



## **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL**

**Facultad De Ciencias Naturales Y Matemáticas**

### **Proyecto integrador titulado:**

ANÁLISIS CONTABLE, FINANCIERO Y TRIBUTARIO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS, EN UNA EMPRESA DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS ELÉCTRICOS Y SERVICIOS DE APOYO.

### **Previo la obtención del Título de:**

INGENIERÍA EN AUDITORÍA Y CONTADURÍA PÚBLICA AUTORIZADA

### **Presentado por:**

AMBAR ALEXANDRA DELGADO RODAS

Guayaquil-Ecuador

Año: 2019

# DEDICATORIA

En primer lugar, quien ha sido partícipe de cada uno de mis esfuerzos, ha sido Dios, el merece ser presentado, ante todo, y mi dedicatoria en este proyecto es y será dirigida en su nombre.

Es para mí una gran satisfacción poder dedicarle este proyecto a mis padres Carmen y Félix, que han sido mis pilares fundamentales para culminar mi carrera, reconociendo que con mucho esfuerzo, esmero y trabajo me lo he ganado.

A mi hermana Nayelli, por ser de inspiración a mi vida y ser la razón de sentirme tan orgullosa de culminar mi meta, gracias por ser la motivación que necesite en el transcurso de este proyecto.

A mis primos, tíos, familia en general; por haber estado presente en este transcurso de mi carrera, y haberme motivado para avanzar y poder tener éxito en lo que emprenda.

Finalmente, a mi ángel Elena Carrión, que desde muy pequeña me guio por el buen camino, motivándome a esforzarme para obtener el éxito, y que mis padres se sientan orgullosos de mí.

Ambar Delgado R.

# AGRADECIMIENTO

En primera instancia agradezco a mi Creador, por darme la fuerza y valentía necesaria para avanzar en mi carrera, para no dejar de desistir y proseguir en la batalla y salir en victoria.

Agradezco a mis padres, por su apoyo e esfuerzo dado desde inicios de mis estudios profesionales, por ser partícipes en cada logro, por brindarme sus consejos y su apoyo moral en todo aspecto ya sea económico y emocional.

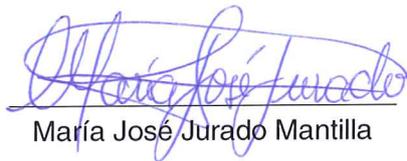
De igual manera agradecer a mis amigas Silvana e Ivette que aportaron con su conocimiento en mi proyecto, A Francois por ser paciente conmigo en toda la etapa universitaria, siendo de suma importancia su apoyo moral y profesional para la culminación de mi proyecto, y de esta manera dar un resultado exitoso.

A mis primos y familia en general por darme las energías necesarias para cada día superarme y no rendirme, dándome el aliento necesario para formarme como una profesional proba y exitosa.

Ambar Delgado R.

## DECLARACIÓN EXPRESA

"Los derechos de titularidad y explotación, corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución. Yo, María José Jurado Mantilla doy mi consentimiento para que la ESPOL realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual"



María José Jurado Mantilla

## EVALUADORES



**Ph.D. Sandra García Bustos**

PROFESOR DE LA MATERIA



**Mgtr. Wendy Plata Alarcón**

PROFESOR TUTOR

# RESUMEN

El presente proyecto tiene como objetivo determinar la correcta aplicación de la NIC 19, *Beneficios a los empleados*, dentro de una empresa comercializadora, para que de esta manera los estados financieros sean presentados razonablemente; debido a las diferentes categorías que presenta la norma contable, se procederá a analizar el impacto contable, financiero, y tributario de las observaciones presentadas en la nómina de trabajadores.

En el Capítulo 1 Debido a esta adopción, a nivel contable, se informará e marco teórico para la correcta contabilización de dichos Beneficios, incluyendo las normativas y reglamentos vigentes que respaldan a los empleados, dando a conocer diferentes casos que se podría presentar en una empresa del Sector Comercializador.

En el capítulo 2 se empleó un análisis cualitativo, donde se evaluó al personal por medio de una encuesta, dónde se bosquejo la situación laboral, sin dejar a un lado los casos relevantes que se generaron por el desconocimiento de Leyes y Normativas Contables, Laborales y Tributarias.

En el Capítulo 3 Se realizaron los análisis de acuerdo a los hallazgos encontrados a nivel tributario, y se reconoció la provisión y los beneficios a empleados que tienen derecho, el cual podrá ser utilizado en el momento en que el contribuyente se desprenda efectivamente de recursos para cancelar la obligación por la cual se efectuó la deducción de estos Beneficios conforme lo dispuesto en la Ley de Régimen Tributario Interno. Por último, en este capítulo, se asentará las conclusiones y recomendaciones generales del proyecto, para poder implementar efectivamente la norma tratada.

**Palabras clave:** Norma, Provisión, Beneficios, Aplicación.

# ABSTRACT

The purpose of this project is to determine the correct application of IAS 19, Employee Benefits, within a trading company, so that in this way the financial statements are presented reasonably; Due to the different categories presented by the accounting standard, the accounting, financial, and tax impact of the observations presented on the payroll of workers will be analyzed.

In Chapter 1 Due to this adoption, at the accounting level, the theoretical framework for the correct accounting of said Benefits will be reported, including the regulations and regulations in force that support employees, making known different cases that could be presented in a company of the Marketing Sector.

In Chapter 2, a qualitative analysis was used, where the staff was evaluated through a survey, where the employment situation was drafted, without leaving aside the relevant cases that were generated due to ignorance of Accounting, Labor and Accounting Laws and Regulations. Taxes

In Chapter 3 The analyzes were carried out according to the findings found at the tax level, and the provision and benefits were recognized for employees who are entitled, which may be used at the time the taxpayer effectively detaches resources to cancel the obligation for which the deduction of these Benefits was made in accordance with the provisions of the Internal Tax Regime Law. Finally, in this chapter, the general conclusions and recommendations of the project will be established, in order to effectively implement the standard discussed.

**Keywords:** Standard, Provision, Benefits, Application.

## Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>II</b>
<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES</b> .....	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>VIII</b>
<b>CAPITULO 1</b> .....	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Planteamiento del Problema .....	1
1.2 Justificación.....	2
1.3 Objetivo General.....	3
1.4 Objetivos Específicos .....	4
1.5 Alcance.....	4
1.6 Limitaciones .....	4
1.7 Marco Teórico .....	5
1.8 Marco Normativo y Legal.....	6
1.8.1 Fundamentos de la NIC 19 Beneficios a los Empleados .....	6
1.9 Beneficios a los Empleados a Corto plazo .....	11
1.9.1 Reconocimiento y Medición .....	11
1.9.2 Ausencias retribuidas a corto plazo .....	11
1.9.3 Participación en ganancias y planes de incentivos .....	12
1.9.4 Información a revelar .....	13
1.10 Beneficios Post-Emplo .....	13
1.11 Aspectos Legales.....	14
1.11.1 Código de trabajo del Ecuador (CDT).....	15

1.11.2	Ley de Seguridad Social (LSS).....	17
1.12	Aspectos Tributarios .....	17
1.13	Modificaciones Posteriores de la NIC 19 Beneficios a los Empleados.	18
1.13.1	Enmiendas A La NIC 19 – Modificación, Reducción O Liquidación De Un Plan	18
	<b>CAPITULO 2.....</b>	<b>20</b>
	<b>2. METODOLOGÍA.....</b>	<b>20</b>
2.1	Análisis Global.....	20
2.1.1	Análisis Sectorial.....	21
2.2	Análisis Cualitativo .....	23
2.2.1	Capital Humano .....	23
2.2.2	Análisis de capital humano en la Industria.....	24
2.2.3	Gestión del Capital Humano .....	25
2.2.4	Encuesta al personal. ....	26
2.2.5	Diseño de la encuesta y muestra objetiva .....	26
2.2.6	Datos significativos del sector y la industria.....	27
	<b>CAPITULO 3.....</b>	<b>29</b>
	<b>3. RESULTADOS Y ANÁLISIS .....</b>	<b>29</b>
3.1	Resultados Generales .....	29
3.1.1	Análisis de Resultados.....	29
3.2	Análisis Contable.....	32
3.2.1	Bases contables de referencia.....	32
3.2.2	Caso Práctico – Implementación de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”, enfocado a los Beneficios de categoría a “corto plazo”, en relación con las leyes y reglamentos del régimen laboral. ....	33
3.3	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	60
3.3.1	Conclusiones .....	60

3.3.2 Recomendaciones .....	60
<b>ANEXOS .....</b>	<b>62</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

# ABREVIATURAS

## (

(CDT): Código de Trabajo, 24

(LSS): Ley de Seguridad Social, 26

## C

CCG, 30, 31, 76; Cámara de Comercio de Guayaquil, 30

## E

ENEMDU: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo., 32

ESPOL: Escuela Superior Politécnica del Litoral, III

## I

IASB: International Accounting Standards Board, 27

INEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 31

## L

LRTI: Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 26

## N

NIC: Normas Internacionales de Contabilidad, 1, 1-I, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 38

NIIF: Normas Internacionales de Información Financiera, 10, 14, 22

## P

PEA: Población Económica Activa, 31

PWC: PriceWaterHouseCoopers, 27, 77

## S

SCVS: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 10, 14

# ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.1 Beneficios de los empleados.....	6
Ilustración 1.2 Alcance de los beneficios.....	7
Ilustración 1.3 Reconocimiento y medición.....	11
Ilustración 1.4 Ausencias retribuidas a corto plazo.....	12
Ilustración 1.5 Participación en ganancias y planes de incentivos .....	12
Ilustración 1.6 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa .....	16
Ilustración 2.1 Generación del capital humano.....	28
Ilustración 3.1 Resultados generales.....	29
Ilustración 3.3 Tarifas para impuesto a la Renta .....	49

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Definiciones de los beneficios de los empleados .....	10
Tabla 2.1 Sector laboral .....	22
Tabla 2.2 Datos del sector y de la industria.....	27
Tabla 3.1 Detalle de Nomina de Empleados proporcionado por la compañía Comercializadora XYZ S.A. ....	31
Tabla 3.2 Facturación de honorarios profesionales.....	40
Tabla 3.3 Contabilización .....	41
Tabla 3.4 Gastos no deducibles, pago de retenciones.....	42
Tabla 3.5 Gastos no deducibles, pago de multa.....	42
Tabla 3.6 Despido Intempestivo .....	42
Tabla 3.7 Bonificación por desahucio .....	43
Tabla 3.8 Bonificación por despido intempestivo.....	43
Tabla 3.9 Indemnización a mujer embarazada.....	43
Tabla 3.10 Décimo tercero .....	44
Tabla 3.11 Décimo cuarto.....	44
Tabla 3.12 Vacaciones .....	45
Tabla 3.13 Liquidación de beneficios por despido intempestivo.....	45
Tabla 3.14 Primer cálculo del impuesto a la Renta .....	49
Tabla 3.15 Segundo cálculo del impuesto a la Renta.....	50
Tabla 3.16 Salario neto correspondiente al período .....	50
Tabla 3.17 Beneficios según grado de discapacidad .....	53
Tabla 3.18 Impuesto causado enero .....	54
Tabla 3.19 Impuesto causado abril.....	55
Tabla 3.20 Impuesto causado agosto.....	56
Tabla 3.21 Datos adicionales .....	56
Tabla 3.22 Vacaciones .....	57
Tabla 3.23 Décimo tercero .....	57
Tabla 3.24 Décimo cuarto.....	57
Tabla 3.25 Beneficios a corto plazo.....	58
Tabla 3.26 Total a recibir .....	58

Tabla 3.27 Liquidación de beneficios, por despido intempestivo .....59

# CAPITULO 1

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Planteamiento del Problema

En el Ecuador, las compañías reguladas por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS), tienen la obligación de cumplir con exigencias cada vez de mayor complejidad respecto a la información financiera que debe presentarse al final de cada periodo fiscal.

La SCVS, mediante Resolución No. 06.Q.ICI.004 de 21 de agosto de 2006, publicada en el Registro Oficial No. 348 de 4 de septiembre del mismo año, adoptó las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y determinó que su aplicación sea obligatoria por parte de las compañías y entidades sujetas al control y vigilancia de la Superintendencia de Compañías, para el registro, preparación y presentación de estados financieros a partir de enero 1 de 2009.

Dado estos antecedentes, y en referencia a nuestro caso de estudio que trataremos más adelante, mencionaremos al Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (CNIC) en cual emitió la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 19 Beneficios a los empleados la cual ha emitido mejoras anuales, que fueron aplicadas a partir del 1 de enero de 2016 y su posterior enmienda aprobada en febrero de 2018.

Las enmiendas a la NIC 19, establece prescribir un marco de referencia respecto al tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios a los empleados; Sin embargo, dichas enmiendas parecen contradictorias respecto a su marco de aplicación, lo que ha causado varias incertidumbres entre las compañías, ocasionando errores contables respecto a las provisiones y reconocimientos.

El caso que trataremos en el presente proyecto será sobre la Compañía “COMERCIALIZADORA XYZ S.A.”, dedicada a la comercialización de equipos y

accesorios para telecomunicaciones, telefonía, computación. Incluye las actividades de servicios de apoyo a la fabricación de motores, generadores, transformadores eléctricos y aparatos de distribución y control de la energía eléctrica a cambio de una retribución o por contrato, está conformada por 120 empleados, divididos en personal operativo y administrativo, donde el personal operativo está conformado por jefes de bodegas, supervisores y técnicos, el personal administrativo está conformado desde Presidente, Gerentes, Secretaria, Asistentes, dándonos una gran escenario para proceder a investigar la información necesaria para el presente proyecto.

Al respecto con la problemática existente, posee desconocimiento de la aplicación de la NIC 19 y las leyes relacionadas con el Régimen Laboral, ocasiona una incertidumbre en el correcto tratamiento contable de estos Beneficios laborales a corto plazo, dado este antecedente se observó que el Departamento de Recursos Humanos está incumpliendo con la política acordada con Gerencia, de dar a conocer al personal sobre los Beneficios que son partícipes bajo la Protección del Seguro Social.

Conjuntamente, se desconoce las diferentes categorías de beneficios a empleados que sugiere la norma a tratar; No obstante, mantiene sus procesos de contratación bajo las Normas Internacionales de Contratación estipuladas en el Código de Trabajo Art. 11, además da referencia de las distintas modalidades de trabajo existentes en el país, y nos plantea un marco de referencia respecto a los beneficios sociales a corto y largo plazo.

La Gerencia no observa ningún inconveniente en la implementación y aplicación correcta de la NIC 19, reconociendo que las correcciones a proceder serán de utilidad a la compañía, para de esta manera los Estados Financieros sean presentados con transparencia a su realidad económica.

