



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL
ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN**

TESIS DE GRADO PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

MAGISTER EN TRIBUTACIÓN

TEMA:

**MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO DEL
DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE UNA EMPRESA PRIVADA,
DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO, LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL**

AUTORES:

**María Teresa Mite Albán
Vanessa Elizabeth Sánchez Rendón**

DIRECTOR:

Econ. Jorge Ayala Romero, MP.A.

**Guayaquil-Ecuador
Octubre 2012**

MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN

PROMOCIÓN 5

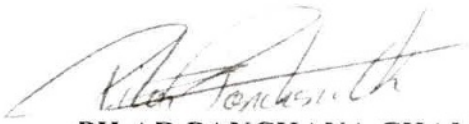
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE GRADO

En la ciudad de Guayaquil, a los catorce días del mes de noviembre de 2012, en el Aula A3 de la **ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, ESPAE**, de la **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL, ESPOL**, sustentó su tesis de grado: **MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO DEL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE UNA EMPRESA PRIVADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO, LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL** la Srta. **MARÍA TERESA MITE ALBÁN**, obteniendo la siguiente calificación:

Nombres	Nota promedio sustentación	Nota promedio documento escrito	Calificación Final

Actuaron como miembros del Tribunal los docentes: **Aníbal Quintanilla Gavilanes**, **Pilar Panchana Chalén** y **Jorge Ayala Romero**, quienes firman a continuación:


ANÍBAL QUINTANILLA GAVILANES


PILAR PANCHANA CHALÉN


JORGE AYALA ROMERO
TUTOR

MAESTRÍA EN TRIBUTACIÓN

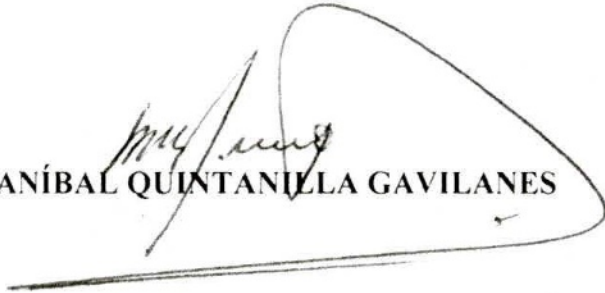
PROMOCIÓN 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE GRADO

En la ciudad de Guayaquil, a los catorce días del mes de noviembre de 2012, en el Aula A3 de la **ESCUELA DE POSTGRADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, ESPAE**, de la **ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL, ESPOL**, sustentó su tesis de grado: **MANUAL PARA EL CUMPLIMIENTO TRIBUTARIO DEL DEPARTAMENTO DE NÓMINA DE UNA EMPRESA PRIVADA, DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO, LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL** la Srta. **VANESSA ELIZABETH SÁNCHEZ RENDÓN**, obteniendo la siguiente calificación:

Nombres	Nota promedio sustentación	Nota promedio documento escrito	Calificación Final

Actuaron como miembros del Tribunal los docentes: **Aníbal Quintanilla Gavilanes**, **Pilar Panchana Chalén** y **Jorge Ayala Romero**, quienes firman a continuación:


ANÍBAL QUINTANILLA GAVILANES


PILAR PANCHANA CHALÉN


JORGE AYALA ROMERO
TUTOR

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios y a todos aquellos que hicieron posible la elaboración de este trabajo en especial a nuestro director de tesis Eco. Jorge Ayala Romero, M.P.A.; por su visión crítica, sus consejos, que ayudaron a concluir este trabajo.

También nos gustaría agradecer a todos los profesores que durante nuestra Maestría en Tributación han aportado con su profesionalismo ético a adquirir conocimientos y formación con sus enseñanzas y su amistad.

Y a todas aquellas personas que colaboraron en la realización de esta investigación, a través de los recursos puestos a nuestra disposición, como el personal de ESPAE a quienes hacemos extensiva nuestra gratitud.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a nuestros padres y familiares por su paciencia, y apoyo en la realización de este trabajo de investigación.

A todos nuestros compañeros y amigos de la maestría, quienes hicieron más agradables las largas horas de estudio durante la maestría.

RESUMEN EJECUTIVO

En la presente tesis se demostrará y analizará los procedimientos para el cumplimiento de las obligaciones tributarias de un Departamento de Nómina de una Empresa Privada, relacionando el ámbito laboral y Seguridad Social.

La tesis está constituida por siete capítulos: En el primer capítulo se dará a conocer los aspectos generales sobre la nómina y los beneficios que por ley asiste a cada trabajador; así como las obligaciones ante la Administración Tributaria.

En el desarrollo del capítulo dos incorporamos el análisis de la deducibilidad de los gastos de nómina y como estos afectan a los estados financieros de la compañía, incluimos el pago de Salario Digno y su procedimiento el mismo que se ha incorporado como beneficio a los empleados que no llegan al monto establecido por ley

El tercer capítulo se basa en el Impuesto a la Renta, la identificación de la base gravable de impuesto a la renta y la correcta transferencia de esta, planificación de cruces de información, subsanando diferencias e inconsistencias.

Nuestro cuarto capítulo señala los conceptos de los Beneficios a empleados de acuerdo a las Normas Internacionales de Contabilidad a aplicarse en Ecuador, sin embargo expresa la diferencia en cuanto a las partidas temporales y permanentes al efectuar la conciliación tributaria al cierre del ejercicio económico.

Durante el desarrollo del quinto capítulo nuestra intención es reflejar el aspecto legal de la Terminación de la Relación Laboral, tratar el tema de Indemnización y Jubilación para comprender las diferentes formas en que finaliza la relación laboral con los empleados; y, sirva de apoyo en la toma de decisiones en el ámbito laboral.

En el capítulo seis explicamos cuales son los tipos de contratos, clasificación, beneficios, finiquitos; además, de manera práctica se explicará el procedimiento y los requisitos de presentación ante el organismo de control, el Ministerio de Relaciones Laborales.

Incluimos en el capítulo siete la forma como el empleador debe cumplir con la obligación formal de presentar información ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las opciones de manejar la pagina web de la Institución para las novedades que mensualmente de manera general se deben reportar a este organismo de control, adicional hicimos un análisis de las leyes conexas de promulgación reciente como la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales y Ley Orgánica de Discapacidades.

ANTECEDENTES

Desde finales del año 2007 hasta la fecha, han existido cambios en la LORTI, Reglamento a la LORTI, Reglamento de Comprobantes de Venta y retención, además de resoluciones emitidas por la Administración Tributaria, que exigen a las empresas cumplir a cabalidad con lo establecido en los distintos cuerpos legales vigentes; además de requerir que se alineen los departamentos que suministran información referente al ámbito laboral, seguridad social y tributario, con el fin de identificar y corregir posibles irregularidades, actualizar, simplificar y racionalizar la metodología tributaria que se aplique; y así perseguir la eficiencia y eficacia.

El empleo de los cuerpos legales correspondientes, depende no solamente de la cultura de la población, sino también de la falta de accesibilidad a mecanismos o herramientas necesarias que brinden un esquema normativo claro y permitan al mismo tiempo aplicarlo a las nuevas realidades que la sociedad ecuatoriana presenta.

JUSTIFICACIÓN

Los cambios en las normas tributarias y presentación de información exigen que el contribuyente o las empresas se provean de guías actualizadas con respecto a la forma de presentar la información tributaria, simplificando la gestión de la administración tributaria y mejorando sus procesos para no caer en contravenciones.

Consecuentemente, uno de los principales retos de este proyecto es la incorporación de procedimientos para autocontrol del cumplimiento de las obligaciones tributarias incluyendo la parte laboral y de seguridad social, contribuyendo a que el Departamento de

Nómina de una empresa privada, objeto de análisis en el presente proyecto, cumpla a cabalidad con los lineamientos instituidos por el Estado.

OBJETIVO GENERAL

Por lo antes mencionado, el objetivo principal de este trabajo es elaborar una guía práctica para el cumplimiento tributario del departamento de nómina de una empresa privada, desde el punto de vista tributario, laboral y seguridad social; a través de la observancia de las leyes tributarias, complementando con leyes conexas que permitan ejercer autocontrol y cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Demostrar la base legal en el ámbito tributario, laboral y de Seguridad Social.
- Dar a conocer las herramientas y procedimientos para ejercer autocontrol fiscal en el departamento de nómina de una empresa privada.
- Evitar la evasión fiscal e inconsistencias en la aplicación de las leyes tributarias, laborales y de seguridad social.

METODOLOGÍA

La investigación a desarrollar es de carácter documental, que permitirá al investigador examinar el sistema de sanciones contempladas en la legislación tributaria, laboral y de la seguridad social, con el propósito de ampliarlo y profundizarlo con el apoyo de fuentes bibliográficas y documentales.

Se recopila, analiza y selecciona toda la información plasmada en libros, Constitución de la República, leyes, y los demás documentos relacionados con el tema con la finalidad de llegar a un conocimiento y comprensión profunda.

Aspectos Metodológicos

Fuentes recolección de Información

Fuente primaria:

- La principal será consultas a expertos en el tema tributario y laboral; autoridades o funcionarios de distintas empresas u organizaciones que aporten con información para conocer las dificultades que se tiene actualmente.

Fuentes secundarias:

- Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, Reglamento LORTI, Código de trabajo, Ley de Seguridad Social, Disposiciones Transitorias, Decretos gubernamentales.
- Textos y documentos relacionados con el tema del Proyecto
- Páginas web
- Bibliografía general

Tratamiento de la información: Las herramientas que se van a utilizar para la elaboración del presente proyecto son:

- Programas utilitarios: Word, Excel.

Técnicas de recolección de Información

- Entrevistas personales
- Tablas descriptivas

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

PORTADA.....I

AGRADECIMIENTO..... II

DEDICATORIA.....III

RESUMEN EJECUTIVO.....IV

ANTECEDENTES.....VI

JUSTIFICACIÓN.....VI

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS.....VII

METODOLOGÍA.....VII

CAPITULOS

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES SOBRE LA NÓMINA: CONCEPTOS, BENEFICIOS Y ASPECTOS LEGALES LABORALES Y TRIBUTARIOS

1.1.Sueldos y Salarios, Comisiones y Extras.....1

1.2.Beneficios sociales.....5

1.3.Terminación de Relación Laboral.....13

1.4.Obligación Tributaria.....14

CAPÍTULO II: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES, COMO AFECTAN A LOS ESTADOS FINANCIEROS, SUS CÁLCULOS Y LA DEDUCIBILIDAD DE LOS MISMOS

2.1 Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño.....	24
2.2 Décimo cuarto Sueldo o Bono Escolar	25
2.3 Vacaciones.....	27
2.4 Fondo de Reserva.....	31
2.5. Jubilación Patronal.....	33
2.6 Salario Digno.....	39
2.7 Análisis de rubros que forman parte de la base imponible, para el cálculo de Impuesto a la Renta.....	43
2.8 Incremento Neto de Empleo.....	47

CAPITULO III: IMPUESTO A LA RENTA: CONCEPTOS BÁSICOS, IDENTIFICACIÓN DE BASE GRAVABLE DE IMPUESTO A LA RENTA Y LA CORRECTA TRANSFERENCIA DE ESTA, PLANIFICACIÓN DE CRUCES DE INFORMACIÓN, SUBSANANDO DIFERENCIAS E INCONSISTENCIAS

3.1. Sueldos y Remuneraciones Gravables.....	50
3.2. Gastos Personales, Análisis y Aplicación correcta para la deducción en nómina.....	52

3.3. Como se debe elaborar el formulario 107, para entregar a los colaboradores, fechas de entrega y forma de realizarlo.....	54
3.4. Elaboración del REDEP, análisis de las principales diferencias e inconsistencias que surgen por el cruce de información de los formularios de declaración mensual 103, 101 y los anexos de Relación de Dependencia.....	56
3.5. Procedimiento de reclamo del impuesto a la Renta por parte del empleado a través del internet forma de efectuarlo, ¿Cómo la información de los anexos de gastos personales y el RDEP, en conjunto con el formulario 107 ha simplificado estas solicitudes.....	66

CAPÍTULO IV: BENEFICIOS A EMPLEADOS CON RESPECTO A LAS NIIF Y NIC

4.1. Beneficios que indican las normas contables internacionales.....	70
4.2. Diferencia entre la LORTI y el Reglamento a la LORTI, con respecto a la aplicación contable de los beneficios a empleados y las diferencias que se convertirían en partidas permanentes o temporales. Análisis de las mismas.....	71

CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, ASPECTOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y FISCALES

5.1. Renuncia voluntaria.....	77
5.2. Desahucio	77
5.3. Despido.....	81
5.4. Visto Bueno.....	87
5.5. Casos especiales sujetos a Indemnización.....	92
5.6. Acumulación de Indemnizaciones.....	93
5.7. Remuneración para efectos de Indemnización.....	94

5.8	Jubilación.....	96
-----	-----------------	----

**CAPÍTULO VI: COMO SE PRESENTAN ANTE EL MINISTERIO DE RELACIONES
LABORALES LOS CONTRATOS, BENEFICIOS Y ACTAS DE FINIQUITO**

6.1.	Contratos, clasificación y forma de presentación.....	99
6.2	Beneficios anuales percibidos por los empleados.....	109
6.3.	Declaración y Legalización de Decimo Tercero, Décimo Cuarta remuneraciones y Participación de Utilidades y Consignaciones.....	115
6.4	Sistemas de Registros en Línea, Decimo Tercero, Décimo Cuarta remuneraciones y Participación de Utilidades.....	124

CAPÍTULO VII: ¿CÓMO SE MANEJA LA PAGINA DEL IESS, COMO EMPLEADOR Y CUÁLES SON LOS TRÁMITES INHERENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL.....

7.1.	Afiliación basada en tipo de contratación: A tiempo completo o a tiempo parcial.....	138
7.2	Registro de Novedades que afectan a la remuneración. Faltas, Horas extras, incrementos de sueldos.....	143
7.3	Procedimiento a seguir cuando un empleado tiene subsidio: de Enfermedad y Maternidad.....	145
7.4	Procedimiento de registro de salida del colaborador.....	148

7.5 Obligaciones formales y generales de aportaciones, fondos de reserva y subsidios que se deben cumplir por el empleador.....	149
7.6 Análisis de Leyes Conexas, desde el punto de vista laboral, tributario y de Seguridad Social.....	153
CONCLUSIONES.....	164
RECOMENDACIONES.....	166

ANEXOS

1. Consultas efectuadas por los Contribuyentes al Servicio de Rentas Internas por casos de nomina y sus deducciones.
2. Ejercicio Planteado: Cruce de Información del Servicio de Rentas Internas a un Contribuyente por inconsistencia en la información entre RDEP, y formularios 103.

CAPITULO I

1. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA NÓMINA: CONCEPTOS, BENEFICIOS Y ASPECTOS LEGALES LABORALES Y TRIBUTARIOS.

1.1 Sueldos, Salarios, Comisiones y Extras

1.1.1 Sueldos y Salarios

De acuerdo a lo establecido en el Art 80 del Código de Trabajo, *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.

En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá por sueldo o salario mínimo de aportación, el integrado por el sueldo básico mensual más los valores percibidos por concepto de compensación por el incremento del costo de vida, decimoquinto sueldo prorrateado mensualmente y decimosexto sueldo. Integrarán también el sueldo o salario total de aportación los valores que se perciban por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, sobresueldos, gratificaciones, honorarios, participación en beneficios, derechos de usufructo, uso, habitación, o cualesquiera otras remuneraciones accesorias que tengan carácter normal en la industria o servicio. La Compensación Económica para alcanzar el salario digno no será materia gravada. Art 11 Ley de Seguridad Social

De acuerdo a lo establecido en la LORTI, Art 10, numeral 9, *son deducibles las remuneraciones y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, siempre que el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales (pago de aportes) en materia de Seguridad Social.*

1.1.2 Comisiones

La comisión es la cantidad que se cobra por realizar una transacción comercial que corresponde a un porcentaje sobre el importe de la operación.

En los departamentos comerciales de las compañías, es costumbre remunerar a los vendedores en al menos, dos módulos:

- Uno fijo que corresponde a la remuneración mensual pactada en contrato; y,
- otro variable que corresponde a la comisión sobre la venta realizada.

El objetivo de la comisión es incentivar el esfuerzo del vendedor que obtendrá mayores ingresos cuanto mayor importe de ventas genere.

Toda comisión recibida por el trabajador está gravada en los siguientes aspectos:

- a) **Seguridad Social:** Art 11, forma parte de la materia gravada para las aportaciones al IESS de manera mensual o como se perciban.
- b) **Código de Trabajo:** Art 95, forma parte de las indemnizaciones recibidas por el empleado;
- c) **Tributario:** Art 10, Numeral 9 de la LORTI, primer párrafo, remuneraciones en general es un gasto deducible para el empleador.

1.1.3 Extras

Cuadro N° 1

JORNADAS DE TRABAJO			
Horas			
Máxima	⇒	8 horas Diarias	40 Horas semanales
Subsuelo	⇒	6 horas diarias	
Especiales	⇒	Determinadas en base al Sector o industria reconociéndose extras	
Adolescentes	⇒	6 horas diarias	5 días a la Semana
Nocturna	⇒	19h00 a 6H00 am	

Fuente: Cód. Trab. Art. 47 - 48 -49

Elab. Por: Autoras

Como se puede observar en el cuadro N° 1, la jornada normal de trabajo es de 8 horas efectivas, pero existen recargos conforme a lo indicado en el Art 55 del Código de Trabajo, la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias se establece de la siguiente manera:

Figura N° 1



Elab. Por Autoras

1.1.4 Salario Digno

Es el estipendio económico que recibe el trabajador por prestar sus servicios al empleador, monto que deberá cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia, y equivale

al valor de una canasta básica familiar dividido para el número de preceptores del hogar (1.6 valor establecido por el INEC). El valor de la canasta básica familiar anual del ejercicio fiscal 2011, es USD 561,12. (Fuente: INEC 2011).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 328, establece que la remuneración del trabajador deberá ser justa, con un SALARIO DIGNO, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

De acuerdo a lo establecido en el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, expedido mediante Ley s/n (R.O. 351-S, 29-XII-2010), que posibilita la aplicación de la norma constitucional que crea el Salario Digno, siendo este considerado un beneficio social y económico, que se entregará al trabajador en forma anual, siempre y cuando el sueldo o salario de dicho trabajador no alcance el valor de una canasta básica familiar, valor que establecerá el INEC.

1.1.4.1 Elementos que componen el salario digno

Con el fin de calcular y determinar si un trabajador recibe el salario digno mensualmente, se sumarán los siguientes valores:

- ✓ El sueldo o salario mensual
- ✓ La decimotercera remuneración dividida para 12
- ✓ La decimocuarta remuneración dividida para 12
- ✓ Las comisiones variables que pague el empleador a los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales
- ✓ El valor por concepto de utilidades de acuerdo a la Ley, esto dividido para 12

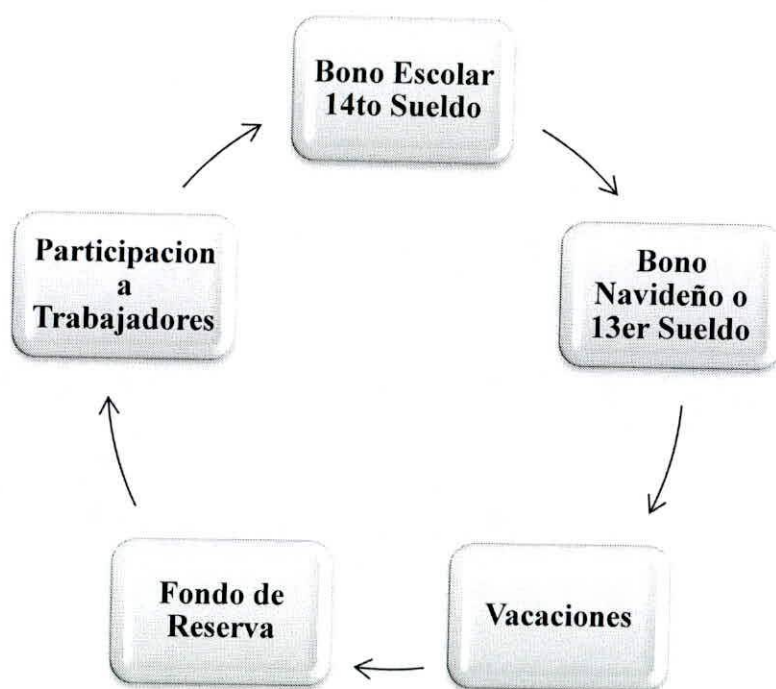
- ✓ Los beneficios adicionales percibidos en dinero por el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a sus trabajadores
- ✓ Los fondos de reserva (8,33%).

En el caso de que un trabajador labore por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

La fórmula de cálculo descrita, en ningún caso significa el pago mensualizado de la decimotercera, decimocuarta remuneración y de la participación del trabajador en las utilidades de conformidad con la Ley, cuyos montos seguirán percibiendo de modo íntegro los trabajadores y en las fechas previstas por la Ley (*Art. 9 COPCEI*).

1.2 Beneficios sociales

Figura N° 2



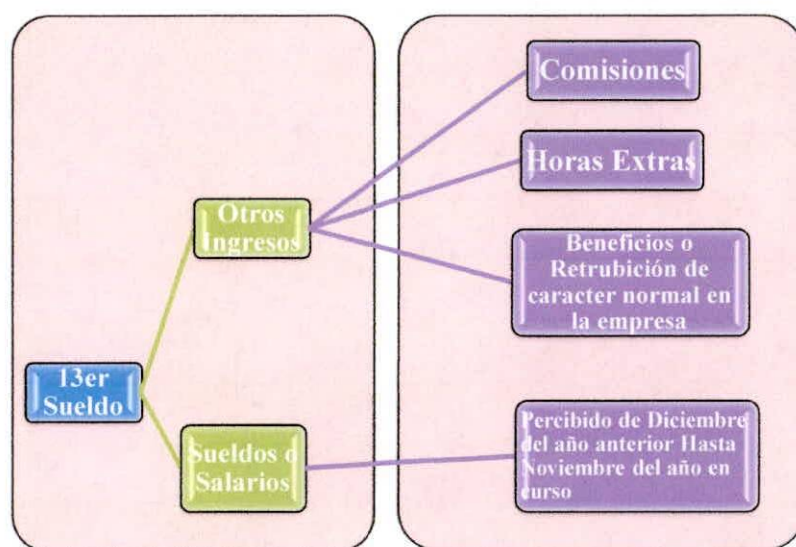
Elab. por: Autoras

1.2.1 Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño

De conformidad con lo establecido en el Art 111 del Código de Trabajo, *los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario*; el cronograma de legalización de esta información se realizará de acuerdo al noveno dígito del documento de identificación del empleador, dicho cronograma será publicado anualmente por el Ministerio de Relaciones Laborales en su página web.

El procedimiento de cálculo para este beneficio es el siguiente:

Figura N° 3



Elab. por: Autoras

1.2.2 Décimo cuarto Sueldo o Bono Escolar

El Décimo cuarto sueldo consiste en un sueldo básico unificado vigente a la fecha de pago. (\$292,00 usd. Año 2012).

De acuerdo a lo indicado en el Código de Trabajo, Art. N° 113, el período de cálculo del 14to. Sueldo para el trabajador que ha laborado el período completo es:

Figura N° 4



Elab. por: Autoras

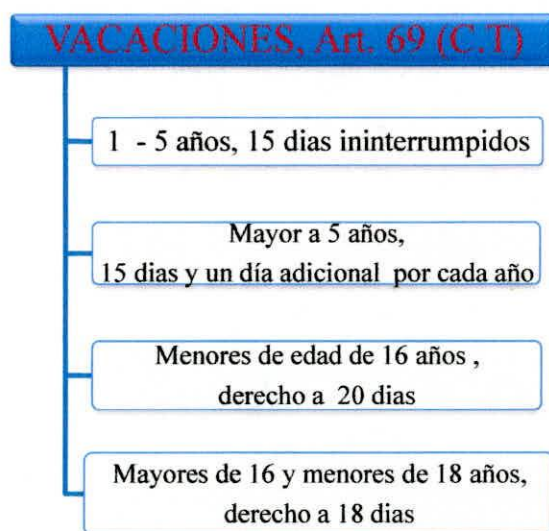
El trabajador que ha laborado por un tiempo inferior al período de cálculo o que se desvincula del empleador antes de la fecha de pago, tienen derecho a una parte proporcional del Décimo cuarto sueldo.

La forma de calcular la parte proporcional del Décimo cuarto sueldo es como sigue: Se cuentan los días calendario (incluidos los feriados y de descanso) en los que se ha mantenido relación laboral con el trabajador, para multiplicarlo por el SBU vigente a la fecha de cálculo (US\$292,00 para el 2012) y la diferencia se la divide para 360 días del año.

1.2.3 Vacaciones

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de días de descanso, incluidos los días no laborables. Como sigue:

Figura N° 5



Elab. por: Autoras

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio

Para el pago de vacaciones se procederá como indica el artículo 71 del Código del Trabajo, es decir, se computará la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, incluyendo aquellos valores generados por concepto de horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo periodo.

1.2.4 Análisis de la Ley de la Paternidad

En el R.O. No. 528 (Suplemento) del 13 de febrero del 2009, se publica la Ley Orgánica Reformatoria de la LOSSCA y del Código de Trabajo, mediante la cual se incorporan cuerpos legales, disposiciones para reconocer a los trabajadores y a los servidores públicos el derecho a la licencia por paternidad con remuneración, en caso de nacimiento de sus hijos.

Adicionalmente se reconoce licencias por adopción y para el tratamiento médico de hijos que padecen enfermedades degenerativas. De igual manera se modifica la disposición legal vigente sobre la licencia con remuneración por maternidad a favor de las trabajadoras y servidoras públicas en el caso de nacimientos múltiples.

A continuación revisaremos cada una de las reformas aprobadas, concentrándolas exclusivamente al código de trabajo, aplicables a los trabajadores en relación en dependencia:

1. **Licencia por Maternidad:** De acuerdo al Art 4 del mismo cuerpo legal, se sustituye el Art 152 del Código de Trabajo, para ampliar la licencia con remuneración de la mujer trabajadora por diez días adicionales, en caso de nacimiento múltiple. De esta manera, a más de las doce semanas reconocidas por el nacimiento de un hijo, se deberá otorgarle diez días adicionales de licencia pagada.

El pago de los días adicionales corresponderá al IESS, cuando la trabajadora cumpla los requisitos previstos en la ley. Así lo señala el Art. 106 de la Ley de Seguridad Social.

2. **Licencia por Paternidad:** El mismo Art 4 reconoce al padre el derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hijo, cuando sea por parto normal, en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongara por cinco días más.

Así mismo, en los casos que el hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongara la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando el hijo naciere con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una

licencia con remuneración por veinte cinco días. Estos hechos se justificaran con la presentación de certificados médicos otorgados por un facultativo del IESS, y a la falta de este por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parte o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiere fallecido.

Como se puede observar, al no mencionarse que corresponderá al IESS el pago de la remuneración al padre trabajador, tendrá que asumirlo el respectivo empleador, pese a que se trata de una prestación de la Seguridad Social, atribuida directamente al IESS por la actual Constitución Política (Artículos 369 y 370).

A diferencia de la licencia por maternidad, en la cual el IESS exige el cumplimiento de ciertos requisitos para que se acceda a dicho derecho, en el caso de la licencia por paternidad no se establece ningún requisito como sería un mínimo de antigüedad en el puesto de trabajo. El IESS exige haber cumplido no menos de doce imposiciones mensuales ininterrumpidas anteriores al parto.

3. Licencia por adopción.- Por el art. 5 de la Ley en referencia, se incorpora a continuación del Art. 152 del Código uno enumerado que confiere a los padres adoptivos el derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que el hijo le fuere legalmente entregado.

Este cambio incorporado a la Legislación laboral, en la cual no se determina la edad del menor adoptado y por ende el justificante para la licencia otorgada.

4. **Licencia para el tratamiento médico de hijos con enfermedad degenerativa:** El segundo artículo innumerado incorporado mediante el Art. 5 de la Ley, reconoce a la trabajadora y el trabajador derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hijos hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunto o alternada. La ausencia de trabajo se justificara con la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Disposición General única.- Mediante ella se establece que los derechos consagrados en la Ley Orgánica Reformatoria se harán de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y directivos del sector público y para los empleadores del sector privado.

1.2.5 Fondos de Reserva



El derecho al fondo de reserva, se establece cuando el trabajador ha completado más de un año de servicio al mismo empleador, y consiste en una suma de dinero equivalente a un sueldo o salario mensual, por cada año completo de trabajo, posterior al primero.

El empleador deberá depositar mensualmente en el IESS el valor correspondiente al fondo de reserva, puesto que el Instituto está encargado por la Ley de su custodia y manejo, salvo el caso del trabajador de la construcción, cuyo fondo de reserva debe depositarse mensualmente.

En la Ley de Seguridad Social del 2001 se disponía que los trabajadores podían retirar sus fondos de reserva cuando hubieren cumplido los requisitos para jubilarse, es decir al

cumplir 60 años y 360 imposiciones o 480 imposiciones sin límite de edad, o cuando falleciere el afiliado.

Sin embargo, la Ley Reformativa s/n (R.O. 559-S, 30-III-2009), cambió lo dispuesto en el párrafo anterior, estableciéndose la posibilidad de devolución de los fondos de reserva bajo los montos y condiciones previstas en la misma.

En virtud de la publicación de la Ley para el pago de Fondos de Reserva (R.O. 644-S, 29-VII-2009) se dispone que, a partir del mes de Agosto de 2009, el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al 8,33% de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La autoridad competente verificará que el empleador cumpla con esta obligación. (*Disp.Trans. Primera. LPFR*)

Hasta el 29 de julio del 2011, los afiliados que acreditaban veinticuatro aportaciones mensuales o más por concepto de fondos de reserva, podían solicitar al IESS la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva, en cuyo caso se devolvió el monto requerido del valor acumulado por aportaciones e intereses. En los casos en que se solicitó la devolución parcial, la diferencia se registró en la cuenta individual del afiliado.

A partir del 1 de agosto de 2011, los afiliados deben acreditar treinta y seis (36) aportaciones mensuales o más por concepto de fondos de reserva para solicitar al IESS la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva.

1.2.6 Jubilación Patronal

Es la pensión vitalicia que tiene derecho a recibir el trabajador de su empleador siempre que hubiere prestado sus servicios a este por un lapso de 25 años o más continua o interrumpidamente, cualquiera que sea su edad.

En caso de que el trabajador hubiere prestado sus servicios para el mismo empleador continua o ininterrumpidamente por más de 20 años y menos de 25, igualmente tendrá derecho a recibir este beneficio de forma proporcional al tiempo de trabajo. *(Ref. Art. 216 Código de Trabajo)*

La ley concede este derecho al trabajador aunque simultáneamente tuviera también derecho a la jubilación por parte del IESS; es decir, que gozarán de una doble jubilación, aunque en este caso, la jubilación patronal tendrá algunas limitaciones.

¿La Jubilación Patronal incluye también los conceptos de décima tercera y décima cuarta remuneración?

Si, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 096-CL (R.O. 94, 15-1-1969) y artículo 113 de Código de Trabajo, aquellos trabajadores que gocen del beneficio de Jubilación Patronal, tienen derecho a percibir adicionalmente a las pensiones mensuales, los valores que les correspondan por concepto de decimotercera y decimocuarta remuneración.

1.3 Terminación de Relación Laboral

En concordancia con lo indicado en el art. 169 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

1.4 Obligación Tributaria

De acuerdo a lo establecido en el Art. 15 del Código Tributario, *la Obligación tributaria es el vínculo jurídico personal, existente entre el Estado o las entidades acreedoras de tributos y los contribuyentes o responsables de aquellos, en virtud del cual debe satisfacerse una prestación en dinero, especie o servicio, al verificarse el hecho generador previsto por la ley.*

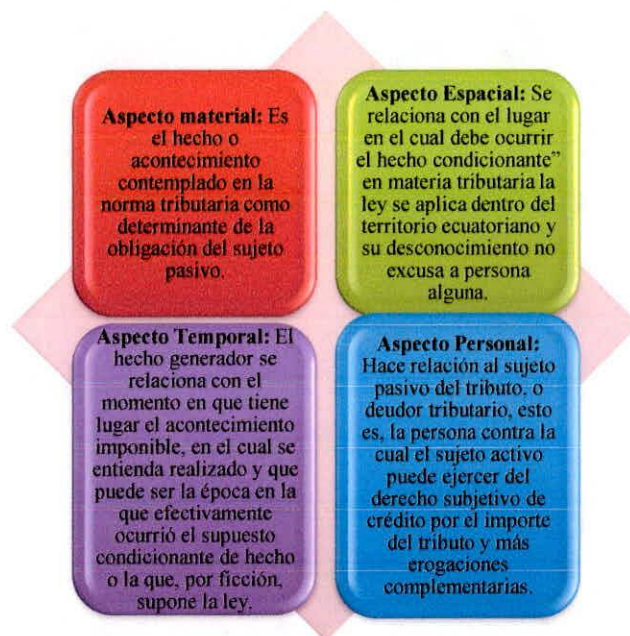
1.4.1 El Hecho Generador

Es el presupuesto establecido por la ley para configurar cada tributo (Ref. Art. 16 Código tributario); y cuando consista en un acto jurídico se calificará conforme a su verdadera esencia y naturaleza jurídica cualquiera que sea la forma elegida o la denominación utilizada por los interesados.

