



UNIVERSIDAD DE CUENCA



**UNIVERSIDAD DE CUENCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**“LA LIQUIDACIÓN DE HABERES DE TRABAJADORES
DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO”**

**Tesis previa a la obtención del Título de
Magíster en Contabilidad y Auditoría**

AUTORA: Adriana Lucía Vizñay Durán

DIRECTOR: Dr. Fernando Teodoro González Calle

CUENCA – ECUADOR

2013



RESUMEN

La presente tesis señala que, la relación laboral ha sido objeto constante de regulación jurídica, que se halla en constante evolución, transformándose a tenor de los fenómenos económico-sociales. Actualmente lo social ocupa uno de los primeros lugares entre las preocupaciones de la Humanidad de nuestro tiempo y adquiere día a día una mayor importancia en todo el mundo civilizado.

Se pretende presentar una visión actual y concreta de los problemas que se presentan en el trabajo situándolos en su contexto económico, sociológico y tributario.

Se enfatiza en que la liquidación de haberes correspondiente a las obligaciones que mantiene el empleador, constituye un rubro importante dentro del cálculo de costos y gastos deducibles para la empresa.

Cada concepto debe ser analizado y aplicado para el cumplimiento del pago y la contabilización, ya que el cálculo de sueldos y salarios, provisión de beneficios sociales, indemnizaciones, liquidaciones, cesantías, etc., debe ajustarse a la ley.

De acuerdo a lo que establece el Código de Trabajo, la parte vulnerable se lo considera al trabajador, sin embargo es necesario conocer cuáles son las obligaciones que deben aplicarse para practicar la liquidación de haberes de los trabajadores al finalizar la relación laboral.

PALABRAS CLAVES

Liquidaciones Laborales, Relación de dependencia, Retención en la Fuente, Impuesto a la renta, Beneficios Sociales, Indemnización laboral , Costo de mano de obra, Aplicación de costos



ABSTRACT

This research establishes that the work relationship has been a constant object of legal regulation, which is constantly evolving and being changed according to the social-economic phenomenon. Nowadays the social aspect occupies one of the first places among the human concerns at this time and acquires day by day more importance all over the civilized World.

It is tried showing a current and specific view about the problems in work matter, by establishing them in their economic, sociological and tributary context.

It is emphasized that the distribution of profits corresponding to employer's obligations are constituted as an important item in the financial calculation and tax-deductible expenses for the Enterprise.

Every concept should be analyzed to the payment and accounting since the calculation of provision profits, indemnity, liquidation, unemployment, etc., it must be adjusted with the laws.

According to applications in the commercial law, the worker is considered as the most vulnerable part; nevertheless it is necessary knowing the Concepts to be applied to carry out the liquidation.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I.- ANÁLISIS Y APLICACIÓN DEL COSTO DE MANO DE OBRA SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO.....	12
1.1. Análisis del costo de Mano de Obra, según el Código de Trabajo....	12
1.2. Determinación de los costos de acuerdo a lo aplicable en el Código Tributario.	19
1.3. Búsqueda de información	23
1.3.1 Fuente Directa.....	23
1.3.1.1 Observación Directa (Empleador y Trabajador).....	23
1.3.1.2 Entrevistas y encuestas (Empleador y Trabajador).....	38
1.3.2. Fuente Indirecta.....	45
1.4. Aplicación de los costos de mano de obra, según el Código de Trabajo.....	45
CAPÍTULO II.- LA INCIDENCIA TRIBUTARIA EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES.....	70
2.1. Los Costos Tributarios.....	70
2.2 Las Retenciones en la Fuente de Impuestos generados por la terminación de las relaciones laborales.	78
2.3 Las declaraciones y pagos de impuestos originados, en el momento de la separación de trabajadores.	85



ÍNDICE DE TABLAS

Tablas Capitulo I

Tabla 1-1.....	39
Tabla 1-2.....	51
Tabla 1-3.....	54
Tabla 1-4.....	55
Tabla 1-5.....	57
Tabla 1-6.....	59
Tabla 1-7.....	61
Tabla 1-8.....	62
Tabla 1-9.....	63
Tabla 1-10.....	64

Tablas Capitulo II

Tabla 2-1.....	73
Tabla 2-2.....	76
Tabla 2-3.....	82
Tabla 2-4.....	83
Tabla 2-5.....	84
Tabla 2-6.....	88

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo No. 1.....	39
Anexo No. 2.....	44
Anexo No. 3.....	82
Anexo No. 4.....	84
Anexo No. 5.....	85



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Adriana Lucia Vizñay Durán, autora de la tesis "La liquidación de haberes de trabajadores desde el punto de vista tributario", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Cuenca, 19 de Junio de 2013

Adriana Lucia Vizñay Durán

C.I. # 010393768-6

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



UNIVERSIDAD DE CUENCA



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fundada en 1867

Adriana Lucia Vizñay Durán, autora de la tesis "La liquidación de haberes de trabajadores desde el punto de vista tributario", reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Magister en Contabilidad y Auditoría. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, 19 de Junio de 2013

Adriana Lucia Vizñay Durán

C.I. # 010393768-6

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi entera gratitud a todas aquellas personas que impartieron sus conocimientos dentro de las aulas y fuera de ellas. Ya que hicieron posible alcanzar mí objetivo como es el culminar la Maestría en Contabilidad y Auditoría.

Un agradecimiento de manera muy especial al Doctor Fernando Teodoro González Calle, Director Académico de la Tesis, quien por su experiencia y conocimientos supo guiarme y sugerir lo mejor para el desarrollo.

De igual manera agradezco a la Econ. Ana Espinoza, Directora del Departamento de Postgrados, quien me apoyó y direccionó hacia el logro de mi propósito.

Así mismo agradezco al Dr. Carlos Rojas Reyes, quien me guió en la elaboración del diseño de tesis, y que fue el promotor para la elección de mi tema de tesis.

Y un agradecimiento muy especial merece la Universidad de Cuenca, que me albergó durante estos años de preparación, y me ha permitido alcanzar con éxito la culminación de mis estudios.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

DEDICATORIA

Dedico todo mi esfuerzo en primer lugar a Dios, por ser mi guía en la vida, por ser quien me dió la fuerza y sabiduría para enrumbar mi vida; a mis padres quienes con gran sacrificio y paciencia me dieron la oportunidad de escalar un peldaño más en mi vida, a ellos quiero devolverles su preocupación y confianza a través de esta realidad.

De igual manera a mi esposo quien ha dedicado su tiempo en apoyarme con la realización de mi tesis, a los facilitadores y a mis compañeros de aula que compartieron sus conocimientos y experiencias.

Y a todas aquellas personas que influyeron en mis estudios, hacia el logro de este objetivo, y para alcanzar mis metas en la vida.



INTRODUCCIÓN

En el capítulo I se describe el análisis y aplicación del costo de mano de obra según lo que establece el Código de Trabajo, a la vez que se pretende aplicar los costos y gastos de acuerdo a lo referente en el Código Tributario.

Para el desarrollo he realizado una búsqueda de información, tanto de fuente directa como son la Observación Directa mediante las entrevistas y encuestas aplicadas al Empleador y Trabajador; y la aplicación de la fuente indirecta.