## **1.2 Justificación**

Los pasivos acumulados presentados en los estados financieros de la compañía son de gran relevancia para la aplicación de la NIC 19 debido a su alta cantidad de empleados, por lo cual concederemos que la adecuada implementación de la presente

norma incidirá en la preparación y presentación de los Estados Financieros y nos permitirá hacer un estudio prospectivo y retroactivo con respecto a la aplicación de la NIC 19.

Para una mejor interpretación de la norma, se desarrollara en función de las observaciones que se han venido presentando de forma reiterativa, se considera realizar un seguimiento a los casos relevantes que han sido resultantes de una alta variación porcentual (%) dada en la encuesta realizada al personal administrativo y operativo, de acuerdo a los resultados se le dará prioridad a los casos presentados en el año 2018, con el objetivo de que las nuevos proyectos de Reformas Laborales a darse en el año mencionado no influyan de forma significativa.

De acuerdo a los contratos realizados en la compañía y el cumplimiento que se debería proceder para el análisis de la NIC 19, nos encontramos que no todos los empleados han tenido una contratación de acuerdo a lo requerido en el Código de Trabajo, generando conflicto al momento de la deducción de sus beneficios sociales, exponiendo escenarios riesgosos para la presentación de sus Estados Financieros, donde el personal que se encuentra laborando mantiene un contrato donde sus cláusulas son incumplidas por el empleador. Dado este antecedente, el código de trabajo nos presenta las diferentes modalidades que debemos determinar en un contrato, para que de esta manera se proceda a la correcta deducción de los Beneficios Sociales.

### **1.3 Objetivo General**

Evaluar el impacto contable, financiero y tributario en la aplicación del reconocimiento de las provisiones por beneficios a corto plazo de la empresa “COMERCIALIZADORA XYZ S.A” perteneciente al sector de fabricación de productos eléctricos y servicios de apoyo, aplicando la NIC 19 “Beneficios a los Empleados.”, mediante el uso de herramientas estadísticas.

#### **1.4 Objetivos Específicos**

- Determinar si la política aprobada por junta de accionistas, cumple con el reconocimiento y medición de la NIC 19, para su correcta aplicación contable y tributaria.
- Evaluar ajustes por beneficios sociales para conocer el impacto en los Estados financieros y en la en la Declaración de Impuesto a la Renta.
- Comparar la posición financiera y sectorial de la compañía a través de indicadores financieros, para entender el desprendimiento de recursos en el personal.
- Analizar el impacto que conlleva la aplicación de la NIC 19, con respecto a periodos anteriores y posteriores a la actualización de la misma.

#### **1.5 Alcance**

El análisis Global de la compañía “COMERCIALIZADORA XYZ S.A.” se desarrollará en base a la información de los Estados Financieros en un periodo de 2 años consecutivos comprendidos en los periodos (2017 - 2018); dicha información será obtenida por la Compañía y plataformas electrónicas de acceso público tales como: Servicio de Rentas Internas (SRI), Superintendencia de Compañías, Bolsa de Valores, Revista Ekos Negocios y documentos electrónicos que contengan la interpretación de la NIC 19, posterior a la información recaudada se realizara el tratamiento contable de los beneficios a corto plazo, debido a que no es necesario ninguna hipótesis actuarial para proceder al registro de las obligaciones o costes correspondientes.

#### **1.6 Limitaciones**

Para el análisis de los Estados Financieros tanto de la empresa “COMERCIALIZADORA XYZ S.A.”, y de las 3 compañías que tienen el mismo objeto de operación se necesitará los datos provenientes de la superintendencia de compañías, valores y seguros, en la parte de Información estadística, pero no todas las empresas del sector societario, han cumplido con cargar su información financiera en años anteriores y tampoco para el actual periodo.

## 1.7 Marco Teórico

En Ecuador se aplicó inicialmente los Principios Contables Generalmente Aceptados por sus siglas PCGA, adaptadas en las Normas Ecuatorianas de Contabilidad por sus siglas NEC, debido al desarrollo del país y su adopción a nivel mundial, el estado ecuatoriano por medio de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros por sus siglas SCVS, emite la Resolución No.08.G.DSC.010 de 2008.11.20, R.O. No. 498 de 2008.12.31, estableció el cronograma de aplicación obligatoria de las “NIIF” para las compañías ecuatorianas, debido a este antecedente resultaron cambios importantes en la presentación de los estados financieros.

De acuerdo con el IASC, se introdujo las Normas de Información Financiera a partir del año 1973, se revelo que las Normas aplicables en la Unión Europea para los ejercicios que sean a partir del 2005, dentro de las NIC’S mencionadas se encuentra la NIC 19, que en sus inicios da mención a “Retribuciones a los Empleados” revisada en el año 2002, siendo efectiva en el periodo del 31 de Mayo del 2002, luego de realizo una modificación en el 2004 que permite el reconocimiento en el patrimonio de las ganancias e introduce requerimientos adicionales de revelación es efectiva en Enero del 2006.

La implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad en Ecuador, genero grandes cambios en los Estados Financieros debido a su complejidad al ser aplicadas en las compañías. Actualmente todas las compañías están obligadas a aplicar estas normas, sin embargo no todas las aplican, generando salvedades (riesgos) que pueden ser detectados por auditorías externas, al momento de evaluar la confiabilidad e integridad del tratamiento contable que revela la NIC 19, Beneficios a los Empleados, por medio de lo detectado la NIC 19, Beneficios a los Empleados busca la transparencia en la información financiera, para que de esta manera los estados financieros se presenten de forma fiable.

## 1.8 Marco Normativo y Legal

### 1.8.1 Fundamentos de la NIC 19 Beneficios a los Empleados

Para el presente caso de estudio, se analizará las diferentes categorías propuestas en la NIC 19, Beneficios a los Empleados, en concordancia con el Objetivo y Alcance que propone esta Norma Contable nos define lo siguiente:

El objetivo de la NIC 19, Beneficios a los Empleados, es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar de los beneficios a empleados, se requiere que una entidad reconozca (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, 2014, pág. 1).

a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y

b) Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

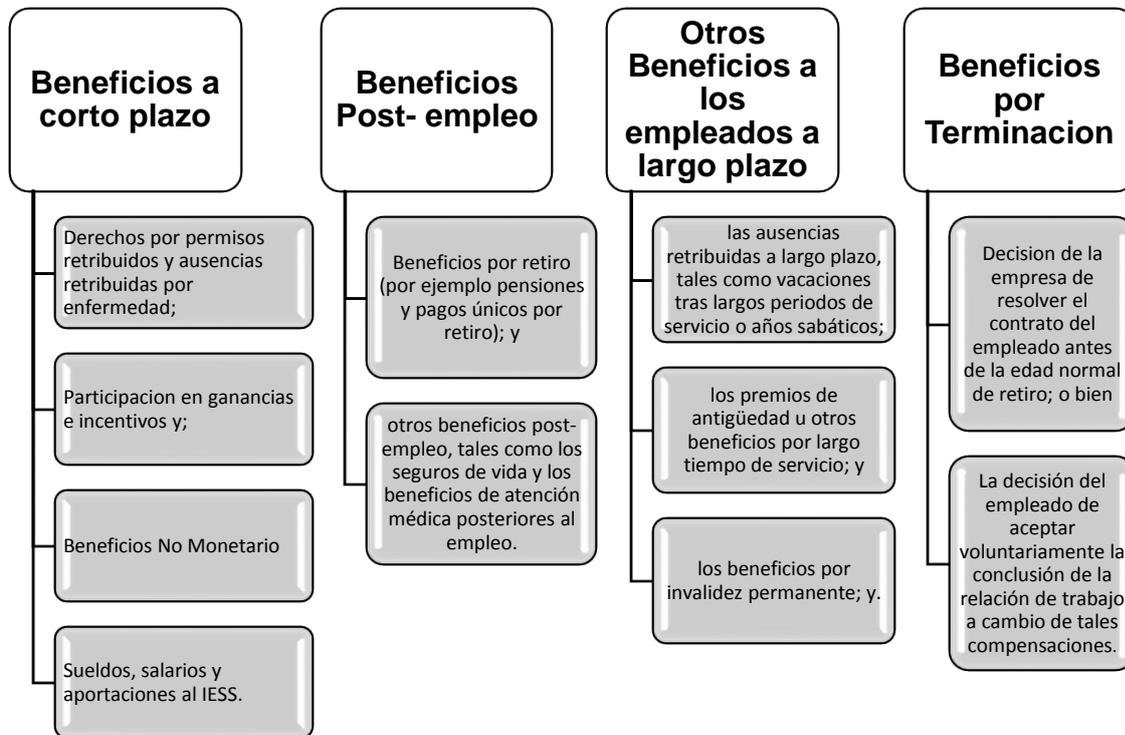
#### **Ilustración 1.1 Beneficios de los empleados**

Fuente: NIC 19 Beneficios a los Empleados (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados; Párrafo 1, 2014)

La NIC 19, Beneficios a los empleados, hace referencia a la correcta contabilización de dichos Beneficios, donde la normativa los clasifica en cuatro categorías: beneficios a empleados a corto plazo, beneficios post- empleo, otros beneficios a largo plazo, beneficios por terminación (indemnizaciones por cese de contrato).

### 1.8.1.1 Alcance

Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:



**Ilustración 1.2 Alcance de los beneficios**

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 5, 2014, pág. 2)

### 1.8.1.2 Definiciones de Beneficios a los Empleados

Basado en la NIC 19, los términos para mejor interpretación de la norma son los siguientes:

<b>Beneficios a los Empleados</b>	Comprende todos los tipos de retribuciones concedidas por una entidad a cambio de servicios prestados por empleados.
-----------------------------------	--

<b>Beneficios a los Empleados a corto plazo</b>	Comprende las remuneraciones (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago se debe liquidar al final de doce meses posteriores al cierre del ejercicio donde los empleados hayan prestado los servicios relacionados.
<b>Beneficios post- empleo</b>	Comprende las remuneraciones a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a corto plazo) que se pagan al culminar su periodo de trabajo.
<b>Otros beneficios a los empleados a largo plazo</b>	Comprende todos los beneficios a los empleados diferentes a las retribuciones a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.
<b>Beneficios por terminación</b>	Comprenden los beneficios a los empleados por la terminación de empleo de un trabajador como consecuencia de: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a)</b> la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o</li> <li><b>b)</b> la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación.</li> </ul>
<b>Planes de beneficios post- empleo</b>	Son acuerdos formales e informales, en los que la compañía se compromete suministrar prestaciones a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.
<b>Planes de aportaciones definidas</b>	Son planes de prestaciones post- empleo, en los cuales la empresa realiza contribuciones

	de carácter predeterminado a una entidad separada (fondo) y no tienen la obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que estos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.
<b>Planes multi- patronales</b>	Comprenden aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común;</li> <li>b) se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.</li> </ul>
<b>Prestaciones consolidadas o irrevocables</b>	Comprenden las remuneraciones que no están en condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.
<b>El valor presente de las obligaciones por retribuciones definidas</b>	Es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, sobre los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios

	prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.
<b>Los activos del plan comprenden</b>	<p>a) los activos mantenidos por un fondo de beneficios a largo plazo para para los empleados; y</p> <p>b) las pólizas de seguro aptas.</p>
<b>Costes por interés comprende</b>	<p>a) <b>Costo de los servicios presente:</b> Comprende el incremento producido por el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que procede de servicios prestados por los empleados en el periodo presente;</p> <p>b) <b>Costo de servicios pasados:</b> corresponde al cambio del valor presente de la obligación por beneficios definidos por servicios prestados por los empleados, en periodos anteriores, procedentes de una modificación de plan.</p>
<b>Valor razonable</b>	Es el importe que se percibe por el intercambio de un activo o liquidado un pasivo entre un comprador y vendedor dentro de una transacción forzada.
<b>Las Ganancias o pérdidas actuariales</b>	<p>Comprenden cambios en valor presente de la obligaciones por beneficios procedente de:</p> <p>a) Los ajustes por experiencia ( comprende los efectos de la diferencias entre la suposiciones actuariales y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y</p> <p>b) Los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.</p>

**Tabla 1.1 Definiciones de los beneficios de los empleados**

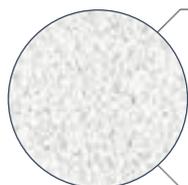
Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 8, 2014, págs. 2,3)

## 1.9 Beneficios a los Empleados a Corto plazo

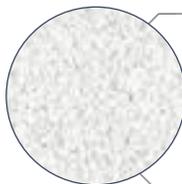
Son aquellos que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados. El tratamiento contable de los beneficios a los empleados a corto plazo, es inmediata debido a que no hay necesidad de plantear alguna hipótesis actuarial para su registro correspondiente. (IASB, NIC 19, Beneficios a los Empleados, Párrafo 9, 2014, pág. 5)

### 1.9.1 Reconocimiento y Medición

Cuando un empleado haya prestado sus servicios en una entidad durante un periodo contable, la entidad está obligada a reconocer el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que debe pagar por tales servicios: (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 11, 2014, pág. 6)



**Como un pasivo**, (Gasto acumulado o devengado) después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el monto pagado excede al monto sin descontar de las retribuciones, la entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago adelantado vaya a dar lugar.