Cuando el hecho generador se delimite atendiendo a conceptos económicos, el criterio para calificarlos tendrá en cuenta las situaciones o relaciones económicas que efectivamente existan o se establezcan por los interesados, con independencia de las formas jurídicas que se utilicen.

En el Hecho generador se pueden identificar los siguientes aspectos:

Figura N°6



Elab. por: Autoras

Ejemplo 1:

A continuación a manera de ejemplo detallaremos el hecho generador en el caso concreto del Impuesto a la Renta:

- Elemento material: percepción de una renta;
- Elemento personal: el sujeto pasivo que percibe efectivamente la renta, independientemente de su domicilio y de su nacionalidad;
- Elemento espacial: percepción de rentas de fuente ecuatoriana o, en ciertos casos, de ingresos provenientes del exterior;

- Elemento temporal: un ejercicio económico determinado, que va del primero de enero al treinta y uno de diciembre de cada año;
- Monto: el que resulte de la aplicación de la tarifa o porcentaje establecido en la ley a la base imponible del impuesto.

1.4.2 Proceso de la obligación tributaria

La obligación tributaria, tiene un proceso regulado por la ley, desde su nacimiento, su exigibilidad, el proceso de determinación de la obligación, la caducidad, la impugnación y finalmente la extinción de la misma.

Figura N°7

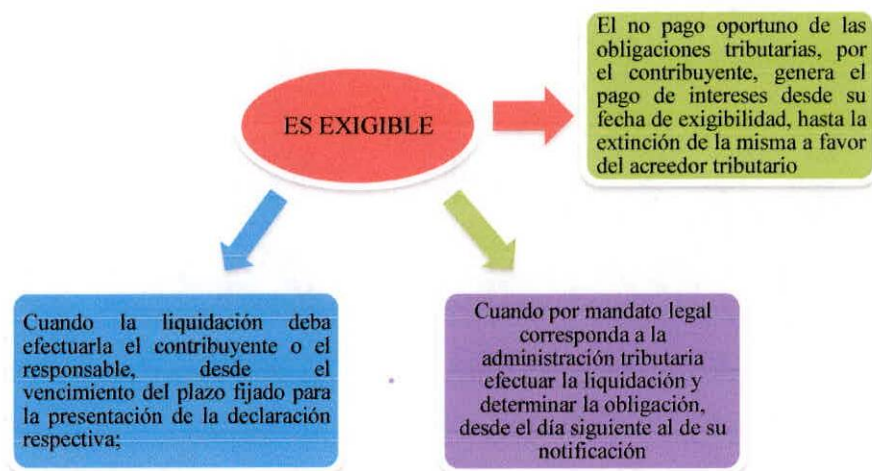


Elab. por: Autoras

1.4.3 Nacimiento y exigibilidad de la Obligación Tributaria

La Obligación Tributaria nace cuando se realiza el presupuesto establecido por la ley para configurar el tributo. (Art.18, Código Tributario); es decir, una vez que se ha verificado la realización del hecho generador, así, por la realización del presupuesto legal, el sujeto pasivo adquiere una obligación tributaria que debe cumplir; y, es exigible a partir de la fecha que la ley señale para el efecto.

Figura N°8



Elab. por: Autoras

A continuación un ejemplo de nacimiento de la obligación tributaria:

Ejemplo 2: En el caso del Impuesto a la Renta, la obligación tributaria nace cuando el sujeto pasivo, es decir, la persona natural, nacional o extranjera residente, o la sociedad nacional o domiciliada en el país, obtiene ingresos de fuente ecuatoriana o proveniente del exterior, en los casos expresamente contemplados en la ley (*Arts. 1 y 2 LORTI*).

Hay que tomar en cuenta que la obligación tributaria nace en forma ilíquida y luego, mediante la determinación de la misma, se realiza la liquidación y se establece la cuantía del tributo, con lo cual el contribuyente o responsable llega a saber en forma concreta cual es el monto o importe que debe satisfacer.

1.4.4 Exenciones

De acuerdo al Art. 31 del Código Tributario, *la exención o exoneración tributaria es la exclusión o la dispensa legal de la obligación tributaria, establecida por razones de orden público, económico o social.*

Para la existencia de un tributo se requiere que una ley lo cree, de la misma manera para que pueda darse una exención tributaria, es indispensable que una ley en forma expresa especifique los requisitos que deben reunir sus beneficiarios, los impuestos a los que se refiere, así como si la exención es total o parcial, permanente o temporal (Art. 32 Código Tributario).

Por lo indicado, la facultad tanto de establecer como de exonerar del pago de tributos, corresponde únicamente al Estado, mediante ley (principio de legalidad).

1.4.5 Determinación de la Obligación Tributaria

De conformidad a lo establecido en el Art. 87 del Código Tributario, *la determinación es el acto o conjunto de actos provenientes de los sujetos pasivos o emanados de la administración tributaria, encaminados a declarar o establecer la existencia del hecho generador, de la base imponible y la cuantía de un tributo. Cuando una determinación deba tener como base el valor de bienes inmuebles, se atenderá obligatoriamente al valor comercial con que figuren los bienes en los catastros oficiales, a la fecha de producido el hecho generador. Caso contrario, se practicará pericialmente el avalúo de acuerdo a los elementos valorativos que rigieron a esa fecha.*

La determinación de la obligación tributaria se efectuará por cualquiera de los siguientes sistemas:

1. Por declaración del sujeto pasivo;
2. Por actuación de la administración; o,

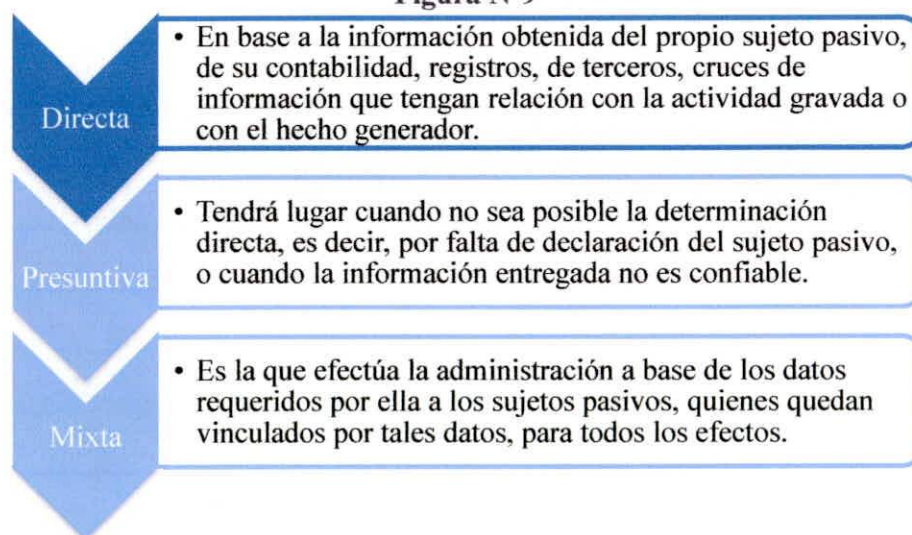
3. De modo mixto.

Determinación por el sujeto pasivo.- La determinación por el sujeto pasivo se ejecutará Cuando el contribuyente o responsable presentan la declaración de sus impuestos en el tiempo, en la forma y con los requisitos que la ley o los reglamentos exijan, una vez que se configure el hecho generador del tributo respectivo. La declaración efectuada es definitiva y vinculante para el sujeto pasivo, pero se podrá rectificar los errores en que se hubiere incurrido, dentro del año siguiente a la presentación de la declaración, siempre que con anterioridad no se hubiere establecido y notificado el error por la administración. (Art. 89 Código Tributario)

Determinación por el sujeto activo.- En este caso la determinación se configura cuando la Administración Tributaria establece la obligación tributaria de los sujetos pasivos directa o presuntivamente.

El ejercicio de facultad determinadora comprende: la verificación, complementación o enmienda de las declaraciones de los contribuyentes o responsables; la composición del tributo correspondiente, cuando se advierta la existencia de hechos imponibles, y la adopción de las medidas legales que se estime convenientes para esa determinación.

Figura N°9

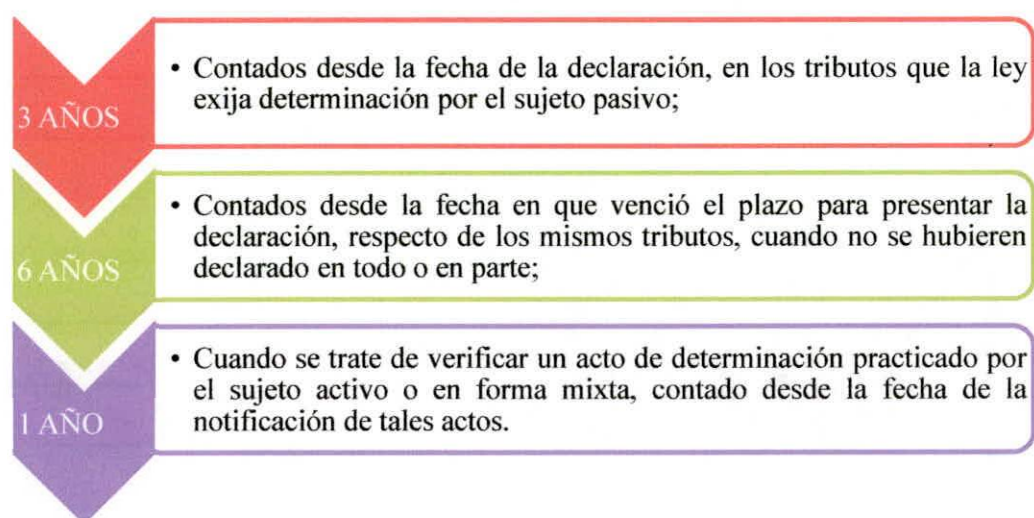


Elab. por: Autoras

1.4.6 Caducidad de la Obligación Tributaria

La caducidad es la pérdida de la facultad determinadora por parte del sujeto activo de la obligación tributaria por el paso del tiempo. De acuerdo a lo establecido en el Art. 94 del Código Tributario, Existen tres plazos en los que opera la caducidad:

Figura N°10



Elab. por: Autoras

1.4.7 Interrupción de la caducidad

Los plazos en que opera la caducidad se interrumpen con la notificación de la orden de determinación por parte de la Administración Tributaria. Se entenderá que la notificación no produce efecto alguno y por tanto no se interrumpe la caducidad cuando:

- No se iniciaren dentro de 20 días hábiles, contados desde la fecha de notificación con la orden de determinación
- Si una vez iniciados, se suspendieren por más de 15 días consecutivos.

Sin embargo, el sujeto activo podrá expedir una nueva orden de determinación, siempre que aun se encuentre pendiente el respectivo plazo de caducidad.

Si al momento de notificarse con la orden de determinación faltare menos de un año para que opere la caducidad, según lo dispuesto en el artículo precedente, la interrupción de la

caducidad producida por esta orden de determinación no podrá extenderse por más de un año contado desde la fecha en que se produjo la interrupción; en este caso, si el contribuyente no fuere notificado con el acto de determinación dentro de este año de extinción, se entenderá que ha caducado la facultad determinadora de la administración tributaria.

Si la orden de determinación fuere notificada al sujeto pasivo cuando se encuentra pendiente de discurrir un lapso mayor a un año para que opere la caducidad, el acto de determinación deberá ser notificado al contribuyente dentro de los pertinentes plazos previstos por el artículo precedente. Se entenderá que no se ha interrumpido la caducidad de la orden de determinación si, dentro de dichos plazos el contribuyente no es notificado con el acto de determinación, con el que culmina la fiscalización realizada. (Art.95 del Código Tributario)

1.4.8 La Impugnación

Los sujetos pasivos podrán impugnar los actos administrativos ante la Administración Tributaria y/o función judicial.

Figura N°11



Fuente: Servicio de Rentas Internas

Ante la Función Judicial, los contribuyentes o responsables que se creyeren perjudicados por una resolución de única o última instancia administrativa, podrán impugnarla ante el Tribunal Distrital de lo Fiscal, dentro de veinte días contados desde el siguiente al de su notificación. Para esto se deberá presentar al Tribunal Distrital de lo Fiscal una caución equivalente al 10% de la cuantía de la demanda, que debe ser depositada en numerario y será entregada a la Administración Tributaria demandada.

El Fallo judicial puede tener tres resultados:

- Ratificación del Acto Administrativo
- Extinción del Acto Administrativo
- Modificación del Acto Administrativo

En el caso que el contribuyente no esté de acuerdo con el fallo judicial, podrá interponer ante la corte Nacional de Justicia un Recurso de Casación. Ante una sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia, se podrá interponer una Acción Extraordinaria de Protección, siempre y cuando se haya violado u omitido un derecho reconocido por la constitución; este recurso se interpone ante la Corte Constitucional. La resolución emitida por la Corte Constitucional no podrá ser impugnada.

Luego se emitirá el título de crédito con el cual se exigirá el pago de los tributos, para lo cual el contribuyente podrá solicitar facilidades de pago, entregando una cuota inicial del 20% y el saldo a 6 meses. Si el contribuyente no satisface el pago o no solicitare facilidades de pago se iniciará el proceso de cobranza forzosa.

1.4.9 Extinción de la Obligación Tributaria

De acuerdo a lo establecido en el Art. 37 del Código Tributario, la obligación tributaria, se puede extinguir de los siguientes modos:

1. Solución o pago;
2. Compensación;
3. Confusión;
4. Remisión; y,
5. Prescripción de la acción de cobro.

Solución o pago: Es el cumplimiento o satisfacción de la obligación tributaria que se debe al sujeto activo o ente acreedor del tributo, por parte del sujeto pasivo o deudor tributario, en la fecha y lugar establecido en la ley.

Compensación: Se establece cuando el sujeto activo como el sujeto pasivo son deudores recíprocos uno del otro; por lo tanto, la administración tributaria de oficio o a petición del sujeto pasivo, puede compensar total o parcialmente la obligación tributaria con el crédito que este tenga por concepto de tributos pagados en exceso, siempre y cuando no estén prescritos.

Confusión: Se origina cuando el sujeto activo y el sujeto pasivo de la obligación tributaria son la misma persona; consecuentemente la transferencia de los bienes o derechos objeto del tributo, hacen extinguir la obligación tributaria.

Remisión: Se establece mediante acto normativo expreso (mediante ley), es el acto por el cual el ente acreedor del tributo libera al deudor en todo o en parte de la obligación tributaria.

Prescripción de la acción de cobro: Es la pérdida de la facultad recaudadora por parte de la Administración tributaria (no ha cobrado al sujeto pasivo dentro del tiempo establecido en la ley), es la extinción de la obligación tributaria y opera cuando no se ha ejercido los derechos para exigir su cumplimiento, en el tiempo y circunstancia establecidas por ley.

La acción de cobro prescribe en cinco años desde que fue exigible y en siete años desde que debió presentarse la declaración del impuesto, si no se hubiese presentado o fuera

incompleta. Se interrumpe por el reconocimiento expreso o tácito de la obligación por parte del deudor o por la citación con el auto de pago.

CAPITULO II

2. REMUNERACIONES Y BENEFICIOS SOCIALES, COMO AFECTAN A LOS ESTADOS FINANCIEROS, SUS CÁLCULOS Y LA DEDUCIBILIDAD DE LOS MISMOS.

2.1 Décimo Tercer Sueldo o Bono Navideño

Ejemplo 3: Durante el periodo 2010, la empresa ABC solo tenía un colaborador que ingresó a laborar a partir de enero del 2010 y percibió una remuneración, comisiones y otros de enero a noviembre por \$15.000,00 y en diciembre su remuneración fue \$1.800,00 dólares, dicha empresa cumplió con las aportaciones al IESS.

Cuadro N° 2

DETALLE	VALOR	OBSERVACION
Total Ganado de Enero a Noviembre del 2010	\$15,000.00	
Provisión de Gasto corriente del 13er sueldo	\$1,250.00	Gasto Permitido
Provisión del 13ER SUELDO para año corriente		
Pago en ejercicio fiscal siguiente	\$150,00	Provisión permitida aplicada a gasto y contabilizada por pagar.

Elab. por: Autoras

Para demostrar la deducibilidad del Gasto de acuerdo al Art 10 de la LORTI, debemos conocer si se ha cumplido con las obligaciones con respecto a remuneraciones que indican:

- Cumplir con las aportaciones de la Seguridad Social,
- Que los gastos registrados hayan cumplido la formalidad de la ley para el pago y legalización de los mismos,

- Registrar las provisiones de acuerdo a la nomina vigente y que efectuando las pruebas pertinentes se registren los valores a cancelarse en el siguiente periodo fiscal,

Como el ejemplo se refiere al pago del Décimo tercer sueldo, hemos tomado la doceava parte de las remuneraciones computadas plasmándola en los casilleros del formulario 101 a registrarse en un periodo fiscal.

2.2 Décimo cuarto Sueldo o Bono Escolar

El Décimo cuarto sueldo no debe considerarse para efecto del cálculo de las aportaciones al régimen de seguridad social (IESS), así como tampoco se lo considera como ingreso gravado del trabajador para el cálculo de retenciones en la fuente del impuesto a la renta de los trabajadores bajo relación de dependencia.

El gasto por Décimo cuarto sueldo constituye un gasto deducible a favor del empleador al momento de calcular su impuesto a la renta, siempre que se haya pagado los aportes que correspondían al IESS al momento de la declaración, de acuerdo al Art. 10 de la LORTI.

Ejemplo 4: Durante el período 2010 el empleado XYZ, fue afiliado al IESS en la Sucursal de la Cía. ABC (ubicada en la Región Costa) en el mes de abril, sin embargo, consta que ingresó a laborar el 15 de marzo del 2010. El departamento de Recursos Humanos de la empresa procede en el periodo 2011 a liquidar sus haberes por el periodo completo de ingreso:

- 1.- Se procede a contabilizar el número de días a partir de la fecha en que ingresó (15/marzo/2010), hasta el 28 de febrero del año siguiente:

Cuadro N° 3

Mes	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero	Feb.	Total Días
Días	15	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	345

2.- Se realiza el cálculo respectivo considerando el RMU vigente a la fecha \$264,00 (año 2011).

Cuadro N° 4

RMU VIGENTE, AÑO 2011 (Base para cálculo)	\$264,00
Conversión (valor diario)	\$0,73
Días Contabilizados	345
Valor calculado	\$253,00

Análisis de deducibilidad

De acuerdo a la **LORTI** en su ART 10 numeral 9, que se refiere a las remuneraciones, encontramos que en el registro que la empresa efectúa a continuación por la totalidad del pago por concepto del beneficio de décimo cuarto, existe un porcentaje de no deducibilidad reflejado en el periodo 2010, ya que la empresa no cumplió con uno de los requisitos, es decir, el pago de la aportación al IESS por los 15 días de marzo del 2010 siendo esta provisión no deducible para ese periodo fiscal.

Cuadro N° 5

Provisión Registrada 2010		
MESES	DIAS	VALOR
Marzo	15	11
Abril	30	22
Mayo	30	22
Junio	30	22
Julio	30	22
Agosto	30	22
Septiembre	30	22
Octubre	30	22
Noviembre	30	22
Diciembre	30	22

Total provisión 2010		209
-----------------------------	--	------------

Sin embargo no es deducible para el registro de impuesto a la renta USD \$ 11,00 dólares del mes de marzo ya que no se cumplió con el pago de los aportes al IESS.

2.3 Vacaciones

Todo Trabajador que haya completado un año de servicio con el mismo empleador tendrá derecho a vacaciones remuneradas por un periodo ininterrumpido de 15 días, incluidos los días no laborables. El trabajador que ha laborado por más de 5 años con el mismo empleador, a partir del sexto año, gozará de un día adicional por cada año excedente hasta un máximo de 30 días. Las vacaciones pueden acumularse hasta 3 años y gozarlas en el 4to año, de no hacerlo pierde el 1er año de vacaciones.

Si el trabajador renuncia, en la liquidación o acta de finiquito, se le debe agregar el proporcional de las vacaciones no gozadas; así mismo, para efectos de cálculo del valor total de la liquidación se computará la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, incluyendo aquellos valores generados por concepto de horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo periodo.

El rubro de vacaciones es una de las deducciones por gastos laborales que deben ser consideradas para la liquidación del Impuesto a la Renta.

Ejemplo 5:

Un trabajador labora un año, durante el cual no ha gozado sus vacaciones, recibiendo una remuneración de US\$ 400,00 mensuales. Para el cálculo de las vacaciones se debe obtener el valor anual, el mismo que sería: US\$ 4.800,00. El procedimiento para el cálculo es la siguiente: US\$ 4.800,00 dividido para 24=US\$ 200,00 este es el valor por las vacaciones.

Cuadro N° 6

DIAS DE VACACIONES PENDIENTES	15
REMUNERACION	\$ 400,00
VALOR ANUAL	\$ 4.800,00
VALOR POR CONCEPTO DE VACACIONES	\$ 200,00

En el caso que esta persona se retira de su trabajo al año y hubiere tomado 5 días de sus vacaciones anuales. El empleador deberá pagar los 10 días restantes. El cálculo es el siguiente: Se aplica una regla de tres: Por 15 días, le paga US\$ 200,00; en 10 días percibiría US\$ 133,33, este sería el valor por los 10 días,

Cuadro N° 7

DIAS GOZADOS DE VACACIONES	5
DIAS DE VACACIONES PENDIENTES	10
REMUNERACION	\$ 400,00
VALOR ANUAL	\$ 4.800,00
VALOR POR CONCEPTO DE VACACIONES	\$ 133,33

REGLA DE TRES	
15	200
10	X

Siguiendo el ejemplo anterior, supongamos que este trabajador que gana US\$ 400,00 mensuales sale de su trabajo a los 8 meses sin cumplir aún el año. El cálculo sería el siguiente: US\$ 3.200,00 (US\$ 400 por 8 meses) dividido para 24 corresponde a US\$ 133,33 valor proporcional por vacaciones,

Cuadro N° 8

RENUNCIA	A LOS 8 MESES DE LABORAR
DIAS DE VACACIONES PENDIENTES	10
REMUNERACION	\$ 400,00
TOTAL DE REMUNERACIONES EN 8 MESES	\$ 3.200,00
VALOR POR CONCEPTO DE VACACIONES	\$ 133,33

El trabajador que renuncia luego de haber acumulado sus vacaciones: se le deberá pagar el valor correspondiente a las vacaciones no gozadas, liquidándolas en la forma ya indicada

(Art. 76, Código de Trabajo).

Un caso adicional es cuando el trabajador sale del servicio sin haber gozado de vacaciones porque el empleador no las concedió para acumularlas al año siguiente; por lo tanto, se le pagará el valor correspondiente con el 100% de recargo.

Considerando, que el mismo trabajador (ejemplo anterior), se retira del trabajo sin tomar sus vacaciones, porque su empleador no le permitió tomarlas, el cálculo es el siguiente:

US\$ 4.800,00 dividido para 24=US\$ 200,00 más el recargo del 100%=US\$ 600,00; valor a pagarse por las vacaciones en este caso.

Ejemplo 6: Caso de Licencia por maternidad

En este caso de las vacaciones pondremos un ejemplo claro que comúnmente se da en las empresas. La empleada X tiene permiso de licencia de maternidad desde el 01 de Octubre del 2010, el 31 de octubre del 2010 se procede a liquidar el sueldo percibido por esta empleada, el cual representa \$ 870,00 mensuales. Efectuar la liquidación como indica el código de Trabajo y la Ley de seguridad social.

Para mejor comprensión, a continuación, se detalla el sueldo de la trabajadora sin aplicar el permiso materno.

Cuadro N° 9

Rol de Pagos Empleado 01 al 31 de Octubre del 2011			
Ingresos		Egresos	
Sueldo	870,00	Aporte al IESS	81,35
		Anticipos	0,00
Subtotal Ingresos	870,00	Subtotal Egresos	81,35

Total a recibir **788,66**

Cuadro N° 10

Rol de Pagos Empleado 01 al 31 de Octubre del 2011			
Ingresos		Egresos	
Sueldo	870,00	Aporte al IESS	81,35
		Anticipos	0,00
		Subsidio IESS	587,25
Subtotal Ingresos	870,00	Subtotal Egresos	668,60
Total a recibir	201,41		

3 días pagados al 100% \$ 87,00 empleador
 27 días pagados al 25% \$195,75 empleador
 Total a pagar por empleador \$282,75
 Subsidio IESS (870,00-282,75) \$587,25

El Subsidio en dinero durante las doce semanas de licencia por maternidad consiste en:

Una suma igual al 75% de la última remuneración de la afiliada que será pagada por el IESS. El 25% restante, lo pagará el empleador, al igual que remitirá los aportes al IESS, que deberán calcularse sobre el sueldo o salario completo que percibía la asegurada antes de este período; aquí se debe tomar en cuenta que los 3 primeros días de la licencia por maternidad las cubre el 100% el empleador y a partir del cuarto día se procede como se indicó anteriormente.

El IESS está obligado a conceder las prestaciones de maternidad a todas las aseguradas que hayan cumplido los requisitos enunciados, aún cuando sus patronos estén en mora, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar.

Si la mujer no hubiere cubierto el tiempo mínimo de aportaciones, el empleador deberá pagarle la remuneración completa (*Art. 153 del Código de Trabajo*) (*Art. 106 LSS*).

2.4 Fondo de Reserva

Todo trabajador tiene derecho a fondos de reserva siempre y cuando haya laborado en el mismo patrono por más de un año; a partir de esa fecha acreditará su derecho a recibirlo en dos modalidades: de forma **acumulada a través del IESS** o directa **a través del rol mensual de pagos**.

2.4.1 PAGO MENSUAL DE LOS FONDOS DE RESERVA

Las reformas efectuadas por la *Ley s/n (R.O. 644-S, 29-VII-2009)*, establecieron el pago mensual del fondo de reserva a los trabajadores del sector público y privado por parte de los empleadores a partir del mes de agosto del año 2009, de la siguiente manera:

Considerando el valor equivalente 8,33% de la remuneración de aportación. Sólo en el caso de que el afiliado solicite por escrito que este pago no se realice, seguirá haciéndose el depósito en el IESS.

Para tal efecto se emite el *"REGLAMENTO PARA EL PAGO O DEVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA POR PARTE DEL IESS"* cuyo Art. 1, disponía el pago mensual del fondo de reserva al trabajador, en un equivalente al 8,33% de la remuneración de aportación, después del primer año de trabajo. Sin embargo en virtud de la necesidad de aclarar algunas disposiciones de la Ley de Seguridad Social, se expide la *Resolución C.D. 316 (R.O. 201, 27-V-2010)*, que deroga expresamente la *Resolución C.D. 272*, que en su Art. 1 acogía los mismos parámetros de pago mensual de los fondos de reserva, después del primer año de trabajo en un equivalente a un 8.33% de la remuneración aportada al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

¿Cómo afecta a los Estados financieros este pago?

De acuerdo a la legislación actual los fondos se cancelan a fin de mes en el Rol o si no en el plazo máximo de 15 días que da el IESS para el pago de las planillas en el mes subsiguiente a la incurrencia.

Ejemplo 7:

EMPLEADO A	Recibe fondos mensualmente en su rol	Sueldo	\$450,00
EMPLEADO B	Recibe fondos acumulando en el IESS	Sueldo	\$450,00

FECHA	DETALLE	DEBE	HABER
	- xx -		
30/09/2011	Gastos de Fondo de Reserva	74,98	
	Bancos		37,49
	Fondo de reserva por pagar IESS		37,49
	-xx-		
15/10/2011	Fondo de reserva por pagar IESS	37,49	
	Bancos		37,49

Como podemos observar se puede reflejar el flujo de dinero mensual en nuestros gastos de nómina.

La Ley de Seguridad Social preveía que el fondo de reserva únicamente podía ser retirado por los afiliados que completaren los requisitos para jubilarse, esto es, al cumplir con 360 aportaciones y 60 años de edad o 480 aportaciones sin límite de edad.

Sin embargo, debido a la reforma introducida por la *Ley 2005-6 (R.O. 73, 2-VIII-2005)* y posteriormente de la *Ley s/n (R.O. 559-S, 30-III-2009)*, los afiliados que tengan depositados por lo menos treinta y seis aportaciones acumuladas pueden retirarlos, conforme a los cronogramas que establezca el IESS (*Art. 280 Ley Seguridad Social*).

El Art. 3 de la Resolución de la Resolución (*C.D. 316 R.O 201, 27-V-2010*), en virtud de lo dispuesto por el *Art. 280 de la Ley de Seguridad Social*, establece la posibilidad de solicitar

la devolución hasta por el cien por ciento del fondo de reserva del trabajador en los siguientes casos:

1. Que el afiliado registre en el Sistema de Historia Laboral 36 o más aportaciones acumuladas mensuales.
2. Que el afiliado demuestre con su último aviso de salida, encontrarse cesante por 2 meses o más, cualquiera sea el tiempo de imposiciones.
3. Que el afiliado hubiere cumplido la edad mínima de jubilación establecida en la Ley de Seguridad Social, sin importar el tiempo de imposiciones.
4. Por el fallecimiento del afiliado.
5. Que el afiliado acredite derecho para las prestaciones de invalidez o vejez.

2.5 Jubilación Patronal

Conforme a lo indicado en el *Art. 216 del Código del Trabajo*; la jubilación patronal es un derecho que tienen los trabajadores que han laborado por el tiempo de veinticinco años o más en forma continua o interrumpida para el mismo empleador.

La ley establece este derecho al trabajador que también tuviera derecho a la jubilación por parte del IESS, es decir que pueden haber trabajadores que gocen de una doble jubilación, aunque en este caso la jubilación patronal tendrá algunas limitaciones.

Para efectos de cálculo de la pensión jubilar, se debe considerar los siguientes pasos:

1. Establecer el haber individual de jubilación que se integrará por los siguientes rubros:
 - a. Una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual de los 5 últimos años, multiplicada por los años de servicio. En este caso, el Código de Trabajo no incluye para el cálculo de la remuneración, como así lo hace en otros aspectos, lo que corresponde a utilidades, remuneraciones adicionales, bonificaciones, viáticos y subsidios;

- b. Si el trabajador ha prestado servicios al mismo empleador con anterioridad a noviembre de 1938 (cuando se dictó el Código del Trabajo), se sumará también una remuneración mensual por cada año anterior a esa fecha.

El empleador tendrá derecho a no incorporar el fondo de reserva depositado en el IESS y a deducir del mismo lo entregado como aportes patronales.

2. Una vez establecido el haber individual de jubilación, este total deberá dividirse por el coeficiente establecido en el *Art. 218 del Código del Trabajo*. Este coeficiente está en relación a la edad del trabajador en el momento en que se determina la pensión. (El coeficiente disminuye conforme aumenta la edad del trabajador jubilado).

El resultado de esta división constituirá la pensión jubilar anual.

3. Para determinar la pensión jubilar mensual, la suma obtenida en el punto 2 se dividirá para 12 (*Art. 216 CT*).

De acuerdo a lo indicado en el Art. 216 del Código de trabajo, se establece que la pensión jubilar patronal no podrá ser superior al salario básico unificado medio del último año ni inferior a USD\$ 30 si el trabajador tiene derecho a la jubilación del empleador. Si el trabajador es beneficiario de doble jubilación su pensión no podrá ser inferior a USD\$ 20.

No se aplicará esta disposición a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas respectivas la jubilación patronal aplicable a sus empleados.

Las actuales pensiones jubilares patronales se sujetarán a los valores mínimos establecidos en la reforma antes descrita.

2.5.1 Garantías

El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el IESS el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir al

empleador un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

La ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación ciudadana, señala que el jubilado no podrá recibir por concepto de fondo global de jubilación patronal, una cantidad inferior al 50% del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio de la jubilación, multiplicado por los años de servicio.