Es importante integrar la determinación con la aplicación de los costos de mano de obra, según el Código de Trabajo, resaltando criterios de diferentes autores, mediante ejemplos de aplicación que se presentan en este capítulo.

Puesto que el trabajador, es sin duda, la figura central del derecho de Trabajo; se define jurídicamente como sujeto de un contrato; el de trabajo. Las variadas formas de finalizar las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores, extinguen el derecho de aquellos a conservar su empleo. Es importante determinar qué compromisos mantiene el patrono en lo referente a las obligaciones laborales que establece el Código de Trabajo, ya que existen empresas que no aplican correctamente los cargos referentes al cálculo y a la contabilización de los haberes a los cuales tiene derecho el trabajador saliente.

Las relaciones de trabajo pueden disolverse, no sólo en el caso de existir una causa justa, sino también injustificadamente para el cual se exige el pago de una indemnización laboral. Las causas justas, por otra parte, pueden ser imputables a culpa del trabajador o del empleador o pueden provenir de hechos independientes de la voluntad de las partes, que hacen imposible la continuación de las relaciones de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Es necesario investigar los antecedentes que se han presentado a lo largo del tiempo, acerca de la liquidación a practicarse al terminar la relación laboral, para la determinación del costo aplicable al empleador.

La relación laboral ha sido objeto de regulación jurídica, y se halla en constante evolución, mediante los cambios, reformas y actualizaciones de las leyes y códigos, transformándose a tenor de los fenómenos económico-sociales.

Se pretende presentar una visión actual y concreta de los problemas del mundo del trabajo situándolos en su contexto económico, sociológico y tributario.

En el capítulo II se establecen los Costos Tributarios que se generan, y la aplicación de las Retenciones en la Fuente de Impuestos generados por la terminación de las relaciones laborales, mediante la liquidación de haberes correspondiente a las obligaciones que mantiene el empleador, constituye un rubro importante dentro del cálculo de costos y gastos deducibles para la empresa. Y se genera además la obligación de cumplir con las obligaciones tributarias, como es el caso de realizar las declaraciones y pagos de impuestos originados, en el momento de la separación de los trabajadores.

Es necesario conocer cuáles son los conceptos que deben aplicarse para practicar la liquidación de haberes. Dentro del ámbito laboral existen diferentes acciones y reacciones que pueden modificar los rubros a los que tiene derecho el trabajador y los cuales debe cumplir el empleador.

Cada capítulo contiene temas relevantes, relacionados al estudio que he realizado, poniendo en práctica todos los conocimientos adquiridos.

Al finalizar esta investigación, busco plantear conclusiones y recomendaciones, acorde a los resultados obtenidos en la presente tesis.



CAPÍTULO I

ANÁLISIS Y APLICACIÓN DEL COSTO DE MANO DE OBRA SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO

1.1. Análisis del costo de Mano de Obra, según el Código de Trabajo.

El costo de mano de obra se genera por el vínculo existente entre el trabajador, que es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra y puede ser empleado u obrero, y por otra parte el empleador que 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, a quien además se lo denomina empresario.

Desde el momento que el trabajador labora, se genera un gasto imputable a la fuerza de trabajo, los empleadores los trasladarán a los precios de los bienes o servicios que producen; sin embargo las alzas de precios deben guardar cierta proporción frente a la concurrencia y a la capacidad adquisitiva de los consumidores. Por lo antes mencionado los derechos laborales y las ganancias guardan una relación inversa.

Toda mejora de la situación de los trabajadores, tiende a elevar el precio de la fuerza de trabajo y, a disminuir la ganancia. De allí que los empresarios combatan cualquier mejora laboral, frente al trabajador, a la organización sindical y frente al Estado, y busquen reducir el precio de la fuerza de trabajo.

Entre empleadores y trabajadores existe, una oposición de intereses.¹ Los empleadores blandirán como armas, por lo general, la hostilidad en el trabajo, las sanciones arbitrarias, los despidos injustificados, la prolongación del tiempo de trabajo o el trabajo en tiempo extraordinario sin pago, la disminución de las tarifas, las modificaciones de las

¹ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L, 2ª. edición, Año 2007, Pág. 112 - 113



UNIVERSIDAD DE CUENCA

condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores, las limitaciones a la libertad sindical, los despidos de dirigentes sindicales y, si le es posible, su encarcelamiento o eliminación, etc. Los trabajadores emplearán las reclamaciones a la empresa y ante las autoridades, y la huelga.”

Un arma utilizada por los empleadores en esta lucha, suele ser la conducta, por lo general inducida por ellos, de ciertos dirigentes sindicales, que puede ir desde la fragilidad de su conciencia de clase hasta la venta de sus propuestas y decisiones a los empresarios en contra de sus representados. La corrupción puede corroer a algunos dirigentes o alcanzar a todo un grupo de opinión sindical o política. A los empleadores les convendrá más tratar con esos dirigentes que con quienes no se doblegan moralmente. Por serles mucho menos onerosa la corrupción que el otorgamiento de las mejoras solicitadas por la organización sindical en una lucha limpia y sindical, las antenas de algunos empresarios suelen ser muy sensibles para detectar a los dirigentes o personal políticamente blandos, susceptibles de corromperse o ya corrompidos.

En base al ²Acuerdo Ministerial No. 369, publicado en Registro Oficial Suplemento 618 de 13 de Enero del 2012.

Acuerda:

Art. 1.- Del Salario Básico Unificado para el 2012.- Fijar a partir del 1 de enero del 2012, el salario básico unificado para el trabajador en general (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, y trabajadores de maquila); trabajador/a del servicio doméstico; operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa, en USD 292 00/100) mensuales.

El valor del salario básico unificado (SBU) servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales de las 22 comisiones sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al SBU.

² Acuerdo Ministerial No. 369, publicado en Registro Oficial Suplemento 618 de 13 de Enero del 2012.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Disposición Final.- El presente acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2012, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Dado en Quito, Distrito Metropolitano, a 29 de diciembre de 2011.

f.) Richard Espinosa Guzmán, B.A., Ministro de Relaciones Laborales.”

Puesto que se han fijado las remuneraciones mínimas sectoriales, se debe cumplir con lo establecido, ya la fijación de los sueldos y salarios de estas ramas o sectores productivos, están íntimamente relacionados con las exigencias de cada sector, y por lo tanto se establecen remuneraciones que sean acorde a las actividades que se realizan.

A continuación se indica un análisis de los costos laborales aplicables a la economía de las empresas, en base a la estructura de los costos de la empresa, ya que desde el momento que se inicia la relación laboral se genera un costo atribuible a la mano de obra que se utiliza en la empresa.

Los costos laborales inciden en forma directa para la elaboración de bienes, o para la prestación de servicios a los que se dedican las empresas y sus empleadores. Se requiere establecer una estructura de los costos que inciden en la empresa, por lo que se indica a continuación la clasificación existente.

³COSTOS LABORALES.- Los costos laborales forman parte de los costos de producción de la empresa.

ESTRUCTURA DE LOS COSTOS DE LA EMPRESA.- Estos costos podrían ser clasificados en tres categorías: 1) determinados por el mercado; 2) determinados por el mercado regulado; y 3) establecidos políticamente.

³ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L, 2ª. edición, Año 2007, Pág. 114 - 118



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1) Costos determinados por el mercado: Están constituidos por los gastos en bienes materiales y servicios adquiridos en los mercados nacional y extranjero, cuyo nivel depende totalmente de la oferta y la demanda.

Se hallan en esta categoría las compras de medios de producción e insumos, el uso de patentes, el crédito y otros objetos y servicios sobre cuyo precio el empresario solo posee su capacidad de negociación apoyada en la magnitud de sus adquisiciones y en la forma de pago. Si el alza de estos precios fuera impuesta por un expendedor monopólico u oligopolio, el empresario poco podría hacer para reducirlos, salvo que el Estado acudiese en su ayuda, imponiendo alguna limitación en esos precios.

2) Costos determinados por el mercado regulado: Estos costos son generados por el uso de la fuerza de trabajo. Este mercado es regulado porque la oferta y la demanda operan mas allá de ciertos topes y pagos obligatorios a los trabajadores y a terceros, establecidos por el estado y la negociación colectiva, y determinantes del costo de reproducción de la fuerza de trabajo, vale decir de los gastos para atender las necesidades del trabajador y de su familia, es decir los gastos de la canasta familiar.

De acuerdo al estudio realizado, lo que sucedía en la primera mitad del siglo XIX, indica que el precio de la fuerza de trabajo sería fijado por el mercado libre, de la misma manera como se fijan los precios de los demás bienes y servicios, si es que no se mantuviera en vigencia la Legislación Laboral y de Seguridad Social.

Buscando su reducción o eliminación, la prédica neoliberal postula un conjunto de fórmulas denominadas de flexibilidad que son, en realidad, de abaratamiento del costo de la fuerza de trabajo. Muchos autores coinciden en que, al momento de que una persona busca una fuente de trabajo, por lo general deberá aceptar el empleo disponible en las condiciones que se ofrezcan ya que, por lo menos, así tendrán empleo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sin embargo se busca mediante la investigación, conocer las obligaciones que debe cumplir el empleador.

Los costos de la fuerza de trabajo, como expresión de ciertos niveles de ingresos y de determinados gastos en protección social, son derechos sociales ya adquiridos, inscritos en la Constitución Política de la República del Ecuador, como una estructura de protección. Incluso si su fuente es solo la ley u otra norma de jerarquía inferior, su desconocimiento o derogación suscitaría la resistencia de los trabajadores afectados, su desconfianza en el sistema político y, a la larga, la convicción de que el sistema económico y político les es ya inconveniente.

3) Costos establecidos políticamente: Son los tributos pagados al Estado, que pueden recaer sobre el proceso de instalación y funcionamiento de la empresa como son: el impuesto a la propiedad predial, el impuesto a los activos totales y las tasa municipales, que pueden cargarse a las ventas y a otras transacciones como el impuesto al valor agregado, o pueden aplicarse a los beneficios como es el caso de aplicarse al impuesto a la renta. Aprobados los tributos, a los empresarios y a las demás personas obligadas a pagarlos no les es posible negociarlos. Si disponen de organizaciones profesionales y políticas podrán influir y, por lo general decisivamente, en la estructura del presupuesto y en el monto de los tributos antes de que estos sean aprobados, casi siempre en perjuicio de los grupos más necesitados, beneficiarios de una parte del gasto estatal, salvo que estos o sus representantes pudieran compensar la influencia de aquellos grupos. Las únicas maneras de evitar el pago de los tributos son siempre ilegales: pueden ser la informalidad, la evasión y la corrupción.

CLASES DE COSTOS LABORALES.- Los costos laborales podrían ser clasificados en dos grandes grupos: 1) los transferibles a los precios de los bienes y servicios producidos; y 2) Los costos no transferibles a los precios de los bienes y servicios producidos.



1) Costos transferibles a los precios de los bienes y servicios producidos:

Son los pagos por la contratación y utilización de la fuerza de trabajo que, como los demás costos de producción, se cargan al costo de producción total y se manifiestan, en definitiva, como una parte del costo de cada unidad de producción destinada a la venta. Su fuente legal es la ley, la convención colectiva, el contrato individual y la decisión unilateral del empleador.

Pueden variar por la intervención del Estado, y periódicamente por la negociación colectiva, la que constituye por ello un factor condicionante de su monto y requisitos. Los porcentajes de sus componentes varían de país a país.

Estos costos son los pagos en la empresa y al trabajador; y los pagos a terceros.

Pagos en la empresa y al trabajador:

Son los siguientes:

- 1) Por gastos en la contratación del trabajador, que pueden ser administrativos y judiciales.

- 2) Por gastos requeridos para la ejecución del trabajo:
 - ✓ En higiene y seguridad ocupacionales;
 - ✓ En formación profesional;
 - ✓ En ciertas comodidades y facilidades.

- 3) Pagos al trabajador; que pueden ser periódicos y diferidos.

Los pagos periódicos consisten en la remuneración básica y las remuneraciones complementarias: bonificaciones, asignaciones, gratificaciones y otras. La remuneración básica no puede ser inferior a la mínima fijada por el Estado según las tablas de remuneración mínima sectorial.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Los pagos diferidos al trabajador son la compensación por tiempo de servicios y otros al término de la relación laboral.

- 4) Costos condicionales: Son los causados: a) Por el trabajo en tiempo extraordinario que es optativo para el empleador y para el trabajador; b) Por el incumplimiento de las normas laborales por el empleador, sancionado con multas. c) Por pagos de salarios vencidos e indemnizaciones judiciales y servicios jurídicos; d) por tasa judiciales y servicios jurídicos; y e) por la responsabilidad del empleador debida a hechos contractuales e ilícitos.

Pagos a terceros:

Son pagos a cargo del empleador, (no ingresan en este grupo los pagos a cargo de los trabajadores, como la cotización para pensiones y los tributos recaídos en las remuneraciones, que forman parte de su remuneración). Son los siguientes:

A la seguridad social:

- ✓ Por prestaciones de salud;
- ✓ Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2) Los costos no transferibles a los precios de los bienes y servicios:

Son la participación de los trabajadores en las utilidades, o renta de la empresa. Estos pagos no forman parte de los precios de los bienes y servicios producidos, puesto que la renta neta es la ganancia o plusvalía de la persona propietaria de la empresa que ha sido transferida a aquellos precios.

Un análisis de la naturaleza de los gastos en derechos sociales muestra que todos ellos son necesarios y que no podrían ser suprimidos o



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disminuidos sin causar efectos en los ingresos y la seguridad del trabajador, en la productividad de la empresa y en la economía en general.”

Todos los costos que se generen como costos adicionales a la remuneración básica, forman parte del precio socialmente necesario de la fuerza de trabajo, ya estén representados por pagos entregados directamente al trabajador, por pagos hechos a la seguridad social para enfrentar los riesgos sociales de enfermedad, accidentes, vejez, muerte y otros; y por pagos a otras entidades indispensables para el mantenimiento de la fuerza de trabajo, como las de formación profesional.

1.2. Determinación de los costos de acuerdo a lo aplicable en el Código Tributario.

Según lo establecido en el Código Tributario, los costos laborales se aplican directamente a lo atribuible a la producción, siempre que estos costos sean determinados específicamente para la producción.

Estos costos se aplican de acuerdo a lo imputable a la fuerza de trabajo y de acuerdo a lo establecido en el contrato individual de trabajo.