**Como un gasto**, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en los costos de un activo.

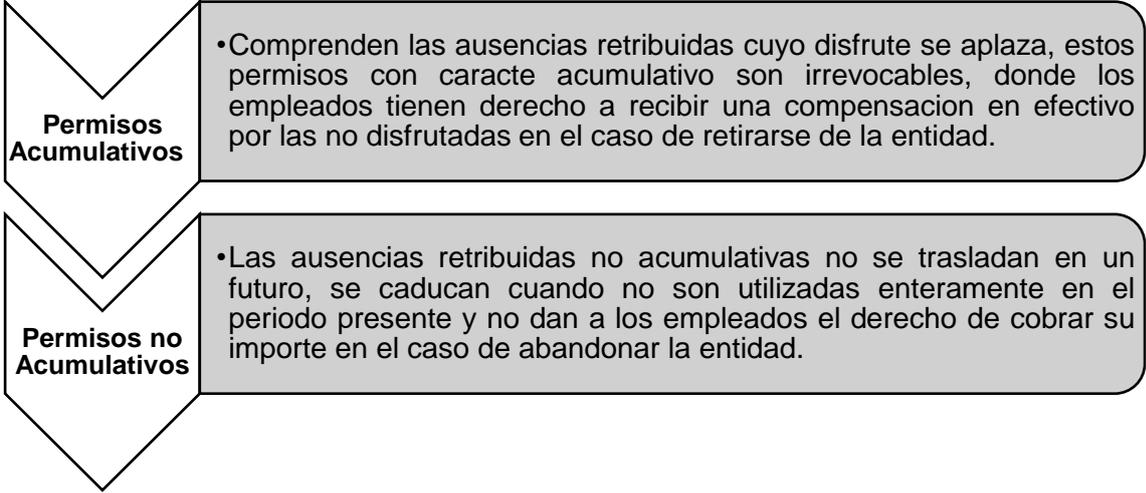
### Ilustración 1.3 Reconocimiento y medición

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

### 1.9.2 Ausencias retribuidas a corto plazo

Una entidad puede pagar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse por razones muy variadas, incluyendo vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados y realización del servicio militar. Los

derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías: (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 13, 2014, pág. 7)

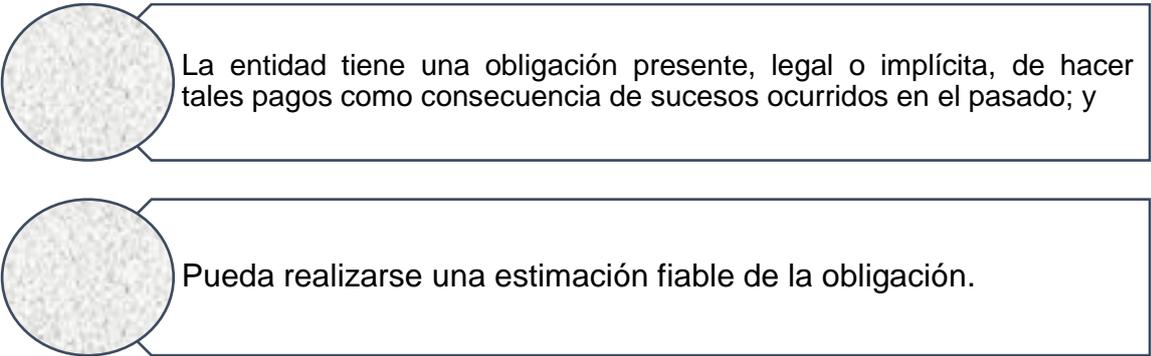


**Ilustración 1.4 Ausencias retribuidas a corto plazo**

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

### 1.9.3 Participación en ganancias y planes de incentivos

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando: (IASB, NIC 19, Beneficios a los Empleados, Párrafo 19, 2014, pág. 9)



**Ilustración 1.5 Participación en ganancias y planes de incentivos**

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

#### 1.9.4 Información a revelar

Aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar específica sobre los beneficios a los empleados a corto plazo, otras NIIF pueden hacerlo.

*Por ejemplo, la NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios del personal clave de la gerencia. La NIC 1 Presentación de Estados Financieros obliga a revelar información sobre los gastos de beneficios a los empleados. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 25, 2014, pág. 10)*

#### 1.10 Beneficios Post-Empleo

Se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 26, 2014)

- Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro); y
- Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

*Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 28, 2014, pág. 10).*

- **Beneficios asegurados**

*Una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas, a menos que tenga la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de: (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 46, 2014, pág. 14)*

- a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o

b) pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

- **Aportaciones definidas:** *Corresponde la obligación legal o implícita de la entidad se limita al importe que haya acordado aportar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones pagadas por la entidad (y eventualmente el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones. (IASB, NIC 19 Beneficio a los Empleados, Párrafo 28, 2014, pág. 10)*

Finalmente, según el párrafo 59 de la NIC 19 Beneficios a los Empleados, nos menciona que esta norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo.

*Las compañías pueden solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa, donde los resultados de esta valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 59, 2014, pág. 17)*

### **1.11 Aspectos Legales**

De acuerdo a los parámetros propuestos en la NIC 19, *Beneficios a los Empleados*, conocemos exclusivamente el tratamiento contable de dichos beneficios, desconociendo cuales son los beneficios que deben percibir los empleados, con respecto a sus montos, y plazos en los periodos que se debe cancelar.

Por esta razón la NIC 19 Beneficios a los Empleados, tiene relación directa con las leyes y reglamentos establecidas en Ecuador como la Ley de Seguridad Social, Código

de Trabajo, y Ley de Régimen Tributario, esto indica que debemos conocer lo que establecen estas leyes para una mejor interpretación de estas retribuciones.

A continuación, se conceptualizará algunas de las definiciones básicas contempladas en las leyes y reglamentos del régimen laboral y tributario.

### **1.11.1 Código de trabajo del Ecuador (CDT)**

El código de trabajo en términos generales establece la relación entre empleados y empleadores en las diferentes modalidades y condiciones de empleo que existan. Su enfoque establece cuales son los beneficios que un empleado percibe, para de esta manera la NIC 19 Beneficios a los Empleados, lo categorice como Beneficios a corto plazo.

- **Sueldo y Salario.** - *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.* (CDT, Parágrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías, Art. 80, 2005, pág. 24)
- **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:* (CDT, Parágrafo 2do. De las utilidades, Art. 97, 2005, pág. 27)

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

5%

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.

### Ilustración 1.6 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

- **Límite en la distribución de las utilidades.** - *Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de éstas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social.* (CDT, Párrafo 2. De las utilidades, Art. 97.1, 2005, pág. 28)
- **Décimo Cuarta Remuneración:** *Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.* (CDT, Parágrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales, Art.113, 2005, pág. 32)
- **Décima tercera Remuneración o Bono Navideño:** *Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.*  
*A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.* (CDT, Parágrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales, Art.111, 2005)

Otro de los reglamentos en los cuales se basa la contabilización de los beneficios a corto plazo que la NIC 19, Beneficios a los Empleados, son aquellos emitidos por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro del cual establece:

### **1.11.2 Ley de Seguridad Social (LSS)**

Según (LSS, Del Régimen General, Art 1. Principios Rectores ):

*Comprende los derechos y parámetros de toda persona a acceder a la protección básica para satisfacer sus necesidades, se fundamenta en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia. (2001, pág. 1)*

Dentro de la Ley de Seguridad Social, podemos encontrar diferentes artículos que permitirán conocer al empleado sobre los temas de salud pública, seguridad de riesgo de trabajo, seguro de campesino o planes de pensiones y jubilaciones, para asegurar niveles mínimos de dignidad de vida a los ciudadanos.

### **1.12 Aspectos Tributarios**

En esta ley agrupa los lineamientos de carácter tributario, que se deben presentar en las compañías del sector comercial, con el fin de cumplir con las diferentes obligaciones tributarias que deben seguir los empleadores al momento de la deducción de Beneficios a los empleados.

De acuerdo a la Ley de Régimen Tributario Interno conocemos cuales son los gastos no deducibles, en el área de nómina:

- Sueldos, salarios, comisiones y bonificaciones
- Beneficios sociales: vacaciones, enfermedad, educación y capacitación.
- Gastos relacionados con la contratación: Seguros privados.
- Aportes patronales y Fondo de reserva
- Los gastos de viaje, hospedaje y alimentación.

Los Gastos de jubilación patronal y desahucio, serán deducibles los pagos que no provengan de provisiones y se permite la creación de impuesto diferido en la provisión de estos rubros, el cual podrá ser utilizado en el momento que se realice efectivamente el pago o se desprenda de recursos para cubrir los mismos.

### **1.13 Modificaciones Posteriores de la NIC 19 Beneficios a los Empleados.**

De acuerdo a la primera enmienda de la NIC 19 que fue proporcionada por la IASB en febrero del 2016, se conocía que lo Beneficios post-empleo: Planes beneficios indefinidos según su contabilización (párrafo 57, literal c, numeral i) nos daba referencia al costo del servicio presente, comprendiendo su cálculo por medio de la formula beneficios del plan, dicha fórmula está especificada en el Registro Oficial N° 732-Suplemento, emitido por el Ministerio de Trabajo, que fue publicado en abril 13 de 2016, concluyó un acuerdo sobre las normas que regulan el cálculo de la Jubilación Patronal, contemplada en el artículo 216 del Código de Trabajo, dándonos a conocer en siete artículos los siguientes puntos: cálculo mensual por concepto de Jubilación Patronal, cálculo de Fondo Global, Pago de la pensión por Jubilación Patronal, Trámites, Notificación electrónica y Sanciones. Considerando lo planteado en el presente proyecto, los cambios que han surgido desde la primera enmienda, el caso de estudio propuesto ha sido desarrollado por las Big Four, dando a conocer el análisis de la NIC 19 y el impacto que genera al ser implementada dentro de diferentes sectores y las recomendaciones a seguir.

#### **1.13.1 Enmiendas A La NIC 19 – Modificación, Reducción O Liquidación De Un Plan**

En una publicación realizada por PriceWaterHouseCoopers (según sus siglas PWC) en marzo 2018, hace énfasis sobre las modificaciones específicas de la NIC 19 “Beneficios a los empleados”, en relación con la contabilización de las modificaciones y reducciones de un plan; (PWC, 2018)

Las enmiendas requieren que una entidad:

- Use suposiciones actualizadas para determinar el costo del servicio actual y el interés neto por el resto del período después de una modificación, reducción o liquidación de un plan; y que.
- Reconozca en los resultados como parte del costo del servicio pasado, o una ganancia o pérdida en la liquidación, cualquier reducción en un superávit, incluso si ese superávit no fuera previamente reconocido debido al impacto del límite de los activos.

Estas modificaciones determinan el impacto que genera la implementación de la NIC 19 dentro de las entidades sobre el límite de los activos que se reconocen en otros resultados integrales y no se reclasifica a resultados, este impacto confirma que estos efectos no se compensan.

La NIC 19 requiere que una entidad determine el importe de cualquier costo de servicio pasado, o la ganancia o pérdida en la liquidación, al volver a medir el pasivo neto por beneficios definidos antes y después de la modificación, empleando las suposiciones actuales y el valor razonable de los activos del plan en el momento de la enmienda. El costo actual del servicio y el interés neto generalmente se calculan utilizando suposiciones determinadas al inicio del período. Sin embargo, si el pasivo neto por beneficios definidos se vuelve a medir para determinar el costo del servicio pasado o la ganancia o pérdida en la liquidación, el costo del servicio actual y el interés neto por el resto del período se vuelven a medir utilizando las mismas suposiciones y el mismo valor razonable de los activos del plan.

# CAPITULO 2

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 Análisis Global

En el Ecuador uno de los problemas con mayor frecuencia es la rigidez laboral, esta anécdota nos da a conocer los resultados de un informe de la “Cámara de Comercio de Guayaquil”, donde nos informa de los principales reportes económicos mundiales y las cifras de empleo.

De acuerdo al Reporte de Competitividad Global, del Foro Económico Mundial, Ecuador es el quinto país (de 140) con más obstáculos para contratar. Debido a este antecedente, desde el año 2000 el índice de Libertad Económica ha ido reduciendo de forma constante con respecto a la facilidad de contratación de personal, con respecto a estos resultados el Fondo Monetario Internacional señala una continua caída de la productividad desde 2013.

El impacto de las reformas normativas de la historia reciente ha disminuido la competitividad laboral en el Ecuador. A lo largo de 10 años Ecuador presento un régimen contrario a las políticas laborales internacionales, dentro de esta perspectiva se da a conocer que las políticas implementadas han terminado perjudicando al empleado, y por lo general las empresas del país no reconocen el valor que representa sus colaboradores, es decir no hay preocupación en su formación y desarrollo personal. No obstante, Conforme a la Constitución del 2008 se eliminaron figuras como el contrato por horas; debido a este antecedente se presentó un fuerte impacto en la productividad y competitividad de las empresas Ecuatorianas.

Por otra parte, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar eliminó los contratos por plazo fijo a partir de enero del 2016; Sí bien es cierto estas reformas, se implementaron con el objetivo de garantizar mayor estabilidad

a los trabajadores. No obstante, tuvieron el efecto contrario en el régimen del empleo de calidad (empleo adecuado). Según el informe en mención dio como resultado que el porcentaje efectuado a la categoría de empleo de calidad pasó de 44% en el 2015 a 37.9% en el 2019, dándonos a conocer que estas reformas protegen a las personas que ya cuentan con un empleo, pero no se preocupan por facilitar la generación de nuevas plazas de trabajo.

Finalmente, según los resultados del informe de la CCG, nos presenta que las políticas laborales se han orientado en gran medida a reducir la tasa de desempleo. A simple vista parecería que dichas medidas lograron su objetivo. Hace 11 años la tasa de desempleo era del 7%, mientras que ahora se ha reducido al 4.6%. Sin embargo, el verdadero problema en el país no es la tasa de desempleo sino la falta de empleo de calidad. Actualmente, el empleo inadecuado (57%) es superior al del 2016 (54%), año en el que el país atravesó una severa recesión económica. Este comportamiento señala que el problema de la calidad de empleo no está asociado al ciclo económico, sino que es un problema estructural. (CCG, Diagnostico, Sectorial, 2018)

### **2.1.1 Análisis Sectorial**

De acuerdo a los resultados presentados en un informe de la Cámara de Comercio de Guayaquil, donde se presenta cuarenta reformas al código de trabajo para la creación de empleos e impulso de la competitividad, en relación con el diagnóstico sectorial laboral realizado en mayo del 2019, nos indica que el segundo sector en generar la mayor cantidad de empleo es el comercio (17.5%), seguido por el de manufactura (10.5%). Adicionalmente, el sector que generó la mayor cantidad de empleo adecuado fue el comercio (16.4%). Se determinó que los comerciantes, para continuar generando empleo de calidad necesitan que se facilite la contratación. (CCG, Diagnostico Sectorial, 2018)

En un estudio realizado por Deloitte, conforme a la posición del mercado laboral y salarial en el país, se realizó un levantamiento de 176 empresas, donde se clasificó por sector: Comercial, Industrial y Servicios. El presente estudio nos reveló que el 30% comprende el sector comercial, 32 % sector industrial, y 38% servicios. De estas

empresas el 57% son nacionales y el 43% son multinacionales. (Deloitte, Mercado Laboral y Salarial; Ecuador, 2018)

Para el año 2018, El Banco Central proyectó un crecimiento de 2% en el PIB crecimiento de 2% en el PIB y la Unidad de Investigación y de Mercado de Ekos (UIEM), una tasa de 1,1%. En este escenario, las empresas indicaron que en promedio proyectan un incremento salarial de 3,2% (3,6% para las empresas de comercio, 2,7% para el sector industrial y 3,4% para servicios). Un 24% de los encuestados afirma que este resultado depende de la inflación, sin embargo esta medida puede afectar a cualquier incremento salarial. De acuerdo a las últimas cifras que se manejan, Ecuador se encuentra en una situación de deflación, así la tasa anual de variación de precios a noviembre fue de -0,22%. (Ekos, Situación del mercado laboral y salarial; Ecuador, 2018)

En marzo del 2008, el empleo adecuado representaba el 47% de la población económicamente activa (PEA), mientras que ahora es apenas 38%. De acuerdo a los estudios publicados por la CCG, se determinó que en los últimos 11 años se presentó una decaída para la fuerza laboral. En términos generales, la población que está disponible para trabajar está conformada por 8 millones de personas, donde solo 3 millones de ecuatorianos cuentan con un empleo de calidad. Dado este antecedente, el 44% de la PEA pertenecía al empleo inadecuado. En la actualidad esta cifra está 13 puntos por encima que hace 10 años, 57% de la PEA. Es decir, 6 de cada 10 ecuatorianos no cuentan con un empleo de calidad. El panorama no da indicios de mejora en el corto plazo. Según el último reporte del INEC, 262,000 personas perdieron su empleo de calidad en el último año. (CCG, Diagnostico; sector laboral, 2018)

	Variación				
	mar-08	mar-18	mar-19	2019 - 2018	2019 - 2008
Empleados	93.1%	95.6%	95.4%	-0.2%	2.3%
Empleo adecuado	47.3%	41.1%	37.9%	-3.2%	-9.4%
Empleo inadecuado	43.7%	54.2%	56.9%	2.6%	13.2%
Subempleo	16.5%	18.3%	18.7%	0.3%	2.1%
Otros no adecuados	20.4%	25.7%	27.2%	1.5%	6.8%
No remunerados	6.7%	10.2%	11.0%	0.8%	4.3%
No clasificados	2.1%	0.2%	0.6%	0.4%	-1.5%
Desempleados	6.9%	4.4%	4.6%	0.2%	-2.3%

**Tabla 2.1 Sector laboral**

Fuente: ENEMDU, Instituto Nacional de Estadística y Censos

## **2.2 Análisis Cualitativo**

### **2.2.1 Capital Humano**

El crecimiento del sector comercial supone a su vez un incremento de la satisfacción del capital humano, debido a que es ésta la fuerza generadora de beneficios para la Compañía. Entonces resulta admisible la interrogante desde la perspectiva de la Compañía, si el cumplimiento de los beneficios del capital humano generaría mayor rentabilidad a corto y largo plazo.