De llegar a entregarse este valor directamente al trabajador, este acuerdo deberá celebrarse ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se terminaría definitivamente la obligación del empleador y cualquier reclamo posterior.

De acuerdo al *Art.217 del Código del Trabajo*, en caso de que falleciere un trabajador en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir la pensión del causante durante un año.

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

Como se indicó en el capítulo anterior, el trabajador jubilado patronal, tiene derecho, además de su pensión jubilar, a las siguientes pensiones adicionales, así:

- Decimotercera pensión que deberá pagarse en el mes de diciembre de cada año en la misma forma que la decimotercera remuneración (*Art. 111 Código de Trabajo*);

- Decimocuarta pensión que se paga hasta el 15 de agosto en la Sierra y Oriente, y hasta el 15 de marzo en la Costa y Galápagos, igual que la decimocuarta remuneración (*Art. 113 Código de Trabajo*).

2.5.2 Tabla de coeficientes

La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, es la siguiente:

CUADRO No. 11	
TABLA DE COEFICIENTES	
EDAD AL DETERMINAR	
COEFICIENTE VALOR	
LA RENTA ACTUAL DE LA RENTA	
VITALICIA UNITARIA ANUAL	
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,393
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,111
60	5,7728
61	5,4525
62	5,1468
63	4,862
64	4,594
65	4,3412
66	4,0991

67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,835
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473.

Ref. Art. 218 de Cód. Trab.

Ejemplo 8:

Un trabajador ha prestado sus servicios al mismo empleador durante 30 años, durante los cuales ha estado afiliado al Seguro Social, y tiene 60 años de edad. Este trabajador recibe ya una pensión de jubilación del IESS. Para establecer la jubilación patronal se darán los siguientes pasos:

Cuadro N°12

EDAD	60
TIEMPO DE SERVICIO (años)	30
ULTIMOS CINCO AÑOS RECIBIÓ:	
PRIMER AÑO	120,00
SEGUNDO AÑO	134,50
TERCER AÑO	153,4
CUARTO AÑO	168,00
QUINTO AÑO	206,00
TOTAL	628,50

PROMEDIO DE LA REMUNERACION ANUAL DE LOS ULTIMOS 5 AÑOS	125,70
5% PROMEDIO DE LA REMUNERACION ANUAL DE LOS ULTIMOS 5 AÑOS	6,29
5% PROMEDIO DE LA REMUNERACION ANUAL DE LOS ULTIMOS 5 AÑOS POR LOS AÑOS DE SERVICIO	188,55
Σ DE TODOS LOS APORTES PATRONALES REALIZADOS DURANTE LA RELACIÓN LABORAL	47,00
HABER INDIVIDUAL DE JUBILACIÓN	141,55
COEFICIENTE Art. 218 Código Trabajo para 60 años de edad	5,77
PENSION JUBILAR ANUAL	24,52
PENSION JUBILAR MENSUAL	2,04

SE DEBE DECUCIR LOS APORTES PATRONALES

HABER INDIV.DE J./ COEFICIENTE

Elab. por: Autoras

2.5.3 Deducibilidad de la Jubilación Patronal

El Art. 9 LORTI, señala que este rubro se encuentra exento del pago del Impuesto a la Renta; así mismo, el Art. 219 del Código de Trabajo indica que las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

La totalidad de las provisiones para atender el pago de pensiones jubilares patronales, es deducible, si constan actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa.

Las sociedades que se encarguen de elaborar los cálculos actuariales deberán estar debidamente registradas en la Superintendencia de Compañías.

En el cálculo de las provisiones anuales se considerarán sin excepción los elementos legales y técnicos que sean pertinentes, incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo al Servicio de Rentas Internas en medio magnético, dentro del mes siguiente de haberlos elaborado.

De existir diferencias en los valores efectivamente pagados en el correspondiente ejercicio económico por el concepto del pago de pensiones jubilares, cuando no se hubieren efectuado provisiones para jubilación patronal, o si las efectuadas fueren insuficientes, las mismas también se considerarán como gastos deducibles.

Las provisiones no utilizadas por cualquier concepto deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables.

2.6 Salario Digno

El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, publicado en el R. O. 351-S del 29 de diciembre del 2010, estableció, la “Compensación Económica para el salario Digno”, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, el cual se pagará una vez al año.

En el Registro Oficial No. 629 del 30 de Enero del 2012 se establece el procedimiento para el pago y control de cumplimiento de la compensación económica para el salario digno.

La aplicación del Salario Digno es universal, entendiéndose que debe ser pagada también por los empleadores que no ejerzan una actividad productiva en los términos definidos por la nueva ley (por ejemplo: servicio doméstico, agrícola, artesano, etc.)

2.6.1 Valor del Salario Digno

- Canasta básica familiar promedio del año 2011, fue igual a \$ 561.12; y el número de perceptores del hogar 1.6 (Dato INEC)

$\$ 561.12 / 1,6 = \underline{350,70}$, multiplicado por 12 meses es de USD 4.208.40.

- Si sumados todos los componentes de los ingresos de un trabajador, en el año 2011 no llega a ese valor, tendrá derecho a la compensación económica por la diferencia.

- Si un trabajador labora menos de un año completo, se deberá realizar el cálculo de manera proporcional al tiempo de servicios. Así mismo, cuando un trabajador labore con un contrato de jornada parcial permanente, el cálculo se lo realizará proporcional al tiempo de horas semanales laboradas.

Como se indicó anteriormente, el Salario Digno es solo a favor de aquellos trabajadores que durante el año hubieran percibido un salario inferior al valor de una Canasta Básica Familiar, y deberán distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente, por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior, incluso para este pago podrán utilizar el 100% de las utilidades generadas por la empresa.

Considerando que esta Compensación económica es adicional, no formará parte integrante de la remuneración, no constituye ingreso gravable para el régimen de seguro social (no es materia gravada), ni para el impuesto a la renta del trabajador, y será de carácter estrictamente temporal hasta alcanzar el salario digno.

2.6.2 ¿Quiénes están obligados a pagarlo?

Están obligadas a pagarlo: Las sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, quienes al final del período fiscal tuvieran utilidades del ejercicio; y, quienes en el ejercicio fiscal, hayan pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a las utilidades.

Para el pago de la Compensación Económica, el empleador deberá destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% de las utilidades del ejercicio, de ser necesario.

En caso de que el valor descrito en el inciso anterior no cubra la totalidad del salario digno de todos los trabajadores con derecho a la Compensación Económica, esta se repartirá entre dichos trabajadores, de manera proporcional a la diferencia existente.

2.6.3 Procedimiento para el cálculo y pago

El Acuerdo No. 0005, del Ministerio de Relaciones Laborales, publicado en el R. O. No. 629, del 30 de enero del 2012, estableció que para su aplicación, se entenderá como “utilidades” a aquellas que resultan de restar de la utilidad contable (Casillero 801 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta) los siguientes rubros (teniendo en cuenta la información registrada en la declaración de impuesto a la renta presentada al Servicio de Rentas Internas):

- a. La participación de utilidades a trabajadores, (Casillero 803 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta);
- b. El impuesto a la renta causado (Casillero 839 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta) o el anticipo de impuesto a la renta (Casillero 841 del Formulario 101 y 102 de la Declaración de Impuesto a la Renta), el que fuere mayor.
- c. Reserva legal.

2.6.4 Registro del pago en la web del M.R.L.

Todos los empleadores al momento de registrar el Informe Empresarial sobre participación de utilidades 2011, en la página web del M.R.L., completará la información solicitada por el sistema para identificar a los trabajadores que deben recibir la compensación económica por no haber alcanzado el salario digno.

Una vez que el empleador ingrese la información de los trabajadores que solicita el sistema, se generará el reporte de la compensación económica de salario digno con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores. Imprimirá

dicho reporte que deberá hacer firmar a los trabajadores que recibieron el pago, y lo presentará en el Ministerio para su legalización, junto al informe empresarial de participación de utilidades, de acuerdo al cronograma de legalización que es publicado anualmente por el M.R.L., en su página web.

En caso de que los empleadores no pudieran pagar a sus ex trabajadores el monto de la compensación económica, éstos deberán depositar los valores en la cuenta del M.R.L. designada para el propósito, a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, hasta el 30 de abril del 2012. Dichos valores podrán ser solicitados mediante escrito, por los beneficiarios. El M.R.L. Realizará la difusión a través de su página web y prensa escrita de aquellas empresas que realizaron el depósito de los valores antes referidos. Si transcurrido un año del depósito no hubieren efectuado los beneficiarios el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos del M.R.L.

2.6.5 Sanciones por no pago del Salario Digno

El empleador será sancionado con un valor igual al 25% de la compensación económica no pagada a los trabajadores, en la forma y medios que el Ministerio lo establezca, sin perjuicio del correspondiente pago al cual está obligado.

Ejemplo 9:

Cuadro N°13

VALORES PARA EL CÁLCULO DEL SALARIO DIGNO PARA EL AÑO 2011	
CONCEPTOS	VALOR EN DOLARES
CANASTA BASICA FAMILIAR ANUAL AÑO 2011 (INEC)	561,12
NUMERO DE PERCEPTORES DEL HOGAR(INEC)	1,60
SALARIO DIGNO	350,70
Sueldo o salario mensual (Básico del año 2011)	264,00
Decimotercero dividido para 12	22,00
Decimocuarto dividido para 12	22,00

Fondo de reserva (mensualizado)	21,99
Utilidades	15,00
Comisiones	0,00
VALOR SALARIO DEL TRABAJADOR DURANTE AÑO 2011	344,99

COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA EL SALARIO DIGNO	
Salario Digno	350,70
Componentes	344,99
Compensación mensual (350,70-344,99)	5,71
Valor que deberá ser entregado al trabajador	68,51

Elab. por: Autoras

Resumen de Salario Digno en materia Tributaria y Laboral:

1. Deducible del impuesto a la renta para el empleador (**Art.10, #9 LRTI**)
2. Exenta del impuesto a la renta del trabajador (**Art.9, #18 LRTI**)
3. No es materia gravada para aportes al IESS (**Art.11 Ley Seguridad Social**)
4. No se incluye para cálculo 13er. sueldo, fondo de reserva, indemnizaciones y bonificaciones. (**Art.95 Cód. Trabajo**)

2.7 Análisis de rubros que forman parte de la base imponible, para el cálculo de Impuesto a la Renta

Figura N° 12



Elab. por: Autoras

De acuerdo a la LORTI en su **Art. 10 Numeral 9**, los gastos deducibles para efectos de impuesto a la renta son 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.

Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio cuando corresponda, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta.

Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio. Cuando se trate de nuevas inversiones en zonas económicamente deprimidas y de frontera y se contrate a trabajadores residentes en dichas zonas, la deducción será la misma y por un período de cinco años. En este último caso, los aspectos específicos para su aplicación constarán en el Reglamento a esta ley.

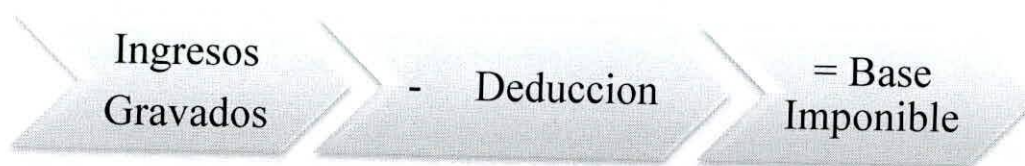
Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.

Se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

La deducción adicional no será aplicable en el caso de contratación de trabajadores que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad o de partes relacionadas del empleador en los tres años anteriores.

Será también deducible la compensación económica para alcanzar el salario digno que se pague a los trabajadores.

Cuadro N°14



Elab.por Autoras

Para efecto del análisis sobre la deducibilidad de los gastos de nominas aplicados al deducir el Impuesto a la Renta para las personas naturales y las personas jurídicas en este caso la empresa privada debe analizar lo siguiente:

- 1) Ingresos pagados a empleados cumplan con la ley de seguridad social en lo que se refiera a materia gravada y no excedan los pagos recurrentes el 20% que indica el Art 11 de la ley de seguridad social.
- 2) Que los ingresos hayan sido cancelados de acuerdo a la ley y hasta el plazo del cierre del ejercicio económico y su declaración
- 3) Que se haya cumplido con el pago de la Seguridad Social
- 4) Que los beneficios sean calculados como corresponda por ley, pagados en las fechas señaladas por el MRL y que los documentos se legalicen debidamente
- 5) Para efecto de las deducciones que efectuara el empleador para la base de cálculo del Impuesto a la Renta en Relación de dependencia debe cumplir con la solicitud

del formulario de gastos personales y este debe reposar en los archivos del patrono de acuerdo el tiempo señalado por la LORTI

2.8 Incremento Neto de Empleo

Para el efecto de deducción de Impuesto a la Renta en su artículo 42 del Reglamento a la LORTI, su numeral 9 se restara el incremento neto de empleo, considerando los siguientes conceptos:

Empleados nuevos.- Contratados directamente que no hayan estado en relación de dependencia con el mismo empleador o de sus partes relacionadas en los tres años anteriores y que hayan estado en relación de dependencia por seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio.

Incremento neto de empleos.- Diferencia entre el número de empleados actual y el número de empleados que han salido de la empresa. En ambos casos se refiere al periodo comprendido entre el primero de enero al 31 de diciembre del ejercicio fiscal anterior.

Valor promedio de remuneraciones y beneficios de ley.- Es igual a la sumatoria de las remuneraciones y beneficios de ley sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pagados a los empleados nuevos, dividido para el número de empleados nuevos.

Gasto de nómina: Remuneraciones y beneficios de ley percibidos por los trabajadores en un periodo dado.

Valor a deducir para el caso de empleos nuevos: Es el resultado de multiplicar el incremento neto de empleos por el valor promedio de remuneraciones y beneficios de ley de los empleados que han sido contratados, siempre y cuando el valor total del concepto de gasto de nómina del ejercicio actual menos el valor del gasto de nómina del ejercicio

anterior sea mayor que cero, producto del gasto de nómina por empleos nuevos; no se considerara para este cálculo los montos que correspondan a ajustes salariales de empleados que no sean nuevos. Este beneficio será aplicable únicamente por el primer ejercicio económico en que se produzcan

Deducción por discapacidad.- El valor a deducir para el caso de pagos a trabajadores discapacitados o que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, corresponde al resultado de multiplicar el valor promedio de remarcaciones y beneficios sociales de estos trabajadores sobre los que se aporte al IESS por el 150%. Este beneficio será aplicable para el caso de los trabajadores discapacitados existentes y nuevos, durante el tiempo que dure la relación laboral.

Ejemplo 10:

A continuación, para mejor comprensión el siguiente ejemplo de Incremento neto de empleo, comparando empleados del periodo fiscal 2009 y 2008.

Cuadro N° 15

N°	Empleado	Año fiscal	Sueldo	Novedades	Aumentos 2009	Nuevos Ingresos 2009
1	A	2008	500,00		100,00	600,00
2	B	2008	200,00		50,00	250,00
3	C	2008	200,00		50,00	250,00
4	D	2008	300,00	Renuncia	-	-
5	E	2008	400,00		50,00	450,00
6	F	2008	450,00		50,00	500,00
7	G	2009	300,00	Reemplazo de D	-	500,00
8	H	2009	400,00	Empleado Nuevo	-	400,00
9	I	2009	200,00	Empleado Nuevo	-	200,00
TOTAL			2.950,00		300,00	3.150,00
(-) Reemplazo y empleados nuevos			900,00			
Gasto de nómina 2008			2.050,00	Gasto de nómina 2009 sin aumentos	2.650,00	
N° empleados nuevos			3			

Nº empleados que salieron	1
Incremento Neto de Empleo	2

Valor promedio de Remuneraciones = Suma de remuneraciones de empleados nuevos/Nº empleados nuevos

Valor promedio de Remuneraciones = 300,00

Gasto de nómina 2009 sin aumentos	2.650,00
Gasto de nómina 2008	2.050,00
DIFERENCIA	600,00

Valor a deducir= Incremento Neto de empleo*Valor promedio de Remuneraciones

Valor a deducir= 2*300,00

600 por número de meses (no menor a 6 meses ni mayor a 12)

3. IMPUESTO A LA RENTA: CONCEPTOS BÁSICOS, IDENTIFICACIÓN DE BASE GRAVABLE DE IMPUESTO A LA RENTA Y LA CORRECTA TRANSFERENCIA DE ESTA, PLANIFICACIÓN DE CRUCES DE INFORMACIÓN, SUBSANANDO DIFERENCIAS E INCONSISTENCIAS

De acuerdo a lo indicado en la Ley de Régimen Tributario Interno, Impuesto a la renta es un tributo que grava a la renta global que obtengan las personas naturales, las sucesiones indivisas y las sociedades sean nacionales o extranjeras. El ejercicio impositivo comprende del 1o. de enero al 31 de diciembre.

Se considera renta a los siguientes ingresos:

- Ingresos de fuente ecuatoriana obtenidos a título gratuito o a título oneroso provenientes del trabajo, del capital o de ambas fuentes, consistentes en dinero, especies o servicios; y, (Art. 2 núm. 1, LORTI).
- Los ingresos obtenidos en el exterior por personas naturales domiciliadas en el país o por sociedades nacionales (Art. 2 núm. 2, LORTI).

3.1 Sueldos y Remuneraciones Gravables

Figura N°13



Fuente: Página web SRI

De acuerdo a lo indicado en la LORTI Art10, numeral 9, *los gastos deducibles de impuesto a la renta son: 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.*

Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente

haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio cuando corresponda, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta;

Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio. Cuando se trate de nuevas inversiones en zonas económicamente deprimidas y de frontera y se contrate a trabajadores residentes en dichas zonas, la deducción será la misma y por un período de cinco años. En este último caso, los aspectos específicos para su aplicación constarán en el Reglamento a esta ley.

Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.

Se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

La deducción adicional no será aplicable en el caso de contratación de trabajadores que hayan sido dependientes del mismo empleador, de parientes dentro del cuarto grado de

consanguinidad y segundo de afinidad o de partes relacionadas del empleador en los tres años anteriores.

Será también deducible la compensación económica para alcanzar el salario digno que se pague a los trabajadores.

3.2 Gastos Personales, Análisis y Aplicación correcta para la Deducción en Nómina.

Los gastos personales son los efectuados por el propio contribuyente, su esposa o cónyuge e hijos menores de edad o discapacitados, siempre y cuando que no posean ingresos gravados con el impuesto a la renta. Serán deducibles hasta un máximo del 50% del ingreso gravado, sin que dicho 50% sea mayor a 1,3 veces la fracción gravada con tarifa 0% del impuesto a la renta (año 2012, \$9.720,00).

Figura N°14



Fuente: Página web SRI

Para el año 2012 se adjuntó el siguiente cuadro en el que podemos ver los montos máximos de Gastos personales de acuerdo a la tabla de Impuesto a la Renta:

Cuadro N° 16

Rubro	Proporción permitida	Gasto personal máximo deducible
Alimentación	0.325	3,159.00
Vivienda	0.325	3,159.00
Salud	1.3	12,636.00
Educación	0.325	3,159.00
Vestimenta	0.325	3,159.00

Elab. por Autoras

Los departamentos de nómina o recursos humanos deben solicitar a sus colaboradores el formulario de deducción de gastos SRI-GP al principio de cada año; el cual se encuentra disponible en la página web del SRI: www.sri.gob.ec; así mismo, debe recordar la actualización en el mes de octubre de cada año, para proceder a efectuar los ajustes respectivos. Para mejor demostración, a continuación el siguiente ejemplo.

Ejemplo 11:

El empleado XYZ percibe un sueldo mensual de USD \$ 1.105,00 dólares, presentó su formulario de Gastos personales el 10 de enero del 2012, en el cual consta el rubro de gastos de salud por \$1.500,00 dólares anuales. No actualizo el formulario en octubre del presente año. El empleado percibe su sueldo sin salario neto.

Cuadro N°17

EMPLEADO	Sueldo mensual	Sueldo anual	Aporte al IESS	Gastos Personales	Base Imponible Anual	Impuesto a la Renta Causado Anual	IRC Mensual
WYZ	1.105,00	13.260,00	1.239,81	1.500,00	10.520,19	40.01	3.33

Elab. por: Autoras

El departamento de nómina realiza una proyección anual de los ingresos del empleado, incluyendo en el cálculo del impuesto a la renta causado la deducción del formulario de Gastos personales entregado por el empleado en relación de dependencia; descuenta mensualmente dicho valor para transferirlo a la Administración Tributaria (SRI).

Para las personas naturales que perciban ingresos únicamente en relación de dependencia de un solo empleador y que no utilicen sus gastos personales para deducir su base imponible de Impuesto a la Renta; los comprobantes de retención entregados por el empleador, se constituirán en la declaración del impuesto y, por lo tanto, no deben presentar declaración del Impuesto a la Renta en el Formulario 102A. El comprobante de retención del Impuesto a la Renta sobre ingresos del trabajo en relación de dependencia es el Formulario 107 que obligatoriamente le debe entregar su agente de retención, hasta el 31 de enero del año siguiente, el mismo que se constituye en su declaración de Impuesto a la Renta.

De igual forma, aquellas personas naturales que de haber utilizado sus gastos personales, no tengan valores que reliquidar por las retenciones realizadas por su empleador, no estarán en la obligación de presentar su declaración del Impuesto a la Renta.

La persona natural que trabaja únicamente en relación de dependencia en una sola empresa y su ingreso anual no ha superado en el año 2012 los \$9.720,00 no paga Impuesto a la Renta, pero su agente de retención está obligado a entregarle el Formulario 107.

3.3 Como se debe elaborar el formulario 107, fechas de entrega y forma de realizarlo.

De conformidad a lo establecido en el Art. 96, del Reglamento a la LORTI; existe la obligación de expedir comprobantes de retención a los trabajadores que laboran en relación de dependencia; en el cual constarán los ingresos totales percibidos por el trabajador, así como el valor del Impuesto a la Renta retenido.

Este comprobante será entregado inclusive en el caso de los trabajadores que hayan percibido ingresos inferiores al valor de la fracción básica gravada con tarifa cero, según la tabla prevista en el Artículo 36 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Esta obligación se

cumplirá durante el mes de enero del año siguiente al que correspondan los ingresos y las retenciones.

Cuando el trabajador deje de prestar servicios en relación de dependencia en una fecha anterior al cierre del ejercicio económico, el agente de retención entregará el respectivo comprobante dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la relación laboral; así mismo, en el caso que el trabajador reinicie su actividad con otro empleador, aquel entregará el comprobante de retención a su nuevo empleador para que efectúe el cálculo de las retenciones a realizarse en lo que resta del año.

El empleador entregará a la Administración Tributaria (SRI) en dispositivos magnéticos u otros medios y en la forma y fechas que dicha entidad determine, toda la información contenida en los comprobantes de retención antes aludidos.

Los comprobantes de retención entregados por el empleador de acuerdo con las normas de este artículo, se constituirán en la declaración del trabajador que perciba ingresos provenientes únicamente de su trabajo en relación de dependencia con un solo empleador, para el caso de empleados que no utilicen gastos personales.

Si el trabajador obtiene rentas en relación de dependencia con dos o más empleadores o recibe además de su remuneración ingresos de otras fuentes como: rendimientos financieros, arrendamientos, ingresos por el libre ejercicio profesional, u otros ingresos gravados deberá presentar obligatoriamente su declaración de impuesto a la renta.

Elaboración del Formulario 107.- para proceder se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- Sueldos y salarios percibidos por el empleado anualmente
- Comisiones , horas extras y otros emolumentos percibidos mensualmente por el trabajador
- 13er Sueldo Pagado al empleado en el periodo fiscal a declarar en el formulario

- 14to Sueldo pagado al empleado en el periodo fiscal a declarar en el formulario
- Fondo de Reserva pagado al empleado durante el periodo fiscal a declarar
- Aportes al IESS deducidos por el empleador durante el año a declarar
- Deducciones de Gastos personales de acuerdo con el formulario que haya sido recibido por parte del empleado, entregado al patrono para su respectiva deducción
- Sueldos percibidos por otro patrono cuyo ingreso se sumara a la base imponible para el cálculo del Impuesto a la Renta
- Impuesto a la Renta cuando haya sido asumido por el patrono, el mismo se considerara como ingreso gravado e incrementara la base imponible de cálculo para el impuesto a la renta a pagar del empleado
- Se considerara como deducción la rebaja especial de la tercera edad y de la discapacidad comprobada del empleado que cumpla con los requisitos del *Art.10 de la LORTI, Deducciones, numeral 16.*

Forma de realizar retención.- En concordancia a lo dispuesto en el Art. 104 del Reglamento de la LORTI, los empleadores efectuarán la retención en la fuente por el impuesto a la renta de sus trabajadores en forma mensual.

3.4 Elaboración del RDEP, análisis de las principales diferencias e inconsistencias que surgen por el cruce de información de los formularios de declaración mensual 103, 101 y los anexos de Relación de Dependencia.

El Anexo de Retenciones en la fuente por relación de dependencia (RDEP), de acuerdo a la Resolución NAC-DGER2006-0791 todas las sociedades y empleadores (empresas) en su calidad de agentes de retención deben presentar un reporte detallado de los pagos y retenciones en la fuente de impuesto a la renta realizadas.

La información se entrega en medio magnético, a través de un archivo comprimido en formato xml. (DIMM RDEP - Relación de dependencia), este archivo debe estar estructurado de acuerdo a las especificaciones de la ficha técnica disponible en el portal de Servicios en Línea; además esta información debe estar cuadrado con el valor afiliado en el IESS. El archivo puede ser enviado por Internet o entregado en cualquiera de las oficinas del SRI, según el siguiente calendario:

Cuadro N° 18

NOVENO DÍGITO DEL RUC O CÉDULA	AÑO SIGUIENTE
1	10 de febrero
2	12 de febrero
3	14 de febrero
4	16 de febrero
5	18 de febrero
6	20 de febrero
7	22 de febrero
8	24 de febrero
9	26 de febrero
0	28 de febrero
Internet	último día del mes

Fuente: Página web SRI

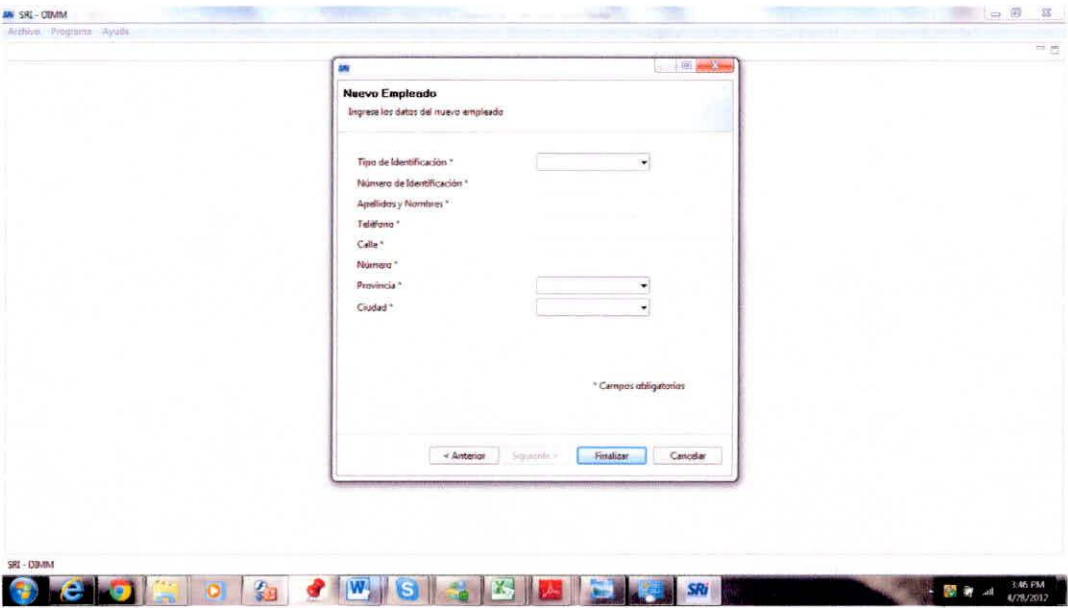
Cuadro N° 19

EMPRESA ABC	
TALON RESUMEN DE ANEXOS DE RDEP SERVICIO DE RENTAS INTERNAS - RIG - Talón # 2012-9-12-0689442-6	
RELACIÓN LABORAL - RENTAS EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
Descripción:	Valor
Número de Registros:	2,64
Sueldos y Salarios:	1,539,572.92
Sobresueldos, Comisiones y Otras Remuneraciones:	41,054.95
Décimo Tercer Sueldo:	130,480.26
Décimo Cuarto Sueldo:	54,505.36
Participación Utilidades:	33,934.49
Aporte IESS:	138,909.71
Deducción Gastos Personales - Vivienda:	2,500.00
Deducción Gastos Personales - Salud:	24,070.00
Deducción Gastos Personales - Educación:	10,993.25

Deducción Gastos Personales - Alimentación:	40,393.42
Deducción Gastos Personales - Vestimenta:	23,336.50
Rebajas por Discapacidad:	0.00
Rebajas por Tercera Edad:	36,840.00
Impuesto a la Renta asumido por este empleador:	0.00
Sub Total este empleador:	1,337,519.48
Ingresos gravados generados con otros empleadores:	12.00
Deducción Gastos Personales considerados por otros empleadores:	0.00
Otras rebajas consideradas por otros empleadores:	0.00
Base Imponible:	1,337,531.48
Impuesto a la Renta Causado:	11,316.74
Valor del Impuesto Retenido por este empleador:	11,316.74
Valor del Impuesto Retenido por empleadores durante el periodo:	0.00
Número de Retenciones:	135.00

Para elaborar el REDEP, el empleador debe contar con la siguiente información:

Figura N° 15



- Numero de Cédula o pasaporte
- Apellidos y nombre
- Teléfono
- Dirección
- Número

- Provincia
- Ciudad

Una vez que hemos ingresados los datos del empleado necesitamos los formularios 107 elaborados para empezar a ingresar la información al DIMM de anexos, para generar el archivo que se enviara al SERVICIO DE RENTAS INTERNAS, cumpliendo así con los deberes formales que se le imponen al patrono.

Figura N° 16

The screenshot shows the SRG - DIMM RDEP interface. At the top, it displays '2011 0990365768001 EMPRESA ABC'. Below this, there are tabs for 'Cédula o Pasaporte' and 'Solo con error'. A table titled 'Retenciones' is visible, with columns: No., Cédula Pasaporte, Apellidos y No., Teléfono, Provincia, Dirección Ciudad, Sistema Salarial, Sueldos y Salari..., and Base Imp. Below the table, there are buttons for 'Nuevo', 'Guardar XML', 'Tablón Resumen', and 'Imprimir'. At the bottom, there are sections for 'Empleados' and 'Datos Empleado' with fields for 'Tipo de Identificación', 'Número de Identificación', 'Apellidos y Nombres', 'Provincia', 'Dirección Calle', and 'Teléfono'.

Ingresamos al DIM EN RDEP, se escoge el Ruc, una vez que se visualiza la empresa, buscamos la ficha del empleado y empezamos a crear el registro con los datos que contiene el formulario 107 como sigue:

Figura N° 17

SRI - DMMI

Archivo Programa Ayuda

SRI RDEP

Nuevo Guardar XML Tabón Resumen Imprimir

Empleados

Cédula o Pasaporte

Haga clic en la cabecera de la columna que desea ordenar

Tipo Identificación	Identificación	Apellidos y Nombres	Teléfono	Calle	Número
2	091998111	SANCHEZ ORDONEZ VANESSA	099198111	CDLA ACUARELA	SN

Datos Empleado

Tipo de Identificación CEDULA Apellidos y Nombres SANCHEZ ORDONEZ VANESSA

Número de Identificación 091998111 Provincia GUAYAS

Ciudad GUAYAQUIL Dirección Calle CDLA ACUARELA

Dirección Número SN Teléfono 099198111

Ingresar Retención

Datos Retención

Seleccionamos ingresar retención y digitamos los datos del formulario:

Figura N° 18

SRI - DMMI

Archivo Programa Ayuda

SRI RDEP

Año de retención 2011

Sueldos y Salarios 13290.00

Salaries, commissions and other remunerations 0.00

Décimo tercer sueldo 1105.00

Décimo cuarto sueldo 264.00

Fondos de reserva 1104.36

Participación utilidades 500.00

Desahucio y otras remuneraciones que no constituyen renta gravada 0.00

Sistema de salario neto SIN EL SISTEMA DE SALARIO NETO

Aporte personal IESS (pagado por el empleado) 1239.81

Deducción Gastos Personales

Vivienda 0.00

Salud 1500.00

Educación 0.00

Alimentación 0.00

Vestimenta 0.00

Rebajas especiales:

Discapacitados 0.00

Tercera Edad 0.00

IR asumido por el empleador 0.00

SUBTOTAL 11020.19

Número de meses trabajados con este empleador 12.00

Ingresos Gravados generados con otros empleados 0.00

Figura N° 19

SRI - ODMM

Archivo Programa Ayuda

SRI RDEP

Número de meses trabajados con este empleador	12.00
Ingresos Gravados generados con otros empleadores	0.00
Deducción Gastos Personales consideradas por otros empleadores	0.00
Otras rebajas consideradas por otros empleadores	0.00
BASE IMPONIBLE	110.00.19
IR Causado	0.00
Valor del impuesto retenido por este empleador	0.00
Número de retenciones	0
Valor del Impuesto Retenido por empleadores anteriores	0.00

Guardar Cancelar

SRI - ODMM

Figura N° 20

SRI - ODMM

Archivo Programa Ayuda

SRI RDEP

Número de meses trabajados con este empleador	12.00
Ingresos Gravados generados con otros empleadores	0.00
Deducción Gastos Personales consideradas por otros empleadores	0.00
Otras rebajas consideradas por otros empleadores	0.00
BASE IMPONIBLE	110.00.19
IR Causado	0.00
Valor del impuesto retenido por este empleador	0.00
Número de retenciones	0
Valor del Impuesto Retenido por empleadores anteriores	0.00

Guardar Cancelar

i El registro se guardó exitosamente

OK

SRI - ODMM

Guardamos el registro y continuamos con el ingreso de todos los empleados de la compañía.