Las remuneraciones canceladas por costos transferibles a los precios de los bienes y servicios productivos, son los pagos por la contratación de la fuerza de trabajo, y se desembolsan en base a pagos en la empresa y al trabajador, en pagos diferidos y pagos a terceros.

Además constituyen gastos aplicables a los costos de mano de obra, También los costos no transferibles a los precios de los bienes y servicios, como costos adicionales por pagos realizados a la seguridad social.

Los valores que no se generen como costos, son aplicables como materia deducible para impuesto a la Renta de acuerdo a lo que establece el



UNIVERSIDAD DE CUENCA

⁴Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno el artículo 28: Gastos generales deducibles, se determinan los gastos previstos por la Ley de Régimen Tributario Interno, en los términos señalados en ella y en el reglamento, tales como:

1. Las Remuneraciones y beneficios sociales, pagados por el empleador a los trabajadores, en retribución al trabajo que desempeñan en la empresa de acuerdo a lo siguiente:

a) Las remuneraciones que sean pagadas a los trabajadores en retribución a sus servicios, como sueldos y salarios, comisiones, bonificaciones legales, y demás remuneraciones complementarias, así como el valor de la alimentación que se les proporcione, pague o reembolse cuando así lo requiera su jornada de trabajo;

Estos pagos se constituyen como deducibles, siempre que sea aportado a la seguridad social, y en los plazos que la ley establece para la cancelación.

b) Los beneficios sociales pagados a los trabajadores o en beneficio de ellos, en concepto de vacaciones, enfermedad, educación, capacitación, servicios médicos, uniformes y otras prestaciones sociales establecidas en la ley, en contratos individuales o colectivos, actas transaccionales o sentencias ejecutoriadas;

Los valores generados por estos rubros, deben ser cancelados a los trabajadores, según los términos que la ley establece, como son el pago de la XIII remuneración, la XIV remuneración, las vacaciones, estos los valores serán proporcionales en base al tiempo de trabajo en la empresa, y de acuerdo a lo establecido por la ley.

c) Los gastos relacionados con la contratación de seguros privados de vida, retiro o de asistencia médica privada, o atención médica pre pagada a favor de los trabajadores, que sean en beneficio del trabajador;

⁴ Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno. Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010, artículo 28, Pág. 11



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Ya que los valores desembolsados por la empresa o el empleador, constituyen un gasto que debe aplicarse a la deducción de gastos generados para mejorar o mantener los ingresos de la empresa.

d) Los Aportes patronales y fondos de reserva pagados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que son rubros que corren a cargo del empleador.

Y los aportes individuales del trabajador que haya asumido el empleador; estos gastos se deducirán sólo en el caso de que hayan sido pagados hasta la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta;

Es muy importante esta aclaración para definir como gastos deducibles, los valores cancelados por el empleador en lo referente a los aportes a la seguridad social, ya que el 12.15% de aporte patronal es cubierto por el empleador, además de los valores correspondientes a fondos de reserva a los que tienen derecho los trabajadores a partir del segundo año de trabajo.

Y en casos excepcionales, se aplica como deducción para el pago de impuesto a la Renta los valores cancelados por aportes personales correspondientes al 9.35% que por ley corren a cargo del empleado, sin embargo cuando estos valores son cubiertos por el empleador, estos se aplican como gasto deducible para la empresa.

e) Las indemnizaciones laborales de conformidad con lo detallado en el acta de finiquito debidamente legalizada o constancia judicial respectiva en la parte que no exceda a lo determinado por el Código del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo, Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y demás normas aplicables.

En los casos en que los pagos, a los trabajadores públicos y privados o a los servidores y funcionarios de las entidades que integran el sector público Ecuatoriano, por concepto de indemnizaciones laborales excedan



UNIVERSIDAD DE CUENCA

a lo determinado por el Código del Trabajo o por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, según corresponda, se realizará la respectiva retención. La retención de Renta en relación de dependencia, se aplica de acuerdo a los ingresos que perciba el empleado, como se explicará en el siguiente capítulo.

f) Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo, para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa.

En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos 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 la forma y plazos que éste lo requiera; estas provisiones serán realizadas de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente para tal efecto;

g) Los valores o diferencias efectivamente pagados en el correspondiente ejercicio económico por el concepto señalado en el literal precedente, cuando no se hubieren efectuado provisiones para jubilación patronal o desahucio, o si las efectuadas fueren insuficientes. Las provisiones en exceso y las que no vayan a ser utilizadas por cualquier causa, deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables;

Puesto que los valores que egresan de la empresa, por concepto de desahucio o provisión para jubilación patronal son deducciones de gastos, estos deben ser utilizados para estos conceptos, o en lo contrario, se



UNIVERSIDAD DE CUENCA

generaran como ingresos gravables, ya que no tienen un soporte legal de deducción de ley.

h) Las provisiones efectuadas para cubrir el valor de indemnizaciones o compensaciones que deban ser pagadas a los trabajadores por terminación del negocio o de contratos a plazo fijo laborales específicos de ejecución de obras o prestación de servicios, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo o en los contratos colectivos, como se indicó anteriormente. Las provisiones no utilizadas deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables del ejercicio en el que fenece el negocio o el contrato;

Como ya se ha indicado anteriormente, los valores desembolsados por pagos realizados por liquidaciones laborales e indemnizaciones, deben tener un sustento legal como es el caso del acta de finiquito, firmado por las dos partes y sellado por el Inspector de Trabajo.

i) Los gastos de viaje, hospedaje y alimentación realizados por los empleados y trabajadores del sector privado y de las empresas del sector público sujetas al pago del impuesto a la renta, que no hubieren recibido viáticos, por razones inherentes a su función y cargo, también constituyen gastos deducibles de impuesto a la renta para ser aplicado por la empresa.

Estos gastos estarán respaldados por la Liquidación de compra de bienes o prestación de servicios, autorizada por el Servicio de Rentas Internas, que se emitirá el trabajador, funcionario o empleado, acompañado de los comprobantes de venta, cuando proceda, según la legislación ecuatoriana, y otros documentos de los demás países en los que se incurra en este tipo de gastos.

Dicha Liquidación de compra de bienes o prestación de servicios, deberá incluir como mínimo la siguiente información: nombre del funcionario, empleado o trabajador que viaja, motivo del viaje, período del viaje,



UNIVERSIDAD DE CUENCA

concepto de los gastos realizados, número de documento con el que se respalda el gasto y el valor correspondiente.

1.3. Búsqueda de información

Para obtener datos referentes a la determinación de los costos de los Trabajadores de acuerdo a lo aplicable en el Código Tributario, y el cumplimiento por parte de los empleadores, es necesario recurrir a las fuentes de información como son las siguientes:

1.3.1.-Fuente Directa

Existen diferentes formas mediante las cuales se puede obtener información emitida por el empleador y el trabajador, para determinar si existe cumplimiento de las obligaciones laborales, prestaciones de ley, por parte de los empleadores, y el pago desde el momento que se genera la liquidación de haberes de los trabajadores, de fuente directa como son:

1.3.1.1 La Observación Directa (Empleador y Trabajador): Para conocer de manera clara si existe el cumplimiento de las obligaciones patronales, y como estas inciden en los costos laborales, he acudido a diferentes lugares dentro de la ciudad, en donde se verifica el cumplimiento de lo establecido en el Código de Trabajo, y el Código Tributario, que rigen la normativa laboral, como son las obligaciones salariales, las obligaciones de la seguridad social, que han nacido durante el período de la contratación.

