien en lo sucesivo se le denominara como **EL TRABAJADOR**. Los comparecientes son mayores de edad, de estado civil casado y soltero respectivamente, de nacionalidad ecuatoriana, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, por sus propios y personales derechos y por los derechos que representan respectivamente quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar el presente **CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA**, al tenor de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: ANTECEDENTES. -

a).- La Asociación o Cuentas en Participación Londoño Constructores C.P., es una compañía ecuatoriana que se dedica a las actividades de planificación, fiscalización, construcción y comercialización de proyectos inmobiliarios para lo cual requiere del concurso del personal calificado y profesional para el desempeño de varias funciones.

b).- El señor **Ajon Atachi Freddy Jonathan** ha presentado su solicitud de trabajo para prestar sus servicios lícitos y personales a órdenes y bajo la dependencia de la Asociación o Cuentas en Participación Londoño Constructores C.P., en calidad de Peón.

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO. - Con tales antecedentes, EL EMPLEADOR esto es la Asociación en Cuentas en Participación Londoño Constructores C.P., a través de su Gerente General y Representante legal el señor Arquitecto Luis Angher Jiménez Toala contrata los servicios lícitos y personales del señor **Ajon Atachi Freddy Jonathan** en calidad de **Peón**, para lo cual EL TRABAJADOR declara estar plenamente capacitado para el pleno desarrollo de sus actividades comprometiéndose a realizar las actividades a él encomendadas por su EMPLEADOR o por sus Superiores con responsabilidad y esmero, y declarando tener los suficientes conocimientos para el desarrollo de este trabajo. La obra y tareas de Peón se lo hará en el proyecto de construcción denominado Viviendas del Valle en la parroquia de Cumbaya, cantón Quito, provincia de Pichincha.

TERCERA: REMUNERACION. - EL EMPLEADOR pagara a EL TRABAJADOR la remuneración básica mensual de **Trescientos Veinte dólares de los Estados Unidos de Norteamérica (USD \$ 320,00)**, de los cuales se le descontara el aporte personal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS e impuesto a la renta de ser el caso. EL TRABAJADOR recibirá además los beneficios legales a los que tiene derecho por ley.

CUARTA. - DURACION DEL CONTRATO: El presente contrato tendrá la duración hasta que el proyecto de construcción esté finalizado, es decir el contrato terminara a la finalización del proyecto de construcción.

Adicionalmente se tomaran en cuenta las siguientes estipulaciones:

- a. Dada la naturaleza del presente contrato este no es ni a plazo fijo ni a tiempo indefinido y que terminara de forma automática el mismo momento que terminen a su vez las obras para cuya ejecución se contrato al TRABAJADOR.
- b. En todo caso de terminación de la relación laboral operara sin necesidad de desahucio ni otra formalidad, bastara que se produzca la conclusión efectiva de la

obra contratada conforme lo establece el Art. 170 del Código del Trabajo en concordancia con el Art. 169 numeral 3 del mismo cuerpo de leyes, sin embargo de esto se deberá otorgar el respectivo finiquito ante la autoridad competente de las obligaciones y valores adeudados.

QUINTA. - RESPONSABILIDAD: EL TRABAJADOR se obliga a cuidar y utilizar los útiles, herramientas, maquinas, equipos, maquinaria, materiales y vehículos y cualquier clase de bienes que EL EMPLEADOR ponga en su cuidado para la correcta ejecución de sus labores, respondiendo pecuniariamente por los daños que por negligencia, imprudencia, y por su culpa afecten a estos instrumentos, no siendo responsable por los daños causados por fuerza mayor y caso fortuito y salvo también el deterioro natural de los mismos.

Cuando ocurrieren danos no imputables al uso normal de dichos bienes, EL TRABAJADOR pagara el valor comercial del bien u objeto dañado o perdido, o el valor del arreglo, siempre que este sea posible a criterio de EL EMPLEADOR.

SEXTA. - LUGAR DE TRABAJO: EL TRABAJADOR cumplirá sus obligaciones y funciones en el proyecto inmobiliario de construcción ubicado en Cumbaya Calle Pampite y Chimborazo frente al reservorio de Cumbaya que va a ejecutar EL EMPLEADOR, dentro del siguiente horario de trabajo: (de 7:30 a 16:30), horario este que por ningún concepto será menor ni mayor a ocho horas diarias. De Lunes a Viernes con media hora de almuerzo.

Las partes expresamente acuerdan y establecen que cuando EL EMPLEADOR requiera o necesite realizar trabajos adicionales a su jornada ordinaria, EL TRABAJADOR se compromete a trabajar trabajos extras, temporales sin que esto implique por ninguna razón o motivo, la terminación del contrato de trabajo, para el efecto EL EMPLEADOR pagara las horas extras o suplementarias con recargo de ley.

SEPTIMA: JURISDICCION Y COMPETENCIA.- En caso de que surja alguna controversia o diferencia entre las partes derivadas del presente contrato, las partes la someten a los Jueces competentes de la ciudad de Quito, cantón Quito, provincia de Pichincha y al trámite de procedimiento oral que establece el Código del Trabajo.

OCTAVA: ACEPTACION.- Las partes aceptan el total contenido del presente instrumento y de todas y cada una de las clausulas del presente contrato por estar hechas en seguridad de sus respectivos intereses.

NOVENA: OBLIGACIONES DE TRABAJADOR Y EMPLEADOR.- Las partes se obligan a observar en lo que amerite las disposiciones constantes en el capítulo IV de las Obligaciones del Empleador y Trabajador estipuladas en el Código de Trabajo, Y especialmente se obligan a observar las relativas a los Arts. 42, 44 y 45 del mencionado cuerpo legal.

DECIMA: DISPOSICIONES DEL CODIGO DEL TRABAJO.- En todo lo que expresamente no estuviere previsto en el presente contrato, las partes se sujetarán a las disposiciones del Código del Trabajo, de las leyes y Reglamentos respectivos, en especial las relativas a las obligaciones del Empleador y del trabajador y, las sanciones y prohibiciones correspondientes.

Para constancia de lo anteriormente estipulado las partes se ratifican en el total contenido de las cláusulas precedentes y suscriben el presente contrato en un original y dos copias de igual tenor y efecto.