Luego generamos el Talón resumen y guardamos el archivo XML, que nos servirá para subir a la página del SRI como el ANEXO de RDEP

Figura N° 21

Descripción	Valor
Número de Registros	1
Sueldos y Salarios	13.250,00
Sobresueldos, Comisiones y Otras Remuneraciones	0,00
Participación Utilidades	500,00
Aporte IESS	1.239,81
Deducción Gastos Personales - Vivienda	0,00
Deducción Gastos Personales - Salud	1.500,00
Deducción Gastos Personales - Educación	0,00
Deducción Gastos Personales - Educación	0,00

Figura N° 22

Descripción	Valor
Número de Registros	1
Sueldos y Salarios	13.250,00
Sobresueldos, Comisiones y Otras Remuneraciones	0,00
Participación Utilidades	500,00
Aporte IESS	1.239,81
Deducción Gastos Personales - Vivienda	0,00
Deducción Gastos Personales - Salud	1.500,00
Deducción Gastos Personales - Educación	0,00
Deducción Gastos Personales - Alimentación	0,00
Deducción Gastos Personales - Vestimenta	0,00
Rebajas por Discapacidad	0,00
Rebajas por Tercera Edad	0,00
Impuesto a la Renta asumido por este empleador	0,00
Sub Total este empleador	11.020,19
Ingresos gravados generados con otros empleadores	0,00
Deducción Gastos Personales considerados por otros empleadores	0,00
Otras rebajas consideradas por otros empleadores	0,00
Base Imponible	11.020,19
Impuesto a la Renta Causado	0,00
Valor del Impuesto Retenido por este empleador	96,52
Valor del Impuesto Retenido por empleadores durante el periodo	0,00
Número de Retenciones	12

En el Talón de resumen-RDEP se visualizará la información de los empleados ingresados, el impuesto a la renta causado y retenido por el empleador, en este paso, se podrá verificar

las diferencias e inconsistencias con la información presentada mensualmente por el patrono, consecuentemente, deben tomarse en cuenta las siguientes consideraciones:

- Analizar mensualmente las variaciones de Ingresos y rubros de la nomina que se tomaran como base para cálculo de Impuesto a la Renta,
- Realizar recálculos mensuales cuando los empleados actualicen sus formularios de Gastos personales, ingresen o egresen empleados en las compañías,
- Realizar las rebajas especiales motivadas por la tercera edad o la discapacidad para aplicarlas como deducción correspondiente, al establecer la base imponible a liquidarse mensualmente en el formulario 103.



Formulario 103

En el formulario 103, casillero 302 se debe ingresar la base imponible en relación de dependencia que supera o no la base desgravada, esta se debe obtener de la siguiente forma:

- (+) de Sueldo gravado al IEES
- (+) Horas extras, comisiones u otros ingresos de carácter ordinario percibidos por el empleado
- (+) Impuesto a la Renta asumido por el empleador
- (+) Utilidades percibidas en el ejercicio fiscal corriente por el ejercicio inmediato anterior pagadas al empleado en el mes de Abril o antes

- (+) Ingresos gravados con otros empleadores. Si el empleado hizo constar esto en su formulario entregado anualmente, se recomienda siempre tener soporte de esto para evitar cualquier contingencia con el fisco.
- (-) Deducciones Gastos personales de empleados sumados y mensualizados.
- (-) Deducciones de Ley, rebaja especial de Tercera edad y Discapacidad.

Todos las consideraciones de ingresos y egresos antes mencionadas forman la base imponible anual que se deberá mensualizar y hacer constar en el formulario mensual como ingresos netos en relación de dependencia y en el casillero 352 se ubicará el valor retenido mensual por el empleador, el cual se obtiene de aplicar a cada empleado la tabla de impuesto a la renta vigente, la misma que se descontará al empleado en el rol de pagos, el valor respectivo se pagará al SRI en el formulario 103 de manera mensual.



REDEP
Anexo de Relación de
Dependencia y su cruce
Formulario 101

- En el formulario 101 realizan la declaración las empresas obligadas a llevar contabilidad de nacionalidad ecuatoriana o sucursales extranjeras; y, en el formulario 102 declaran las personas naturales obligadas a llevar contabilidad los gastos de sueldos.

En el formulario 101, las empresas en su casillero de Costos 715 o gastos 716 asignado, con la referencia Sueldos y Salarios y demás remuneraciones que no constituyen materia gravada del IESS, el

empleador debe declarar: Sueldos, horas extras, ingresos de carácter ordinario, comisiones y cualesquier ingreso que constituya materia gravada como ingreso al empleado, este casillero será cruzado con el ANEXO DE RELACION DE DEPENDENCIA elaborado con RDEP.

La información que reposa en el formulario 107 (que corresponde a la información del rol de pagos mensual de los empleados incluyendo sus beneficios), y en el formulario de Gastos personales, debe ser analizada mensualmente; y al consolidarla guardar uniformidad para no cometer inconsistencias, en el envío de información de dichos formularios.

- En el casillero 717 y 718 se trasladaran los Beneficios sociales, indemnizaciones y otras remuneraciones que no constituyen materia gravada de IESS, aquí el sujeto pasivo totalizara las provisiones registradas mensuales por concepto de décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, indemnizaciones pagadas al empleado, motivadas por despidos o desahucios solicitados por el patrono o por el empleado, durante el ejercicio fiscal materia de impuesto a declarar.
- En el casillero 719 y 720 Costos y Gastos , se describe el Aporte a la Seguridad social (Incluye fondo de Reserva), el patrono hará constar el gasto de IESS correspondiente al 12.15% pagado, incluso de ser el caso, el IESS asumido por este, más los fondos de reserva pagados al IESS o al empleado, de acuerdo a la forma que haya escogido, sea

por acumulación o cobro directo, el fondo de reserva será el 8.33% de las remuneraciones materia de aportación al IESS.

- En el casillero 737 y 738 constará la provisión de Jubilación Patronal debidamente sustentada por los informes actuariales que la empresa debe solicitar a las compañías que cumplan con los requisitos de ley.
- En el casillero 739 y 740 consta la provisión para desahucio que la compañía de acuerdo a las pólizas contables puede realizar para el pago de empleados, debemos tomar en cuenta que estos gastos serán analizados de acuerdo al Art 10 de Deducciones de la LORTI y su Reglamento.

Esto nos indica que al final los totales que forman parte del formulario 101 de las compañías ó 102 de las personas naturales obligadas a llevar contabilidad, deben totalizar la suma de los formularios 103 presentados; y, la base imponible de estos debe ser igual al talón resumen que nos arroja como resultado el Anexo de Relación de Dependencia.

3.5 Procedimiento de Reclamo del impuesto a la Renta por parte del empleado, a través del internet. ¿Cómo la información de los anexos de gastos personales y el RDEP, en conjunto con el formulario 107 ha simplificado estas solicitudes?

A través de herramientas web, la Administración tributaria o Servicio de Rentas Internas ha simplificado el tiempo para que los contribuyentes puedan realizar diferentes trámites ante esta dependencia.

En concordancia a lo mencionado anteriormente, todas las sociedades y empleadores en su calidad de agentes de retención deben presentar un reporte detallado de los pagos y retenciones en la fuente de impuesto a la renta realizadas.

El procedimiento que se debe seguir es:

- El contribuyente debe obtener la clave de internet, para poder acceder al portal del SRI, y registrar una cuenta bancaria de la que sea titular,
- Luego, acceder a la página ww.sri.gob.ec, y acceder a la opción Tu Portal, en la parte derecha de la página,
- Debe ingresar su número de cédula o RUC, y la clave obtenida previamente en Servicios Tributarios del SRI.

Una vez que ha ingresado al sistema, se ubica en la parte izquierda del menú, en la opción de devoluciones, da clic a la opción de devoluciones del impuesto a la renta.

Posteriormente, se efectúa una pre-solicitud de devolución, escogiendo el año o ejercicio fiscal que se desea, y en 48 horas se valida la información, cruzando con la base de datos de rentas, entre la determinación hecha por el contribuyente mediante la declaración, y los anexos de retenciones efectuadas por los agentes de retención.

Después se remite la pre-validación al contribuyente, y se verifican los datos. Si el contribuyente está de acuerdo con el paso anterior da su aceptación, y esa pre-validación se convierte en solicitud, y se remite al Director Regional para que pueda efectuar la firma electrónica, y devolver la resolución de devolución al contribuyente, en un plazo no mayor de 3 días, que se acreditará el dinero a su cuenta. Este servicio es para la pequeña y mediana empresa.

En caso de que no esté conforme con el monto, la persona debe rechazar la pre-validación y en ese caso no se continúa con el proceso en internet.

Una vez que ya la solicitud ha sido enviada se puede consultar su estado.

Ejemplo 12:

		SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	
		PRELIQUIDACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA	
Datos del Contribuyente			
RUC/Cédula de Identidad		09134617001	
Razón Social		ROMERO PUGA ANA	
Año Fiscal		2005	
Datos de Ubicación			
Ciudad	GARCIA MORENO	Provincia	GUAYAS
Cantón	GUAYAQUIL	Jurisdicción	REGIONAL LITORAL SUR
Datos para Notificación			
Correo Electrónico	anaromero@hotmail.com		
Datos de Terceros			
Razón Social Informante	Valor Retención		
Total:	306,51		
ANDINA SA.	304,33		
VIVIDEN S.A.	2,18		
Preliquidación			
Resumen de Devolución			Valores
INGRESOS GRAVADOS			4.260,79
TOTAL COSTOS			
TOTAL GASTOS			
TOTAL COSTOS Y GASTOS			
UTILIDAD O PERDIDA DEL EJERCICIO			
AJUSTES CONCILIACION TRIBUTARIA			
UTILIDAD GRAVABLE			
PERDIDA			
Rentas Gravadas de Trabajo y Capital			

INGRESOS - ACTIVIDAD EMPRESARIAL - INGRESOS Y EGRESOS	
GASTOS DEDUCIBLES - ACTIVIDAD EMPRESARIAL - INGRESOS Y EGRESOS	
INGRESOS - LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL	
GASTOS DEDUCIBLES - LIBRE EJERCICIO PROFESIONAL	
INGRESOS - OCUPACIÓN LIBERAL	
GASTOS DEDUCIBLES - OCUPACIÓN LIBERAL	
INGRESOS - BIENES INMUEBLES	
GASTOS DEDUCIBLES - BIENES INMUEBLES	
RENTAS AGRÍCOLAS	
INGRESOS REGALÍAS	
INGRESOS - EXTERIOR	
INGRESOS - RENDIMIENTOS FINANCIEROS	
DIVIDENDOS RECIBIDOS	
INGRESOS - OTRAS RENTAS GRAVADAS	
GASTOS DEDUCIBLES - OTRAS RENTAS GRAVADAS	
TOTAL INGRESOS - RENTAS GRAVADAS DE TRABAJO Y CAPITAL	
TOTAL GASTOS DEDUCIBLES - RENTAS GRAVADAS DE TRABAJO Y CAPITAL	
RENTA IMPONIBLE ANTES DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
INGRESOS - TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
GASTOS DEDUCIBLES - TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
RENTA IMPONIBLE - RELACIÓN DE DEPENDENCIA	
SUBTOTAL BASE GRAVADA	
Gastos Personales	
GASTOS EDUCACIÓN	
GASTOS SALUD	
GASTOS ALIMENTACIÓN	
GASTOS VIVIENDA	
GASTOS VESTIMENTA	
TOTAL DE GASTOS PERSONALES	0,00
REBAJA POR TERCERA EDAD	0,00
REBAJA POR DISCAPACIDAD	0,00

50% INGRESOS ATRIBUIBLES SOCIEDAD CONYUGAL IDENTIFICACIÓN DEL CÓNYUGE	
TOTAL DEDUCCIONES	
Resumen Impositivo	
BASE IMPONIBLE GRAVADA	0,00
TOTAL IMPUESTO CAUSADO	0,00
(-)ANTICIPO DETERMINADO CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO FISCAL CORRIENTE	0,00
ANTICIPO MÍNIMO PN OBLIGADAS A LLEVAR CONTABILIDAD Y SOCIEDADES	
ANTICIPO MÍNIMO PN NO OBLIGADAS A LLEVAR CONTABILIDAD	
IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO MAYOR AL ANTICIPO DETERMINADO	
CRÉDITO TRIBUTARIO GENERADO POR ANTICIPO	
SALDO DE CRÉDITO TRIBUTARIO CON NOTA DE CRÉDITO DE EXCEPCIÓN	
SALDO DE ANTICIPO PENDIENTE DE PAGO	0,00
SALDO ANTICIPO MÍNIMO	0,00
(-)RETENCIONES A LA FUENTE QUE LE REALIZARON EN EL EJERCICIO FISCAL	306,51
SALDO A FAVOR DEL CONTRIBUYENTE	306,51

Señor Contribuyente, el 'SALDO DEVOLUCIÓN SUGERIDA' corresponde al saldo a favor en función de los valores retenidos y reportados por sus agentes de retención y que han sido emitidos en comprobantes de retención válidos

LE RECORDAMOS QUE DE CONFORMIDAD CON LO QUE ESTABLECE EL NUMERAL 14 DEL ARTÍCULO 344 DEL CÓDIGO TRIBUTARIO El reconocimiento o la obtención indebida y dolosa de una devolución de tributos, intereses o multas, establecida así por acto firme o ejecutoriado de la administración tributaria CONSTITUYE DEFRAUDACION FISCAL sancionada con reclusión menor ordinaria de 3 a 6 años y multa equivalente al doble de los valores que le hayan sido devueltos indebidamente.

En caso de no estar de acuerdo con los valores presentados, haga clic en el botón RECHAZAR del proceso de devolución de impuesto a la renta por internet.

La no aceptación de dicha preliquidación de devolución de impuesto a la Renta no obsta su derecho de presentar su reclamo de pago indebido o su solicitud de pago en exceso en cualquier secretaría del Servicio de Rentas Internas cumpliendo los requisitos que constan en el Art. 119 del Código Tributario

4. BENEFICIOS A EMPLEADOS CON RESPECTO A LAS NIIF Y NIC

4.1 Beneficios que indican las normas contables internacionales

Los Beneficios a empleados son todas las formas de contraprestación dadas por una entidad a cambio del servicio prestado por los empleados.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y,
- b) Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la *NIIF 2, Pagos Basados en Acciones*.

Alcance del Estándar.-Aplica a todos los beneficios de empleados, incluyendo aquellos proporcionados bajo los acuerdos formales y las prácticas informales. Se identifican algunos tipos de beneficios de empleados:

1. Los beneficios de corto y largo plazo : Sueldos y salarios, Horas extras, Comisiones Incentivos, Gratificaciones Anuales, vacaciones, becas, atenciones médicas, participación de utilidades, beneficios por invalidez temporal,
2. Por terminación: Pagos por termino de la Relación laboral, indemnización,
3. Al Retiro: Jubilación o planes de retiro

4.2 Diferencia entre la LORTI y el Reglamento de la LORTI, con respecto a la aplicación contable de los beneficios a empleados y las diferencias que se convertirían en partidas permanentes o temporales. Análisis de las mismas.

De conformidad a lo establecido en la LORTI, en su artículo 10 Deducciones, y sus numerales 9, 10, 12, 13; así como en su Reglamento, Art. 18 numeral 1, desde literal a hasta l; los beneficios recibidos por los empleados son similares sin embargo, existe la diferencia al aplicar las NIIF y las NIC, la provisión por jubilación se debe asignar de acuerdo a la norma contable, la cual difiere de la ley de régimen tributario interno.

La ley de Régimen tributario interno, en su Art. 10 Numeral 13 permite registrar como gasto corriente o provisión en cada ejercicio fiscal, pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa, sin embargo en la NIC 19 nos especifica que existen obligaciones constructivas, por lo tanto, la empresa tiene en su historial laboral que aumentar los beneficios, en este caso se recomienda hacer las provisiones desde que el empleado ingresa a laborar, lo cual se contrapone con la LORTI, que exige 10 años para que se efectúe la reserva matemática.

Reserva matemática actuarial.- Es el monto de capital necesario a la fecha de jubilación para que el empleador pueda atender con este capital y sus réditos, el pago de una pensión periódica predeterminada, durante el resto de la vida natural del trabajador que se jubila.

En teoría se asume que la reserva matemática actuarial debería agotarse simultáneamente con la muerte del trabajador jubilado.

Para que las entidades puedan cubrir estas contingencias es necesario calcular la reserva matemática que representa el monto en valor actuarial presente, que garantiza el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias como la anualidad a los deudos

Registros Contables.-En la contabilización correspondiente a cada período fiscal, el valor en que se incrementa esta reserva para jubilación, debe registrarse en "gastos generales" del ejercicio económico correspondiente y los créditos en la cuenta "reserva para jubilación patronal".

Del incremento del gasto por el período fiscal, solamente la parte correspondiente a los trabajadores con diez o más años de servicio pueden ser cargados como gasto deducible de impuestos a dicho período, según reformas a la Ley de Régimen Tributario de agosto de 1998; mientras que la parte restante debe seguir provisionándose de acuerdo a las normas contables que establecen la necesidad de cargar gastos en forma progresiva.

Normas NIC y NIIF para las PYMES.- En la actualidad para los cálculos de la Reserva Matemática Actuarial de la Jubilación Patronal tenemos que tomar en cuenta lo que disponen las Normas de Beneficios a los Empleados, Ganancias y Pérdidas Actuariales, planes de Grupo, el IASB, las NIIF, las NIC, las SIC, el CINIIF, las NIAA/

La valoración de estas reservas requiere de un estudio actuarial que puede ser elaborado de acuerdo a lo dispuesto por el Código del Trabajo, las Normas Internacionales de Información Financiera, NIIF; y las Normas Internacionales de Contabilidad, NIC. Beneficios a los Empleados, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de beneficio por Retiro. Información a Revelar sobre Partes Relacionadas, presentación de Estados Financieros en el que debe constar los beneficios a los empleados, NIIF 1, 4, SIC 12, CINIF 14, NIC 19, 24, 26.

Según la Ley de Régimen Tributario Interno, los valores del cálculo de la reserva matemática actuarial iniciales y el incremento de los costos por el período fiscal, solamente la parte correspondiente a los trabajadores con diez o más años de servicio pueden ser cargados como gasto deducible de impuestos a dicho período, mientras que la parte restante debe seguir provisionándose de acuerdo a las normas contables que establecen la necesidad de cargar gastos en forma progresiva.

En la contabilización correspondiente a cada período fiscal, el valor en que se incrementa esta reserva para jubilación, debe registrarse en "gastos generales" del ejercicio económico correspondiente y los créditos en la cuenta "reserva para jubilación patronal".

Al registrar una provisión mayor a la permitida nos ocasionaría una diferencia temporal y tendríamos que reflejar los ajustes en la conciliación tributaria.

Las diferencias temporarias son las divergencias que existen entre el valor en libros de un activo o un pasivo exigible, y el valor que constituye la base fiscal de los mismos. Las diferencias temporarias pueden ser:

- a. Diferencias temporarias imponibles, que son aquellas diferencias temporarias que dan lugar a cantidades imponibles al determinar la ganancia (pérdida) fiscal correspondiente a periodos futuros, cuando el valor en libros del activo sea recuperado o el del pasivo sea liquidado, o bien
- b. diferencias temporarias deducibles, que son aquellas diferencias temporarias que dan lugar a cantidades que son deducibles al determinar la ganancia (pérdida) fiscal correspondiente a periodos futuros, cuando el valor en libros del activo sea recuperado o el del pasivo sea liquidado.

La base fiscal de un activo o pasivo exigible es el importe atribuido, para fines fiscales, a dicho activo o pasivo.

Ejemplo 13:

Cuadro N° 20

DATOS			
EMPLEADO	PROVISIÓN ANUAL	AÑOS DE SERVICIO	TIPO DE GASTO
XYZ	150,00	4,00	NO DEDUCIBLE

ASIENTO DE DIARIO			
Fecha	Referencia	Debe	Haber

31/12/2011	Gastos Administrativos de Jubilación		150,00	
		Provisión para Jubilación Patronal		150,00

Ingresos	156.784,98
Gastos	125.687,93
Resultado del ejercicio antes de impuestos	31.097,05
(+) Gastos no deducibles Provisión de jubilación anticipada	150,00
Base Imponible para Impuesto a la Renta	31.247,05

Elab. por: Autoras

Sin embargo esta empresa a partir de que el empleado cumpla diez años podrá obtener una diferencia temporal a favor, como deducción de Impuesto a la Renta, como se explica a continuación:

Cuadro N° 21

Ingresos	156.784,98
Gastos	125.687,93
Resultado del ejercicio antes de impuestos	31.097,05
(+) Gastos no deducibles Provisión de jubilación anticipada	
(-) Gastos deducibles generados por diferencias temporales de Provisión de jubilación anticipada	150,00
Base Imponible para Impuesto a la Renta	30.947,05

Elab. por: Autoras

5. ANÁLISIS DE TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL, ASPECTOS LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y FISCALES.

Se puede decir que la relación de trabajo termina o se extingue cuando se produce una causa que jurídicamente pone fin a la relación existente entre trabajador y patrono haciendo cesar sus efectos.

De acuerdo al Capítulo IX "De la terminación del contrato de trabajo", *Art. 169 del Código del Trabajo* "**Causas para la terminación del contrato individual**".- El contrato individual de trabajo termina:

1. *Por las causas legalmente previstas en el contrato;*
2. *Por acuerdo de las partes;*
3. *Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;*
4. *Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;*
5. *Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;*
6. *Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;*
7. *Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;*
8. *Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,*
9. *Por desahucio.*

En todos los casos, el empleador o patrono debe elaborar un Acta de Finiquito e ingresarla en el sistema del Ministerio de Relaciones laborales, en dicha Acta debe constar la causa de terminación de la relación laboral, cargo, el último sueldo percibido por el trabajador, un desglose de los valores proporcionales de los beneficios que se debe cancelar al

trabajador (proporcionales décimos, vacaciones, horas extras y suplementarias, fondos de reserva, utilidades); una vez que el ministerio de la aprobación, deben concurrir el empleador y el trabajador para la firma del Acta y la entrega de los valores.

En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones; esto es, de acuerdo a lo establecido en el *Código de Trabajo Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.*

5.1. Renuncia voluntaria

En la ratificación que pone término a su contrato de trabajo o, cuando las partes acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula, es decir mutuo acuerdo.

La terminación del contrato de trabajo deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación por parte del empleador (contrato a tiempo fijo). Cuando lo realice el empleado se deberán notificar por lo menos con 15 días de anticipación.

5.1.1. Renuncia por mutuo acuerdo

La renuncia por mutuo acuerdo, tal como su nombre lo indica, se produce cuando las partes (empleador y trabajador) acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula. El mutuo acuerdo de término de la relación laboral debe ser por escrito.

Cuando hubo mutuo acuerdo entre las partes, ninguna de las dos está obligada a indemnización alguna frente a la otra

5.2 El Desahucio

Desahucio es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación por parte del empleador y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido. Cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación. El desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

El desahucio en un Contrato a Tiempo Fijo, puede ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador. En cambio en un Contrato de Tiempo Indefinido, solo el trabajador puede hacer uso de este derecho laboral.

En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 del Código de Trabajo, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

5.2.1 Bonificación por Desahucio

De acuerdo a lo indicado en el Art. 185 del Código de trabajo, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo 184 del código de trabajo pedido por el empleador y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

5.2.3 Prohibición de desahucio.

Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

Está prohibido el desahucio de los trabajadores que hayan notificado al inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato, comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. (*Art. 452 CT*).

No se puede iniciar el trámite de desahucio a cualquier trabajador, cuando se haya presentado un proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores mientras dure el trámite para la legalización del contrato colectivo. (*Art. 233 CT*).

De igual manera está prohibido solicitar el desahucio de la mujer embarazada, desde el momento en que inicia su embarazo. (*Art. 154 CT*).

5.2.4 Trámite de desahucio. El desahucio al que se refiere el artículo 184 del Código de trabajo deberá darse de la siguiente manera:

- Mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.
- La solicitud de desahucio debe presentarse ante el inspector del trabajo del lugar;
- La solicitud debe ser escrita y patrocinada con la firma de un abogado;
- Deben acompañarse la cédula del solicitante en caso de ser una persona natural o el RUC, si se trata de una persona jurídica además de la certificación del IESS de estar al día en el pago de las obligaciones respecto al trabajador cuyo desahucio se tramita;
- Si el trabajador tiene derecho a la bonificación del 25 % por año de servicio, se procederá a realizar la liquidación correspondiente por parte del inspector del trabajo y el empleador deberá consignar el valor liquidado dentro del plazo de 30 días. Si no lo hiciera el desahucio no surtirá efecto alguno (Art. 185 CT).

Ha sido materia de controversia el determinar si en todos los casos en que la ley habla de aviso para la terminación del contrato de trabajo se requiere este trámite o si, en aquellas situaciones en que la ley no habla expresamente de desahucio, el aviso puede darse en forma privada. Sin embargo, prevalece el criterio de que siempre es necesaria la intervención del inspector de trabajo, inclusive para asegurar la prueba de haberse procedido a dar el aviso exigido por la ley y no afrontar después reclamaciones por falta de este aviso (Art. 624 CT).

5.2.5 Casos en que no hace falta el desahucio

No se necesita Desahucio en contratos que no gozan de estabilidad como son: Contrato a Temporada, a Destajo, Maquila, Eventual, a Prueba, Tiempo Parcial, por Horas, de Aprendizaje, etc.

Ejemplo 14:

Una persona trabajó por 2 años en una empresa y recibió el aviso de desahucio por parte del Inspector del Trabajo a un mes de terminarse su contrato. El trabajador tiene derecho a recibir el 25% de bonificación por parte del empleador por cada año de servicio, sin dejar de recibir los valores que el empleador le esté adeudando o que por ley le correspondan.

Para el cálculo de esta bonificación se tomará en cuenta la última remuneración mensual del trabajador, que en este caso, es de US\$ 600,00.

El 25% de US\$ 600,00=US\$ 150,00

El valor de US\$ 150,00 por los 2 años de tiempo trabajado efectivamente =US\$ 300,00 este es el valor de la bonificación por desahucio.

5.2.6 Formas ilegales de provocar el Desahucio

1. Por Despido Intempestivo.

Es la terminación de las relaciones laborales por parte del empleador, sin que exista causa legal (sin previo aviso). Ej.: Cambio de puesto, el no permitir el ingreso del trabajador a la empresa, una notificación sin causa legal.

Para estos casos está prevista la indemnización correspondiente (Ref. Art. 188 del código de trabajo). La Indemnización que corresponde en el caso de Contrato de Tiempo Indefinido es: Hasta 3 años de servicio con el valor correspondiente a 3 meses de remuneración. Si es más de 3 años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio. Con un límite de 25 remuneraciones. En estos casos la fracción de año si cuenta y se considera como año completo. Tiene derecho a Jubilación Patronal si ha trabajado más de 20 años o menos de 25 en la parte proporcional Art. 219 del Código de trabajo. Indemnización si es Contrato de Tiempo Fijo. Existen dos opciones a elegir: el Art. 181 o el Art. 188 del Código de trabajo.

2. Por Abandono Intempestivo.

Se refiere a la acción que comete el trabajador sin causa legal alguna, se retira voluntariamente sin previo aviso y no regresa a la empresa, terminando así la relación laboral. Si es por Contrato Indefinido se aplica lo indicado en el Art. 190 del Código de trabajo; esto es, 15 días de remuneración a favor del empleado o trabajador. Si es por Contrato Fijo se aplica el inciso 2 del Art. 181, es decir, el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

5.3. Despido

5.3.1 Causas del Despido.

De acuerdo al Art. 172 del Código de Trabajo las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato, previo visto bueno, son las siguientes:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

5.3.1.1 Causas especiales de despido.

El **Art. 329**, indica que además de las causas puntualizadas en el artículo 172 del Código de Trabajo, son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

5.3.2 Efectos del cambio de ocupación actual

El efecto que se produce si el empleador fuere cambia la ocupación actual de un trabajador sin su consentimiento previo, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando

el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

5.3.3 Caso contrato fijo

El Art. 184, 2do. inciso, establece: “ *En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido*”.

En caso de que se despida intempestivamente a un trabajador con contrato a plazo fijo, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo 190 del Código de trabajo o las fijadas en el artículo 181 de dicho Código.

La terminación intempestiva de los contratos de trabajo descritos en el artículo 14 del Código de Trabajo, se sujetarán a lo dispuesto en el **Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido**; si el hecho lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

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

El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 190 del Código de trabajo, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

5.3.4 Caso contrato indefinido

De acuerdo al Código de trabajo, **Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.-**

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

- a) Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- b) De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

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

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Para los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, se procederá como lo estipula el Código de trabajo **Art. 185**.

5.3.5 Caso de liquidación del negocio

El Art. 193 del Código de Trabajo estipula que los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

5.3.6 Del Contrato Colectivo de Trabajo: Prohibición de despido y desahucio de trabajadores

El Art. 233 contempla que presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores

estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

5.3.7 De las Asociaciones de Trabajadores: Prohibición de desahucio y de despido

El Art. 452 del Código de Trabajo indica que *salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.*

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

5.3.8 DESHAUCIO Y DESPIDO ILEGALES

El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año. (Art. 455 del Código de Trabajo).

5.4. VISTO BUENO

Es un trámite administrativo que puede proponerlo el trabajador o empleador ante la autoridad competente (Inspector del Trabajo) previa determinación de una causa legal y mediante el cual se concede, la terminación de la relación laboral. Esta autorización puede ser aceptada o negada. En el Art. 172 del código de trabajo, se enumera las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato previo visto bueno.

Así mismo el Art. 173 del mismo Código indica las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato y previo visto bueno:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

En virtud de lo estipulado en el Art. 91 del Código de Trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

Ejemplo N° 15: Visto Bueno solicitado por el Empleador

Como un ejemplo explicativo de este punto, está el caso de un trabajador que no acude a laborar injustificadamente el 17 de abril, su período para el cálculo de las faltas no finaliza

el 31 de abril sino el 17 de mayo, pues, es desde el primer día de la ausencia injustificada que inicia el mes que se menciona en el Código del Trabajo; adicionalmente, por faltas consecutivas se entiende no solamente a día seguido, sino también, por ejemplo, en el caso anterior, que no asista injustificadamente las jornadas de trabajo correspondientes a los días 17 de abril, 25 de abril y 11 de mayo, con lo cual se configuraría la causal. Sin embargo el texto legal también prevé el abandono del trabajo por más de 3 días, caso en el cual si hablamos de días laborables consecutivos, en el presente ejemplo se configuraría la causal si inasistió al trabajo del 17 al 20 de abril.