He realizado entrevistas a los propietarios de pequeñas empresas, que en algunos casos se ha determinado, que no han aportado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus trabajadores, además mantienen remuneraciones salariales pendientes, los beneficios sociales y el pago de liquidaciones laborales e indemnizaciones.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Según lo establece 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.

De esta definición se deduce para la configuración legal del contrato de trabajo, deben existir la concurrencia de ciertos elementos indispensables como:

- a) el acuerdo de voluntades, es decir que se trata de un acto consciente y querido por las partes; en el cual no puede existir vicios del consentimiento como fuerza;
- b) la prestación de servicios lícitos y personales, que implica la ejecución de trabajo no prohibido por la ley, las buenas costumbres y moral; además el trabajador debe ejercer su labor por sí mismo y no por delegación;
- c) la relación de dependencia del trabajador respecto al empleador, que se genera por la prestación permanente, única y exclusiva del trabajo a favor de una o varias personas de quien o quienes se depende jerárquica y económicamente por encontrarse bajo sus órdenes; y,
- d) el pago de un estipendio fijado de conformidad con lo previsto en la norma enunciada. Por mandato constitucional expreso, todo trabajo debe ser remunerado y esto se practica de conformidad con las leyes elaboradas para su regulación, la costumbre o el acuerdo entre las partes. De no existir estos elementos básicos, se imposibilita la existencia de un contrato de trabajo, por lo cual se pasaría a otro campo como el mercantil o civil según el caso.”

En el contrato de trabajo se establece el tiempo mínimo de duración, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, de acuerdo a la actividad o labor que desempeñe ya sea la naturaleza estable o permanente.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Es de mucha importancia averiguar las causas de terminación del contrato individual de trabajo, y solamente cuando estas causas han sido determinadas, es posible señalar el procedimiento que ha de sugerirse para dar término a las relaciones obrero-patronales, y las consecuencias de esta terminación.

Con la observación y el análisis del comportamiento que presentan las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador, existen variadas causas por las cuales puede finalizar la relación laboral, se han determinado en tres grupos: terminación por la voluntad conforme de las partes, terminación por causas ajenas a la voluntad de trabajadores y de patronos, y terminación por voluntad de una de las partes, trabajador o patrono.

MODOS DE TERMINACIÓN.-

De acuerdo a la investigación realizada, existen diversos modos de terminación de los contratos individuales de trabajo, en particular puede constar en una cláusula del contrato o al momento mismo de la terminación, que generan la liquidación de haberes de trabajadores, entre estos modos tenemos:

⁵La terminación de contrato de trabajo

1.-Terminación por acuerdo de las partes.-

1.1.- Por las causas legalmente determinadas en el contrato.- El Código de Trabajo dispone que las partes, al momento de celebrar el contrato y en las cláusulas en el estipuladas, pueden incluir las causas por las cuales darán por terminado ese contrato, sin embargo, las causas que determinen las partes, para la terminación no serán validas, sino en cuanto no se opongan a las garantías previstas en el mismo Código a favor del trabajador.

⁵ Trujillo V., Julio C., Derecho del Trabajo, Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador, tomo 1, Quito, año1973. Pág. 184-206



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Por estas causas, se da lugar a la terminación del mismo, el cual debe ser analizado y terminado en forma legal, previo Visto Bueno, este ultimo percibirá únicamente la liquidación de haberes.

En el caso de que la terminación sea por causas injustificadas, se dará lugar además a una indemnización.

De las causas posibles de proveer en el contrato, las más frecuentes son, el vencimiento del plazo estipulado, y la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato, como se detalla a continuación:

1.1.1.- Vencimiento del plazo estipulado.- Esta es una forma muy general en la legislación civil, en lo laboral tiene restricciones por carácter dirigido. No se acepta el plazo con valor de condición, aunque si cabe hablar de plazos expresos o tácitos. Sin embargo hoy nos referimos al plazo expreso, dentro de los límites que establece el Código de Trabajo.

Es decir cuando el contrato es a tiempo fijo, una de las causas por las que puede terminar es el vencimiento del plazo estipulado; no obstante no basta su vencimiento para que termine automáticamente el contrato, sino que debe además notificar a la otra parte con 30 días de anticipación, por lo menos, su voluntad de dar por terminado el contrato en cuanto se venza el plazo.

Cuando ninguna de las partes expresa su voluntad de dar por terminado el contrato, con 30 días de anticipación, por lo menos, al vencimiento del plazo, el precepto legal en referencia prescribe que el contrato se considerará renovado en los mismos términos de antes.

Llegado el plazo termina el contrato individual de trabajo y ninguna de las partes debe nada a la otra por concepto de indemnizaciones a causa de la terminación; no obstante, cuando el contrato sea a plazo fijo y este se haya renovado o prorrogado o cuando el contrato se lo haya celebrado por mas de una vez, el empleador deberá a los trabajadores a la terminación del contrato una bonificación por antigüedad equivalente al



UNIVERSIDAD DE CUENCA

25% de la última remuneración mensual que haya percibido el trabajador, por sus servicios, por cada año que haya trabajado para la misma empresa o empleador.

1.1.2.- Conclusión de la obra o servicio objeto del contrato.- El contrato para la realización de obra cierta, no se asimila al contrato con plazo, porque éste puede entenderse renovado, en los casos que la ley permite.

Reviste dos modalidades que son: que en el contrato se haya pactado expresamente que concluida la obra termina el contrato, y al trabajador se le pague una remuneración que comprenda la totalidad de una obra por él ejecutada, o que en el contrato no se haya hecho constar que concluida la obra termina el contrato. En el primer caso, concluida la obra termina el contrato, en el segundo caso se debe analizar si la obra es de las habituales en la industria o negocios o si se trata de una obra ocasional, en esa industria o negocio.

1.2.- Por mutuo acuerdo de las partes.- Es aplicable a toda clase de contratos, con o sin plazo y no se necesita tramitación alguna de orden administrativa. Para aplicar esta modalidad se requiere que las partes tengan las condiciones de capacidad indispensable para contratar. Los tratadistas llaman a este acuerdo de terminación de un contrato.

Las partes pueden acordar la terminación del contrato en cualquier momento y siempre que el consentimiento del trabajador, no adolezca de error, fuerza o dolo, el mutuo disenso exime al patrono del pago de toda indemnización.

2.- Terminación por causas ajenas a la voluntad de las partes.-

Todas estas causas se resuelven en la idea genérica de caso fortuito o sea acontecimientos que imposibiliten definitivamente la continuación del trabajo y que los contratantes no hayan podido proveerlos o que previstos no los hayan podido evitar.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Algunas causas motivan la suspensión del contrato cuando impiden temporalmente la ejecución de las labores de la empresa, mas ahora las consideramos como causas de terminación bajo el supuesto de imposibilitar la continuación de las labores de la empresa de manera total y definitiva.