Según (Abarzúa, Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional., 2005), Existe un axioma respecto al capital humano, que cada vez cobra mayor importancia y urgencia:

*Las sociedades de hoy son cada vez más intensivas en el uso de conocimientos y su desarrollo económico y social depende, por lo mismo, más directamente de la educación y de la formación de capacidades, destrezas y habilidades en su población. Los pueblos necesitan aumentar su productividad y competitividad, como palancas claves del desarrollo y de la economía global, como condición para generar riqueza y bienestar en sus habitantes, que lo requieren cada vez con mayor intensidad y urgencia. ( 2005)*

Que nuestra sociedad considere el “Capital Humano” como parte de su metodología de negocio, es entender que las empresas deben estar en constante renovación, debido a los escenarios expuestos en el mercado, dando paso a conocer el desarrollo de nuevas habilidades, para aumentar fuertemente la productividad. Esto a su vez, no solo es para mejorar la productividad del capital y de la empresa, si no también entender las competencias y habilidades cognitivas que deben adquirir y desarrollar las personas para trabajar, ser más productivas, y por lo tanto poder adaptarse a las nuevas tecnologías.

De acuerdo a los factores que influyen en el desarrollo de una organización, se ha observado que el avance de la tecnología y la globalización, expresada como competitividad, la necesidad de administrar por competencia y los cambios en el entorno,

exigen cada vez un empleo más flexible de las personas y una inversión en forma de capital humano mejor capacitado e incentivado que desarrolla actividades creativas y no solo rutinarias, donde el logro de los objetivos estratégicos requieran intereses de la organización y sus colaboradores.

Finalmente, el objetivo principal es mantener alineados los objetivos estratégicos de la organización en relación con los intereses de las personas, de esta manera se podrá construir la real administración del capital humano. No obstante; El desarrollo de una organización está ligado al desarrollo de su personal y el éxito de una empresa radica en el talento y potencialidades humanas de sus miembros, de esta manera es necesario que el capital humano desarrolle capacidad y disposición para el buen desempeño, es decir dentro de las organizaciones necesitan y requieren brindar capacitaciones y actualizaciones a su personal, para que de esta manera se sientan satisfechos y tengan una mejor actitud y predisposición en sus puestos de trabajo.

### **2.2.2 Análisis de capital humano en la Industria.**

En el punto anterior hemos analizado lo que es el Capital Humano dentro de las Industrias en forma general, permitiéndonos entender a dicho concepto como nuestra fuerza productiva de beneficios y rentas. No obstante, ¿Cómo medir la satisfacción de dicho cuerpo de trabajo, relacionado a la industria donde se desarrolla?

Es por ello que la intención de este capítulo es la correcta aplicación de una herramienta cualitativa “Encuesta” adecuada al sector, que nos permita entender los distintos parámetros mencionados con anterioridad.

Según (MENDOZA, 2016) en un artículo nos menciona lo siguiente:

*Las encuestas tienen algunos mitos, que la investigación científica y de consumo subraya como importantes. Dado este antecedente muchas compañías consideran que los resultados de esta herramienta mienten, que son infalibles, en pésimas ocasiones dicen la verdad y que por último se debe confiar en una investigación de mercado. ( 2016)*

*Para una pequeña y mediana empresa que busca saber por qué su producto o servicio no está teniendo la aceptación y valoración en el mercado, es importante tener presente esos mitos, subraya Dagoberto Páramo, doctor en Mercadeo: (Dagoberto Páramo, 2016)*

*“Hay ejemplo de empresas que han aplicado lo que dice la investigación de mercado y han fracasado, en cambio otras contradiciendo un estudio son exitosas con su producto”.*

Es por tal motivo que he diseñado una encuesta de carácter cualitativo para conocer los parámetros mayormente afectados con el capital humano y que den razón al análisis cuantitativo del capítulo siguiente.

### **2.2.3 Gestión del Capital Humano**

De acuerdo a la información adquirida por la compañía “**COMERCIALIZADORA XYZ S.A.**”, se decidió evaluar desde un punto de vista administrativo, el capital humano y lo que conlleva esta gestión dentro de la compañía, conociendo que esta gestión conforma la contratación, gestión y optimización de personal, con el objetivo de alcanzar los objetivos de la organización. No obstante, desde la visión corporativa, el término mencionado engloba las competencias, habilidades y experiencia que los empleados han adquirido.

La compañía posee un sistema de contratación muy rígido denominado **Sistema De Gestión De Recursos Humanos**; donde el departamento encargado de su funcionamiento es el departamento de Recursos Humanos. Además el departamento en mención también tiene la responsabilidad de planificar y administrar la gestión del personal, permitiéndonos conocer las distintas funciones que conforma este departamento en relación al sistema adquirido por la compañía.

De acuerdo a la política de Recursos Humanos establecida por Gerencia, nos menciona: “Desarrollar un clima laboral saludable que permita promover, desarrollar y conservar el talento humano, con el objetivo de elevar la productividad del personal, a través de los diferentes procesos de gestión de recursos humanos”, los procesos

mencionados están relacionados con el sistema que gestiona la compañía, donde incluye los siguientes procesos (TIC, 2018):

- **Registro de Nómina del personal:** Registrar fecha de entrada y salida del personal, registrar los beneficios y aportaciones del empleado.
- **Gestión de Talento Humano:** Contratación; Registrar horas trabajadas, ausencias dentro de la jornada de trabajo, asignación de vacaciones, y otras solicitudes que el personal mencione.
- **Formación y desarrollo del empleado:** capacitación, evaluaciones de desempeño, incentivos e ascensos.

Finalmente, el departamento de recursos humanos es el encargado de supervisar el cumplimiento de cada uno de estos procesos en gestión, para que de esta manera el trabajo realizado promueva la eficiencia y eficacia en sus actividades.

#### **2.2.4 Encuesta al personal.**

Como objetivo principal de la encuesta a la Compañía **Comercializadora XYZ S.A.**, no centraremos en seis puntos a evaluar el desarrollo y desenvolvimiento del capital humano, para ello evaluaremos: Relación con el Jefe directo, Capacitación y desarrollo otorgado por la Compañía, Comunicación de deberes y derechos, Satisfacción Laboral, y la notificación, además de tres preguntas abiertas destinadas al desarrollo del trabajador.

#### **2.2.5 Diseño de la encuesta y muestra objetiva**

Como se indicó en el capítulo uno la empresa “Comercializadora XYZ S.A.” cuenta con 120 empleados entre hombres y mujeres, personal operativo y administrativo es por ello que el diseño de nuestra encuesta no clasifica al personal por género o área, en su defecto se enfoca al desarrollo del trabajador con su área de trabajo y la satisfacción a nivel general de los seis puntos mencionados en la sección anterior.

En el capítulo siguiente encontraremos con los resultados de dicha encuesta realizada a veinte personas de las diferentes áreas de la Compañía.

### 2.2.6 Datos significativos del sector y la industria.

De acuerdo a la implementación de los indicadores financieros, es bien determinar cuál es nuestro alcance y medida de dichos resultados antes de ponerlos en escena; en primer lugar, la información fue tomada de los casilleros de la Declaración del Impuesto a la Renta Relacionados con los Beneficios a empleados y Totales de Activos, Pasivos, Patrimonio, Ingresos, Costos y Gastos, y para efectos académicos, el resultado neto del ejercicio luego de participación e impuesto a la Renta. Esto, con el objetivo de no relacionar el Impuesto a la Renta con los beneficios a empleados sino como un resultado de la operación del ejercicio.

Una descripción breve de la información obtenida es como sigue:

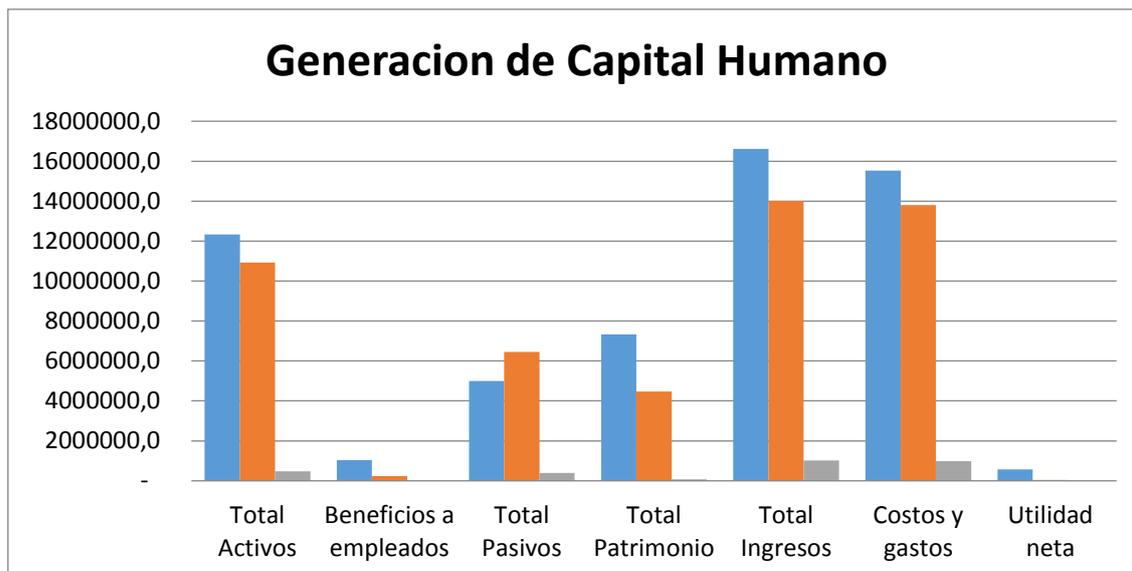
TOTAL ACTIVOS	BENEFICIOS A EMPLEADOS	TOTAL PASIVOS	TOTAL PATRIMONIO	TOTAL INGRESOS	COSTOS Y GASTOS	UTILIDAD NETA
12,325,357	1,038,639	4,997,059	7,328,298	16,618,344	15,527,059	566,632
10,925,331	238,144	6,449,328	4,476,003	14,009,235	13,807,584	48,693
468,569	23,549	392,507	76,062	1,019,329	993,342	15,540

**Tabla 2.2 Datos del sector y de la industria**

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, Declaración del Impuesto a la Renta

Nota: Cada conjunto de Celdas representa la información financiera por Compañía, por motivos de confidencialidad hemos presentado más ampliamente dichos valores en los Anexos a este documento.

A continuación, en la siguiente gráfica se puede observar las variaciones efectuadas de las compañías con mayor movimiento, de acuerdo al mercado objetivo:



**Ilustración 2.1 Generación del capital humano**

Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

De acuerdo a la industria, se observa que las compañías manejan un flujo de efectivo bastante líquido. En relación con el índice de liquidez, las empresas en mención pueden hacer frente a sus obligaciones, entendiéndose que implica la capacidad de convertir los activos en líquidos o de obtener recursos disponibles para hacer frente a los vencimientos a corto plazo.

Ahora bien, desde el punto de vista de la economía en el sector comercial, con respecto a los costos asociados a la actividad económica, derivan un conjunto de indicadores que permiten evaluar la eficiencia del trabajo de las diferentes empresas. En este sentido, muestran cuánto le cuesta a una organización realizar las actividades que le son inherentes de acuerdo con su nivel de Ingresos. De esta manera se refleja el grado de eficiencia y el nivel de productividad alcanzado.

Finalmente, estas particularidades, derivan la necesidad de investigar minuciosamente el sector de forma constante, para de esta manera evaluar el desarrollo del sector comercial.