5.4.2 Solicitud de visto bueno.

- La solicitud de visto bueno debe presentarse por el peticionario, empleador o trabajador, ante el inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción;
- La solicitud debe ser escrita y estar firmada por un abogado y en ella se harán constar los fundamentos de hecho y de derecho de la petición de visto bueno;
- Debe estar acompañada por las cédula del peticionario y si la presenta el empleador por una certificación del IESS de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones correspondientes frente al trabajador, además del RUC, el nombramiento y copia legalizada del contrato de trabajo;
- El inspector del trabajo dispondrá que la petición sea notificada a la contraparte dentro de veinticuatro horas y le concederá 2 días para que la conteste;
- Con la contestación o en rebeldía (cuando no hay contestación), el inspector procederá a investigar los hechos en que se fundamenta la petición. Las partes podrán también presentar las pruebas que crean convenientes;
- Luego de realizadas las investigaciones del caso, y dentro de 3 días, el inspector dictará su resolución aceptando o negando el visto bueno, lo cual significa que el contrato de

trabajo termina o continúa en vigencia. Si antes de la resolución del inspector, el empleador despide al trabajador o éste abandona el trabajo se habrá producido un despido o un abandono intempestivo con las consecuencias legales correspondientes, aunque luego la causa del visto bueno quedara justificada;

Sin embargo de lo anterior, el empleador que desee la suspensión inmediata de las relaciones laborales, podrá consignar el valor de la remuneración correspondiente a un mes. En este caso el inspector dispondrá la suspensión inmediata de las relaciones laborales, sin perjuicio de que, si luego se negare el visto bueno, el trabajador sea reintegrado a sus labores y se le entregue el valor de la remuneración mensual.

Es importante señalar que la resolución del inspector del trabajo no restringe el derecho de cualquiera de las partes de impugnar tal resolución; ante la autoridad jurisdiccional del trabajo con la demanda correspondiente. En este último caso el juez apreciará la resolución del inspector como un informe, sin que tenga el valor de vinculante. (Arts. 183 y 589 Código de Trabajo).

5.4.3 Casos en que no hace falta el Visto Bueno

Además de los casos en que el Código del Trabajo establece la posibilidad de recurrir al visto bueno para terminar el contrato de trabajo, constan otros casos en que no hace falta este trámite especial y pueden el empleador o el trabajador, según sea el caso, terminar automáticamente el contrato, sin perjuicio por supuesto de que puedan también recurrir al visto bueno. Estos casos son los siguientes:

a) Por parte del empleador:

- Cuando el trabajador de un taller o fábrica se resistiere a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador y proporcionada por el IESS, previa notificación hecha por la inspección del trabajo (*Art. 412 del Código de Trabajo*);

- En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz cometiere faltas graves de consideración contra el empleador, su familia o sus clientes; o tuviere incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo (*Art. 163 del Código de Trabajo*);
- Cuando una huelga ha sido declarada ilícita, es decir cuando los huelguistas hubieren ejecutado actos violentos o causare a las propiedades perjuicios de consideración, el empleador podrá despedir a los huelguistas (*Art. 513 del Código de Trabajo*).

b) Por parte del trabajador:

- Cuando se omitieren por parte del empleador las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas por los reglamentos (*Art. 410 Código de Trabajo*);
- En el caso de los aprendices, cuando el empleador no cumpliera las obligaciones específicas del contrato de aprendizaje (*Art. 164 Código de Trabajo*);
- Cuando el empleador hubiere acordado un paro ilegal de las actividades de la empresa o lo hubiere prolongado por más tiempo del autorizado, en cuyo caso tendrá derecho a ser indemnizado como si se tratara de despido intempestivo (*Art. 534 Código de Trabajo*);
- Cuando por orden del empleador, el trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, aunque el cambio no implique disminución de categoría o remuneración, siempre que lo reclamare dentro de los 60 días posteriores a la orden del empleador. En esta situación el trabajador puede a su arbitrio plantear un visto bueno o simplemente considerarse despedido intempestivamente (*Art. 192 Código Trabajo*).

5.4.4 PRESCRIPCIÓN

La ley determina que el empleador sólo podrá hacer valer su derecho a terminar el contrato por justa causa, ya sea en los casos en que hace falta visto bueno como en los que no lo hace falta, dentro del mes en que se hubiere producido la causa legal de terminación (*Art. 636 Código de Trabajo*).

En el caso del trabajador, la ley solo se refiere a un plazo determinado al referirse al cambio de ocupación, en que establece que el reclamo debe producirse dentro de los 60 días posteriores; pero en los demás casos no señala plazo alguno, por lo cual habrá que entender que podrá el trabajador ejercer este derecho en cualquier tiempo, naturalmente mientras subsista la relación laboral (*Art. 192 Código de Trabajo*).

En los casos de visto bueno, el *Art. 622 del Código de trabajo* establece que el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador la suspensión inmediata de las relaciones laborales siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso además el empleador deberá reintegrarle a su trabajo so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

5.5 Casos especiales sujetos a indemnizaciones

- a. **Directiva de una organización:** En el caso de que se desahuciare o despidiere intempestivamente al trabajador miembro de la directiva de una organización de trabajadores, se pagará una indemnización equivalente a la remuneración de un año, cuyo monto se dividirá en partes iguales entre el trabajador y la organización de trabajadores a la que éste pertenezca (*Art. 187, Código de Trabajo*),
- b. **Constitución de sindicato:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a cualquiera de sus trabajadores, luego de que estos hubieren notificado al inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un

sindicato, comité de empresa u otra asociación, deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración (*Art. 452 y 455 Código de Trabajo*).

- c. **Contrato colectivo:** En el caso de que el empleador desahuciare o despidiere a un trabajador, mientras se está tramitando un contrato colectivo, deberá pagarle una indemnización equivalente al sueldo o salario de 12 meses (*Art. 233 Código de Trabajo*).
- d. **Enfermedad:** Si el empleador se negare a recibir al trabajador que regresa al trabajo luego de haber sufrido una enfermedad no profesional, que no exceda de un año, le deberá pagar una indemnización adicional de 6 meses de remuneración (*Arts. 175 y 179 Código de Trabajo*).
- e. **Maternidad:** Si el empleador desahuciare o despidiere a la mujer embarazada, le deberá pagar una indemnización equivalente a un año de remuneración (*Art. 154 Código de Trabajo*).
- f. **Obra cierta y destajo:** En los contratos de obra cierta o a destajo, si el empleador incumpliere o interrumpiere el contrato, pagará el valor de la parte ejecutada más un tanto por ciento de recargo que fijará la autoridad que conozca del asunto (*Art. 194 Código de Trabajo*).
- g. **Aprendizaje:** En los contratos de aprendizaje, cuando el aprendiz se separa del trabajo por causa justificada, tendrá derecho a un mes de indemnización (*Art. 164 Código de Trabajo*).
- h. **Tiempo parcial:** En estos contratos cuando son a plazo fijo, si el empleador los diere por terminados anticipadamente, sin la previa obtención de visto bueno, deberá pagar una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración correspondiente al tiempo que faltare para el cumplimiento del plazo.

5.6 Acumulación de Indemnizaciones

La acumulación de Indemnizaciones ha dado lugar a sentencias contradictorias; puesto que ha predominado la opinión de que las indemnizaciones no se acumulan y que por lo tanto, el trabajador debe escoger entre las distintas posibilidades a las que podría tener derecho; sin embargo la ley expresamente puede permitir la acumulación por tratarse de indemnizaciones que tienen distinto origen. Esto sucede en los siguientes casos:

- a. Es acumulable la indemnización por despido intempestivo con la bonificación del 25 % de la última remuneración mensual por año de servicio, según ya se ha indicado (*Arts. 185 y 188 Código de Trabajo*);
- b. Es acumulable la indemnización al trabajador que integra la directiva de una organización de trabajadores;
- c. Es acumulable la indemnización de 6 meses de remuneración, en el caso ya indicado del trabajador no admitido por el empleador luego de haber sufrido una enfermedad no profesional que no haya excedido de un año (*Art. 179 Código de Trabajo*);
- d. Es acumulable la indemnización que se debe a la mujer embarazada, a la que se hubiere despedido o desahuciado (*Art. 154 Código de Trabajo*);
- e. Es acumulable la indemnización que establece la ley en caso de desahucio o despido, mientras se tramita un contrato colectivo (*Art. 233 Código de Trabajo*);
- f. Es acumulable la indemnización que se hubiere establecido en un contrato colectivo con esta calidad.

5.7 Remuneración para efectos de Indemnización

Para el pago de indemnizaciones se considera remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, servicios o especies, inclusive lo que percibiére por trabajos suplementarios o extraordinarios, comisiones o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la empresa o negocio.

Se exceptúa el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones; la compensación económica para el Salario Digno y los componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones (*Art. 95 Código de Trabajo*).

En el caso especial de los trabajadores del servicio doméstico, únicamente se tomará en cuenta para la indemnización lo que perciban en dinero y no lo que corresponde a alimentación y vivienda (*Art. 265 Código de Trabajo*).

Ejemplos de Indemnización:

Ejemplo N° 16

El empleado XYZ fue contratado inicialmente por 2 años, y como no fue desahuciado, se transformó en contrato a tiempo indefinido. Al tercer mes del tercer año fue despedido, mientras se negociaba un contrato colectivo. Al momento del despido ganaba US\$ 250 mensuales. De acuerdo a la ley, ¿Cuánto percibirá de indemnización?

- a. Por haber trabajado 2 años 3 meses en la empresa, 3 meses de remuneración: US\$ 750;
- b. Bonificación del 25 % por cada uno de los 2 años de servicio=US\$ 125; más el proporcional de los 3 meses del último año: US\$ 15,63; da un total de US\$ 140,63;
- c. Los 12 meses de remuneración por haber sido despedido mientras se negociaba un contrato colectivo: US\$ 3.000.

En total percibirá por indemnización: **US\$ 3.890,63.**

Ejemplo N°17:

Un trabajador contratado a tiempo fijo por un año, cuya remuneración mensual unificada es de US\$ 300, ha sido despedido al sexto mes. El trabajador podría ser indemnizado conforme a dos criterios, aplicándose el que sea más favorable al trabajador:

- El primer criterio: el 50 % de la remuneración correspondiente al tiempo que falta para completar el contrato: 6 meses por 300=1.800; de este valor total se calcula el 50 % que corresponde a US\$ 900.
- El segundo criterio: trabajó 6 meses, percibirá entonces 3 remuneraciones mensuales: US\$ 900 más el proporcional del 25% de bonificación por los 6 meses de trabajo: US\$ 37,5. Siendo el total que percibiría por indemnización: **US\$ 937,5.**

5.8. JUBILACION

Proveniente del término latino *jubilatio*, es un procedimiento administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de trabajar y se convierte en un sujeto pasivo. Para llegar a la jubilación, el sujeto tiene que alcanzar una cierta edad establecida por ley.

En la mayor parte de los países, la edad de jubilación se sitúa alrededor de los **65 años**. La jubilación puede ser de tipo **ordinaria**, cuando la persona cesa sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto; o **extraordinaria**, cuando bruscamente debe prescindir del trabajo por cuestiones de causa mayor, accidentes, discapacidad, etc. En ambos casos, se necesita realizar un trámite administrativo para pactar las condiciones del cese laboral y calcular el valor del monto que esa persona pasará a cobrar como pensión jubilatoria.

La jubilación es un derecho y se encuentra establecida y reglada por la Ley de Seguridad Social y cuerpos legales conexos. Consiste en la expedición de un dinero mensual a aquellas personas que hayan alcanzado una determinada edad o se hayan jubilado por otras causas. El Estado es el encargado de pagar dicha suma y la misma se mantiene hasta que la

persona fallece. En cuanto al importe de la pensión que recibe el jubilado, ésta fijado conforme a lo indicado en la legislación vigente. En el capítulo 1 y 2 se mostró con mejor detalle la base legal que la sustenta y cálculos respectivos.

Es necesario enfatizar que los fondos que permiten pagar las jubilaciones, en su mayor parte provienen de los trabajadores en actividad (a quienes se les descuenta un **porcentaje** de su salario con este fin). Es decir que los trabajadores actuales solventan a los jubilados de hoy y que estos mismos trabajadores serán los jubilados del mañana.

Los requisitos establecidos para acogerse a la Jubilación son:

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

Documentos soporte que se debe anexar:

- ✓ Solicitud por escrito dirigida al Director Regional del Trabajo
- ✓ Copia fotostática de cédula de ciudadanía
- ✓ Copia fotostática de aviso de entrada y salida.
- ✓ En caso de despido intempestivo, adjuntar la respectiva Acta de Finiquito en la que conste el reconocimiento del Despido Intempestivo.

De conformidad a lo estipulado en el Art. 219 del Código de trabajo, **las pensiones jubilares** no están sujetas al pago de impuesto alguno.

Así mismo, de acuerdo al Art. 10 de la LORTI, para determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos. En su numeral 9, se establece que se deducirán *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...*

Cabe destacar que las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio cuando corresponda, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta.

Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En consideración a lo establecido en la Constitución de la República, así como en la Ley de Seguridad Social (R.O. 465-S, 30-XI-2001), se establece la afiliación obligatoria, por lo tanto, el empleador está obligado a inscribir al trabajador que ha contratado, como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de

entrada dentro de los primeros 15 días, con excepción de los empleadores del sector agrícola que están exentos de remitir los avisos de entrada y de salida. Además deberá acreditar el tiempo de servicio de los trabajadores únicamente con la planilla de remisión de aportes, sin perjuicio de la obligación que tienen de certificar en el carné de afiliación al IESS, con su firma y sello, la fecha de ingreso y salida del trabajador desde el primer día de inicio de la relación laboral.

El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, **la separación del trabajador, u otra novedad relevante** para la historia laboral del asegurado, dentro del término de 3 días posteriores a la ocurrencia del hecho.

Por lo tanto, cuando existe desvinculación del trabajador por las causales determinadas anteriormente e incluso por fallecimiento, es necesario que se proceda con el Aviso de Salida respectivo.

El empleador está obligado a comunicar al IESS en el término de 3 días, el hecho de que el trabajador haya dejado de prestarle sus servicios en forma definitiva. La fecha de salida que el empleador deberá anotar será la correspondiente al último día que estuvo el trabajador a su servicio (*Art. 73 Ley de Seguridad Social*).

6. COMO SE PRESENTAN ANTE EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES LOS CONTRATOS, BENEFICIOS Y ACTAS DE FINIQUITO

6.1 Contratos, Clasificación y formas de presentación

El contrato de trabajo se lleva a cabo cuando existe un acuerdo entre trabajador y empresario para la prestación de servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

En los contratos de Trabajo siempre participan dos partes: La Parte Trabajadora y la Parte Patronal o Empleadora.

El **Trabajador** es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero.

El **Empleador** es la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.

De acuerdo al Art. 2 de la Ley de Compañías, hay cinco especies de compañías de comercio:

- La compañía en nombre colectivo;
- La compañía en comandita simple y dividida por acciones;
- La compañía de responsabilidad limitada;
- La compañía anónima; y,
- La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas.

- La Ley reconoce, también, la compañía accidental o cuentas en participación.

Además en R.O. 196 Enero 26 del 2006, constan las Empresas Unipersonales de Responsabilidad Limitada.

El *Art. 24 del Reglamento de la LORTI*, define a las empresas inexistentes como aquellas respecto de las cuales no es posible verificar la ejecución real de un proceso productivo y comercial. En el caso de sociedades, y sin perjuicio de lo señalado, se considerarán como inexistentes a aquellas respecto de las cuales no se pueda verificar su constitución, sea a través de documentos tanto públicos como privados, según corresponda.

6.1.1 Clasificación del Contrato de trabajo

El Art. 11 del Código de Trabajo indica la Clasificación del contrato de trabajo de la siguiente manera:

- a) Expreso o tácito, y el primero escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo.

Contrato expreso y tácito: El contrato es **expreso** cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

En cambio, se dice que un contrato es **tácito** cuando no existe algún acuerdo que lo sustente. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

Contratos a sueldo y a jornal, en participación y mixto: El Art. 13 del Código de trabajo indica que el **contrato a sueldo y a jornal** la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación: es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es **mixta** cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Contrato de tiempo fijo: Cuando las partes pueden determinar la duración del contrato. La duración mínima de estos contratos es un año. Para dar por terminado el contrato de tiempo fijo, la parte interesada debe avisar por escrito su interés de que el contrato termine, por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original. Sin este aviso, el contrato se prorrogará automáticamente.

Contrato por tiempo indefinido: No tienen duración predeterminada por las partes o por la naturaleza de que se trata. La duración mínima de estos contratos es un año, este contrato podrá renovarse cuantas veces sea necesario.

Contrato de temporada: Celebrado entre un empleador y un trabajador para que realice trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como la preferencia a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fuere.

Contrato eventual: Se realiza para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente, en cuyo caso, en el contrato deberá justificarse la ausencia. También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de seis meses.

Contrato ocasional: Cuando el objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Contrato de jornada parcial: El trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Contrato a Prueba: El período de prueba no podrá ser mayor a 90 días y sólo se podrá realizar por una vez y al principio de una relación de trabajo. Adicionalmente, una empresa no podrá contratar más del 15% de los empleados por un período de prueba.

Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- De acuerdo al Art. 16 del Código de trabajo, el contrato es **por obra cierta**, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato **por tarea**, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato **a destajo**, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Contratos por Enganche.- El contrato por Enganche es el modo de establecer una relación contractual de servicios o ejecución de obras con la peculiaridad de que el trabajador deberá desplazarse de su lugar habitual de residencia de manera que deba cumplir con la obligación aceptada en el contrato de trabajo.

De conformidad con lo estipulado en el Código de trabajo, particularmente en el Art. 19 literal e), los tipos de contrato que se celebrarán obligatoriamente por escrito, entre otros, son: Los de enganche. El Art. 24 del antedicho cuerpo legal, dispone que el Enganche para el exterior, en los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito. De tal manera que ineludiblemente los contratos de esta denominación y cualidad, como lo hemos expresado, deberán celebrarse por escrito, de modo que cumplidos los presupuestos legales, quede constancia de lo actuado.

Rendición de fianza ante la autoridad.- Todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato por enganche, por los empleados y trabajadores cuyas labores necesariamente deban efectuarse en el exterior. Esta fianza se estimará en una cantidad por lo menos igual al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados.

En contraste, para quienes descuiden este requisito de ley y no presenten la escritura o documento en que conste la caución de fianza, la Dirección General de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, de conformidad con el Art. 27 de la Legislación Laboral Ecuatoriana.

Cumplimiento de Contrato: Con la intención de vigilar el cumplimiento de contratos, el Ministro de Relaciones laborales dispondrá la intervención de un representante diplomático o consular de la República en la plaza de desempeño de los obreros contratados. La presencia de este representante se cumplirá con la motivación de observar y vigilar la efectividad en el cumplimiento de los vínculos obligacionales de ambas partes. Para practicar este propósito, este representante diplomático o consular de la República informará periódicamente y de manera documental al primer magistrado de esta cartera de Estado.

Contrato por Enganche para el país.- El enganche destinado a actividades dentro del territorio de la República en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, deberá constar por escrito en el contrato. En él se acordará que los gastos transportación del obrero correrán a cargo del empleador. Para la eficacia de tales presupuestos es preciso contar con la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

De acuerdo a lo estipulado en el Art. 30 del Código de trabajo, queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país.

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

Contrato de grupo o por equipo.- El Art. 31 del Código de trabajo, especifica que si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos. Si el grupo fijare una remuneración única, tendrán derechos a sus remuneraciones según lo acordado; sin embargo a falta de convenio especial, será según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

En el Art. 32, del mismo cuerpo legal, precisa que si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, igualmente no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

Por lo tanto se debe tener en cuenta que el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, al suscitarse se convertiría en despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

En los casos de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, y otras malas conductas, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

Con el Mandato 8, vigente desde marzo de 2008, **se eliminó y se prohibió la tercerización e intermediación laboral**. Por lo que la relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Bajo este nuevo marco laboral, se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Relaciones Laborales, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

6.1.2 Presentación de contratos

El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;

- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- k) En general, los demás que se determine en la ley.

Requisitos del contrato escrito

Las cláusulas que se deben consignar en los contratos escritos necesariamente son:

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

La ley establece que estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

6.1.3 Registro de contratos ante Autoridad competente

Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción.

Si el empleador no cumple con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.

En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

6.1.3.1 Registro de Contratos Individuales de Trabajo.

A partir del 19 de Octubre de 2009, los trámites de Registro de Contrato Individual de Trabajo se presentan en formato que está a disposición en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Requisitos para el Registro del Contrato Individual

- Solicitud de registro de Contrato Individual de Trabajo en el formato que está disponible en la página www.mrl.gob.ec
- Contrato original de Trabajo en tres ejemplares
- Copias de cédulas de Trabajador y Empleador
- Copias de Papeletas de Votación de Trabajador y Empleador
- Copia del Ruc del empleador (en caso de ser persona jurídica)

6.2 Beneficios anuales percibidos por los empleados

6.2.1. Décimo Tercer Sueldo

El Art. 111 del Código de Trabajo, estipula que los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. La cual se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

6.2.2. Décimo cuarto Sueldo

El Art. 113, indica que los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. Este beneficio lo percibirán también los jubilados por sus empleadores.

Al igual que el decimo tercero, este beneficio no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

6.2.3. Utilidades

De acuerdo a lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador, Art. 328, 6to. Inciso, Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las

utilidades liquidadas de las empresas, de acuerdo con la ley, en la que se establece los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho será sancionado conforme a lo dispuesto en la ley.

6.2.3.1 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa

El Art. 97 del Código de trabajo indica que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

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

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

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

En el Art. 98 del mismo Cuerpo legal, se establece que no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija. Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

Así mismo, en el Art. 99 se indica que los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a participación especial sobre las utilidades líquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, y a otras participaciones similares que deben hacerse sobre las utilidades líquidas anuales, **se aplicarán luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.**

Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Es importante recalcar que la participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

6.2.3.2 Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta

El Art. 104 del Código de trabajo, indica que para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta. El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estime convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegará un representante para el examen de la contabilidad.

El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores, y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la reclamación.

6.2.3.3 Plazo para pago de utilidades

El Art. 105 del mismo Código, indica que la parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa.

Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo.

En el **Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, Disposición Reformativa quinta** establece: A continuación del Art. 105, incorpórese el siguiente artículo innumerado: *“Art. 105.1.- Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción, Comercio e Inversiones.”*

En el **Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente N° 8, Art. 9** establece que *los trabajadores de las empresas contratistas de actividades complementarias de acuerdo con su tiempo anual de servicios, participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. En el caso de que las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas.*

Las empresas usuarias contratantes y las contratistas que realizan actividades complementarias, junto a la declaración de utilidades en el formulario de especie valorada, deberán presentar una copia de sus declaraciones del impuesto a la renta, en función de las cuales, el Ministerio de Relaciones laborales verificará que empresa generó mayores utilidades.

6.2.3.4 Saldo de utilidades no distribuidas.

Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes

a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 633 de este Código.

El empleador o empresario será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada.

6.2.3.5 Sanción por declaración falsa de utilidades

El Ministro de Trabajo y Empleo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

El producto de esas multas se acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97 de este Código.

6.2.3.6 Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.

Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

6.2.3.7 Garantías en la participación de utilidades

La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.

El Ministro de Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

6.3 Declaración y Legalización de Decimotercera, Decimocuarta remuneraciones y Participación de utilidades y consignaciones.

En el Registro Oficial No. 603 del 23 de diciembre del 2011, se publicó el Acuerdo Ministerial no. 0363 del Ministerio de Relaciones Laborales que trata del “Reglamento para el pago y declaración de las Decimatercera, Decimacuarta remuneraciones y participación de utilidades y consignaciones” que comprende el proceso a seguir para la legalización del reporte del pago de las remuneraciones antes mencionadas.

6.3.1 Registro, declaración y legalización del informe empresarial de la Decimatercera y Decimacuarta remuneración

De acuerdo al Art. 1 del reglamento de referencia el procedimiento a seguir es el siguiente:

- a. *El usuario comprará la especie valorada (informe empresarial) en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales o en las instituciones autorizadas por esta Cartera de Estado;*
- b. *En la página web: www.mrl.gob.ec de esta Cartera de Estado, ingresando al vínculo “Registro de Decimatercera, Decimacuarta Remuneración y Participación de Utilidades a Trabajadores”, el usuario procederá a ingresar al sistema utilizando el número de su Registro Único de Contribuyentes R. U. C. o de su cédula de ciudadanía (persona jurídica o persona natural respectivamente), y el número de formulario de la especie valorada;*
- c. *Una vez que el usuario ingrese la información de los trabajadores que solicita el sistema, se generará el reporte correspondiente a la decimatercera o decimacuarta*

remuneración con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores. Imprimirá dicho reporte que deberá hacer firmar a los trabajadores que recibieron el pago, y lo presentará en el Ministerio para su legalización; y,

d. Para la legalización de los informes empresariales de la decimatercera o decimacuarta remuneración, el empleador deberá presentar en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales, la especie valorada debidamente llenada por el usuario, la impresión generada de la página web con la información de todos los trabajadores, y los documentos habilitantes, según el caso:

- i. Para persona jurídica: copias simples del registro único de contribuyentes, del nombramiento, y de la cédula de ciudadanía y certificado de votación del o los representantes legales.
- ii. Para personas naturales: copias simples del registro único de contribuyentes, y de la cédula de ciudadanía y certificado de votación.
- iii. Para instituciones de carácter social: copias simples del registro de la directiva, y de la cédula de ciudadanía y certificado de votación del representante legal.
- iv. En el caso de empresas de servicios complementarios: copias simples del registro único de contribuyentes, del nombramiento, de la cédula de ciudadanía y certificado de votación del representante legal, y del permiso vigente de funcionamiento otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales.
- v. En el caso de trabajadores con contrato de jornada parcial permanente: anexar una copia simple del mismo, debidamente inscrito en el Ministerio de Relaciones Laborales; y,

- e. *El cronograma de legalización se realizará de acuerdo al noveno dígito del documento de identificación del empleador, el mismo que será publicado anualmente por el Ministerio de Relaciones en su página web.*
- f. *De no presentarse los documentos en las fechas establecidas en el cronograma, se aplicarán las multas establecidas en los artículos 628 y 629 del Código del Trabajo.*

6.3.2 Registro, declaración y legalización de la participación de las utilidades

De acuerdo al Art. 5 del Reglamento en referencia, para el registro, declaración y legalización del informe empresarial sobre participación de utilidades a los trabajadores se seguirá el siguiente procedimiento:

- a. *El usuario comprará la especie valorada (informe empresarial) en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales o en las instituciones autorizadas por esta Cartera de Estado;*
- b. *En la página web: www.mrl.gob.ec de esta Cartera de Estado, ingresando al vínculo "Registro de Decimatercera, Decimacuarta Remuneración y Participación de Utilidades a Trabajadores", el usuario procederá a ingresar al sistema utilizando el número de su Registro Único de Contribuyentes R. U. C. o cédula de ciudadanía (persona jurídica o persona natural respectivamente), y el número de formulario de la especie valorada;*
- c. *Una vez que el usuario ingrese la información de los trabajadores que solicita el sistema, se generará el reporte correspondiente a la participación de utilidades a trabajadores con el respectivo valor que el empleador debe pagar a cada uno de sus trabajadores. Imprimirá dicho reporte que deberá hacer firmar a los*

trabajadores que recibieron el pago, y lo presentará en el Ministerio para su legalización;

- d. Para la legalización de los informes empresariales de participación de utilidades a trabajadores, el empleador deberá presentar en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales la especie valorada debidamente llenada por el usuario, la impresión generada de la página web con la información de todos los trabajadores, copia simple del formulario de pago de impuesto a la renta registrado en el Servicio de Rentas Internas y los documentos habilitantes según el caso:*
 - i. Para persona jurídica: copias simples del registro único de contribuyentes, del nombramiento y de la cédula de ciudadanía y certificado de votación del o los representantes legales.*
 - ii. Para personas naturales: copias simples del registro único de contribuyentes, y de la cédula de ciudadanía y certificado de votación.*
 - iii. Para instituciones de carácter social: copia simple de registro de directiva, cédula de ciudadanía y papeleta de votación del representante legal.*
 - iv. En el caso de empresas de servicios complementarios: anexar el permiso vigente de funcionamiento otorgado por el Ministerio de Relaciones Laborales.*
 - v. En el caso de trabajadores con contrato de jornada parcial permanente, anexar una copia simple del mismo debidamente inscrito en el Ministerio de Relaciones Laborales;*
 - vi. El cronograma de legalización se realizará de acuerdo al noveno dígito del documento de identificación del empleador, el mismo que será publicado anualmente por el Ministerio de Relaciones en su página web; y,*

- vii. *De no presentarse los documentos en las fechas establecidas en el cronograma, se aplicarán las multas establecidas en los artículos 628 y 629 del Código del Trabajo.*

Para el caso de los trabajadores vinculados a la actividad minera, el pago de las utilidades se hará en base al Art. 67 de la Ley de Minería que indica que recibirán el 3% del porcentaje de utilidades y el 12% restante será pagado al Estado. Para el caso de los trabajadores de la pequeña minería será del 10% del porcentaje de utilidades y el 5% restante será pagado al Estado.

En el caso de los trabajadores vinculados a la actividad hidrocarburífera, se procederá de acuerdo al Art. 94 de la Ley de Hidrocarburos que indica que recibirán el 3% del porcentaje de utilidades y el 12% restante será pagado al Estado, Art. 57 del reglamento de la ley antes señalada y el Acuerdo Ministerial N° 00080 del 5 de abril del 2011 suscrito por el Ministro de Relaciones Laborales. Para el caso de los trabajadores de servicios complementarios, se considerará el Art. 9 del Reglamento al Mandato N° 8.

En el caso de que la empresa no genere utilidades, la misma está obligada a declarar el informe empresarial sobre participación de utilidades para su respectivo registro legalización, anexando la declaración del impuesto a la renta.

Si la empresa no reporta trabajadores, la misma está obligada a declarar el informe empresarial sobre participación de utilidades para su respectivo registro y legalización, señalando que no tuvo trabajadores en la nómina durante el ejercicio fiscal respectivo.

Para realizar el cálculo **del 10% de Participación de Utilidades** se considerará el tiempo de trabajo, sin realizar diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por el tiempo en días que este ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados de todos los trabajadores.

Así mismo, el **cinco por ciento** será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por estas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de 18 años y los hijos discapacitados de cualquier edad. Para el cálculo de este porcentaje, se tomará en cuenta dos factores: El factor A, que será el resultado de la multiplicación del tiempo laborado anual del trabajador, expresado en días, por el número de cargas del mismo, y el factor B que es el resultado de la suma de todos los factores A de todos los trabajadores:

Factor A = Número de días laborados del trabajador x número de cargas del trabajador.

Factor B = La sumatoria del factor A de todos los trabajadores.

La cantidad que le corresponde percibir a cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 5% de utilidades a trabajadores, por el factor A, y este dividido para el factor B.

Si los cónyuges o convivientes en unión de hecho laboran en la misma empresa, estos deberán ser considerados de manera individual para el pago de participación de utilidades.

Darán derecho a recibir el porcentaje de participación de utilidades, las cargas del trabajador que sean generadas o se mantengan como tales durante el período fiscal hasta el 31 de diciembre de cada año, de igual forma no generarán derecho aquellas cargas que pierdan la calidad determinada en el Código de Trabajo en el período fiscal antes señalado.

Cuando no existieren cargas de ningún trabajador, el 5% de participación de utilidades será repartido entre todos sus trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad de tiempo trabajado.

De la unificación de utilidades: De acuerdo al Art. 13, del Reglamento en mención, *la Dirección Regional del Trabajo de cada circunscripción territorial conocerá sobre la petición de unificación de utilidades, en función de lo establecido en el Art. 103 del Código de Trabajo, que será conferida mediante acuerdo ministerial suscrito por el Ministerio de Relaciones Laborales.*

Una vez obtenida la autorización; y, para la legalización del informe empresarial sobre participación de utilidades se anexará una copia simple del referido documento.

Las empresas que deseen efectuar este trámite, deberán hacer su solicitud dentro del año fiscal correspondiente al que aplicará la unificación de utilidades, y tendrán que adjuntar la siguiente documentación:

- a. Petición de unificación conforme lo prescrito en el Art. 103 del Código de Trabajo, la cual deberá estar suscrita por el representante legal de las empresas peticionarias;*
- b. Copia certificada de la escritura de constitución de la empresa donde conste claramente el objeto social;*
- c. Copia certificada del nombramiento del representante legal;*
- d. Copia certificada del registro único de contribuyentes; y,*
- e. Copia certificada de los documentos personales de los representantes legales: cédula de ciudadanía y certificado de votación de la última elección. En el caso de persona extranjera copia certificada del pasaporte.*

De la participación en utilidades de las empresas de actividades complementarias:

Los trabajadores de las empresas de actividades complementarias participarán proporcionalmente de acuerdo al tiempo de sus servicios en las utilidades que genere la empresa usuaria, siempre que el valor de su participación individual en las utilidades de la primera no supere al valor de su participación individual en la segunda.