2.1.- Por muerte de patrono o extinción de la persona jurídica contratante si no hubiere representante legal que continúe la empresa o negocio.- Hay la tendencia en el derecho Laboral a no considerar la persona física del patrono sino al ente que forma el capital, cuyo propietario es el patrono; sin embargo cabe observar que no siempre hay este ente económico, como determinados trabajos, en los que no se persigue la producción de bienes económicos o que, produciéndoles se marcha al día en la economía, como el trabajo de talleres artesanales. Se exceptúa de esta forma de terminación al servicio doméstico.

2.1.1.- La Muerte del patrono: La muerte no es por sí sola una causa de terminación del contrato, a menos que se trate de una empresa que depende de determinadas cualidades profesionales del patrono, como sería el estudio de un abogado.

Cuando en las obligaciones patronales prevalece el aspecto patrimonial sobre el personal y pueden satisfacerlas los sucesores que continuaren la industria o negocio, si los sucesores continúan las mismas actividades del causante en la misma empresa establecida por este, los sucesores están obligados a cumplir los contratos de trabajo celebrados por su antecesor.

2.1.2.- Incapacidad del patrono.- Debe entenderse que se trata de una incapacidad total y no transitoria, siempre que no haya persona que se encargue de la empresa. Tanto la incapacidad física, como la civil y económica ponen término al contrato de trabajo.

La incapacidad física, como la proveniente de enfermedad, ausencia, etc., del patrono es causa de terminación del contrato de trabajo, siempre que por tal motivo se cierre el negocio o liquide la empresa; pero si designa un



UNIVERSIDAD DE CUENCA

representante para que continúe en ella o vende la empresa a otra persona, el contrato subsiste. La incapacidad civil proviene de la insolvencia o interdicción por locura, ebriedad, etc., plantea algunas posibilidades que se deben considerar:

Cuando el patrono ha sido colocado en interdicción de administrar sus bienes por locura, ebriedad, etc., el representante que se le debe otorgar de acuerdo con la ley puede continuar en el negocio o empresa del interdicto o por el contrario liquidarlos.

Si continúa el negocio o la empresa a nombre de sus representados el contrato subsiste, no termina. En cambio si los liquida termina el contrato, no por incapacidad del patrono, sino por la liquidación de la industria o el negocio, que debe ser notificada a los trabajadores.

La insolvencia del patrono una vez declarada judicialmente, le deja de hecho en interdicción de administrar bienes y los suyos son ocupados por el sindico de la quiebra, quien en representación de la masa y acreedores del fallido, en lo que a los bienes concursados se refiere, tiene todas las facultades conducentes a la seguridad de los derechos y a la recaudación de los haberes de la quiebra.

2.1.3.- La extinción de la persona jurídica: Como la muerte de la persona natural, la extinción de la persona jurídica pone término al contrato individual de trabajo a condición de que no haya sucesor que continúe la industria o negocio. La extinción de la persona jurídica puede ser voluntaria o forzosa, pero en uno y otro caso si la empresa no se liquida sino que pasa a poder de otras personas naturales o jurídicas que continúen explotándola, el contrato subsiste con el sucesor.

El requisito de que no haya representante legal a que se refiere el Código de Trabajo, como condición para que termine el contrato individual de trabajo por extinción de la persona jurídica, no se aplica al caso de los liquidadores de la sociedad porque si bien son sus representantes legales, lo son únicamente para el efecto de cumplir las obligaciones y



UNIVERSIDAD DE CUENCA

demandar los derechos pendientes y en general para liquidarlos.

2.2.- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total, salvo el caso del contrato de aparcería. Ya que de igual manera que el numeral anterior se anula todo tipo de actos y contratos que se generen a partir de la muerte del trabajador.

La incapacidad permanente y total para el trabajo. La incapacidad que se presenta en el trabajador, inhabilita los actos que se generan de las actividades que realice por lo tanto se finaliza la relación laboral.

2.3.- Por fuerza mayor o acontecimiento extraordinario que no su pudo evitar.- La persona está obligada a hacer aquello que está a su alcance, dentro de lo humanamente posible, siendo precisamente el caso fortuito o fuerza mayor el acontecimiento que sobre venga a dicha capacidad.

El imprevisto debe probarlo quien lo alega. Para que esta forma tenga valor legal, debe ser tal que imposibilite el trabajo. Además debe ser extraordinario, esto es que no pudo proveerse o evitarse.

3.- Terminación por voluntad de una las partes.-

3.1.- Por voluntad del patrono.- El visto bueno es en sí una institución jurídica que maneja asuntos netamente administrativos; y, que tiene como propósitos proteger tanto a los trabajadores como a los empleadores, con relación a la falta de atención o violación de los aspectos legales en el ámbito laboral, por alguna de las partes.

Cuando el patrono da por terminado el contrato de trabajo y despide al trabajador amparado en una o algunas de las causas previstas en el Código, se presenta el despido legal, caso contrario el despido es intempestivo.

El Código del Trabajo prevé el procedimiento para la sustanciación de una petición de visto bueno; y, las cuales por las que el empleador puede dar



UNIVERSIDAD DE CUENCA

por terminado el contrato de trabajo, debe ser presentada dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste; con la contestación o en rebeldía procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno; esta resolución por obvias razones no causa ejecutoria ya que la parte afectada puede recurrir ante el juez competente de la instancia jurisdiccional a efecto de hacer valer sus derechos que considere han sido vulnerados; se trata de un acto eminentemente administrativo. En la Contestación del visto bueno la Constitución Política de la República del Ecuador, reconoce a todos los ecuatorianos el derecho a la defensa y la presunción de inocencia hasta que no se demuestre lo contrario.

Una vez presentada la solicitud de visto bueno ante el inspector provincial del trabajo, éste debe notificar a la parte accionada, a efecto de que en el término de ley la conteste, aceptando, negando o allanándose a los hechos litigiosos; a falta de contestación se procederá en rebeldía del denunciado.

No está por demás indicar que el requerimiento tiene la potestad legal y la obligación moral de contestar la petición de visto bueno iniciada en su contra, la misma deberá estar fundamentada y contraerse a los hechos imputados o puntos controvertidos que constan en la solicitud.

Se detalla a continuación algunas causas por las que el patrono puede despedir legalmente al trabajador.

3.1.1.- Las faltas de asistencia o de puntualidad.- El Código de trabajo sanciona con la terminación del contrato las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo y el abandono de este por un tiempo mayor de 3 días consecutivos, sin justa causa, y siempre que dichas faltas se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor.

También el abandono debe ser calificado por el Inspector del Trabajo,



UNIVERSIDAD DE CUENCA

sobre todo, debe calificar si es o no justificado, esto es si el trabajador no concurre al trabajo por haberlo así autorizado el patrono o por encontrarse en uno de los casos en que la ley le faculta faltar por más de 3 días o simplemente porque no quiere o ha encontrado trabajo en otra parte.

3.1.2.- Por indisciplina o desobediencia graves.- Por el contrato individual de trabajo, el trabajador debe al patrono obediencia y subordinación, por lo mismo la indisciplina y la desobediencia constituyen incumplimiento del contrato por parte del trabajador, en consecuencia faculta al patrono dar por terminado el contrato y despedir al trabajador que incurre en esas faltas. Por tanto la desobediencia grave de los reglamentos internos legalmente aprobados, constituye una desobediencia al patrono dentro de las facultades que este tiene dentro de la dirección y administración de la empresa.