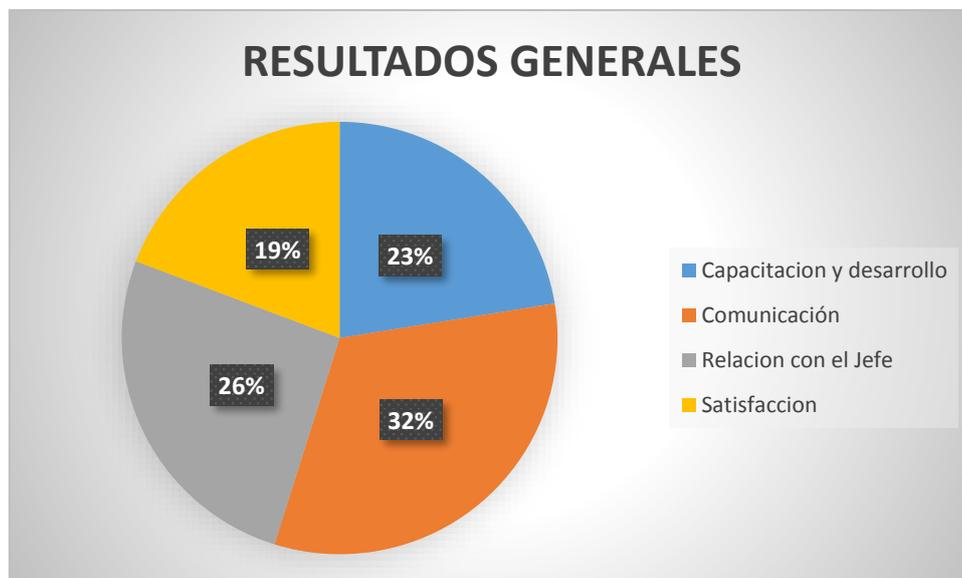
# CAPITULO 3

## 3. RESULTADOS Y ANÁLISIS

### 3.1 Resultados Generales

#### 3.1.1 Análisis de Resultados.

Basándonos en los resultados de las encuestas propuestas a los empleados de la Compañía COMERCIALIZADORA XYZ S.A., se observó que aproximadamente el 32% de los entrevistados desconoce en gran parte a que beneficios son partícipes dentro de la compañía, según una indagación realizada, no existe una comunicación formal presentada por el departamento de recursos humanos con sus empleados nuevos, dicha característica se efectúa de forma empírica a través de los empleados de mayor antigüedad hacia el personal nuevo.



**Ilustración 3.1 Resultados generales**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Debido a este antecedente se decidió dar seguimiento al cumplimiento de la política establecida con el departamento de Recursos humanos con el objetivo de recabar información que sustente esta omisión, sabiendo que dentro de las cláusulas de los contratos se detalla con claridad los lineamientos, compromisos y beneficios que el empleado adquiere al momento que inicia su labor dentro de la compañía.

Por otro lado se observó algunas irregularidades en el proceso contable de la nómina, lo que no emite una imagen fiel en sus estados financieros respecto a sus operaciones, esto se ha venido dando con frecuencia; Por este motivo el Departamento Contable nos ha proporcionado los Estados Financieros internos, incluyendo la nómina de trabajadores, para de esta manera poder observar la deducción de los Beneficios a los empleados, y proponer el proceso contable que deben seguir según el objetivo de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”.

Finalmente, la Gerencia tomo decisiones a partir de los resultados presentados en la encuesta, dando paso al Análisis cuantitativo de estas irregularidades que se presentaron en la nómina, de esta manera observaremos los casos que con frecuencia han ido ocurriendo en la compañía, por el desconocimiento de las normativas y reglamentos que se deben aplicar de forma correcta.

El presente detalle se elaboró, con la información de la nómina proporcionada por Recursos Humanos de la compañía, priorizando los casos más relevantes, que presentan irregularidades en el proceso contable.

Empleado	Cargo	Fecha de Entrada	Fecha de Salida	Sueldo	Tipo de Afiliación	Categoría Según NIC 19	Datos Adicionales
Wilson Figueroa	Representante Legal	1/2/2016	1/2/2018	\$ 6.000,00	Relación de Dependencia	Corto plazo	Los Accionistas toman decisiones
Lesly Carvache	Supervisora	1/2/2014	31/10/2018	\$ 1.200,00	Relación de Dependencia	Corto plazo	Embarazada.
Lady Martínez	Vendedor	6/10/2017	3/5/2019	\$ 400,00	Relación de Dependencia	Corto plazo	Salida por visto bueno.
Roberto Anguisaca	Gerente de Sistemas IT	12/7/2017	Actualmente	\$ 10.500,00	Relación de Dependencia	Corto plazo	Salario Neto Recibe Utilidades
Hugo Ramírez	Gerente Financiero	1/6/2018	Actualmente	\$ 400,00	Relación de Dependencia	Corto plazo	Sustituto de Discapacitado

**Tabla 3.1 Detalle de Nomina de Empleados proporcionado por la compañía Comercializadora XYZ S.A.**

Fuente: Recursos humanos de la compañía

## **3.2 Análisis Contable.**

### **3.2.1 Bases contables de referencia.**

Según NIC 19 “Beneficios a los Empleados”, nos propone:

*Párrafo 1.-Una entidad debe reconocer:*

- a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y*
- b) Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados. (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados; Párrafo 1, 2014)*

*Párrafo 5.- Los Beneficios a empleados comprenden (IASB, NIC 19 Beneficios a los Empleados; Párrafo 5, 2014):*

- a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:*
  - i. sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;*
  - ii. derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;*
  - iii. participación en ganancias e incentivos; y*
- b) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).*
  - iv. Beneficios post-empleo, tales como los siguientes:*
  - v. beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro); y*
  - vi. otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo;*

c) *Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:*

*vii. las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;*

*viii. los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y*

*ix. los beneficios por invalidez permanente; y*

d) *beneficios por terminación.*

Hacemos referencia a La Ley de Seguridad Social actualizada a Diciembre de 2018 y El código de Trabajo actualizado a Junio de 2018 según la Ley Orgánica de Fomento Productivo de abril de 2019, estas normas nos permitirán conocer las normas respecto a los son los beneficios a empleados dentro del territorio ecuatoriano.

### **3.2.2 Caso Práctico – Implementación de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”, enfocado a los Beneficios de categoría a “corto plazo”, en relación con las leyes y reglamentos del régimen laboral.**

La compañía Comercializadora XYZ S.A., conformada por 120 empleados, dedicada a la comercialización de equipos y accesorios para telecomunicaciones, telefonía, computación; ha venido acumulando una metodología que no está acorde a la norma contable a tratar en este proyecto, con respecto al análisis realizado inicialmente en este capítulo, se procederá a realizar los cálculos y ajustes correctos.

De acuerdo al detalle de empleados presentado en la nómina proporcionada por la compañía, y con el fin de cumplir los objetivos de este proyecto, se procederá a realizar la correcta aplicación de la NIC 19, con respecto a las situaciones que se presentan a continuación:

### 3.2.2.1 Caso del Representante Legal (RL)

En el detalle observamos el caso de Wilson Figueroa, donde su cargo es de Representante Legal, y trabaja bajo la modalidad de relación de dependencia, donde las decisiones son tomadas con la aprobación de la Junta de Accionistas.

De acuerdo a las Leyes y Reglamentos del régimen laboral del Estado ecuatoriano, se da a conocer los siguientes artículos:

Según el Código de trabajo nos indica (CDT, De los empleados privados; Art. 308; Capítulo IV, 2005):

*Mandatario o empleado. - Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.*

Según (CDT, Definiciones y reglas generales; Art. 9, Numeral d,e, 2005) , nos define sobre la protección del Seguro General Obligatorio:

- d) Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;*
- e) Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;*

### 3.2.2.2 Pasos a seguir según NIC 19, con el fin de cumplir con el objetivo de esta Norma y reglamentos relacionados para el análisis del caso de estudio.

- **Identificar la categoría de los Beneficios**

De acuerdo al detalle proporcionado por la compañía, se procede a identificar la categoría relacionada de los Beneficios a percibir de los empleados, dando como resultado

la categoría de Beneficios a corto plazo, donde necesariamente se debe proceder a realizar el tratamiento contable como lo define la NIC 19, mencionado en el presente capítulo en la sección de “*Las Bases contables de Referencia*”.

**a) Identificar artículos relacionados en Leyes y reglamentos asociados con los cálculos a la categoría de Beneficios Sociales a Corto Plazo.**

Para efectos de cálculos de los beneficios a corto plazo que percibe Wilson Figueroa, me registré a los siguientes artículos:

Según (LSS, De Los Asegurados Obligatorios, Art. 11, 2001) nos menciona:

*Para efectos del cálculo de aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales definidas en el artículo 9 de esta Ley.*

En relación con la categoría que se aplicara para el caso de Wilson Figueroa, se menciona en (CDT, Definiciones y reglas generales; Art. 9, Numeral d,e, 2005) la cual indica:

*“Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercer”.*

Luego de lo mencionado hemos observado que el cargo de Wilson Figueroa es Representante Legal, y el Código de Trabajo en uno de sus artículos nos menciona: Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado.

De acuerdo a lo mencionado en el Código de Trabajo, nos menciona que el Representante Legal, por adquirir la potestad de representar y obligar a una empresa, no debe ser partícipe a ningún beneficio aportable al IEES, lo que se concluye que el representante legal no debe estar incluido en la nómina de empleados.

Con el fin de aclarar los cálculos que se deben efectuar por el pago de dicho servicio dado por Wilson Figueroa, se efectuara dichos cálculos de forma correcta en relación con normativas y reglamentos del régimen laboral, para proceder al tratamiento contable de estos beneficios laborales, según el objetivo principal de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”.

Por otro lado, se procede a conocer los beneficios adicionales que puede percibir Wilson Figueroa, en relación con las leyes laborales del país:

Según (LSS, De Las Prestaciones; Art. 280, 2001) nos menciona:

*Los fondos de reserva de los trabajadores públicos y privados se depositarán mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8,33%) de la materia gravada, conjuntamente con el pago de los aportes mensuales.*

En relación con la presente ley menciona:

*“La aportación obligatoria del empleador para el Fondo de Reserva será equivalente a un mes de remuneración, por cada año completo posterior al primero de sus servicios, conforme lo dispone el Código del Trabajo”. (LSS, De las Prestaciones, Art. 282, Fondo de Reserva , 2001)*

A su vez, el Código de Trabajo (CDT, Del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación, Art. 196. Derecho al fondo de reserva, 2001) Describe que:

*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.*

Finalmente, para efectos tributarios, La Ley de Régimen Tributario Interno (LRTI) y su Reglamento (RLRTI), nos menciona lo siguiente:

Según (LRTI, Deducciones, Art. 10, Numeral 9, 2018) menciona:

*“Serán deducibles los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social”.*

Por otro lado, (RLRTI, Gastos generales deducibles; AR.28, inciso 1 , 2018) menciona:

*“Son deducibles los gastos por remuneraciones pagadas a los trabajadores en retribución a sus servicios, como sueldos y salarios, comisiones, bonificaciones legales, y demás remuneraciones complementarias.”*

Mediante el análisis de cada inciso que mencionan las leyes y normativas relacionadas en el caso de estudio, en el siguiente literal se propone la deducción de los Beneficios Obligatorios al IESS que percibe el empleado, de acuerdo al Código de trabajador y ley de Seguridad Social.

**b) Deducción de Beneficios a los Empleados, basado en la información detallada en la muestra escogida para el caso de estudio. Página 46**

A continuación, se propone a la Compañía COMERCIALIZADORA XYZ S.A., proceder a realizar los cálculos, de los Beneficios que percibe WF, de acuerdo al análisis de las leyes y reglamentos mencionados en el inciso anterior.

Para mayor entendimiento hemos citado el Código Civil en lo que respecta el Mandato en el artículo 2020 (Civil, 2005):

*Es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la que lo acepta apoderado, procurador, y en general, mandatario.*

De dicha referencia se puede comprender que los administradores de las sociedades son meros mandatarios y que en las empresas no están bajo una relación de dependencia común, ya que funge un papel de confianza con sus mandantes.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en el Memorandum No. IEESDNAC-2017-0858-M, emitida con fecha 31 de agosto del 2017, en la ciudad de Quito, ha tratado de solucionar este vacío legal y el cual estipula que (Bedrán Hernández, 2018):

Dentro de los trabajadores sin relación de dependencia o independientes, se encuentran entre otros: el trabajador autónomo, el profesional en libre ejercicio, el administrador o patrono de un negocio, el dueño de una empresa unipersonal, el menor trabajador independiente.

El memorándum establece en este sentido que los administradores que prestan sus servicios, lo cual el Estado Ecuatoriano ha manifestado que es una nueva modalidad, en la cual las empresas han querido eludir este tipo de derechos, por lo que ha tratado de regularlos. Declarando que estos trabajadores regulados por el Código Civil, en lo que corresponda a la Seguridad Social se crea la relación de trabajo 109- GERENTE ADMINISTRADOR SIN RELACION DE DEPENDENCIA, a la cual deben de regirse, en la que el Gerente Administrador sin relación de dependencia tendrá un porcentaje de afiliación de 17.60%.

Para efectos tributarios se conoce que el IVA también lo facturan los profesionales precisamente por las actividades que desarrollan o desempeñan en el día a día, conforme a (LRTI, Facturación del impuesto; Art. 64, 2018) nos menciona:

*Los sujetos pasivos del IVA tienen la obligación de emitir y entregar al adquirente del bien o al beneficiario del servicio facturas, boletas o notas de venta, según el caso, por las operaciones que efectúe, en conformidad con el reglamento. Esta obligación regirá aun cuando la venta o prestación de servicios no se encuentren gravados o tengan tarifa cero. En las facturas, notas o boletas de venta deberá hacerse constar por separado el valor de las mercaderías transferidas o el precio de los servicios prestados y la tarifa del impuesto; y el IVA cobrado.*

Según (LRTI, Impuesto al valor agregado sobre los servicios, Art. 56, 2018) nos menciona:

*El impuesto al valor agregado IVA, grava a todos los servicios, entendiéndose como tales a los prestados por el Estado, entes públicos, sociedades, o personas naturales sin relación laboral, a favor de un tercero, sin importar que en la misma predomine el factor material o intelectual, a cambio de una tasa, un precio pagadero en dinero, especie, otros servicios o cualquier otra contraprestación.*

Los administradores que prestan su servicio bajo un contrato de prestación de servicio deben facturar con tarifa 12%, como lo estipula en (LRTI, Hecho Imponible y Sujetos del Impuesto, Hecho Generador; Art. 61, Numeral 2, 2018):

*En las prestaciones de servicios, en el momento en que se preste efectivamente el servicio, o en el momento del pago total o parcial del precio o acreditación en cuenta, a elección del contribuyente, hecho por el cual, se debe emitir obligatoriamente el respectivo comprobante de venta.*

- **Se procede a efectuar los cálculos y su respectiva contabilización:**

- **Facturación de Honorarios Profesionales**

<b>FACTURACION</b>	
Pago de Honorarios Profesionales	\$6.000,00
<b>Subtotal</b>	<b>\$6.000,00</b>
IVA	\$720,00
<b>Total</b>	<b>\$6.720,00</b>

**Tabla 3.2 Facturación de honorarios profesionales**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

- **Según COD- 109 la contabilización es la siguiente:**

El gerente o representante legal no es empleado, por tal razón no tiene derechos como lo trabajadores. (Décimo Cuarto, Décimo tercero y Fondos de Reserva, el gerente es el representante de los accionistas o socios. Por esto es considerado el empleador.