Tanto las empresas de actividades complementarias como las empresas usuarias deberán practicar la liquidación de utilidades de acuerdo a la nómina de sus propios trabajadores hasta el 31 de marzo de cada año.

Las empresas de actividades complementarias deberán enviar al representante legal de la empresa usuaria, la nómina de los trabajadores que prestaron servicios en la empresa usuaria en el año anterior, con la información sobre el valor de la participación individual que perciben en la primera empresa, hasta el día 5 de abril de cada año.

La empresa usuaria deberá practicar la reliquidación de la participación de utilidades de acuerdo a la información entregada por las empresas de actividades complementarias entre todos los trabajadores que tengan derecho hasta el día 10 de abril de cada año.

Las empresas usuarias realizarán el pago de la participación individual de utilidades directamente al representante de la empresa de actividades complementarias en razón del número de trabajadores y el tiempo de servicios que prestó cada uno para dicha empresa. Este pago deberá hacerse hasta el día 15 de abril de cada año.

Las empresas de actividades complementarias deberán repartir la participación de utilidades propias a sus trabajadores hasta el 15 de abril de cada año.

Consignaciones.- El Ministerio de Relaciones Laborales y sus diferentes dependencias, solo recibirán consignaciones en los casos previstos en el Código del Trabajo; esto es para liquidaciones por Desahucio, Visto Bueno solicitado por el empleador con suspensión de relaciones laborales y depósito de la participación de utilidades.

Consideraciones Adicionales

- Para el cálculo de la decimotercera, decimocuarta remuneraciones y participación de utilidades, se aplicará el periodo de 360 días por año.
- Para los casos de la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, en los que los empleadores no pudieron pagar a sus trabajadores, éstos deberán presentar una declaración juramentada anexada al Informe Empresarial respectivo, indicando que dichos valores quedarán en su poder y será de su responsabilidad exclusiva el respectivo pago.
- El cálculo para el pago de decimotercera, decimocuarta remuneración y participación de utilidades de los trabajadores bajo la modalidad de contrato a jornada parcial permanente, se lo hará conforme al Acuerdo Ministerial No. 00037 de 16 febrero del 2011 emitida por el Ministro de Relaciones Laborales.

6.4 Sistema de registro en línea de Decimatercera remuneración, Decimacuarta remuneración y participación de utilidades

6.4.1 Ingreso al sistema

El formulario tiene un secuencial, y este código es la clave para ingresar al sistema. La primera pantalla del sistema es la siguiente:

Figura N° 23

SISTEMA DE SALARIOS
En línea

Ministerio de Relaciones Laborales

GOBIERNO NACIONAL DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Estimado usuario, le recordamos que el sistema es a nivel nacional.

REGISTRO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO
(Trabajadores que realizan servicios dentro del Hogar)

Ingresar al Sistema

REGISTRO DE EMPLEADORES

Ingrese RUC, pasaporte:

Ingrese número de formulario:

Ingresar al Sistema

Base legal
Preguntas frecuentes

Fuente: Página del Ministerio de Relaciones Laborales www.mrl.gob.ec

En la que debe ingresar el RUC o la Cédula y la contraseña (número de formulario activado), y luego presionar ingresar al sistema.

En la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, Sistema de Salarios en Línea consta como guía de usuario los procedimientos que se deben seguir para la declaración de estos rubros. Ver anexo

6.4.2 Cronograma de legalización de Remuneraciones adicionales y Utilidades año 2012

Figura N° 24

Decimacuarta Remuneración Costa - Insular	
Noveno dígito del RUC o Cédula de Ciudadanía	Fecha de Legalización Decimacuarta Remuneración Costa - Insular
1	20,21,22 y 23 de marzo del 2012
2	26,27,28 y 29 de marzo del 2012
3	30 de marzo, 2,3 y 4 de abril del 2012
4	5,9,10 y 11 de abril del 2012
5	12,13,16 y 17 de abril del 2012
6	18,19,20 y 23 de abril del 2012
7	24,25,26 y 27 de abril del 2012
8	30 de abril, 1,2,3 de mayo del 2012
9	7,8,9 y 10 de mayo del 2012
0	11,14,15 y 16 de mayo del 2012

Participación de Utilidades y Salario Digno	
Noveno dígito del RUC o Cédula de Ciudadanía	Fecha de Legalización Participación de Utilidades a Trabajadores y
1	21,22,23 y 24 de mayo del 2012
2	28,29,30 y 31 de mayo del 2012
3	1,4,5 y 6 de junio del 2012
4	7,8,11 y 12 de junio del 2012
5	13,14,15 y 18 de junio del 2012
6	19,20,21 y 22 de junio del 2012
7	25,26,27 y 28 de junio del 2012
8	29 de junio, 2,3 y 4 de julio del 2012
9	5,6,9 y 10 de julio del 2012
0	11,12,13 y 16 de julio del 2012

Decimacuarta Remuneración Sierra - Oriente	
Noveno dígito del RUC o Cédula de Ciudadanía	Fecha de Legalización Decimacuarta Remuneración Sierra - Oriente
1	20,21,22 y 23 de agosto del 2012
2	24,27,28 y 29 de agosto del 2012
3	30 y 31 de agosto, 3 y 4 de septiembre del 2012
4	5,6,7 y 10 de septiembre del 2012
5	11,12,13 y 14 de septiembre del 2012
6	17, 18, 19 y 20 de septiembre del 2012
7	21, 24, 25 y 26 de septiembre del 2012
8	27 y 28 de septiembre, 1 y 2 de octubre del 2012
9	3, 4, 5 y 8 de octubre del 2012
0	9, 10, 11 y 12 de octubre del 2012

Fuente: Página del Ministerio de Relaciones Laborales www.mrl.gob.ec

6.4.3 Elaboración de Actas de Finiquito mediante el portal web del Ministerio de Relaciones Laborales.

En la página web del Ministerio de Relaciones Laborales <http://www.mrl.gob.ec>, portal de inicio consta una guía para el usuario, en donde se detalla el procedimiento para la elaboración de Actas de Finiquito (Ver anexo). Para sintetizar y tener un esquema general se describe a continuación los pasos a seguir:

1. Ingresar a la página web: www.mrl.gob.ec

2. Ingresar al link “Generar Actas de Finiquito en Línea” dentro módulo Viceministerio de Trabajo y Empleo.
3. Registre su empresa o persona natural.
4. Llene el Acta de Finiquito.
5. Imprima el Acta de Finiquito.
6. Imprima los turnos que el sistema genera automáticamente.
7. Acuda al Ministerio de Relaciones Laborales, el día y la hora señalada en el turno, adjuntando todos los requisitos que se encuentran en la página web: **www.mrl.gob.ec**, para ser atendido por el Inspector de Trabajo aleatoriamente asignado.
8. Firma y legalización de Actas de Finiquito ante el Inspector de Trabajo.

Una vez descrito los pasos, a continuación se detalla para mejor comprensión ejemplos prácticos para los casos de Renuncia Voluntaria y Despido

Caso Renuncia Voluntaria

Ejemplo N° 18:

SISTEMA DE ACTAS DE FINIQUITO

En línea



Ministerio
de Relaciones
Laborales



GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



[Estado de trámites](#) | [Carga Masiva](#) | [Actualizar datos](#) | [Cambiar Contraseña](#) Salir

ACTA DE FINIQUITO

INGRESO DE DATOS

Ciudad en la que presta servicios el trabajador: GUAYAQUIL

DATOS DE LA EMPRESA O EMPLEADOR

RUC o Cédula de Identidad:

0900007683

*

Razón Social:

ESCUELA BOLIVAR JEFFERSON HUAY S.A.

*

Nombre de la Empresa o Empleador:

*

Nombre del Representante Legal:

KAREN PAOLA HERNANDEZ NUÑEZ

*

Autorizado para la firma del finiquito:

*

DATOS DEL EMPLEADO O TRABAJADOR (Ingrese los datos)

Documento de Identificación:

0919455342

* Verificar

Apellidos Completos:

SANCHEZ ROMERO

*

Nombres Completos:

EDUARDO

*

Fecha de nacimiento:

03/05/1980

*

Seleccione el género:

☒ Masculino
 ☐ Femenino

*

Representante o apoderado especial:

*

Dirección:

*

Teléfono:

*

E-mail:

(*) Ingreso obligatorio de datos

DATOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Ocupación o función que desempeñaba: JARDINERO *

Seleccione el tipo de contrato individual: Contrato indefinido *

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo):

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
2. Por acuerdo de las partes.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.
7. Por voluntad del empleador previo visto bueno.
8. Por voluntad del trabajador previo visto bueno.
9. Por desahucio.
10. Por despido Intempestivo.
11. Por ser asumidos por otro empleador en aplicación del Mandato Constituyente No 8.

Fecha de ingreso del trabajador: 18/08/2003 *

Fecha de salida del trabajador: 18/05/2012 *

Región en la que presta servicios el trabajador: Costa o Región Insular *

Remuneración.-

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Última remuneración mensual completa recibida: 500 USD *

(*) Ingreso obligatorio de datos

CLÁUSULAS ADICIONALES (Opcional)

Las cláusulas aquí ingresadas serán incorporadas en el acta de finiquito

Si desea agregar una nueva cláusula presione [Agregar cláusula](#)

Pulse [Siguiente](#) para continuar

Sistema de registro de actas de finiquito y contratos en línea

Ministerio de Relaciones Laborales

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

Fecha de Ingreso del Trabajador: Sábado 16 de Agosto de 2003

Fecha de Salida del Trabajador: Miércoles 16 de Mayo de 2012

Última Remuneración mensual completa recibida: \$ 500.0

INGRESOS**REMUNERACIONES QUE TODAVÍA NO HAN SIDO PAGADAS(Graban IESS)**

Presione el botón para agregar una remuneración mensual pendiente (de ser el caso) [Agregar remuneración pendiente](#)

FONDOS DE RESERVA

El empleado o trabajador recibe sus fondos de reserva de manera mensual:

☒ Sí ☐ No

Presione el botón para agregar un fondo de reserva en caso de que no se haya pagado

Agregar fondo de reserva no pagado

CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Jueves 1 de Diciembre de 2011 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012)
Por favor ingrese la remuneración de los siguientes meses:

Diciembre 2011 USD

Enero 2012 USD

Febrero 2012 USD

Marzo 2012 USD

Abril 2012 USD

Mayo 2012 USD

Décima tercera remuneración calculada: USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Remuneración.-

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Presione el botón para agregar una décima tercera remuneración no pagada (de ser el caso)

Agregar décima tercera remuneración no pagada

CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Jueves 1 de Marzo de 2012 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012):

Décima cuarta remuneración calculada: USD

(Este valor se calcula automáticamente)

El periodo de cálculo actual para la décima cuarta remuneración en la sierra y oriente es desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año actual; y en la costa y región insular es desde el 1 de Marzo del año anterior hasta el 28 o 29 de Febrero del año actual

Presione el botón para agregar una décima cuarta remuneración no pagada (de ser el caso)

Agregar décima cuarta remuneración no pagada

VACACIONES (no gozadas)

Ingrese el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo, desde el Martes 16 de Agosto de 2011 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012:

USD

Días de vacaciones obligatorios a ser pagados:

Días de vacaciones gozados:

Vacaciones calculadas:

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Otras vacaciones no gozadas.

Presione el botón para agregar un periodo de vacación no gozado (de ser el caso)

Agregar periodo de vacación no gozado

UTILIDADES

Presione el botón para agregar una utilidad no pagada (de ser el caso)

Agregar utilidad no pagada

OTROS INGRESOS PAGADOS VOLUNTARIAMENTE POR EL EMPLEADOR, EN DINERO O ESPECIES, AL MOMENTO DE LA LIQUIDACIÓN (Ej.: bonos, etc. Que no graban IESS)

Presione el botón para agregar un ingreso adicional (de ser el caso)

Agregar ingreso adicional

DESCUENTOS

APORTE PERSONAL AL IESS 9.35%:

En caso de que el empleador por mutuo acuerdo entre las partes haya asumido este valor marque SÍ, caso contrario marque NO (Art. 95 del código del trabajo):

☐ Sí ☒ No

Aporte personal al IESS (9.35%):

0 USD
(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

OTROS DESCUENTOS: (Prestamos, Anticipos, etc.)

Todo descuento adicional que se ingrese deberá ser justificado documentadamente ante el Inspector del Trabajo

Presione aquí para agregar un descuento adicional (de ser el caso)

Agregar descuento adicional

TOTAL INGRESOS:

517,4

USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

El total de ingresos es la suma de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, remuneraciones mensuales no pagadas, fondos de reserva no pagados, utilidades no pagadas e ingresos adicionales.

TOTAL DESCUENTOS

0

USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Estimado usuario por favor presione el botón calcular antes de continuar, y después de realizar algún cambio en los valores.

Calcular

TOTAL A RECIBIR: 517.4 USD

En caso de estar seguro de que toda la información esta correcta pulse

Siguiente

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

Anterior

Caso Despido

Ejemplo N° 19:

DATOS DE INFORMACIÓN SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Ocupación o función que desempeñaba:

JARDINERO

Seleccione el tipo de contrato individual:

Contrato indefinido

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo):

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato.

2. Por acuerdo de las partes.

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.

7. Por voluntad del empleador previo visto bueno.

8. Por voluntad del trabajador previo visto bueno.

9. Por desahucio.

10. Por despido Intempestivo.

11. Por ser asumidos por otro empleador en aplicación del Mandato Constituyente No 8.

Es mujer embarazada:

☐ Si
 ☒ No

Es dirigente sindical:

☐ Si
 ☒ No

Especifique las circunstancias de la terminación laboral

Faltas repetidas al trabajo

Fecha de ingreso del trabajador:

16/08/2003

Fecha de salida del trabajador:

16/05/2012

Región en la que presta servicios el trabajador:

Costa o Región Insular

Remuneración.-

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Última remuneración mensual completa recibida:

500

USD

(*) Ingreso obligatorio de datos

CLÁUSULAS ADICIONALES (Opcional)

Las cláusulas aquí ingresadas serán incorporadas en el acta de finiquito

Si desea agregar una nueva cláusula presione

Agregar cláusula

Pulse

Siguiente

para continuar

Sistema de registro de actas de finiquito y contratos en línea

Ministerio de Relaciones Laborales

ACTA DE FINIQUITO INGRESO DE DATOS

Fecha de Ingreso del Trabajador: Sábado 16 de Agosto de 2003
 Fecha de Salida del Trabajador: Miércoles 16 de Mayo de 2012
 Última Remuneración mensual completa recibida: \$ 500.0

INGRESOS

REMUNERACIONES QUE TODAVÍA NO HAN SIDO PAGADAS(Graban IESS)

Presione el botón para agregar una remuneración mensual pendiente (de ser el caso)

Agregar remuneración pendiente

FONDOS DE RESERVA

El empleado o trabajador recibe sus fondos de reserva de manera mensual:

☒ Sí ☐ No

Presione el botón para agregar un fondo de reserva en caso de que no se haya pagado

Agregar fondo de reserva no pagado

CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Jueves 1 de Diciembre de 2011 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012)
Por favor ingrese la remuneración de los siguientes meses:

Diciembre 2011	500	USD
Enero 2012	500	USD
Febrero 2012	500	USD
Marzo 2012	500	USD
Abril 2012	500	USD
Mayo 2012	266.67	USD
Décima tercera remuneración calculada:	230.56	USD

Remuneración.-

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Presione el botón para agregar una décima tercera remuneración no pagada (de ser el caso)

Agregar décima tercera remuneración no pagada

CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Jueves 1 de Marzo de 2012 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012):

Décima cuarta remuneración calculada:

61.64 USD

(Este valor se calcula automáticamente)

El periodo de cálculo actual para la décima cuarta remuneración en la sierra y oriente es desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año actual; y en la costa y región insular es desde el 1 de Marzo del año anterior hasta el 28 o 29 de Febrero del año actual

Presione el botón para agregar una décima cuarta remuneración no pagada (de ser el caso)

Agregar décima cuarta remuneración no pagada

VACACIONES (no gozadas)

Ingrese el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo, desde el Martes 16 de Agosto de 2011 hasta el Miércoles 16 de Mayo de 2012:

4533.33 USD

Días de vacaciones obligatorios a ser pagados:

14.3

Días de vacaciones gozados:

2

Vacaciones calculadas:

205.76

(Este valor se calculará
USD automáticamente más
adelante)

Otras vacaciones no gozadas.

Presione el botón para agregar un periodo de vacación no gozado (de ser el caso)

Agregar periodo de vacación no gozado

UTILIDADES

Presione el botón para agregar una utilidad no pagada (de ser el caso)

Agregar utilidad no pagada

OTROS INGRESOS PAGADOS VOLUNTARIAMENTE POR EL EMPLEADOR, EN DINERO O ESPECIES, AL MOMENTO DE LA LIQUIDACIÓN (Ej.: bonos, etc. Que no graban IESS)

Presione el botón para agregar un ingreso adicional (de ser el caso)

Agregar ingreso adicional

INDEMNIZACIONES

Indemnización por
desahucio:

1000.0

USD

La indemnización por desahucio equivale al 25% de la última remuneración recibida por cada año completo de servicio

Indemnización por
despido
intempestivo:

4500.0

USD

La indemnización por despido intempestivo equivale a la última remuneración recibida, si es menos de tres años se pagará tres remuneraciones, y si es mas se pagará una remuneración por año, el parcial se toma en cuenta como año completo, sin que supere jamás los 25 años, es decir 25 remuneraciones

DESCUENTOS

APORTE PERSONAL AL IESS 9.35%:

En caso de que el empleador por mutuo acuerdo entre las partes haya asumido este valor marque SÍ, caso contrario marque NO (Art. 95 del código del trabajo):



Sí

No

Aporte personal al IESS (9.35%):

0

USD

(Este valor se calculará
automáticamente más adelante)

OTROS DESCUENTOS: (Prestamos, Anticipos, etc.)

Todo descuento adicional que se ingrese deberá ser justificado documentadamente ante el Inspector del Trabajo

Presione aquí para agregar un descuento adicional (de ser el caso)

Agregar descuento adicional

TOTAL INGRESOS:

5.997,96

USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

El total de ingresos es la suma de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, remuneraciones mensuales no pagadas, fondos de reserva no pagados, utilidades no pagadas e ingresos adicionales.

TOTAL DESCUENTOS

0

USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Estimado usuario por favor presione el botón calcular antes de continuar, y después de realizar algún cambio en los valores.

[Calcular](#)**TOTAL A RECIBIR: 5997.96 USD**

En caso de estar seguro de que toda la información esta correcta pulse

[Siguiete](#)

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

[Anterior](#)**Fuente: Sistema de Actas de Finiquito, Ministerio de Relaciones Laborales****Requisitos para la firma del Acta de Finiquito frente al Inspector:**

1. Tres impresiones originales con su respectiva firma del representante legal o empleador de cada una de las actas generadas por trabajador (no copias).
2. Copia del RUC (en caso de ser Empresa, Negocio, Actividad Comercial, Persona Natural).
3. Copia del nombramiento vigente, del Representante Legal (en caso de ser Empresa), inscrito en el Registro, Ministerio, o en la Institución correspondiente.
4. Copia de Cédula y papeleta de votación (actualizada) del Representante legal o Empleador.
5. Copia de Cédula y papeleta de votación (actualizada) del Trabajador.
6. Si el pago de la liquidación es en cheque, este debe ser certificado a nombre del ex empleado y adjuntar una copia.
7. Adjuntar copia de Renuncia.
8. Adjuntar copia de contrato cuando se trate de una labor eventual, obra cierta, ocasional, temporada o tiempo de prueba
9. Adjuntar la notificación del desahucio pedido tanto por el trabajador como por el empleador ante el inspector del trabajo
10. En caso de fallecimiento del trabajador adjuntar posesión efectiva

Además: Si el trabajador en el acta de finiquito en línea tiene descuentos, la empresa o el empleador deben traer los justificativos necesarios.

7. COMO SE MANEJA LA PÁGINA DEL IESS, COMO EMPLEADOR Y CUÁLES SON LOS TRAMITES INHERENTES AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN PATRONAL

Los derechos de los trabajadores a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del trabajo).

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

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

Cuadro N°22

H. CATEGORIA DEL TRABAJADOR	SALARIO MINIMO APORTACION
Código del Trabajo Comisiones Sectoriales	USD 292,00
Trabajadores de campo de la industria azucarera, permanentes y temporales; los escogedores de café y peladores de tagua; los estibadores y trabajadores portuarios reemplazantes; los pescadores y empacadores de pescado; los trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores de granjas, plantales y fincas avícolas, y los trabajadores de paja toquilla; y, el afiliado o afiliada al régimen especial del Seguro de Trabajadores de la Construcción, al Seguro de Choferes	USD 292,00

Profesionales o al Seguro de Artistas Profesionales.	
El trabajador o trabajadora, protegidos por el Código del Trabajo, que labora en alguna de las ocupaciones o puestos de labor de ramas de trabajo o actividades económicas, cuyas remuneraciones básicas unificadas no están comprendidas en el literal precedente,	USD 292,00
El trabajador o trabajadora del régimen de maquila	USD 292,00
El afiliado o afiliada voluntarios	USD 292,00
El afiliado o afiliada amparados en el seguro de profesionales	USD 292,00
El afiliado al seguro del clero secular	Aportará sobre un ingreso mínimo mensual de ciento treinta (234,00) dólares, multiplicado por el coeficiente que correspondiere al tiempo de ejercicio sacerdotal, con sujeción a la tabla que consta en el literal m) de la Resolución C.I. 067, publicada en el Registro Oficial No. 79 de 17 de mayo de 2000.
El afiliado o afiliada al seguro de notarios, registradores de la propiedad y registradores mercantiles,	USD 292,00
El futbolista profesional	USD 292,00
El afiliado o afiliada amparados en el régimen especial de afiliación obligatoria para los trabajadores sujetos a la contratación a tiempo parcial	USD 292,00
El maestro de taller o artesano autónomo,	USD 292,00
El operario u operaria y aprendiz de artesanía	USD 292,00
El colaborador de la microempresa (no artesanal),	USD 292,00,
El trabajador o trabajadora del servicio doméstico	USD 292,00
Voceador de Periódico	USD 146,00
Ecuatorianos domiciliados en el exterior afiliados voluntariamente al amparo de la resolución CD 324 de 2010-02-08.	USD 584,00

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

7.1. Afiliación basada en tipo de contratación: A tiempo completo o a tiempo parcial

El empleador tiene la obligación de afiliar al trabajador desde el primer día de trabajo en el Seguro General Obligatorio, a través del sistema de empleadores el cual consta en la página web www.iess.gob.ec, por medio de un aviso de entrada.

Figura N°24

https://www.ies.gov.ec/empleadores/web/pages/principal.jsp

Avanzamos Seguros...!

NUEVO SISTEMA DE Empleadores

Ingresa al Sistema

Cédula:

Clave:

Ingresar

INFORMACIÓN
Por favor ingrese su cédula y clave correctamente.

¡IMPORTANTE!
El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconocimiento, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la separación del trabajador u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

El uso y custodia de su clave de acceso, es responsabilidad sólo suya.
La clave es personal e intransferible.

Para acceder a nuestro sistema utilice:
Internet Explorer 7 y 8 | Mozilla Firefox 3.0+ | Chrome | Página Optimizada para (1024 x 768)
Para Internet Explorer 8 habilite la pestaña de compatibilidad.

Fuente: Página del IESS www.ies.gov.ec

El afiliado debe solicitar la clave de afiliado, a través de la página de Internet: www.ies.gov.ec; así mismo, tiene la obligación de exigir al empleador su afiliación al IESS y los pagos mensuales de aportes hasta los primeros quince días siguientes del mes trabajado.

Una vez que el afiliado este inscrito en Historia Laboral puede consultar los siguientes servicios:

- Informe de tiempo de servicios (mecanizado), remuneración imponible y aportes pagados por cada empleador, que serán declarados por éste o por iniciativa del propio afiliado o por comprobación del IESS; y,
- En el caso del asegurado sin empleador, aquellos servicios y remuneraciones imponibles por los que haya cotizado o cotizare, dentro de los límites que establecerá la reglamentación.

El Registro de Historia Laboral de cada asegurado será la fuente de información válida para determinar el derecho a prestaciones del Seguro General Obligatorio, sin perjuicio de otros medios probatorios.

Pasos para efectuar el ingreso a la opción empleadores

- Ingrese a www.iess.gob.ec
- Escoger opción empleadores
- A continuación se visualizará la página que permite acceder a las opciones del host antiguo que manejaba el IESS y el nuevo; en ambos se puede ingresar las opciones de empleador que pasaremos a detallar:

Figura N° 25



Fuente: Página del IESS www.iess.gob.ec

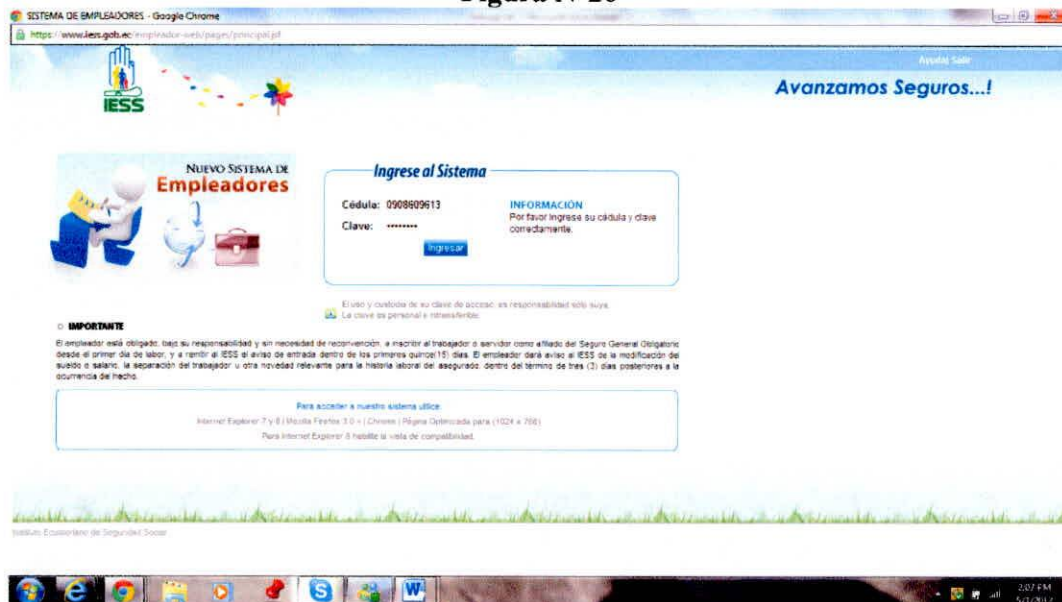
En el menú que se visualiza a la izquierda, se encuentran las opciones que nos permiten entrar al host nuevo: Generación de comprobantes, aprobación de clave, consulta de comprobantes, Ruc Corporativo, Registro de afiliados, cambio de actividad sectorial, planillas de pago, aviso de salida, aviso de entrada, aviso de sueldos nuevos y extras.

En la parte derecha se encuentra el registro de nuevo empleador, cuyo link se encuentra en el viejo host que nos permite ingresar los datos del empleador cuando queremos crear una empresa o persona natural que no está obligada a llevar contabilidad y que

tiene RUC, ya que uno de los requisitos para hacer el ingreso patronal a la pagina y obtener una clave es que el patrono tenga RUC.

A continuación las opciones que permanecen en el host nuevo:

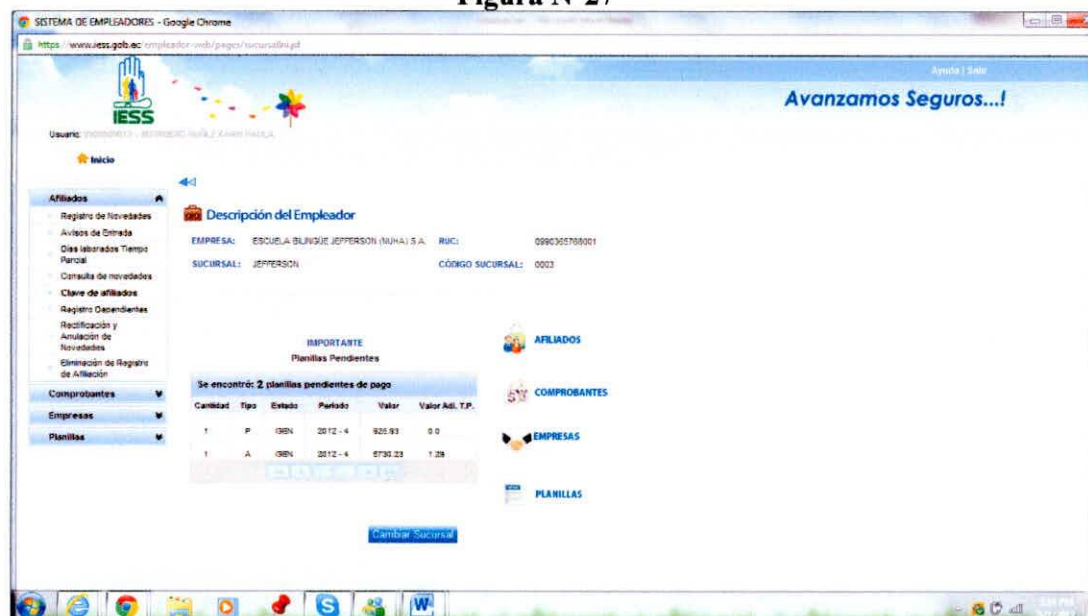
Figura N°26



Fuente: Página del IESS www.iesg.gov.ec

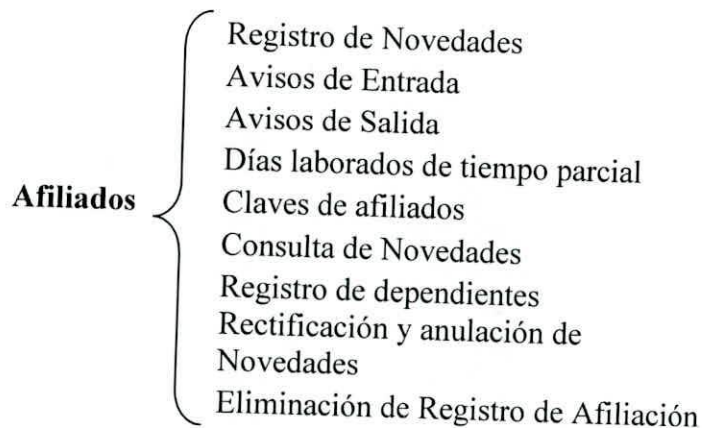
Se ingresa al sistema con el numero de cédula del representante legal y clave que asigno el IESS, la misma que se debe de cambiar una vez otorgada.

Figura N°27



Fuente: Página del IESS www.iesg.gov.ec

Dentro del menú tenemos las siguientes opciones



En el Registro de Novedades se puede ingresar la novedad patronal requerida al sistema de historia laboral; por ejemplo, avisos de entrada y salida del empleado, aviso de cambio de sueldo, aviso de cambio de actividad sectorial, aviso de días no laborados; etc.

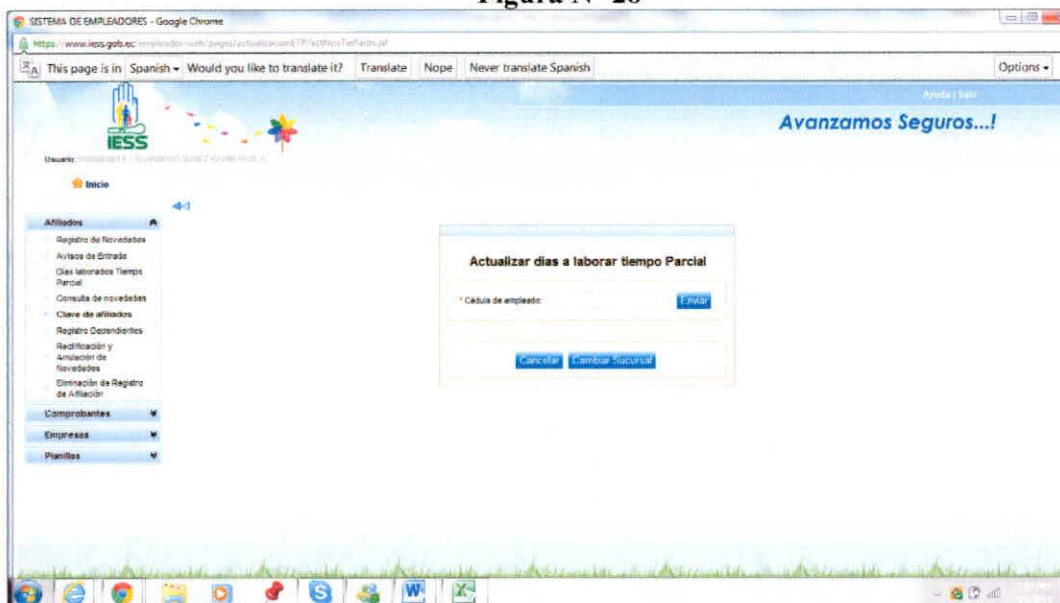
Para Registrar avisos de entrada se necesita:

1. Numero de Cedula del empleado a afiliar
2. Tipo de contratación
3. Código de Actividad Sectorial en la que se clasifica al empleado
4. Cargo de Empleado
5. Sueldo asignado al empleado, que mínimo debe ser y convenirse con los salarios mínimos de aportación publicados y vigentes por las comisiones sectoriales en cada año, actualmente los podemos encontrar en la pagina del Ministerio de trabajo www.mrl.gob.ec
6. Dirección del Empleado

Con estos datos podemos efectuar la afiliación del empleado en el sistema de Historia Laboral, una vez ingresados se puede consultar o visualizar el aviso de entrada del empleado, imprimirlo y/o guardarlo en archivo PDF.