3.1.3.- La falta de probidad o conducta inmoral del trabajador.- tan solo la conducta inmoral o contraria a las buenas costumbres en el desarrollo de la relación laboral, no así en la vida privada del trabajador, a menos que por la naturaleza de sus funciones pueda causar perjuicio al prestigio de la empresa.

3.1.4.- Las injurias graves irrogadas al empleador.- la injuria como causa de terminación del contrato es distinta de la injuria como delito, aunque como es obvio la injuria como delito constituye causa de disolución del contrato.

Tanto las injurias calumniosas, como las no calumniosas graves son causas de terminación del contrato individual, cuando ocasiona el trabajador al patrono, o a su cónyuge, ascendientes, descendientes, o a su representante.

Las injurias no precisa sean juzgadas por el Juez del Crimen competente, basta que sean apreciadas por el Inspector del Trabajo que otorgará o negará el visto bueno solicitado por esa causa.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

3.1.5.- La ineptitud manifiesta del trabajador.- El trabajador tiene la obligación fundamental y primera de ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; por lo tanto, si el trabajador se encuentra en ineptitud manifiesta de ejecutar la labor para la cual se comprometió, queda facultado el patrono para dar por terminado el contrato y despedir al trabajador inepto.

3.1.6.- Denuncias injustificadas ante el I.E.S.S.- Las obligaciones del empleador para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, son variadas y de distinta especie; sin embargo las únicas a las que se refiere el Código de Trabajo son, las de inscribir a sus trabajadores en el Instituto, dar aviso de las modificaciones de los sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales y de las demás condiciones de trabajo.

Si el patrono no le inscribe a su trabajador o si lo inscribe con datos falsos, el perjudicado puede denunciar estos hechos al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y obtener de este la inscripción o la rectificación de los datos con los que se le ha inscrito, y además el Código de Trabajo le garantiza dos años de estabilidad a fin de que no tenga temor de que por la denuncia el patrono le despida, sin embargo para evitar que el trabajador, a su vez, abuse de esta garantía y presente reclamos infundados con el objeto de acogerse a ella, el mismo Código le sanciona en este caso, con la terminación del contrato de trabajo.

3.1.7.- No acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene.- Ya que entre algunas de las obligaciones del empleador se indica, la de proteger al trabajador en la ejecución de sus labores, a fin de que no sea víctima de los riesgos inherentes a esa ejecución.

Pero si por parte del patrono se ha de tomar las medidas para asegurar al trabajador y las condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida, los trabajadores por su lado, están en la obligación de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el patrono.

3.1.8.- Por voluntad del patrono sin previo visto bueno, pero sólo autorizado por la ley.- Esta modalidad por ser de excepción sólo procede en los casos previstos por el Código de Trabajo.

A continuación se indican los siguientes: puede el patrono dar fin al contrato con la mujer que a consecuencia del embarazo o parto se ausente del trabajo por más de un año, siempre que tales estados no hayan derivado en enfermedad común; o con el trabajador que pese a haber terminado el servicio militar obligatorio no regrese al trabajo dentro de los treinta días subsiguientes al licenciamiento.

4.- Por liquidación de la empresa o negocio, previo aviso a los trabajadores.- El individuo que quiere dar por terminado su negocio o empresa, produciendo la liquidación debe dar aviso a los trabajadores con un mes de anticipación. La ley no indica como debe darse tal aviso, si directamente o por intermedio de una autoridad de trabajo.

Debe aceptarse la segunda forma, tanto para que haya principio de prueba, como para evitar posteriores consecuencias.

La terminación, no tiene carácter definitivo sino después de un año de la liquidación, ya que si dentro de ese tiempo se reabre la empresa, el patrono está en la obligación de recibir a los antiguos trabajadores en las mismas o mejores condiciones en las que se encontraba al momento de presentarse la liquidación de la empresa.

Por el tiempo que medie entre la liquidación y la reapertura no se debe prestación alguna al trabajador. Esta forma de terminación se refiere a negocios o empresas, esto es a organizaciones económicas, ya que liquidar significa establecer estados finales de cuentas.

5. Por desahucio.- Es el aviso dado en forma legal y por medio de la Autoridad competente por el patrono al trabajador o viceversa, indicando



UNIVERSIDAD DE CUENCA

la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, en los casos en que procede esta forma de conclusión de la relación laboral. El desahucio reviste caracteres especiales y distintos de una simple notificación.

6. Por abandono intempestivo.- Es una forma unilateral de dar por terminado un contrato de trabajo, por parte del trabajador con las consecuencias que la Ley determina. Se produce por el simple hecho de la no concurrencia definitiva a las labores, sin que medie justificación legal alguna, ni orden o culpa patronal. Simplemente, la voluntad del trabajador es no continuar en la labor o servicio.

7. Por despido intempestivo.- Es una de las formas unilaterales de dar por terminado un contrato de trabajo; forma que puede ser empleada por el patrono que toma sobre sí las consiguientes responsabilidades. La ley no define lo que es despido pero ha de entenderse por tal la voluntad del patrono de dar fin al trabajo, voluntad que debe ser exteriorizada en actos externos, por lo que es preciso tomar en cuenta la actitud del patrono

8. Por renuncia mutua del plazo contractual.- Esta renuncia debe considerarse válida para el trabajador, cuyos derechos son irrenunciables.

9. Por visto bueno pedido por el trabajador.- El Visto Bueno es una diligencia de carácter administrativo que se realiza ante el inspector de trabajo, previa petición del trabajador, con el fin de dar término a los contratos individuales de trabajo en los casos expresamente señalados en el Código del Trabajo.

Esta diligencia equivale a una permisión para romper el vínculo jurídico contractual, después de haber examinado la conformidad del motivo indicado ya con la ley, ya con la realidad de los hechos.

9.1 Por injurias graves inferidas al trabajador.- Como las injurias graves inferidas por el trabajador, las inferidas por el empleador deben ser calificadas por el Inspector de trabajo. El patrono que injuria gravemente al trabajador, a su cónyuge, ascendientes o descendientes, viola la



UNIVERSIDAD DE CUENCA

obligación de tratar con debida consideración no infiriendo maltratos de palabra u obra.

9.2 Por falta de pago o mora en el abono de la remuneración.- Así como la falta de puntualidad o asistencia al trabajo, constituye incumplimiento del contrato por parte del trabajador, la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración constituye incumplimiento del contrato por parte del patrono, y el Código de Trabajo le autoriza al trabajador para dar por terminado el contrato.

9.3 Por exigir al patrono una labor distinta de la convenida.- El trabajador está obligado a realizar su labor con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, conforme a la naturaleza del trabajo convenido, de no hacerlo así, el patrono puede dar por terminado el contrato y despedir al trabajador por ineptitud manifiesta.

Ahora bien, si al trabajador se le exige u obliga realizar una labor distinta de la que se comprometió, es obvio que no podrá ejecutarla con la eficacia requerida y el patrono que exija esto, viola el contrato que es una ley para las partes, e impone al trabajador una obligación que no la contrae por extraña a su especialidad o a sus preferencias o aptitudes.

10. En los demás casos que determina la ley.- Se trata de otras causas legales, con relación a los empleados privados de la siguiente manera:

10.1 Que el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasione perjuicios al patrono, es decir, cuando el empleado informe a personas extrañas a la empresa, de los secretos técnicos o de fabricación o de las medidas de seguridad utilizadas por su patrono.