COD.CUENTA	DESCRIPCION	DEBE	HABER
610510 1	Servicios por Presentación	\$6.000,00	
242005 01	IVA Pagado	\$720,00	
220550 01	Proveedores Locales (RL)		\$4.344,00
241005 01	Rte. Fte 10%		\$600,00
241005 02	Rte. IVA 100%		\$720,00
238015 02	Aporte IESS 17,6%		\$1.056,00

**P/R EL PAGO DE DECIMOS FIGUEROA CON MENCION A REPRESENTANTE A REPRESENTANTE LEGAL, SEGÚN COD(IESS)**

### Tabla 3.3 Contabilización

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Según el (RLRTI, Gastos no deducibles; Art 35, Numeral 8, 2018), menciona:

*Gastos no deducibles.- No podrán deducirse de los ingresos brutos los siguientes gastos: 8.- Los costos y gastos por los que no se hayan efectuado las correspondientes retenciones en la fuente, en los casos en los que la ley obliga a tal retención.*

Por otro lado, el Reglamento de Régimen Tributario nos menciona que si estas retenciones no son efectuadas por el empleador, el gasto es no deducibles y de acuerdo al (LRTI, Obligaciones de los agentes de retención, Art. 50, 2018), nos especifica la multa a pagar:

*Obligaciones de los agentes de retención.- El incumplimiento de las obligaciones de efectuar la retención, presentar la declaración de retenciones y entregar los comprobantes en favor del retenido, será sancionado con las siguientes penas: 1.- De no efectuarse la retención o de hacerla en forma parcial, el agente de retención será sancionado con multa equivalente al valor total de las retenciones que debiendo hacérselas no se efectuaron, más el valor que correspondería a los intereses de mora. Esta sanción no exime la obligación solidaria del agente de retención definida en el Código Tributario.*

COD.CUENTA	DETALLE	DEBE	HABER
610510 03	Gasto no Deducible	\$ 1.320,00	
241005 01	Rte. Imp Rta 10%		\$ 600,00
241005 02	Rte. Fte IVA 100%		\$ 720,00
<b>P/R EL PAGO DE RETENCIONES ASUMIDAS A WILSON FIGUEROA CON MENCION A REPRESENTABRE LEGAL</b>			

**Tabla 3.4 Gastos no deducibles, pago de retenciones**

Elaborado por: Ambar Delgado R.  
Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

COD.CUENTA	DETALLE	DEBE	HABER
610510 03	Gasto no Deducible (Multa)	\$ 1.320,00	
220550 05	Cuenta por pagar SRI		\$ 1.320,00
<b>P/R EL PAGO DE MULTA, POR NO EFECTUAR RETENCIONES SEGÚN RLRTI, ART 50 NUMERAL 1.</b>			

**Tabla 3.5 Gastos no deducibles, pago de multa**

Elaborado por: Ambar Delgado R.  
Fuente: NIC 19, Beneficios a los Empleados

### 3.2.2.3 Despido Intempestivo

Para el caso de Lesly Carvache, la Compañía COMERCIALIZADORA XYZ S.A. decidió despedirla intempestivamente, al momento del despido no se tenía conocimiento que se encontraba en estado de gestación lo cual fue comunicado dos semanas posteriores a su despido.

<b>DIATOS ADICIONALES</b>	
Sueldo	\$1.200,00
Fecha de Ingreso	1/2/2014
Fecha de Salida	31/10/2018
Recibe sus Beneficios Sociales anualmente	

**Tabla 3.6 Despido Intempestivo**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Según el artículo 185 del Código de Trabajo, la empleada tiene derecho a percibir bonificación por desahucio, el cual se refiere el 25% equivalente a la última remuneración por cada año completo de servicio prestado.

Sueldo	\$1.200,00
Bonificación	25%
Años completos	4
<b>Bonificación por Desahucio</b>	<b>\$300,00</b>

**Tabla 3.7 Bonificación por desahucio**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Según el artículo 188 del código de trabajo, la empleada tiene derecho a percibir bonificación por despido intempestivo, según el tiempo de trabajo el cual fue más de 3 años, ella percibirá una remuneración mensual por cada año o fracción de año de servicio prestado.

Ultima Remuneración	\$1.200,00
Bonificación	\$1.200,00
Años y Fracción de años	5
<b>Bonificación por Despido Inte</b>	<b>\$6.000,00</b>

**Tabla 3.8 Bonificación por despido intempestivo**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Según el Art. 154 del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora.

Ultima Remuneración	\$1.200,00
Meses de indemnización	12
<b>Indemnización a Mujer Embarazada</b>	<b>\$14.400,00</b>

**Tabla 3.9 Indemnización a mujer embarazada**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Según el LRTI, en el Art. 10, numeral 11 nos menciona:

*Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra, Se los reconocerá como gastos deducibles*

De acuerdo a los artículos estudiados en el Capítulo 1, se procederá a la deducción de beneficios sociales, otorgados bajo la protección del Seguro Social:

DECIMO TERCERO		
MES	AÑO	VALOR
DIC	2017	\$100,00
ENE	2018	\$100,00
FEB	2018	\$100,00
MAR	2018	\$100,00
ABRIL	2018	\$100,00
MAYO	2018	\$100,00
JUNIO	2018	\$100,00
JULIO	2018	\$100,00
AGOSTO	2018	\$100,00
SEPT	2018	\$100,00
OCT	2018	\$100,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.100,00</b>

**Tabla 3.10 Décimo tercero**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

DECIMO CUARTO		
MES	AÑO	VALOR MENSUAL
MAR	2018	\$32,17
ABRIL	2018	\$32,17
MAYO	2018	\$32,17
JUNIO	2018	\$32,17
JULIO	2018	\$32,17
AGOSTO	2018	\$32,17
SEPT	2018	\$32,17
OCT	2018	\$32,17
<b>TOTAL</b>		<b>\$257,33</b>

**Tabla 3.11 Décimo cuarto**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

VACACIONES		
MES	AÑO	VALOR MENSUAL
FEB	2018	\$50,00
MARZO	2018	\$50,00
ABRIL	2018	\$50,00
MAYO	2018	\$50,00
JUNIO	2018	\$50,00
JULIO	2018	\$50,00
AGOSTO	2018	\$50,00
SEPT	2018	\$50,00
OCT	2018	\$50,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$450,00</b>

**Tabla 3.12 Vacaciones**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Finalmente se efectúa el registro contable de la liquidación de sus haberes

Cod.Cuenta	Detalle	Debe	Haber
610510 1	Gasto de Sueldo	\$1.200,00	
610510 2	Desahucio por Pagar	\$300,00	
610510 3	Gasto Despido intempestivo	\$6.000,00	
610510 4	Gasto indemnización mujer embarazada	\$14.400,00	
610510 5	Décimo Tercero por Pagar	\$1.100,00	
610510 6	Décimo Cuarto por Pagar	\$257,33	
610510 7	Vacaciones por Pagar	\$450,00	
610510 8	Fondo de Reserva por Pagar 8.33%	\$99,96	
238015 02	Aporte Personal 9.45%		\$113,40
610510 9	Liquidación por Pagar		\$23.693,89
<b>P/R LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS POR DESPIDO INTEMPESTIVO A LESLY CARVACHE.</b>			

**Tabla 3.13 Liquidación de beneficios por despido intempestivo**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

### 3.2.2.4 Salario Neto

Roberto Anguisaca, contratado como Gerente de Sistemas IT, de nacionalidad extranjera, percibe un sueldo de \$ 10.500,00; en el formulario 107 sus deducciones de gastos personales llegan al máximo permitido en el año, incluyendo alimentación por un valor de \$ 250,00, transporte por un valor de \$120,00, recibió por utilidad \$ 4.700,00.

Antes de entrar a detalle del caso planteado es necesario, conocer la siguiente resolución:

Según la Resolución (SRI, 2008) menciona:

*(...) Según (LRTI, Base Imponible), reformado por el literal b) del numeral 3 del artículo 1 de la Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 150 de 29 de diciembre de 2017 establece que:*

*Las personas naturales podrán deducir, hasta en el 50 % del total de sus ingresos gravados sin que supere un valor equivalente a 1.3 veces la fracción básica desgravada del impuesto a la renta de personas naturales, sus gastos personales sin IVA e ICE, así como los de sus padres, cónyuge o pareja en unión de hecho e hijos del sujeto pasivo o de su cónyuge o pareja en unión de hecho, que no perciban ingresos gravados y que dependan del contribuyente. ( Art. 10; Numeral 16, 2018)*

*(...) Que el inciso primero (LRTI, Agentes de Retención), en concordancia con el artículo 104 del Reglamento para su aplicación, dispone que:*

*Los contribuyentes que laboran bajo relación de dependencia, dentro del mes de enero de cada año, presentarán en documento impreso a su empleador una proyección de los gastos personales susceptibles de deducción de sus ingresos, para efecto de cálculo del Impuesto a la Renta; (2017)*

Con respecto, a los beneficios que percibe Roberto, se procederá a efectuar los cálculos y deducciones correctas de los beneficios mencionados, en relación con las leyes de régimen laboral del Ecuador:

Para el Cálculo de impuesto a renta, se analizará los siguientes artículos establecidos por las leyes y reglamentos relacionados mencionados en el presente proyecto:

Para empezar se debe conocer cómo se efectúa el cálculo de impuesto a la renta, dando lugar a LRTI donde nos menciona lo siguiente:

*Base imponible de los ingresos del trabajo en relación de dependencia.- La base imponible de los ingresos del trabajo en relación de dependencia está constituida por el ingreso ordinario o extraordinario que se encuentre sometido al impuesto, menos el valor de los aportes personales al IESS, excepto cuando éstos sean pagados por el empleador, sin que pueda disminuirse con rebaja o deducción alguna; en el caso de los miembros de la Fuerza Pública se reducirán los aportes personales a las cajas Militar o Policial, para fines de retiro o cesantía. Cuando los contribuyentes que trabajan en relación de dependencia sean contratados por el sistema de ingreso neto, a la base imponible prevista en el inciso anterior se sumará, por una sola vez, el impuesto a la renta asumido por el empleador. El resultado de esta suma constituirá la nueva base imponible para calcular el impuesto. (LRTI, Base; Imponible; Art. 17, 2018).*

El LRTI nos menciona (LRTI, Agentes de Retención; Art. 50) :

*(...)El incumplimiento de las obligaciones de efectuar la retención, presentar la declaración de retenciones y entregar los comprobantes en favor del retenido, será sancionado con las siguientes penas:*

*1.- De no efectuarse la retención o de hacerla en forma parcial, el agente de retención será sancionado con multa equivalente al valor total de las retenciones que debiendo hacérselas no se efectuaron, más el valor que correspondería a los intereses de mora. Esta sanción no exime la obligación solidaria del agente de retención definida en el Código Tributario*

*2.- El retraso en la presentación de la declaración de retención será sancionado de conformidad con lo previsto por el artículo 100 de esta Ley; y,*

*3.- La falta de entrega del comprobante de retención al contribuyente será sancionada con una multa equivalente al cinco por ciento (5%) del monto de la retención.*

*En caso de concurrencia de infracciones, se aplicarán las sanciones que procedan según lo previsto por el Libro Cuarto del Código Tributario. (2018)*

En relación con la resolución propuesta por el SRI, mencionada anteriormente; El RLRTI menciona lo siguiente:

*Gastos personales.- La deducción total por gastos personales no podrá superar el 50% del total de los ingresos gravados del contribuyente y en ningún caso será mayor al equivalente a 1.3 veces la fracción básica desgravada de Impuesto a la Renta de personas naturales. (RLRTI, Gastos; Personales, Art. 34, 2018)*

*Según la Ley de Seguridad Social (LSS), nos menciona lo siguiente: Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador; La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada. (LSS, Exenciones; Art 14. , 2001)*

Finalmente, en relación con las deducciones generales propuestas en la LRTI, nos menciona:

*El impuesto a la renta y los aportes personales al seguro social obligatorio o privado que asuma el empleador por cuenta de sujetos pasivos que laboren para él, bajo relación de dependencia, cuando su contratación se haya efectuado por el sistema de ingreso o salario neto (LRTI, Deduccione; Art. 10, Numeral 12, 2018)*

Finalmente, al estudio analizado sobre lo investigado con respecto a las leyes laborales del país, se procederá a efectuar los cálculos:

## 1. Primer Cálculo de Impuesto a la Renta

Para efectuar los cálculos de impuesto a la renta, se utilizará a la base imponible las siguientes tarifas:

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

**Ilustración 3.2 Tarifas para impuesto a la Renta**

Dentro del primer cálculo de impuesto a la renta se debe efectuar, las siguientes deducciones:

PRIMER CALCULO DE IMPUESTO A LA RENTA			
SUELDO	\$	10.500,00	12 \$ 126.000,00
UTILIDADES	\$	4.700,00	1 \$ 4.700,00
ALIMENTACION	\$	250,00	12 \$ 3.000,00
TRANSPORTE	\$	150,00	12 \$ 1.800,00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>	<b>\$</b>		<b>135.500,00</b>
DEDUCCIONES			
<b>GASTOS PERSONALES</b>	<b>\$</b>		<b>14.703,00</b>
BASE IMPONIBLE	\$		120.797,00
FRACION BASICA	\$		115.290,00
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>	<b>\$</b>		<b>5.507,00</b>
IMPUESTO FRACCION BASICA	\$		22.563,00
% FRACCION EXCEDENTE	\$		1.927,45
<b>IMPUESTO CAUSADO</b>	<b>\$</b>		<b>24.490,45</b>

**Tabla 3.14 Primer cálculo del impuesto a la Renta**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

## 2. Segundo Cálculo de Impuesto a la Renta.

En relación con el primer cálculo efectuado, se procederá a determinar la nueva base imponible, incluyendo el impuesto a la renta asumido por la compañía, para de esta manera conocer el total de ingresos a percibir del empleado.