7.2 Registro de Novedades que afectan a la remuneración. Faltas, Horas extras, incrementos de sueldos.

Figura N° 28



Fuente: Página del IESS www.ies.gov.ec

Días laborados a tiempo parcial.- Esta opción nos permite registrar la cédula de un empleado que labora a tiempo parcial para actualizar las horas que durante el mes el empleado ha cubierto para el patrono, siempre se debe tomar en cuenta que el mínimo de horas de aportación son 80h al mes.

Registro de Novedades.- En esta opción se puede registrar lo siguiente: cambio de forma de Pago, cambio de días laborados, modificación de días no laborados, aumento de sueldo.

7.3 Procedimiento a seguir cuando un empleado tiene Subsidio de Enfermedad y Maternidad.

7.3.1 Subsidio por Enfermedad

Se paga a partir del cuarto día de incapacidad producida por enfermedad y mientras dure la incapacidad, pero no más de 6 meses o las 26 semanas (182 días). (Art. 104 LSS y Art. 85).

Requisitos:

Acreditar 180 días de aportación continua dentro de los 6 meses anteriores al inicio de la enfermedad, o 189 días de aportación continua dentro de los 8 meses anteriores al inicio de la enfermedad.

1. El reposo médico debe estar registrado en el sistema informático de subsidios por parte del funcionario responsable en cada unidad médica del IESS.
2. Cuando el reposo ha sido prescrito por un médico particular, el afiliado/afiliada o su delegado deberá realizar la gestión de revalidación del certificado médico por un facultativo autorizado de la unidad médica del IESS más cercana.
3. Tener registrada y autorizada la cuenta bancaria del afiliado o afiliada en las oficinas de Historia Laboral administrativas en cada Dirección Provincial del IESS, según su domicilio o lugar de trabajo.

El empleador debe pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del IESS, el 50% de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por 2 meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del 50% del sueldo o salario del trabajador durante los 3 primeros días de enfermedad no profesional (Art. 106 Ley de Seguridad Social).

Sector Privado:

Los empleados amparados por el Código de Trabajo tienen acceso a un subsidio de 182 días, de los cuales los tres primeros días son pagados por el Empleador, y a partir del cuarto día son cubiertos por el IESS.

Proceso de registro de certificados médicos

El médico del IESS que prescriba reposo por incapacidad temporal enviará el documento al nivel administrativo de registro de certificados médicos de la unidad médica.

El funcionario de la unidad médica responsable del registro, ingresa los datos del reposo al sistema de pago automático de subsidios.

Proceso de revalidación de certificados médicos particulares

El asegurado está obligado a concurrir a la unidad médica más cercana del IESS para solicitar la revalidación del certificado de reposo entregado por un médico particular dentro de los 8 días siguientes de finalizado el descanso médico concedido.

El médico del IESS autorizará el descanso médico y remitirá el documento al nivel administrativo de registros de reposos médicos para que a su vez sean ingresados al sistema de pago automático de subsidios.

Procedimiento de Pago de la Prestación por parte del IESS

El sistema de pago automático de subsidios registra los descansos médicos, la calificación del derecho, el cálculo del valor de esta prestación monetaria, y la acreditación a cuentas bancarias del valor de la prestación.

Procedimiento de Pago de la Prestación por parte del Patrono

Una vez que la Unidad del IESS ha ingresado el descanso otorgado al empleado, el patrono ingresará con su clave de acceso en el host del IESS y visualizará el subsidio a favor del empleado. El patrono tiene la responsabilidad de cancelar al trabajador los tres primeros días de la incurrencia de la enfermedad y a partir del cuarto día pagará el 25% de su remuneración hasta que termine el periodo de subsidio otorgado.

7.3.2 Subsidio por Maternidad

Se paga cuando la afiliada ha recibido atención médica, tiene certificado de reposo prenatal y de nacimiento del niño o niña vivos.

Tienen derecho: Las afiliadas al Seguro General Obligatorio, Doméstico y Agrícola.

Un requisito indispensable es que la afiliada **registre su cuenta bancaria en Historia Laboral** de la unidad médica.

Es importante indicar, que para efectos del subsidio en dinero, el aborto y el parto prematuro del niño muerto o no viable, se los considerarán como casos de enfermedad común.

Cobertura: La afiliada que trabaja en empresa privada, recibe un subsidio por maternidad equivalente al 75% de la remuneración declarada en el pago de aportes.

La afiliada que trabaja en instituciones públicas no recibe subsidio por maternidad, ya que su sueldo será completo durante las doce semanas de reposo.

Trámite antes del parto:

- Se debe registrar en el IESS dos semanas antes del parto la cuenta bancaria donde se recibirá dicho subsidio.
- Si se encuentra en Quito, la inscripción se realiza en la Matriz del IESS. Si se encuentra en provincia, deberá hacerlo en la Dirección o Jefatura Provincial del IESS respectiva.
- Dos semanas antes del parto, según lo programado, se debe entregar un certificado médico:
 - ✓ Si es del IESS, de manera inmediata, en la secretaría de la Unidad Médica donde recibió la atención para que sea inscrito

- ✓ Si es de un médico, clínica u hospital particular, se lo debe inscribir en la secretaría de la Unidad Médica u Hospital IESS de su localidad, hasta máximo 8 días después de emitido.

Ingreso para el parto: La afiliada debe presentar: Dato de aportes y cédula de Ciudadanía; también debe presentar los comprobantes de pago de aportes de los últimos 12 meses, los mismos que debieron ser pagados cada mes antes del día 15, de lo contrario la atención médica proporcionada producirá "responsabilidad patronal".

Después del parto: Se debe presentar el certificado médico del IESS, o de un médico particular, en la ventanilla de Estadística o en las oficinas de Calificación Médica de la unidad médica u hospital IESS en su localidad. El subsidio se solicita hasta 8 días hábiles luego del parto.

Procedimiento de Pago de la Prestación por parte del Patrono: El patrono debe cancelar a la mujer con permiso de maternidad el 100% del aporte y descontar el 9.35% del mismo, el 75% del subsidio será cancelado por el IESS y el 25% por el patrono, mensualmente seguirá percibiendo el resto de beneficios patronales sin ningún descuento mensual extraordinario.

7.4 Procedimiento de registro de salida del colaborador

Para ingresar un aviso de salida en historia laboral debemos ingresar al portal con la clave del empleador y debemos realizar los siguientes pasos:

- Registro de Novedad, escoger aviso de salida
- Digitar la cedula del empleado a salir

- Escoger la fecha de salida del empleado
- Validar salida, debemos tomar en cuenta que las incurrencias deben hacerse máximo en cinco días conforme a lo que indica la ley; aunque la plataforma del IESS permite cambios en novedades hasta un máximo de 15 días antes de la generación de planilla; de lo contrario, el sistema mostrará error y el trámite deberá realizarse directamente en las oficinas para registrar la salida en la fecha correcta, con la posibilidad de incurrir en responsabilidad patronal, ya que la ley de seguridad social establece que las novedades que afecten a empleados deben ser registradas dentro del mes en que ocurren.
- Luego de que el sistema permite validar el aviso, se mostrará un mensaje de proceso ok; y se visualizará para imprimirlo o guardarlo en archivo PDF para el registro del patrono.

Figura N° 29

SISTEMA DE EMPLEADORES - Windows Internet Explorer

Aviso de Salida

RUC: 0990365768901 EMPRESA: ESCUELA BIUNQUE JEFFERSON NIÑA S.A.
 CODIGO SUCURSAL: 0001 SUCURSAL: ESCUELA BIUNQUE JEFFERSON NIÑA CIA. LTDA.

Agregar Cédula **Agregar Afiliado**

Lista de Afiliados

Cédula	Nombres
0313704015	MITE ALBA NIÑERA TERESA

Eliminar
Limpiar Lista

Enviar Lista **Cancelar** **Cambiar Sucursal**

Fuente: Página del IESS www.iesg.gob.ec

7.5 Obligaciones formales y generales de aportaciones, fondos de reserva y subsidios que se deben cumplir por el empleador

El empleador tiene frente al seguro social varias e importantes obligaciones con respecto a sus trabajadores. El incumplimiento de las mismas le traerá como consecuencia la imposición de las sanciones establecidas por ley. A continuación se detallan las obligaciones:

1. Obtener en la correspondiente dependencia del IESS la cédula de inscripción patronal, gracias a lo cual obtendrá un registro patronal, que lo identificará en todas las relaciones que deba mantener con esa entidad (*Art. 147 Ley de Seguridad Social*);
2. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros 15 días. (*Art. 42 del Código de Trabajo, numeral 31*);
3. Llenar, firmar y enviar el aviso de salida del trabajador, apenas termine la relación laboral por cualquier causa (*Art. 42 del código de Trabajo*);
4. Retener de la remuneración del trabajador el valor de los aportes personales del mismo y los correspondientes a los dividendos de los préstamos quirografarios e hipotecarios que ese trabajador deba pagar al IESS (*Art. 234 Estatuto Codificado del IESS*);
5. Depositar hasta el día 15 del mes siguiente, con las planillas mensuales entregadas por el IESS, los valores correspondientes a los aportes patronal y personales de los trabajadores y a los dividendos de los préstamos retenidos (*Art. 73 Ley de Seguridad Social*);

6. Pagar las contribuciones para el IECE y para el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, equivalentes cada una al 0.5 % del rol de remuneraciones sobre el cual se han calculado los aportes (*Art. 14 Ley SECAP*);
7. Los fondos de reserva de los trabajadores se depositaran mensualmente en el IESS, en un equivalente al ocho punto treinta y tres por ciento (8.33%) de la materia gravada, conjuntamente con el pago de los aportes mensuales.
8. Llenar las informaciones requeridas y firmar los documentos relativos a préstamos quirografarios e hipotecarios, utilización o devolución del fondo de reserva y jubilación, cuando el trabajador lo solicite;
9. Llenar y firmar los avisos de enfermedad, para que el trabajador pueda recibir la correspondiente prestación (*Art. 42 RSGRT*) ;
10. Cumplir las normas de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
11. Dar aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, de la enfermedad, de la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de 3 días posteriores a la ocurrencia del hecho (*Art. 73 Ley de Seguridad Social*).

Figura N°30



REQUISITOS	PERSONAL NATURAL	ARTESANOS	COMPAÑIAS LIMITADAS Y SOCIEDADES ANÓNIMAS	SERVICIO DOMESTICO	COOPERATIVAS EN GENERAL	SOCIEDADES CIVILES Y FUNDACIONES
Solicitud para Obtener clave de Empleador	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Copia de Cédula de Identidad del Patrono o Representante Legal	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Nombramiento del Representante Legal	---	---	Sí	---	Sí	Sí
Copia del RUC actualizado	Sí	Sí	Sí	---	Sí	Sí
Calificación Artesanal	---	Sí	---	---	---	---
Copia de última Planilla de Agua, luz o teléfono	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
Copia de Cédula de Identidad del Servidor Doméstico	---	---	---	Sí	---	---

Fuente: Página del IESS www.iesgob.ec

Incumplimiento del Empleador

Las consecuencias que se originan por el incumplimiento de obligaciones con el seguro por parte del patrono, son las siguientes:

1. Si el trabajador presenta una denuncia debidamente justificada al IESS sobre el incumplimiento de las obligaciones patronales, le garantiza a dicho trabajador una estabilidad de 2 años. Caso contrario, si la denuncia no es debidamente justificada será una causa para que el empleador pueda terminar el contrato por visto bueno (*Art. 172 del Código de Trabajo*);
2. La mora del empleador en el envío de aportes, fondos de reserva, descuentos por préstamos, le causará una multa y el pago de intereses por el tiempo que dure la mora, sin perjuicio de la eventual sanción penal que podría acarrearle.

De acuerdo a lo indicado en el Art. 89 de la Ley de Seguridad Social los intereses se calcularán tomando en cuenta la tasa máxima convencional permitida por el

Banco Central del Ecuador, a la fecha de liquidación de la mora, incrementada en cuatro puntos.

En todo caso, a pesar de la mora, el IESS está obligado a las prestaciones de enfermedad, maternidad y fondo mortuario, pero el empleador tendrá responsabilidad ante el IESS por tales prestaciones, y ante el trabajador por aquellas otras que no se otorgaren por causa de la mora. El IESS, por su parte, puede recaudar los valores adeudados mediante la jurisdicción coactiva (*Art. 96 Ley de Seguridad Social*);

3. Si el empleador no afilia al trabajador o no cumple las normas de prevención asumirá las obligaciones provenientes de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de sus trabajadores, en los términos establecidos por el Código del Trabajo en su Art. 367;
4. Para el ejercicio de las acciones que la ley concede al empleador frente a sus trabajadores, hace falta que éste presente una certificación del IESS de estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones. Igual certificación hace falta para que una empresa pueda distribuir utilidades a sus socios, o para que pueda celebrar contratos con el Estado o con cualquier entidad pública (*Arts. 87 y 88 Ley de Seguridad Social*);
5. Se suspende la afiliación en Cámaras, la respectiva Cámara, a petición escrita del IESS, está obligada a suspender la matrícula de los afiliados que estuvieren en mora en sus obligaciones patronales por más de 90 días (*Art. 98 Ley de Seguridad Social*);
6. La falta de cumplimiento del envío de la información relativa a la historia laboral del asegurado será sancionada por el IESS, con una multa equivalente al 4% de la

aportación causada por la última remuneración imponible de cada asegurado comprendido en la infracción (Art. 245 Ley de Seguridad Social).

Figura N°31

Generación de Comprobantes

RUC: 0990365768001 EMPRESA: ESCUELA BILINGUE JEFFERSON NIÑA S.A.
 CÓDIGO SUCURSAL: 0001 SUCURSAL: ESCUELA BILINGUE JEFFERSON NIÑA CIA. LTDA.

APORTES NORMALES:
 Ver consulta de comprobantes.

AJUSTE DE APORTES:
 Ver consulta de comprobantes.

DIFERENCIAS DE APORTES:
 Ver consulta de comprobantes.

NORMALES DE APORTES (ESPECIALES):
 Ver consulta de comprobantes.

AJUSTE DE APORTES (ESPECIALES):
 Ver consulta de comprobantes.

Consulta de Comprobantes Cancelar Cambiar Sucursal

Fuente: Página del IESS www.iesse.gov.ec

Figura N° 32

Consulta de Comprobantes

Para información del uso de esta opción haga clic aquí

RUC: 0990365768001 Sucursal: 0001

Periodo Generación: Desde 2012-04 Hasta 2012-05 [aaaa-mm]

Tipo Comprobante: PAGO DE PLANILLAS Número Comprobante:

Estado: Todos Buscar Cancelar

Se encontró 3 comprobante(s) en la consulta.

Tipo	Número	Estado	Fecha Generación	Valor	Interés	Total(*)	Fecha Pago	Fecha Vencimiento	Pagado en	Afiliados	Períodos
PLAN	000000003732435	CAN	12-04-2012 00:00:00	6286.11	0.0	6286.11	11-04-2012 23:38:20	16-04-2012 00:00:00	(P04) SERVIPAGOS		
PLAN	000000003876248	CAN	17-04-2012 00:00:00	35.49	0.0	35.49	16-04-2012 23:22:31	16-04-2012 00:00:00	(P04) SERVIPAGOS		
PLAN	0000000039397631	CAN	14-05-2012 00:00:00	6287.37	0.0	6287.37	14-05-2012 11:44:55	15-05-2012 00:00:00	(P05) B BOLIVARIANO		

Fuente: Página del IESS www.iesse.gov.ec

En las figuras 31 y 32 se puede visualizar el proceso de generación de comprobantes de aportes y de consulta de los mismos.

7.6 Análisis de Leyes Conexas, desde el punto de vista laboral, tributario y de Seguridad Social

7.6.1 Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales

Publicada mediante Registro Oficial del 26 de Septiembre No. IV 797, sus principales aspectos son:

1. Juicios coactivos: Los juicios coactivos que proponga el Estado los podrá dirigir no solo en contra del obligado principal sino también contra los herederos mayores de edad que no hubieren aceptado la herencia con beneficio de inventario.

En el caso de personas jurídicas usadas para defraudar (de papel, fantasma, etc.) se podrá llegar hasta el último nivel de propiedad que recaerá siempre sobre personas naturales los que responderán con todo su patrimonio sean o no residentes o domiciliados en el Ecuador. Las medidas precautelares (retención de valores, secuestro de bienes, prohibición de enajenar, prohibición de ausentarse del país, esta última medida solamente puede ser dictada por un Juez del Derecho y no por Jueces Coactivos de acuerdo a la Constitución) podrán ordenarse además de los obligados susodichos, dictarse en contra de bienes que estando a nombre de terceros existan indicios que son de público conocimiento de propiedad de los referidos sujetos.

Los embargos que se dicten no se suspenderán en el decurso de los juicios salvo que el Tribunal de lo Contencioso Tributario lo ordene de existir indicios suficientes de la ilegitimidad del embargo.

2. **Juicios laborales:** Las Autoridades del Trabajo o los Jueces del Trabajo para ejecutar las sentencias dictadas dentro de los conflictos colectivos o individuales podrán dictar las medidas precautelares en contra del obligado principal, sus herederos y de terceros.
3. **Determinación de Utilidades en relación al Impuesto a la renta:** Se deberá añadir un inciso al Art. 104 del Código del Trabajo, que trata de que en todos los procesos que siga el SRI iniciado para recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas Autoridades del Trabajo, con la determinación de la utilidades, información que servirá como base para las decisiones administrativas y/o jurídicas.
4. **Guardería infantil y lactancia:** Se sustituye el tercer inciso del Art. 155 del Código del Trabajo, mediante el cual se amplía de 9 meses a 12 meses el período de lactancia, debiendo laborar la madre trabajadora 6 horas diarias, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Toda empresa que tenga 50 o más trabajadores establecerá anexo o próximo al centro de trabajo un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.
5. **Servicio doméstico:** Se deroga el Art. 269 del Código del Trabajo, mediante el cual el descanso forzoso (sábado y domingo) y las vacaciones de los trabajadores domésticos serán los mismos que cualquier otro trabajador en general, es decir, que su jornada de trabajo será de 5 días a la semana por 40 horas, y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias no pudiese interrumpirse el trabajo en tales

días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

6. Abuso del derecho: Se añade un artículo innumerado a continuación del 36 del Código Civil, que habla del abuso del derecho que se constituye cuando su titular excede irrazonablemente y de modo manifiesto sus límites, de tal suerte que se pervierta o se desvíen, deliberada y voluntariamente, los fines del ordenamiento jurídico.

7. Disposición reformativa del art. 94 de la ley de seguridad social: Se añade un tercer inciso al Art. 94 de la Ley de Seguridad Social, que trata de que el IESS queda obligado a conceder las prestaciones por enfermedad, maternidad, auxilio de funerales y el fondo mortuario a todos sus asegurados que hayan cumplido las condiciones establecidas en la Ley de Seguridad Social y los Reglamentos, **aún cuando sus patronos estén en mora**, sin perjuicio de la responsabilidad patronal a la que haya lugar.

7.6.2 Ley Orgánica de Discapacidades

Mediante la publicación del suplemento del registro oficial n° 796, del 25 de septiembre de 2.012, entró en vigencia dicha ley. Por ser orgánica esta ley está encima de todas las demás leyes ordinarias. Contiene 117 artículos, 9 disposiciones generales, 19 disposiciones transitorias, y disposiciones reformativas y derogatorias.

1. Ámbito: Ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano así como a los ecuatorianos que se encuentren en el exterior; además a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad el cuidado, y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y

privadas sin fines de lucro dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidades.

2. **No discriminación:** Ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada, ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad.
3. **Aplicación de las leyes a favor del discapacitado:** En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a las personas con discapacidad.
4. **Quienes son personas con discapacidad:** Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales en la vida diaria.
5. **Quienes son personas con deficiencia o condición discapacitante:** Es toda aquella que presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, o ir y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades.
6. **Calificación de las discapacidades:** La autoridad sanitaria nacional a través del sistema nacional de salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidades.

La calificación se efectuará a petición del interesado, de la persona que la represente, o de las personas o entidades que estén a su cargo.

Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad, previa solicitud debidamente fundamentada.

7. procedimiento de acreditación: una vez calificada por la unidad competente del sistema nacional de salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información al registro civil para que se incluya en la cédula de ciudadanía la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje.

La cédula de ciudadanía será documento suficiente para acogerse a los beneficios de la presente ley. El certificado de votación no les será exigido para ningún trámite público y privado.

En el caso de las personas con deficiencias o condición discapacitante, el documento suficiente para acogerse a los beneficios de la ley, será el certificado emitido por el equipo calificador especializado.

8. Del trabajo y capacitación: las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante, tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo.

El empleador, público o privado, que cuente con un número de 25 trabajadores está obligado a contratar un 4% de personas con discapacidad en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas, y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

En las empresas de seguridad y vigilancia privada se tomarán en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral (4%), excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para la integridad física de las personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

Sustitutos.- los parientes hasta el 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 inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona por persona con discapacidad.

No se podrá contratar más del 50% de sustituto del porcentaje del 4%.

9. Deducción impuesto a la renta por inclusión laboral: El empleador podrá deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijos con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo del 4%.

10. Estabilidad laboral: Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviera a su cargo la manutención deberá ser indemnizada con 18 meses de la mejor remuneración adicionalmente de las del código del trabajo.

11. Derechos a permisos, tratamiento y rehabilitación: Tendrán derecho a gozar el permiso de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso de maternidad se ampliará por 3 meses adicionales, en el caso de nacimiento de hijos con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe la disminución de la remuneración por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las personas que tuvieren bajo su responsabilidad a discapacitados severos, debidamente certificado, tendrán derecho a 2 horas diarias para su cuidado.

12. Control de la inclusión laboral: la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral y las condiciones laborales en que se desempeñan.

13. Impuesto a la renta del Discapacitado: Están exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica gravada con tarifa 0 del pago del impuesto a la renta. También serán beneficiarios los sustitutos.

14. De la protección, defensa y exigibilidad de derechos: La defensoría del pueblo vigilará y controlará el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante. podrá dictar medidas de protección del cumplimiento obligatorio y sancionar su inobservancia, así como solicitar a las autoridades competentes que juzguen y sancionen las infracciones que prevé esta ley sin perjuicio de la

reparación que corresponda como consecuencia de la responsabilidad civil, administrativa y penal a que pueda haber lugar. Para la ejecución de las sanciones pecuniarias se podrá hacer uso de la jurisdicción coactiva.

El defensor del pueblo cuando deba determinar la existencia o amenaza de vulneración de derechos constitucionales de las personas con discapacidad seguirá un procedimiento administrativo, que puede iniciarse de oficio o mediante reclamo verbal o escrito, pronunciándose con resolución definitiva en una audiencia pública y oral. de ser urgentes, los requerimientos de las acciones de protección, deberán cumplirse de inmediato en 5 días; en caso de incumplimiento la autoridad administrativa podrá aplicar directamente vía coactiva o con auxilio de la fuerza pública según sea el caso, multas de entre 1 y 15 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o clausura de hasta 30 días del local en los casos que esta última sanción no represente suspensión insustituible de servicios básicos para otras personas o grupos de interés prioritarios. Si el incumplimiento persiste se podrá recurrir a la justicia ordinaria para ejecutar las medidas que dicten las autoridades competentes.

Este procedimiento administrativo no podrá durar más de 30 días.

15. De las infracciones y sanciones:

Infracciones leves: Se impondrá sanción pecuniaria de 1 a 5 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general o suspensión de actividades hasta por 8 días, en caso de reincidencia, las siguientes infracciones:

1. Impedimento de la asistencia e ingreso de animales adiestrados a lugares públicos o privados;
2. Ocultamiento de inventario o disminución de calidad e incumplimiento de garantías comerciales por parte de las y los proveedores de ayudas técnicas, bienes y servicios útiles y necesarios y especiales para personas con discapacidad;

3. Omisión de información respecto del nacimiento de todo niño o niña con algún tipo de discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante; y,
4. Las demás infracciones que establezca la ley.

La acción para sancionar estas infracciones prescribe en 30 días luego de cometida la infracción.

Infracciones graves:

1. Se impondrá sanción pecuniaria de 5 a 10 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por 15 días, a juicio de autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:
2. Cobro de tarifa no preferencial en servicios de transporte nacional terrestre, aéreo, fluvial, marítimo y ferroviario;
3. Cobro no preferencial en tarifas de espectáculos públicos;
4. Negarse a registrar datos con personas con discapacidad con fines de obtener beneficios tributarios;
5. Cobro de tasas y tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulação sin la respectiva exoneración;
6. Cobro de medicamentos, insumos y ayudas técnicas y tecnológicas a personas con discapacidad, enfermedades y con deficiencia o condición discapacitante en la red pública integral de salud;
7. Cobrar en exceso el valor de la prima regular los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
8. Impedir la accesibilidad al servicio de transporte;
9. Inobservancia de las normas INEN en las unidades de servicio de transporte;

10. Inobservar las normas de educación audiovisual establecidos en esta ley respecto de los contenidos de producción nacional en programas educativos, noticias, campañas electorales y de cultura en general; y,
11. Las demás infracciones que establezca la ley.

Infracciones gravísima:

Se impondrá sanción pecuniaria de 10 a 15 remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por 30 días, a juicio de autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas públicas y privadas;
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecidos en esta ley;
3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas;
4. Impedir el acceso a la atención integral de salud y de seguridad social;
5. Impedir o dificultar la accesibilidad a la afiliación voluntaria;
6. Impedir o negar el acceso a los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Proporcionar servicio de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada de menor calidad y,
8. Las demás infracciones que establezca la ley.

En todo caso para la aplicación de esta ley debe promulgarse el reglamento correspondiente, en el cual vendrán los conceptos, definiciones y procedimientos, como por ejemplo, el tema de las clausuras, lo que es discapacidad severa, etc.

CONCLUSIONES

Desde el punto de vista tributario una empresa debe siempre considerar los aspectos legales y cumplir a cabalidad con los mismos, desde el cambio de la ley de equidad tributario en el periodo 2007 aplicable para el 2008 y los cambios de la ley en los diferentes organismos de control, la intención de las reformas han apuntado a que la conjunción de las entidades públicas SRI, IESS, MRL, optimicen el tiempo, aplicando los cruces de información y al tener disponible la información en línea.

La relación entre empleadores y trabajadores, principalmente se encuentra regulada por la legislación laboral y de Seguridad Social; sin embargo, se han creado a través de diferentes cuerpos legales incentivos y beneficios para los empleados, como los establecidos en el COPCI (CODIGO DE COMERCIO Y PRODUCCION), beneficios que han sido considerados por las empresas como una carga adicional, como es el caso del **SALARIO DIGNO**, el cual para los empresarios, ha mermado las utilidades de la compañía.

Así mismo, cuerpos legales como la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales y la Ley de Discapacidades, han otorgado beneficios a las clases desprotegidas, reinsertándolos de manera normal sin discriminación en la sociedad.

Las penalidades impuestas a los empleadores por parte del INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL, han logrado que los empresarios cumplan a cabalidad con las obligaciones establecidas en la normativa de Seguridad Social.

RECOMENDACIONES

Las principales contingencias que debería tomar en cuenta las empresas privadas son:

1. Cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social,
2. Documentación completa: Solicitar los formularios 107 cuando ingresan sus empleados, solicitar los formularios de gastos personales, entregar los formularios 107 en el mes de enero como indica la ley para que todos cumplan con sus obligaciones formales,
3. Cruces de información: Manejar una base de datos interrelacionado con el departamento de Recursos Humanos, para establecer las bases imponibles correctas y declararlas adecuadamente cuadrando los formularios 103 en conjunto con el 101 y la presentación del anexo RDP,
4. Análisis de Gastos: Una de los principales formas de traslación de gastos de la empresa privada es no gravar las comisiones que reciben los departamentos de ventas y sugerir que son viáticos sin sustento de acuerdo al reglamento de comprobantes de venta y en algunos casos excediendo los montos máximos convirtiendo estos gastos en no deducibles,
5. Determinación correcta de utilidades en base a la declaración del Impuesto a la Renta: en todos los procesos que siga el SRI iniciado para recaudación de tributos, se deberá notificar a las respectivas Autoridades del Trabajo, estos calculados deben ser revisados y analizados correctamente antes de proceder a la declaración y si el SRI efectuara determinaciones a su favor que modifiquen los montos cancelados la empresa debe reliquidar los valores,
6. Establecer bases imponibles en relación de dependencia correctas: Cuando las indemnizaciones o pagos superen los límites establecidos en el Código de Trabajo y

leyes conexas la empresa debe efectuar su papel de agente de retención ya que si no lo hiciere estos pagos se convierten en no deducibles,

Durante la elaboración de este manual encontramos algunas consultas referentes a los casos que hemos citado y consideramos incluirlas como anexos dentro de este material para que sirva como base, constantemente debemos actualizarnos en las leyes vigentes, hacer los análisis respectivos para evitar que las empresas caigan en procesos de incumplimiento laboral, tributario o de seguridad social al evitar contingencias contribuimos al desarrollo de la empresa y a que su funcionamiento no se vea afectado.

ANEXOS

Anexo N° 1

CONSULTAS AL SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Oficio: 917012009OCON001582.

Consultante: José Javier Gutiérrez Naranjo.

Referencia: Indemnizaciones y otros valores sujetos al impuesto a la renta.

Consulta: ¿Se me despeje la duda si el descuento derivado del impuesto a la renta hecho a mi persona en mi liquidación de jubilación voluntaria es legal y jurídicamente aceptable?.

¿Se me otorgue, de existir, la base legal en la que se fundamenta el cobro y retención del impuesto a la renta sobre la liquidación que por jubilación voluntaria se me ha realizado?.

¿Solicito se me entregue de igual manera, el fundamento legal sobre la cual no se debe retener el pago del impuesto a la renta sobre el monto de liquidación de jubilación voluntaria?.

Requiero de igual manera se me entregue copias certificadas de los formularios de declaraciones del impuesto a la renta que debieron ser realizadas por IETEL, EMETEL, ANDINATEL Y CNT S. A. respectivamente en su determinado tiempo en calidad de agentes de retención.

Base Jurídica: Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 2, artículo 8, artículo 9, artículo 45.

Absolución: Todos los ingresos obtenidos por los servidores y funcionarios de las entidades del sector público ecuatoriano, relacionados con la terminación de sus relaciones laborales, se encuentran exentos del pago del impuesto a la renta, siempre y

cuando dicho valor se encuentre dentro de los límites establecidos en el tercer numeral agregado a continuación del numeral 11 del artículo 9 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno. Consecuentemente, el exceso de dichos valores, se encontrarán gravados con impuesto a la renta y, por ende, el mismo constituye la base sobre la que la consultante debe calcular la retención del referido impuesto.

En relación a la cuarta petición la Administración Tributaria enfatiza que el artículo 135 del Código Tributario ecuatoriano consagra a la institución de la consulta formal como el medio para obtener un criterio técnico de la Administración Tributaria sobre el régimen jurídico aplicable a determinadas situaciones concretas o el que corresponda a actividades económicas por iniciarse, por lo que, dentro del respectivo trámite presentado ante la autoridad competente, se atenderá el requerimiento solicitado; no correspondiendo, en consecuencia, a esta Dirección General entregar dicha documentación, dentro de una absolución de consulta.