<b>SEGUNDO CALCULO IMPUESTO A LA RENTA</b>				
<b>SUELDO</b>	\$	10.500,00	12	126.000,00
<b>UTILIDADES</b>	\$	4.700,00	1	4.700,00
<b>I.RTA ASUMIDO</b>	\$	24.490,45		24.490,45
<b>ALIMENTACION</b>	\$	250,00	12	3.000,00
<b>TRANSPORTE</b>	\$	150,00	12	1.800,00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>				<b>159.990,45</b>
<b>DEDUCCIONES</b>				
<b>GASTOS PERSONALES</b>				<b>14.703,00</b>
<b>NUEVA BASE IMPONIBLE</b>				<b>145.287,45</b>
<b>FRACION BASICA</b>				115.290,00
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>				<b>29.997,45</b>
<b>IMPUESTO FRACCION BASICA</b>				22.563,00
<b>% FRACCION EXCEDENTE</b>				10.499,11
<b>IMPUESTO CAUSADO</b>				33.062,11
<b>DESCUENTO MENSUAL</b>				<b>2.755,18</b>

**Tabla 3.15 Segundo cálculo del impuesto a la Renta**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se realiza el registro contable de los beneficios a percibir por el empleado, según el alcance de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”

<b>DETALLE</b>	<b>DEBE</b>	<b>HABER</b>
Gasto de Sueldo	\$ 10.500,00	
Gasto de Alimentacion	\$ 250,00	
Gasto de Transporte	\$ 150,00	
Gasto de Impto. Rta Asumido	\$ 2.755,18	
Gasto IESS Asumido	\$ 992,25	
Sueldo por Pagar		\$ 10.900,00
Impuesto a la Rta. por Pagar		\$ 2.755,18
Aporte Personal		992,25
<b>P/R EL SALARIO NETO CORRESPONDIENTE AL PERIODO, INCLUYENDO LAS APORTACION AL IESS ASUMIDA</b>		

**Tabla 3.16 Salario neto correspondiente al período**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

### 3.2.2.5 Discapacitados

La compañía Comercializadora XYZ S.A. decide despedir intempestivamente el 22/08/2019 al Sr. Hugo Ramirez, Gerente Financiero, el cual percibía sueldo mensual de \$4,00.00, siendo sustituto de una persona con el 30% de discapacidad, su fecha de ingreso a la compañía fue 01/06/2018, percibió \$8,200.00 de utilidad, en el mes de abril y a inicios de agosto recibió bonos de \$500.00 y \$1,000.00.

Para los cálculos provistos en el presente ejercicio, se analizará los siguientes artículos establecidos por las leyes y reglamentos relacionados con el régimen laboral y los respectivos aspectos tributarios:

Los gastos que se generan por las personas discapacitadas son deducibles para el empleador según los siguientes artículos de la LRTI:

*Como menciona (LRTI, Exenciones; Art.9; numeral 12): Están exentos los ingresos percibidos por personas mayores de sesenta y cinco años de edad, en un monto equivalente a una fracción básica gravada con tarifa cero de impuesto a la renta, según el artículo 36 de esta Ley. Los obtenidos por personas con discapacidad, debidamente calificadas por el organismo competente, hasta por un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero de impuesto a la renta. (2018)*

*En relación (LRTI, Discapacitados; Art.9; num. 12,) según el artículo 36 de esta Ley. El sustituto único de la persona con discapacidad debidamente acreditada como tal, de acuerdo a la Ley, podrá beneficiarse hasta por el mismo monto señalado en el inciso anterior, en la proporción que determine el reglamento, siempre y cuando la persona con discapacidad no ejerza el referido derecho. Las exoneraciones previstas en este numeral no podrán aplicarse simultáneamente; en esos casos se podrá aplicar la exención más beneficiosa para el contribuyente. (2018)*

Los gastos que se generan por las personas discapacitadas son deducibles para el empleador según los siguientes artículos del RLTI:

*Art. 50: a) Para determinar la base imponible de las personas con discapacidad, del total de sus ingresos se deberá deducir hasta en dos veces la fracción básica desgravada con tarifa cero por ciento (0%) del Impuesto a la Renta y los gastos personales, conforme las disposiciones de la Ley de Régimen Tributario Interno y este Reglamento. b) Los sustitutos debidamente acreditados como tales por la autoridad encargada de la inclusión económica y social, podrán beneficiarse de lo señalado en el inciso anterior, en la proporción en la que le correspondería al titular, siempre y cuando éste no ejerza el referido derecho. En caso de que una persona sea al mismo tiempo sustituto de varias personas con discapacidad, deberá aplicar el beneficio por una sola de ellas. Si en un mismo ejercicio fiscal fuera reemplazado el sustituto, la exoneración del impuesto a la renta solamente se concederá hasta por el monto previsto en la ley y de manera proporcional por cada uno de los beneficiarios, según el tiempo por el cual hayan ejercido tal calidad. La persona con discapacidad o su sustituto, de acuerdo a lo establecido en este Artículo, deberá entregar hasta el 15 de enero de cada año a su empleador, el documento que acredite el grado de discapacidad o su calidad de sustituto, para la respectiva aplicación de la exoneración del impuesto a la renta. El SRI mantendrá conexión directa con la base de datos de las personas con discapacidad registradas por la autoridad sanitaria nacional para la verificación pertinente, así como con la base de datos de la autoridad encargada de la inclusión económica y social, respecto de los sustitutos. (RLRTI, Base imponible; para personas con discapacidad; Art. 50, 2018)*

*Según el (RLRTI; Art. 60), Para el cálculo del impuesto causado, a la base imponible establecida según lo dispuesto en el artículo anterior, se aplicarán las tarifas contenidas en la tabla correspondiente de la Ley de Régimen Tributario Interno ( 2018).*

En el caso de que los beneficiarios de herencias y legados se encuentren dentro del primer grado de consanguinidad con el causante y sean mayores de edad, las tarifas de la tabla mencionada en el inciso anterior serán reducidas a la mitad. En caso de que los hijos del causante sean menores de edad, no estarán sujetos al impuesto; en el caso de personas con discapacidad el beneficio se someterá al porcentaje de aplicación fijado en la Ley Orgánica de Discapacidades, según corresponda.

Grado de discapacidad	Porcentaje para aplicación del beneficio
Del 30% al 49%	60%
Del 50% al 74%	70%
Del 75% al 84%	80%
Del 85% al 100%	100%

**Tabla 3.17 Beneficios según grado de discapacidad**

Fuente: Ley Orgánica de Discapacidades

Los gastos que se generan por las personas discapacitadas son deducibles para el empleador según los siguientes artículos del RLRTI:

*Art. 76: Los ingresos de las personas con discapacidad están exonerados hasta por un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa cero (0) de impuesto a la renta. Podrán beneficiarse de la exoneración antes señalada los sustitutos. Este beneficio sólo se podrá extender, en este último caso, a una persona. El sustituto único de la persona con discapacidad debidamente acreditado como tal, podrá beneficiarse hasta por el mismo monto señalado en el inciso anterior en la proporción que determine el reglamento, siempre y cuando la persona con discapacidad no ejerza el referido derecho. (RLRTI, Discapacitados; Art. 76, 2018).*

En relación a lo mencionado será sustituto de acuerdo al Art. 48 de la Ley Orgánica de discapacitados, la cual indica lo siguiente:

*Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. (Ley & Discapacitados, 2018)*

Finalmente, al estudio analizado sobre lo investigado con respecto a las leyes que protegen a los discapacitados laborales del país, se procederá a efectuar los cálculos:

## 1. Cálculo de impuesto a la renta

Para efectuar los cálculos de impuesto a la renta, se utilizará a la base imponible del presente año, presentada en el anterior ejercicio:

- Se efectúa los cálculos para el mes de Enero y Marzo:

<b>ENERO</b>			
<b>SUELDO</b>	\$4.000,00	12	\$ 48.000,00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>			<b>\$ 48.000,00</b>
<b>DEDUCCIONES</b>			
APORTE AL IESS			\$ 4.536,00
GASTOS PERSONALES			\$ 14.703,00
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>			<b>\$ 19.239,00</b>
			\$ 28.761,00
DEDUCCIÓN DISCAPACIDAD			\$ 15.834,00
<b>BASE IMPONIBLE</b>			<b>\$ 12.927,00</b>
F.B.			\$ 11.310,00
			<b>\$ 1.617,00</b>
		5%	80,85
<b>IMPUESTO CAUSADO</b>			<b>80,85</b>
<b>DESCUENTO MENSUAL</b>			<b>6,74</b>
<b>ENERO A MARZO</b>			<b>20,22</b>

**Tabla 3.18 Impuesto causado enero**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

- Se efectúa los cálculos para el mes de abril a julio:

<b>ABRIL</b>			
<b>SUELDO</b>	\$ 4.000,00	12	\$ 48.000,00
<b>UTILIDADES</b>	\$ 8.200,00	1	\$ 8.200,00
<b>BONOS</b>	\$ 500,00	1	\$ 500,00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>			<b>\$ 56.700,00</b>
<b>DEDUCCIONES</b>			
APORTE AL IESS			\$ 4.583,25
GASTOS PERSONALES			\$ 14.703,00
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>			<b>\$ 19.286,25</b>
			\$ 37.413,75
DEDUCCIÓN DISCAPACIDAD			\$ 15.834,00
<b>BASE IMPONIBLE</b>			<b>\$ 21.579,75</b>
F.B.			\$ 14.410,00
			\$ 7.169,75
		10%	716,98
<b>IMPUESTO CAUSADO</b>			<b>871,98</b>
		ENERO A MARZO	20,22
			<b>851,76</b>
		<b>DESCUENTO MENSUAL</b>	<b>70,98</b>
		<b>ABRIL A JULIO</b>	<b>283,92</b>

**Tabla 3.19 Impuesto causado abril**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

- Finalmente se efectúa los cálculos del mes de Agosto:

<b>AGOSTO</b>			
<b>SUELDO</b>	\$ 4.000,00	7	\$ 28.000,00
<b>SUELDO</b>	\$ 5.000,00	22	\$ 3.666,67
<b>UTILIDADES</b>	\$ 8.200,00	1	\$ 8.200,00
<b>BONOS</b>	\$ 1.000,00	1	\$ 1.000,00
<b>TOTAL DE INGRESOS</b>			<b>\$ 40.866,67</b>
<b>DEDUCCIONES</b>			
APORTE AL IESS			\$ 3.087,00
GASTOS PERSONALES			\$ 14.703,00
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>			<b>\$ 17.790,00</b>
			\$ 23.076,67
DEDUCCIÓN DISCAPACIDAD			\$ 15.834,00
			\$ 7.242,67
<b>BASE IMPONIBLE</b>			<b>\$ 7.242,67</b>
F.B.			\$ -
			\$ 7.242,67
		0%	-
<b>IMPUESTO CAUSADO</b>			
		ENERO A MARZO	20,22
		ABRIL A JULIO	283,92
			<b>-304,14</b>

**Tabla 3.20 Impuesto causado agosto**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

Se precede a realizar la liquidación de los beneficios a percibir por Hugo Ramírez:

<b>DATOS ADICIONALES</b>	
Fecha de Ingreso:	1/6/2018
Fecha de Salida:	31/7/2019

**Tabla 3.21 Datos adicionales**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

<b>Vacaciones</b>	<b>\$ 506,94</b>
jun-19	4.000,00
jul-19	4.000,00
ago-19	4.166,67
	<b>12.166,67</b>

**Art. 69 Código de Trabajo**

**Tabla 3.22 Vacaciones**  
Elaborado por: Ambar Delgado R.

<b>Decimo Tercer</b>	<b>\$ 3.055,56</b>
dic-18	4.000,00
ene-19	4.000,00
feb-19	4.000,00
mar-19	4.000,00
abr-19	4.500,00
may-19	4.000,00
jun-19	4.000,00
jul-19	4.000,00
ago-19	4.166,67
	<b>36.666,67</b>

**Art. 111 Código de Trabajo**

**Tabla 3.23 Décimo tercero**  
Elaborado por: Ambar Delgado R.

<b>Decimo Cuarto</b>	<b>\$ 188,24</b>
mar-19	30
abr-19	30
may-19	30
jun-19	30
jul-19	30
ago-19	22
	<b>172</b>

**Art. 113 Código de Trabajo**

**Tabla 3.24 Décimo cuarto**  
Elaborado por: Ambar Delgado R.

Se efectuó, la deducción de los beneficios a corto plazo, mencionados en la Ley de Seguridad Social y Código de trabajo, que se han venido desarrollando en los ejercicios anteriores:

<b>Desahucio</b>	<b>\$ 1.000,00</b>
Sueldo	4.000,00
Art. 185 Código de Trabajo	25%

<b>Despido Intempestivo</b>	<b>\$ 12.000,00</b>
Sueldo	4.000,00
Art. 188 Código de Trabajo	3

<b>Discapacitado</b>	<b>\$ 81.000,00</b>
Sueldo	4.500,00
Art. 51 Ley de discapacitados	18

**Tabla 3.25 Beneficios a corto plazo**  
Elaborado por: Ambar Delgado R.

Finalmente, dado los resultados obtenidos, se realiza el registro contable de los beneficios a percibir por el empleado, según el alcance de la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”

<b>Ingresos</b>	<b>\$ 102.264,49</b>
Vacaciones	\$ 506,94
Decimo Tercer	\$ 3.055,56
Decimo Cuarto	\$ 188,24
Sueldo	\$ 3.666,67
Bono	\$ 500,00
Fondo de reserva	\$ 347,08
Desahucio	\$ 1.000,00
Despido intempestivo	\$ 12.000,00
Discapacidad	\$ 81.000,00
<b>Egresos</b>	<b>\$ 393,75</b>
IFSS	\$ 393,75

**Tabla 3.26 Total a recibir**  
Elaborado por: Ambar Delgado R.

DETALLE	DEBE	HABER
Sueldo y salarios	\$ 3.666,67	
Bono	\$ 500,00	
Fondo de reserva	\$ 347,08	
Desahucio	\$ 1.000,00	
Despido Intempestivo	\$ 12.000,00	
Discapacidad	\$ 81.000,00	
Décimo Tercer Sueldo	\$ 3.055,56	
Décimo Cuarto Sueldo	\$ 188,24	
Vacaciones	\$ 506,94	
Liquidación por pagar		\$ 101.870,74
Aporte Personal por pagar		\$ 393,75
<b>P/R LA LIQUIDACION DE BENEFICIOS, POR DESPIDO INTEMPESTIVO</b>		

**Tabla 3.27 Liquidación de beneficios, por despido intempestivo**

Elaborado por: Ambar Delgado R.

### **3.3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **3.3.1 Conclusiones**

Una vez finalizado, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Se emplearon herramientas estadísticas, en relación con el caso práctico, se efectuó una encuesta, para identificar y evaluar los casos con mayor relevancia y riesgos para la compañía, y proceder a plantear mejoras.
- Existen registros contables erróneos afectando la correcta presentación de los estados financieros desde periodos pasados y que fueron observados desde los periodos auditados.
- El departamento de RRHH, no está cumpliendo las políticas indicas por gerencia respecto a :

*“Desarrollar un clima laboral saludable que permita promover, desarrollar y conservar el talento humano, con el objetivo de elevar la productividad del personal, a través de los diferentes procesos de gestión de recursos humanos”.*

Por lo que no se pudo constatar de manera física planes para cumplir dicho objetivo.

#### **3.3.2 Recomendaciones**

- Se sugiere implementar la norma contable tratada en este proyecto, dado que garantiza el correcto tratamiento de estos beneficios a corto plazo, con el fin de presentar los estados financieros de forma razonable.
- A su vez, para descartar errores en los futuros registros contables, se recomienda la capacitación constante del departamento contable respecto a actualizaciones y/o recursos sobre las normas relacionadas a su entorno de trabajo.

- El departamento de recursos humanos debe mejorar los niveles en el control de selección de colaboradores para evitar contratiempos que generan pérdida a la organización.
- Es importante que el Gerente General cambie la figura legal dispuesta por el Ministerio del Trabajo para así poder apreciar mejor la naturaleza de la cuenta de Beneficios Sociales. Dado este antecedente, se establece que el representante legal deberá estar afiliado con esta categoría: **109-GERENTE ADMINISTRADOR SIN RELACIÓN DE DEPENDENCIA.** (Luzuriaga, 2019)

Teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

- Paga el 100% del aporte al IESS que es el equivalente al 17.6% de la materia gravada
- No tiene derecho a seguro de desempleo
- Mensualmente no aporta al fondo de cesantía, por lo tanto, no podrá retirar cesantía alguna tampoco en caso de quedar cesante
- No puede acumular fondo de reserva ni tiene derecho al mismo
- No tiene derecho al subsidio monetario en caso de accidente, enfermedad no profesional o profesional.
- No puede acceder a préstamos quirografarios del IESS

# ANEXOS

De acuerdo al análisis efectuado en el capítulo 2, se presenta el modelo de encuesta a ser realizada al personal administrativo y operativo:

## Encuesta para los empleados

No. De Cuestionario:

Puesto: \_\_\_\_\_ Horario : a) Mañana b) Tarde

Sección: a) Hombre b) Mujer

### SECCIÓN: FILTRO

Buenos días (tardes, noches). Mi nombre es Ambar Delgado y estoy realizando un análisis de clima laboral de la empresa COMERCIALIZADORA XYZ S.A. para mi proyecto de integración de la carrera de Auditoría y Contaduría Pública, te agradecería que contestaras las siguientes preguntas.

**Por favor tacha con una cruz la respuesta que creas que es la más adecuada.**

#### *I. SECCIÓN: RELACIÓN CON EL JEFE*

**Q1. ¿Me gusta trabajar bajo las ordenes de un jefe directo?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q2. ¿Mi jefe establece objetivos realistas?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q3. ¿Mi superior es respetuoso conmigo?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q4. ¿La forma de ser de mi jefe es un buen ejemplo a seguir para desempeñar mi trabajo?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q5. ¿Cuándo mi superior le llama la atención a alguien, lo hace con**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q6. ¿Cuándo tengo problemas personales mi jefe es accesible?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q7. ¿Mi encargado exige de buena forma el cumplimiento del trabajo por parte del personal?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q12. ¿Considero que los cursos de capacitación son interesantes y necesarios para mi desarrollo laboral?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q18. ¿Las juntas de trabajo son interesantes y amenas?**

- 5) Totalmente de acuerdo

**Q22. ¿La comunicación con el personal del departamento al que pertenezco es positiva?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q23. ¿El flujo de información en mi área de trabajo es adecuado?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q24. ¿Tus opiniones cuentan para tomar decisiones?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q25. ¿La comunicación entre empleados es positiva?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**SECCIÓN: SATISFACCIÓN**

**Q26. ¿Qué tan satisfecho te sientes de ser parte de una gran empresa?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q27. ¿Qué tan satisfecho te sientes con el sueldo y las prestaciones que recibes?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q28. ¿Te sientes satisfecho por el trabajo que realizas en la tienda?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q29. ¿Te sientes satisfecho por el trato que recibes dentro de la empresa?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q30. ¿Estas satisfecho por la atención y el trato que se le otorga al cliente?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q31. ¿En general que tan satisfecho me siento de trabajar en esta empresa?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

## **SECCIÓN: MOTIVACIÓN**

**Q32. ¿La actitud de mi superior me impulsa a trabajar más?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q33. ¿Recibo incentivos por realizar bien mi trabajo?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q34. ¿El ambiente de trabajo me motiva para trabajar?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q35. ¿Mi superior me apoya para mejorar mi desempeño?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q36. ¿Mi encargado se preocupa por mi superación?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q37. ¿Mi encargado se preocupa por la superación laboral de los empleados?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**Q38. ¿La empresa se preocupa por tu bienestar?**

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Medianamente de Acuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo

**VI. SECCIÓN: PREGUNTAS ABIERTAS**

**Q39. ¿Qué te gustaría que hiciera la empresa para motivarte?**

---

---

---

---

**Q40. ¿Qué sugerirías para mejorar la comunicación dentro de la empresa?**

---

---

---

---

**Q41. ¿Cuál es el factor que crees que puede alterar el clima laboral dentro de la empresa?**

---

---

---

---

Resultados Generados, a partir de las encuestas efectuadas, para de esta manera conocer el grado de aceptación por categoría evaluada en la misma:

Seccion	Pre gun tas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Tot	Grado de aceptación
Relacion con el Jefe	Q1	2	1	3	5	5	3	1	4	4	3	5	5	1	1	5	2	1	3	3	4	61	61%
Relacion con el Jefe	Q2	5	3	5	5	3	1	3	1	3	2	5	3	1	4	4	2	4	1	5	2	62	62%
Relacion con el Jefe	Q3	1	3	3	4	5	5	1	4	1	2	1	5	1	4	4	1	4	1	4	3	57	57%
Relacion con el Jefe	Q4	4	5	4	2	1	5	3	4	2	5	2	2	5	2	3	3	4	4	1	4	65	65%
Relacion con el Jefe	Q5	1	2	2	1	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	1	5	3	3	1	65	65%
Relacion con el Jefe	Q6	1	5	4	4	5	4	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	1	2	1	1	56	56%
Relacion con el Jefe	Q7	2	5	5	5	5	4	1	3	4	1	3	4	1	1	4	2	2	3	4	1	60	60%
Relacion con el Jefe	Q8	3	4	4	5	4	2	5	2	1	3	1	4	2	3	5	5	2	3	3	4	65	65%
Capacitacion y desarrollo	Q9	2	4	3	3	3	5	3	3	1	2	2	4	3	1	2	2	2	4	4	2	55	55%
Capacitacion y desarrollo	Q10	5	4	1	3	3	2	4	1	4	3	5	2	5	4	1	4	3	5	4	5	68	68%
Capacitacion y desarrollo	Q11	2	5	3	5	4	1	1	3	4	5	2	4	1	2	5	3	1	1	2	5	59	59%
Capacitacion y desarrollo	Q12	2	5	4	1	5	2	3	3	3	2	1	3	4	1	3	1	5	5	5	3	61	61%
Capacitacion y desarrollo	Q13	3	3	1	2	3	4	5	2	4	1	2	2	1	1	4	3	3	3	5	5	57	57%
Capacitacion y desarrollo	Q14	3	5	1	2	2	5	5	5	5	4	4	5	1	1	4	4	4	3	4	4	71	71%
Capacitacion y desarrollo	Q15	5	3	1	5	1	5	2	2	4	3	1	1	3	1	5	2	4	3	2	1	54	54%
Comunicación	Q16	2	4	3	4	3	1	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	1	4	2	5	56	56%
Comunicación	Q17	4	4	1	1	1	4	2	5	5	2	2	3	5	3	4	5	4	5	1	1	62	62%
Comunicación	Q18	3	4	3	4	2	5	4	2	4	5	1	3	4	1	2	1	4	5	3	1	61	61%
Comunicación	Q19	4	4	4	2	4	4	1	3	1	2	4	4	4	3	4	5	1	4	3	3	64	64%
Comunicación	Q20	3	1	5	1	4	3	2	1	5	5	3	2	3	1	2	5	3	4	5	2	60	60%
Comunicación	Q21	1	4	5	3	5	4	1	3	1	5	3	3	1	5	1	4	4	2	5	3	63	63%
Comunicación	Q22	5	5	4	1	5	4	5	2	2	2	2	5	4	4	3	2	2	3	2	1	63	63%
Comunicación	Q23	1	5	1	5	1	4	2	1	4	2	3	4	3	5	1	1	5	3	4	1	56	56%
Comunicación	Q24	4	4	5	5	3	1	4	4	3	1	3	1	3	4	4	3	4	3	1	5	65	65%
Comunicación	Q25	4	2	3	2	2	3	5	4	2	4	5	1	3	4	3	3	5	4	3	1	63	63%
Satisfaccion	Q26	5	5	3	5	5	4	3	2	4	2	5	5	4	2	5	2	4	2	2	2	71	71%
Satisfaccion	Q27	2	5	1	5	4	1	4	2	4	4	5	1	5	3	1	2	4	3	1	1	58	58%
Satisfaccion	Q28	1	3	3	2	4	1	4	3	5	5	1	1	3	1	3	3	4	1	1	2	51	51%
Satisfaccion	Q29	3	3	3	2	5	4	5	2	2	2	3	4	1	4	3	3	3	4	3	1	60	60%
Satisfaccion	Q30	2	4	3	3	5	2	3	2	2	5	5	2	3	4	2	5	4	3	5	1	65	65%
Satisfaccion	Q31	5	1	5	5	2	2	5	2	1	4	2	1	2	4	1	5	4	1	4	3	59	59%

## 4. REFERENCIAS

- Abarzúa, I. N. (2005). Capital Humano: Situando la expresión Capital Humano. *redalyc.org*, 4.
- Abarzúa, I. N. (2005). Capital Humano: Su Definición y Alcances en el Desarrollo Local y Regional. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 1-18. Obtenido de <http://www.doaj.org>.
- Bedrán Hernández, I. M. (2018). Naturaleza Jurídica de los representantes legales y su efecto. Ecuador. ECU.
- CCG. (2018). Diagnostico Sectorial. En D. Sectorial. Ecuador.
- CCG. (2018). Diagnostico, Sectorial. Ecuador.
- CCG. (2018). Diagnostico; sector laboral. Ecuador.
- CDT. (2001). Del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación, Art. 196. Derecho al fondo de reserva. Ecuador. ECU.
- CDT. (2005). De los empleados privados; Art. 308; Capítulo IV. Ecuador. ECU.
- CDT. (2005). Definiciones y reglas generales; Art. 11. Ecuador.
- CDT. (2005). Definiciones y reglas generales; Art. 9, Numeral d,e. Ecuador. ECU.
- CDT. (2005). Párrafo 1ro. De las remuneraciones y sus garantías, Art. 80. Ecuador.
- CDT. (2005). Párrafo 2do. De las utilidades, Art. 97. Ecuador.
- CDT. (2005). Párrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales, Art.111. Ecuador.
- CDT. (2005). Párrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales, Art.113. Ecuador.
- CDT. (2005). Párrafo 2. De las utilidades, Art. 97.1. Ecuador.
- Civil, C. (2005). Del Mandato, Definiciones y reglas Generales; Art. 2020. Ecuador. ECU.
- Dagoberto Páramo, D. e. (2016). Encuestas. 2016.
- Deloitte. (2018). La situación del mercado laboral y salarial del Ecuador. *Ekos*, 2.
- Deloitte. (2018). Mercado Laboral y Salarial; Ecuador. *Ekos*, 2.
- Discapacitados, L. d. (2018). Discapacitados; Art. 48. Ecuador.
- Ekos. (2018). Deloitte; Mercado Laboral y Salarial;. Ecuador.
- Ekos. (2018). Situación del mercado laboral y salarial; Ecuador . *Deloitte*, 2.
- IASB. (2014). NIC 19 Beneficio a los Empleados, Párrafo 28. New York.
- IASB. (2014). NIC 19 Beneficioc a los Empleados, Párrafo 26. New York.
- IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 59. New York.
- IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 11. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 13. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 25. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 46. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 5. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 8. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados; Párrafo 1. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados; Párrafo 5. New York.

IASB. (2014). NIC 19 Beneficios a los Empleados, Párrafo 28. New York.

IASB. (2014). NIC 19, Beneficios a los Empleados, Párrafo 19. New York.

IASB. (2014). NIC 19, Beneficios a los Empleados, Párrafo 9. New York.

Ley de Regimen , T. I. (2017). *Agentes de Retencion; Art. 50*. Ecuador.

Ley, & Discapacitados, d. (2018). Articulo. 48. Ecuador.

LRTI. (2012). Discapacitados; Art.9; num. 12. Ecuador, ECU.

LRTI. (2017). Base Imponible; Art. 12. Ecuador.

LRTI. (2018). Agentes de Retencion; Art. 50. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Base Imponible; Art. 10; Numeral 16. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Base; Imponible; Art. 17. Ecuador.

LRTI. (2018). Deduccione; Art. 10, Numeral 12. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Deducciones, Art. 10, Numeral 9. Ecuador.ECU.

LRTI. (2018). Exenciones; Art.9; numeral 12. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Facturación del impuesto; Art. 64. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Hecho Imponible y Sujetos del Impuesto, Hecho Generador; Art. 61, Numeral 2. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Impuesto al valor agregado sobre los servicios,Art. 56. Ecuador. ECU.

LRTI. (2018). Obligaciones de los agentes de retención, Art. 50. Ecuador. ECU.

LSS. (2001). De las Prestaciones, Art. 282, Fondo de Reserva . Ecuador, ECU.

LSS. (2001). De Las Prestaciones; Art. 280. Ecuador. Ecu.

LSS. (2001). De Los Asegurados Obligatorios, Art. 11. Ecuador. ECU.

LSS. (2001). Del Régimen General, Art 1. Principios Rectores . Ecuador.

LSS. (2001). Exenciones; Art 14. . Ecuador.

LSS. (2005). Capítulo Dos; De Los Aseurados Obligados; Art 9, Numeral d,e . Ecuador. ECU.

Luzuriaga, J. A. (17 de enero de 2019). *Faq Laboral Ecuador*. Obtenido de <http://faq-laboral-ec.blogspot.com>

MENDOZA, N. R. (3 de enero de 2016). *La importancia de Hacer una Encuesta*. Obtenido de El Herald: <https://www.elheraldo.co/economia/la-importancia-de-hacer-una-encuesta-236595>

PWC. (2018). ISB, Enmiendas NIC 19. Ecuador.

RLRTI. (2018). Base Imponible; Art. 60. Ecuador. ECU.

RLRTI. (2018). Base imponible; para personas con discapacidad; Art. 50. Ecuador.

RLRTI. (2018). Discapacitados; Art. 76. Ecuador.

RLRTI. (2018). Gastos generales deducibles; AR.28, inciso 1 . Ecuador. ECU.

RLRTI. (2018). Gastos no deducibles; Art 35, Numeral 8. Ecuador. ECU.

RLRTI. (2018). Gastos; Personales, Art. 34. Ecuador.

RLRTI. (2018). Gastos; Personales; Art. 34. Ecuador.

SRI. (2008). No. NAC-DGERCGC18-00000021; . Ecuador, ECU.

TIC, T. (2018). TIC. Portal. En *Sistemas de RRHH para pymes*.