Oficio: 917012009OCON001580.

Consultante: Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT S. A.

Referencia: Retenciones en la fuente en bonificación por jubilación.

Consulta: El rubro de indemnización por retiro voluntario constante en el Mandato Constituyente No. 2, que consiste en el rubro de siete (7) salarios básicos unificados por año de servicio, con un máximo de doscientos diez (210) salarios básicos unificados, ¿Debe estar sujeto a retención del impuesto a la renta?, de ser afirmativa su respuesta, ¿Sobre qué monto se debe realizar dicha retención?, en su totalidad o sobre qué excedente.

Base Jurídica: Mandato Constituyente No. 2: artículo 8. Código Tributario: artículo 11.

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 2, artículo 7, artículo 8, artículo 9, artículo 45.

Absolución: Los ingresos que perciban los servidores y funcionarios de las entidades que integran el sector público ecuatoriano, por terminación de sus relaciones laborales, conforme lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero del 2008, siempre y cuando no sobrepasen los valores determinados en el tercer numeral agregado a continuación del numeral 11 del artículo 9 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, se encontrarán exentas del pago del impuesto a la renta y no sujetos a la retención del impuesto a la renta. Consecuentemente, el exceso de dichos valores, se encontrarán gravados con impuesto a la renta y, por ende, el mismo constituye la base sobre la que la consultante debe calcular la retención del referido impuesto.

Oficio: 917012009OCON001472.

Consultante: Pedro Román Vásquez Méndez.

Referencia: Indemnizaciones y otros valores sujetos al impuesto a la renta.

Consulta: ¿Resulta legal y procedente que la Empresa Eléctrica Generadora del Austro, ELECTROAUSTRO S. A., le haya descontado de la liquidación al consultante, el valor de USD 5.480,61 correspondiente a la retención en la fuente del impuesto a la renta?

Base Jurídica: Código Tributario: artículo 11, artículo 32. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 2, artículo 7, artículo 8, artículo 9, artículo 45.

Absolución: De acuerdo a las normas vigentes a la fecha de la presentación de la renuncia del consultante, el valor que recibió el señor Pedro Román Vásquez Méndez en concepto de liquidación, quien presentó su renuncia libre y voluntaria, siempre que

dichos valores no impliquen una bonificación por desahucio dentro de los límites establecidos en el Código de Trabajo, se encuentra gravado con el pago del impuesto a la renta, mismo que, al ser pagado a favor del consultante se debe realizar la retención en la fuente del impuesto a la renta.

Oficio: 917012009OCON001689.

Consultante: Ministerio de Relaciones Laborales.

Referencia: Gastos de viaje, hospedaje y alimentación y pago de dietas.

Consulta: ¿Cuál sería el comprobante sustitutivo de las facturas o notas de venta para los casos señalados en los antecedentes de la presente consulta?.

¿Sería suficiente y válida la liquidación de compras de bienes y prestación de servicios?.

Base Jurídica: Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 9 numeral 11, artículo 64, artículo 103. Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 21. Reglamento de Comprobantes de Venta y de Retención: artículo 11. Reglamento para el Pago de Viáticos, Movilizaciones, Subsistencias y Alimentación para el Cumplimiento de Licencias y Servicios Institucionales: artículo 20.

Absolución: Para los casos del segundo inciso del artículo 20 y tercer inciso del artículo 21 del Reglamento para el Pago de Viáticos, Movilizaciones, Subsistencias y Alimentación para el Cumplimiento de Licencias de Servicios Institucionales, en los cuales no se le reconoce al servidor o servidora el valor del viático ni subsistencia o alimentación, sino gastos de movilización y alimentación que fuesen necesarios para el

cumplimiento de la licencia, ya que la licencia debe realizarse en un cantón de la provincia donde dicho servidor o servidora labora habitualmente, siempre que dichos gastos de movilización y alimentación no puedan sustentarse en facturas o notas de venta, por motivos que los vendedores de bienes y prestadores de servicio de dichos, por su nivel cultural o rusticidad no se encuentren en posibilidad de emitir comprobantes de venta, estos gastos podrán sustentarse en liquidaciones de liquidaciones de compras de bienes y prestación de servicios, conforme el artículo 11 del Reglamento de Comprobantes de Venta y de Retención.

f.) Carlos Pontón C., Jefe Nacional de Consultas Externas, Dirección Nacional Jurídica, Servicio de Rentas Internas.

Oficio: 917012009OCON001326.

Consultante: XEROX DEL ECUADOR S. A.

Referencia: Gastos deducibles del Impuesto a la Renta.

Consulta: A efectos de soportar el reembolso de gastos de viaje cuyos beneficiarios son sus empleados en relación de dependencia, ¿la compañía debe emitir liquidación de compras y servicios?. En caso positivo o negativo, ¿cómo debería Xerox del Ecuador S. A. reportar dicho reembolso en los anexos transacciones mensuales?.

Base Jurídica: Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 10. Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 33.
Circular NAC-DGEC2008-0005.

Absolución: XEROX DEL ECUADOR S. A., para efectos de soportar el reembolso de

gastos de viaje realizados por sus empleados en relación de dependencia, conforme lo manifestado por la misma consultante, deberá emitir una liquidación de compra de bienes y prestación de servicios, en la cual se detallarán los comprobantes de venta motivo del reembolso, con la especificación del RUC del emisor, número de la factura, valor neto e IVA y a la que se adjuntará los originales de tales comprobantes de venta, conforme lo establecido en el artículo 33 del Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

Respecto a la manera de reportar dicho reembolso en los anexos transaccionales, el procedimiento señalado para el efecto está previsto en la Circular No. NAC-DGEC2008-0005 de 14 de febrero del 2008 y publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 285 de 29 de febrero del presente año.

Oficio:	917012009OCON000972.
Consultante:	APOLEG Servicios Legales S. A.
Referencia:	Impuesto a la renta en personas bajo relación de dependencia.
Antecedentes:	Señala el consultante que APOLEG Servicios Legales, requiere contratar al menos cinco personas naturales bajo la figura de contratos individuales de trabajo, debidamente registrados en el Ministerio de Trabajo y Empleo, cumpliendo con las obligaciones legales con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme lo prevé la normativa vigente, estos adicionalmente a la remuneración gozarán de varios beneficios.
Consulta:	¿Para fines de la determinación, liquidación, declaración y pago del

	impuesto a la renta de las personas bajo relación de dependencia laboral, los beneficios que recibirán los empleados de la empresa, deben ser considerados: a) Como parte de la base imponible para declaración del impuesto a la renta; y, b) Como ingreso exento por tratarse de un beneficio colectivo entregado por igual a todos los empleados de la empresa?.
Base jurídica:	Código Tributario: artículo 135. Código de Trabajo: artículo 95. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 1, artículo 2, artículo 9, numeral 11, artículo 17. Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 21, artículo 100.
Absolución:	Para fines de la determinación, liquidación, declaración y pago del impuesto a la renta, los beneficios descritos por el consultante en los antecedentes de la presente absolución, los cuales serían percibidos por los trabajadores en relación de dependencia que requiere contratar APOLEG Servicios Legales S. A., son ingresos gravados con el impuesto a la renta para esos trabajadores, de conformidad con el artículo 2 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y, por tanto, dichos ingresos formarán parte de la base imponible sujeta a retención por el citado impuesto, siempre y cuando no se trate de los supuestos previstos en el numeral 11 del artículo 9 de la

	Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y en el artículo 100 del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno. Debe advertirse en todo caso que, sin analizar la deducibilidad para efectos del impuesto a la renta, constituye un solo gasto para la empresa la erogación que realiza para satisfacer los pagos materia de esta absolución.			
Oficio:	917012009OCON000923.			
Consultante:	Puente & Asociados Cía. Ltda.			
Referencia:	Gastos deducibles del impuesto a la renta.			
Consulta:	1.- ¿Son deducibles los gastos por los pagos que realice Puente & Asociados Cía. Ltda. por concepto de la terminación del contrato de trabajo en base al contrato colectivo que establece montos que superan lo previsto en el Código del Trabajo?. 2.- ¿Cuál es el porcentaje de retención que se debe realizar en la fuente al trabajador que recibe indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo en virtud del contrato colectivo que superan lo dispuesto en el Código del Trabajo?.			
Base jurídica:	Código	Tributario:	artículo	135.
	Código	de Trabajo:	artículo	220.

	Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 9, numeral 11, artículo 10, numeral 9, artículo 36, artículo 43. Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 25, artículo 98.
Absolución:	Los pagos que realizare la consultante Puente & Asociados Cía. Ltda., persona jurídica de derecho privado, por concepto de indemnizaciones por terminación unilateral de la relación laboral, que sobrepasen los límites establecidos en el Código del Trabajo, en virtud de las cláusulas del contrato colectivo, serían gastos deducibles para efectos de determinar el impuesto a la renta de la consultante, siempre y cuando estos gastos fueren necesarios para obtener, mantener y mejorar rentas gravadas con impuesto a la renta para la consultante y, además, estén directamente vinculados con la realización de su actividad económica y, siempre que se cumpla con todos los demás requisitos exigidos jurídicamente para efectos de su deducibilidad, debiéndose considerar para el efecto, la obligación de retener en la fuente el indicado impuesto, conforme lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, en relación a lo dispuesto en el tercer numeral innumerado después del numeral 11 del artículo 9 de la misma ley.
	En relación con la segunda inquietud de la consultante, la Administración Tributaria manifiesta que en caso que se produzcan

	indemnizaciones o bonificaciones a favor de trabajadores bajo relación de dependencia que prestan sus servicios a Puente & Asociados Cía. Ltda., por la terminación de relaciones laborales, cuyo monto excedan a las indemnizaciones contenidas en el Código del Trabajo, en virtud de las estipulaciones del contrato colectivo materia de la consulta, la consultante para efectos de realizar la retención en la fuente del impuesto a la renta, debería aplicar las disposiciones de los artículos 36 y 43 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y el artículo 98 del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.
--	--

Oficio:

917012009OCON000811.

Consultante: Empresa Eléctrica Regional del Sur S. A.

Referencia: Impuesto a la renta en el pago de bonificaciones jubilares.

Consulta: ¿La Empresa Eléctrica Regional del Sur S. A. -EERSSA- al ser una empresa de derecho privado de carácter civil y mercantil y cuyos trabajadores están sujetos a lo dispuesto en el Código de Trabajo, debe realizar la retención en la fuente del impuesto a la renta a los ex trabajadores por el valor de USD 30.000 entregados por concepto de bonificación establecida en el contrato colectivo, adicional a la jubilación patronal dispuesta en el Código de Trabajo?

Base jurídica: Código Orgánico Tributario: artículo 11, artículo 32.

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 2, artículo 7, artículo 8, artículo 9, numeral 7, artículo 45.

Ley Reformativa para la Equidad Tributaria en el Ecuador: artículo 60.

Absolución: La bonificación de USD 30.000 adicional a la jubilación patronal establecida en el contrato colectivo de la Empresa Eléctrica Regional del Sur S. A. - EERSSA- a favor de cada uno de los empleados que, de acuerdo a lo señalado por la consultante, presentaron la renuncia a sus labores, siempre que dichos valores no impliquen una bonificación por desahucio dentro de los límites establecidos en el Código de Trabajo, estos se encuentran gravados con el pago del impuesto a la renta, los mismos que, al ser pagados por la consultante a favor de aquellas personas, la consultante debía realizar la retención en la fuente del impuesto a la renta.

11 de junio del 2009

Oficio: 917012009OCON000149.

Consultante: Hormigones y pisos, HORMIPISOS Compañía Limitada.

Referencia: Gastos deducibles incremento neto de empleo.

Consulta: ¿Se puede aplicar la deducción legal por incremento de personal, para el cálculo del impuesto a la renta, por el personal que ha sido contratado directamente por parte de HORMIPISOS Compañía Limitada, personal que antes prestaba sus servicios a

la consultante bajo la figura de la intermediación laboral, considerando que se trata de empleados que han permanecido más de seis meses consecutivos en un mismo ejercicio económico y que no han pertenecido a la compañía en los últimos tres años?

Base jurídica: Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 10 numeral 9.

Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno:
artículo 42, numeral 9.

Absolución: HORMIPISOS Compañía Limitada, no puede aplicar la deducción, para efectos del cálculo de la base imponible del impuesto a la renta, en relación a las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al IESS, el 100% adicional por la contratación directa de trabajadores que antes trabajaron a favor de la misma consultante bajo la figura de la intermediación laboral, ya que en el caso materia de la presente consulta, no existe incremento neto de empleos, entendido como la diferencia entre el número de empleados nuevos y el número de empleados que han salido de la empresa, puesto que, a pesar de estar intermediados o tercerizados muchos empleados que prestaban sus servicios a la consultante, los puestos de empleo dentro de la empresa, conforme se desprende de la consulta, siguen siendo los mismos y no han aumentado.

6-IX-2007

(R.O.

210,

13-XI-2007)

Oficio:

917012007OCON001101

- *GASTOS DEDUCIBLES DE IMPUESTO A LA RENTA: Se consideran como tales, la depreciación de los vehículos, los gastos de mantenimiento preventivo, pagos por aseguramiento de vehículos y los valores que se debe pagar por el proceso de matriculación y revisión vehicular por parte del sujeto pasivo.*

- *VENTA A EMPLEADOS DE BIENES PROPIEDAD DE LA EMPRESA.*

CONSULTANTE

Boeringher Ingelheim del Ecuador Cía. Ltda.

REFERENCIA

Imp. a la Renta / Gastos deducibles en aplicación de programas internos para empleados.

CONSULTAS

- Los vehículos de propiedad de la consultante, serán entregados a personal administrativo que ocupan posiciones de jefaturas y gerencias (que trabajan bajo relación de dependencia), en las áreas de control y administración de BOEHRINGER INGELHEIM DEL ECUADOR CÍA. LTDA. y se consulta: ¿Los gastos de mantenimiento preventivo, seguros y matrículas, son considerados tributariamente, como deducibles en los resultados de la compañía?.

• BOEHRINGER INGELHEIM DEL ECUADOR CÍA. LTDA. venderá el auto a sus empleados en el 70% del costo de adquisición, luego de 120.000 kilómetros o cinco años de uso. ¿El 30% restante (diferencia entre el costo de adquisición, menos el precio de venta), es considerado por la Administración Tributaria como un ingreso gravable para el empleado?.

BASE

LEGAL

Codificación de la Ley de Régimen Tributario Interno: Art. 8 numeral 3; Art. 10, numerales 1, 3, 4 y 14; Art. 26, Inc. 2do.

Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario y sus reformas: Art. 21, numeral 5, literal "a".

ABSOLUCIÓN

Respecto a la primera consulta, la Administración Tributaria manifiesta que la depreciación de los vehículos, los gastos de mantenimiento preventivo, pagos por aseguramiento de vehículos y los valores que se debe pagar por el proceso de matriculación y revisión vehicular por parte de BOEHRINGER INGELHEIM DEL ECUADOR CÍA. LTDA., podrán ser considerados como gastos deducibles para determinar la base imponible del Impuesto a la Renta.

Respecto a la segunda consulta, la Administración Tributaria manifiesta que no se considera como un ingreso gravado para el empleado que adquiere un vehículo por

compra a BOEHRINGER INGELHEIM DEL ECUADOR CÍA. LTDA., en razón que el precio que pacten entre las partes, es de libre estipulación contractual y por lo tanto, no existe un beneficio económico para el empleado en esta transacción.

Oficio: 917012009OCON000109.

Consultante: HOLCIM ECUADOR S. A.

Referencia: Retención en la fuente de pago realizados a través de una autoridad estatal.

Consulta: ¿Considerando que HOLCIM DEL ECUADOR S. A., no realizó el referido pago y si quienes recibieron esos valores por parte del Director Regional del Trabajo del Litoral NO son trabajadores de la consultante, cómo se supone que HOLCIM DEL ECUADOR S. A. podía actuar como agente de retención y, en consecuencia, retener el impuesto a la renta, dentro de los porcentajes establecidos en la norma tributaria?.

Base Jurídica: Código Tributario: artículo 1, artículo 9.

Absolución: En relación al conflicto de orden judicial que mantiene la consultante HOLCIM DEL ECUADOR S. A. con las autoridades del trabajo, por concepto de la participación a los trabajadores en las utilidades de la empresa, esta Dirección General no tiene competencia para pronunciarse, por no estar relacionado dicho caso con el régimen jurídico tributario aplicable a una situación económica concreta.

Por lo tanto, la absolución emitida por esta Dirección General, mediante oficio N° 917012008OCON001673 de 28 de octubre del 2008, de ninguna manera significa que la

administración considere reconocer la calidad de trabajadores a quienes se beneficiaron de la utilidades mencionadas en líneas precedentes, sino que por dicho pronunciamiento, se ratifica la obligación legal de retener el impuesto a la renta en el caso que los beneficiarios de ingresos sean perceptores de los mismos y se hallen gravados con dicho impuesto; y, además, el pago sea realizado o acreditado en cuenta por un sujeto pasivo obligado a retener.

Oficio:	917012008OCON001674.
Consultante:	EMPRESA ELECTRICA QUITO S. A.
Referencia:	Proyección de gastos personales de trabajadores en relación en dependencia.
Consulta:	¿Puede la Empresa Eléctrica Quito S. A., tomar en cuenta los gastos personales de sus trabajadores, de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y su reglamento de aplicación, para el cálculo del impuesto a la renta de sus trabajadores que es asumido por la empresa?. ¿Cuál sería el procedimiento y soporte de tales gastos para la Empresa Eléctrica Quito S. A.?
Base Jurídica:	Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 10 numeral 16, artículo 17. Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 31.

Absolución:	La proyección de los gastos personales para efectos de deducirlos de la base imponible del impuesto a la renta de los trabajadores en relación de dependencia por concepto de salud, educación, vivienda, alimentación y vestuario, establecidos en el numeral 16 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y en el artículo 31 del Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno es un derecho exclusivamente de los trabajadores. Por tanto, los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito S. A. no pueden ser obligados por la parte empleadora a ejecutar dicha proyección. Por lo tanto, los trabajadores de la Empresa Eléctrica Quito S. A., pueden acogerse voluntariamente a este beneficio, independientemente del hecho que por una cláusula del contrato colectivo, sea la misma Empresa Eléctrica Quito S. A. la que asuma el pago del impuesto a la renta de sus trabajadores.
Oficio:	917012008OCON002020
Consultante:	CONTECON GUAYAQUIL S. A.
Referencia:	Gastos deducibles incremento neto de empleo.
Consulta:	¿Tiene derecho CONTECON GUAYAQUIL S. A. a considerar como deducción del 100% adicional sobre la remuneración y beneficios sociales pagados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a aquellos trabajadores contratados de manera directa por la compañía, con los cuales no hemos mantenido antes relación de

	dependencia directa o a través de empresas relacionadas? ¿Tiene derecho CONTECON GUAYAQUIL S. A. a considerar en el ejercicio fiscal 2008, total o proporcionalmente, o en el ejercicio económico del 2009, la deducibilidad del 100% adicional sobre la remuneración y beneficios sociales pagados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a aquellos trabajadores contratados de manera directa por la compañía y cuyos contratos se hayan suscrito y legalizado ante la Inspectoría del Trabajo después del 1ro. de julio del 2008, tomando en cuenta que no cumplirían los seis meses consecutivos dentro del mismo ejercicio fiscal 2008 en la nómina de Contecon Guayaquil S. A.?
Base Jurídica:	Código Tributario: artículo 13. Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 10, numeral 9. Reglamento para la Aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno: artículo 42, numeral 9.
Absolución:	CONTECON GUAYAQUIL S. A. como todo empleador tiene derecho a deducir las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, con el 100% adicional respecto de los trabajadores o empleados nuevos que contrate en el correspondiente ejercicio económico, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos establecidos en el numeral 9 del artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

Sin embargo, no cabe tal deducción, total o proporcionalmente, cuando se trate de trabajadores que, contratados en el transcurso del ejercicio económico 2008, no han laborado durante seis meses consecutivos o más durante dicho ejercicio económico. De esta forma, para el ejercicio fiscal 2009, tampoco es aplicable la precitada deducción, pues como se halla referido en la consulta, a pesar de llegarse a prestar los servicios por parte de los trabajadores en el 2009, éstos son contratados en el año 2008.

Fuente: Publiaciones en RO del SRI a las consultas realizadas por los contribuyentes sobre casos inherentes al tema laboral y deducciones

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN TRIBUTARIA

OFICIO DE INCONSISTENCIAS No. RLS-CDIOLAE10-00719

Guayaquil, 25 de Enero del 2010

RAZON SOCIAL: ABC S.A.

RUC: 0992163136001

REPRESENTANTE LEGAL: GANDOLFO BEJAR JAIME EDUARDO

DIRECCION: GUAYAS, GUAYAQUIL, TARQUI. CIUDADELA: LOT. DE LA HACIENDA

' NUMERO: SOLAR 2-3 INTERSECCIÓN: SEGUNDO CALLEJON MANZANA: 15

CARRETERO: VIA A DAULE KM.: 7.5 REFERENCIA: A UNA CUADRA DE LA

TELEFONO: 0999198276

Señor Contribuyente:

En virtud de lo dispuesto en el articulo 2 numeral 9 de la Ley de Creación del Servicio de Rentas Internas, esta Administración Tributaria tiene la facultad de solicitar a los contribuyentes o a sus representantes cualquier tipo de documentación o información vinculada con la determinación de sus obligaciones tributarias o de terceros, así como para la verificación de los actos de determinación tributaria.

El artículo 9 del mismo cuerpo normativo establece que los directores regionales y provinciales del Servicio de Rentas Internas ejercerán dentro de su respectiva jurisdicción, las funciones que el Código Tributario asigna al Director General del Servicio de Rentas Internas.

El artículo 76 del Código Tributario dispone: "Irrenunciabilidad de la competencia- La competencia administrativa en el ámbito tributario, es irrenunciable y se ejercerá precisamente por los órganos que la tengan atribuida como propia, salvo los casos de delegación o sustitución. previstos por las leyes."

Mediante Resolución No RLS-JURRDFI09-00007 del 18 de Junio de 2009, publicada en el Registro Oficial número 627 del 06 de Julio de 2009 y mediante Acción de Personal APA 1-8-89, el Director Regional Litoral Sur del Servicio de Rentas Internas. faculta a la suscrita para emitir el presente documento.

El artículo 107 D de la Ley de Régimen Tributario Interno determina:

"Art. 107 D.- inconsistencias en la declaración y anexos de información» Si el Servicio de Rentas Internas detectare inconsistencias en las declaraciones o en los anexos que presente el contribuyente, siempre que no generen diferencias a favor de la Administración Tributaria, notificará al sujeto pasivo con la inconsistencia detectada, otorgándole el plazo de 10 días para que presente la respectiva declaración o anexo de información sustitutivo, corrigiendo los errores detectados. La falta de cumplimiento de lo comunicado por la Administración Tributaria constituirá contravención, que será sancionada de conformidad con la ley. La imposición de la sanción no exime al sujeto pasivo del cumplimiento de su obligación, pudiendo la Administración Tributaria notificar nuevamente la inconsistencia y sancionar el incumplimiento. La reincidencia se sancionará de conformidad con lo previsto por el Código Tributario."

Al amparo de la normativa previamente mencionada el SERVICIO DE RENTAS INTERNAS (SRI) comunica al sujeto pasivo que, en aplicación del mandato del Art. 107D de la Ley de Régimen Tributario Interno, ha detectado las siguientes inconsistencias:

- Título del Cruce: BASE IMPONIBLE DE RETENCIONES (F.103) EN RELACION AL ANEXO DE RELACION DE DEPENDENCIA.

Descripción de Cruce Valor declarado en la Base Imponible de Retenciones por Relación de Dependencia en relación con la Base Imponible de las retenciones reportadas en su anexo de Relación de Dependencia.

-Periodo: 2008

-Impuesto: **Retenciones en la Fuente de Impuesto a la Renta**

-Valor de la inconsistencia: **US 5 4,817.45**

Por lo cual, la Administración Tributaria de acuerdo a los antecedentes y a las normas legales citadas, le conmina a que en el plazo de diez (10) días hábiles, según corresponda, cumpla lo siguiente:

Presente las declaraciones sustitutivas de los impuestos correspondientes en las instituciones autorizadas o vía Internet a fin de regularizar las inconsistencias encontradas, tomando en cuenta lo referente a intereses y la imputación de pago; conforme lo dispuesto en el Art. 101 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Realice las correcciones a los anexos y presente la recarga respectiva.

O en su defecto, de acuerdo a lo establecido en el Art. 363 del Código Tributario;

Oficio de inconsistencias No.RLS-CDIOIAE10-00719

Presente los documentos que considere necesarios a fin de justificar las inconsistencias encontradas. Las copias de estos documentos probatorios deberán estar certificadas por el sujeto pasivo o representante legal y/o contador en el caso de los contribuyentes obligados a llevar contabilidad.

Dicha información deberá presentarla en la Secretaría Regional del Servicio de Rentas Internas, ubicada en las calles Avda. Francisco de Orellana y Justino Cornejo, edificio del World Trade Center, Tercer Piso, en referencia al presente documento.

En caso de requerir mayor información al respecto de la presente comunicación puede acercarse a las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria, ubicadas en el 4to. Piso , de la dirección señalada.

Se le informa al sujeto pasivo que el presente Oficio de inconsistencias no constituye un acto de determinación tributaria, sino que constituye una comunicación meramente informativa y que tiene por fin poner al tanto al sujeto pasivo sobre las inconsistencias que la Administración Tributaria ha detectado como consecuencia de los análisis y los cruces de información respectivos. Así mismo se le recuerda al sujeto pasivo que la Administración Tributaria se reserva el derecho de ejercer la Facultad Determinadora y Sancionadora en el caso en el que el sujeto pasivo no regularice las inconsistencias detectadas de conformidad con lo previsto en el Código Tributario y la Ley de Régimen Tributario Interno.

NOTIFIQUESE.- Guayaquil, al 25 de Enero del 2010

Notificación de Inconsistencia motivo de Solicitud de Información al SRI

Formularios Base Imponible de Relación de Dependencia 257,765.15

Enviado al SRI en Marzo del Año siguiente 202,947.70

Operacion+ -= 54,817.45

ORIGEN DE INCONSISTENCIA

103 Enero a diciembre Ingresos Gravados 257,765.15

Gastos personales 54,817.45

Deducción por discapacidad 15,154.32

Deducción por Gastos personales 39,663.13

Total RDP presentado al SRI a través de web 202,947.70

Como se forma la Base Imponible anual del Anexo RDEP

Base Imponible:

Ingresos gravados en relación de dependencia, sueldos, comisiones, otros, utilidades

Gastos deducibles:

Gastos personales aplicables, less cuando el empleado lo paga, deducción por tercera edad y discapacidad

Base gravada: Sera igual a la suma de los formularios 103 en los cuales se haya efectuado las deducciones de ley y esta sera igual a la Base imponible que refleje el Anexo de Retenciones en la Fuente de Impuesto a la Renta Bajo Relacion de dependencia

PROCEDIMIENTO PARA QUE LA CIA ABC SUBSANE SU DIFERENCIA

Recibe la Notificación

Revisa la información enviada en sus formularios 103 y el anexo RDEP

Realiza declaraciones sustitutivas donde detecta los errores

Responde a la Administración tributaria con una carta anexando las declaraciones sustitutivas y firmada por el representante Legal y el Contador, ya que en este caso la diferencia fue motivada por no cuadrar la información mensual y anual enviada a la Administración Tributaria



FORMULARIO 107

RESOLUCIÓN No. NAC-DGER2008-1520

COMPROBANTE DE RETENCIONES EN LA FUENTE DEL IMPUESTO A LA RENTA
POR INGRESOS DEL TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

No.

152176

EJERCICIO FISCAL

102

2

0

1

2

FECHA DE ENTREGA

103

AÑO

2

0

1

3

MES

0

1

DÍA

3

1

100 Identificación del Empleador (Agente de Retención)

RUC

#

0 9 9 0 3 6 7 6 8 0 0 1

106

RAZON SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS

ABC S.A.

200 Identificación del empleado contribuyente

CÉDULA O PASAPORTE

#

09192883366

202

APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS

XYZ

Liquidación del Impuesto

SUELDO Y SALARIOS	301	+	13,260.00
SOBRESUELDOS, COMISIONES, BONOS Y OTRAS REMUNERACIONES GRAVADAS	303	+	
DÉCIMO TERCER SUELDO (Informativo)	305		1,105.00
DÉCIMO CUARTO SUELDO (Informativo)	307		292.00
FONDO DE RESERVA (Informativo)	309		1,104.56
PARTICIPACIÓN UTILIDADES	311	+	-
DESAHUCIO Y OTRAS REMUNERACIONES QUE NO CONSTITUYEN RENTA GRAVADA (Inf	313		
(-) APOORTE PERSONAL IEISS (únicamente pagado por el empleado)	315	-	1,239.81
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - VIVIENDA	317	-	
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - SALUD	319	-	1,500.00
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - EDUCACIÓN	321	-	-
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - ALIMENTACIÓN	323	-	-
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - VESTIMENTA	325	-	-
(-) REBAJA POR DISCAPACIDAD	327	-	-
(-) REBAJA POR TERCERA EDAD	329	-	-
IMPUESTO A LA RENTA ASUMIDO POR ESTE EMPLEADOR	331	+	-
SUBTOTAL ESTE EMPLEADOR (301+303+311-315-317-319-321-323-325-327-329+331)	351	=	10,520.19

NÚMERO DE MESES TRABAJADOS CON ESTE EMPLEADOR

353

12

Consolidación de Ingresos

Quando un contribuyente trabaje con DOS O MÁS empleadores en el mismo periodo fiscal, el último empleador o con el que perciba mayores ingresos consolidará la información considerando los ingresos gravados y deducciones con todos los empleadores, para la correcta liquidación de la retención en la fuente de Impuesto a la Renta del Trabajo en Relación de Dependencia. Llenar en el caso de que el trabajador, en el mismo periodo fiscal, haya reiniciado su actividad con otro empleador (El trabajador deberá entregar el comprobante de retención a su nuevo empleador para que efectúe el cálculo de las retenciones a realizarse en lo que resta del año).

INGRESOS GRAVADOS GENERADOS CON OTROS EMPLEADORES	401	+	10,520.19
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES CONSIDERADAS POR OTROS EMPLEADORES	403	-	
(-) OTRAS REBAJAS CONSIDERADAS POR OTROS EMPLEADORES	405	-	
BASE IMPONIBLE TOTAL ANUAL (351+401-403-405)	407	=	40.01
IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO	409	=	40.01
VALOR DEL IMPUESTO RETENIDO POR ESTE EMPLEADOR	411	=	-
VALOR DEL IMPUESTO RETENIDO POR EMPLEADORES ANTERIORES DURANTE EL PERÍODO	413	=	

ABREVIATURAS

LPR	Ley para el Pago de Fondos de Reserva
LORTI	Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno
COPCEI	Código Orgánico de la Producción , Comercio e Inversiones
IASB	International Accounting Standards Board
SIC	Interpretaciones de las NIC
CINIIF	Interpretaciones de las NIIF
NIAS	Normas Internacionales de Auditoria
ART	Articulo
COD TRAB	Código de Trabajo
CT	Código de Trabajo
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
S/N	Sin Numero
R.O.	Registro Oficial
LOSCCA	Ley Servicio Civil y Carrera Administrativa
MRL	Ministerio de Relaciones Laborales

SRI	Servicio de Rentas Internas
GP	Gastos personales
RDEP	Relación de Dependencia
NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NIC	Normas Internacionales de Contabilidad
RUC	Registro Único de Contribuyente
LSS	Ley de Seguridad Social
IECE	Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo
SECAP	Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional
INEM	Instituto Ecuatoriano de Normalización

BIBLIOGRAFÍA

- Servicio de Rentas Internas: www.sri.gob.ec
- CEF: <http://cef.sri.gob.ec>
- Código de Trabajo
- Código Tributario
- Ley de Seguridad Social
- Ley Reformatoria s/n (R.O. 559-S, 30-III-2009)
- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno
- Reglamento a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno
- R.O. No. 528 (Suplemento) del 13 de febrero del 2009, se publica la Ley Orgánica Reformatoria de la LOSCCA y del Código de Trabajo
- www.iess.gob.ec - Empleadores manejo de historia laboral
- www.mrl.gob.ec - Sistema de actas de finiquito
- Código Tributario
- NIIF, NIC, SIC , CNIIF
- Ley s/n (R.O. 644-S, 29-VII-2009 REGLAMENTO PARA EL PAGO O DEVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA POR PARTE DEL IESS
- INEC - Estadísticas
- Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Código Orgánico de la Producción , Comercio e Inversiones