10.2 Que el trabajador haya inducido al empleador a celebrar el contrato de trabajo, mediante certificados falsos, es decir con certificados no otorgados realmente por quien se supone los otorgó, o que contienen datos relacionados con el tiempo de servicio, clase o clases de trabajos y sueldos percibidos alejados de la realidad o contrarios a ella.”



1.3.1.2 Entrevistas y encuestas (Empleador y Trabajador)

Las preguntas se encuentran clasificadas en orales y escritas como de muestra en la siguiente clasificación:

- ✓ Orales que son las entrevistas que he realizado a los propietarios de negocios, que constituyen la parte empleadora y;
- ✓ Las preguntas escritas que hacen referencia a las encuestas que representan la parte del trabajador, quien constituye el costo laboral, para conocer si existe o no cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador.

Para realizar las encuestas, se ha establecido que la extensión de la investigación es la provincia del Azuay, y específicamente la ciudad de Cuenca, por motivo de facilitar al encuestado la entrega de información.

La muestra se ha tomado con una proyección de datos otorgados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), de acuerdo al Área #0101 del Cantón Cuenca, por grupos de edad y según las ramas de actividad del año 2010.

Anexo No.- 1: Datos Proporcionados por el INEC.

Estudio en base al Área #0101 del Cantón Cuenca, por grupos de edad y según las ramas de actividad

Esta información es de gran utilidad para determinar si existe cumplimiento en el pago de las obligaciones de los empleadores y si se ha aplicado la liquidación de haberes de trabajadores, al finalizar la relación laboral.

De acuerdo a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, la población se encuentra clasificada de acuerdo a



UNIVERSIDAD DE CUENCA

grupos de edad, en el Cantón Cuenca, la cual se presentan por ramas de actividad

Los datos se presentan en la Tabla 1-1, en base a los datos extraídos por el INEC, del último Censo de población y vivienda realizado en el año 2010.

A continuación, se presenta el cálculo de la población, en base a la proyección realizada para el año 2012, mediante datos obtenidos del INEC, del porcentaje de crecimiento anual de la población, de la cual se presentan los siguientes datos :

AÑO	GRUPOS SEGUN RAMA DE ACTIVIDAD	CRECIMIENTO 2.1% ANUAL	PROYECCION
2011	158,749	3,334	162,083
2010	162,083	3,404	165,487

Tabla 1-1

Para realizar el cálculo de la muestra se ha realizado un pre test, como una prueba previa en base a diez encuestados.

La Fórmula Estadística para calcular el tamaño de la muestra, en base a proporciones es la siguiente:

$$n = \frac{(z)^2 * N * p * q}{(E)^2 * (N - 1) + (z)^2 * p * q}$$

De donde:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

z = El nivel de Confianza del 96%

N = La Población del año 2012, es de 165,487 personas.

p = La Probabilidad de Ocurrencia, es del 50%

q = La Probabilidad de no Ocurrencia, es del 50%

E = El Error es del 5%

Para el cálculo del tamaño de la muestra, se aplica a la fórmula los siguientes datos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 165,487 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (165,487 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{(3.8416) * 165,487 * 0.5 * 0.5}{(0.0025) * (165,486) + (3.8416) * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{158,933.7148}{413.7150 + 0.9604}$$

$$n = \frac{14,735.42}{414.6754}$$

$$n = 383.27 = 383 \text{ personas}$$



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Con la aplicación de los datos a la fórmula para calcular el tamaño de la muestra, se ha determinado que el tamaño de la muestra es de 383 personas, las mismas que serán tomadas en cuenta para el desarrollo de las encuestas.

La muestra que se determinó en base a la población proyectada al año 2012, es la selección de un conjunto de individuos representativos de la totalidad del universo objeto de estudio, reunidos como una representación válida y de interés para la investigación de su comportamiento.

Los criterios que se utilizan para la selección de esta muestra pretenden garantizar que el conjunto seleccionado represente con la máxima fidelidad a la totalidad de la que se ha extraído, así como hacer posible la medición de su grado de probabilidad.

La muestra tiene que estar protegida contra el riesgo de resultar sesgada, manipulada u orientada durante el proceso de selección, con la finalidad de proporcionar una base válida a la que se pueda aplicar la teoría de estudio.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

ENCUESTA DE ANÁLISIS DE LIQUIDACIÓN DE HABERES DE TRABAJADORES DESDE EL PUNTO DE VISTA TRIBUTARIO

Para fines didácticos solicito a usted se digne llenar la información que se presenta a continuación. Por favor solicito veracidad en las respuestas.

1. ¿Actualmente se encuentra laborando, en relación de dependencia?

SI NO

2. ¿Conoce usted los beneficios que establece el Código de Trabajo, a favor del trabajador?

SI NO

3. ¿Conoce el procedimiento para realizar las Retenciones de Renta en Relación de Dependencia, al trabajador?

SI NO

4. ¿Su empleador cumple con las obligaciones laborales en forma legal y oportuna?

SI NO A VECES

5. ¿Si ha laborado anteriormente, le han cancelado los valores correspondientes a liquidaciones y/o indemnizaciones al finalizar la relación laboral?

SI NO



UNIVERSIDAD DE CUENCA

RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se realizó la recopilación de la información, mediante encuestas a personas de entre 18 y 45 años de edad en la ciudad de Cuenca, ya que considero que las personas que se encuentran prestando sus servicios bajo relación de dependencia, están en un promedio las edad antes mencionadas, las encuestas van enfocadas a personas que se encuentran laborando actualmente, o que han dejado de prestar sus servicios.

El cuestionario ha sido elaborado con preguntas cerradas de fácil entendimiento, para que quienes resuelvan el cuestionario brinden la información veraz y confiable.

Con la elaboración y desarrollo de las encuestas, pretendo obtener la información referente a:

- Saber si las personas que se encuentran laborando actualmente perciben los sueldos y beneficios establecidos en el Código de Trabajo.
- Conocer si el empleador cumple con la obligación de afiliar a sus trabajadores, como lo establece el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Saber si los trabajadores que han laborado anteriormente, han recibido los haberes a los que tienen derecho, al finalizar la relación laboral.
- Analizar cuál es la situación actual de cumplimiento de las obligaciones de los empleadores para con los trabajadores. Y de esta manera observar la incidencia de los costos y gastos laborales.

Los cuestionarios fueron resueltos por personas adultas de diferentes extractos sociales, para determinar si existe conocimiento de los ciudadanos, a cerca del Código de Trabajo y el Código Tributario. Cabe denotar que al momento de la realización de las encuestas recibí una gran colaboración por parte de los encuestados que fue de gran ayuda para el desarrollo de esta investigación.



ORDENAMIENTO, TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

He realizado un ordenamiento y tabulación de los resultados obtenidos, en base a las preguntas realizadas, con lo cual obtuve el total de las respuestas con sus diferentes opciones; que se resumieron en porcentajes, para continuar con el análisis.

Para realizar la interpretación utilice el método uní variado, con una explicación de cada respuesta.

Anexo No.2 Tabulación de resultados de las encuestas.

Realizadas a una muestra de 383 personas entre 18 y 45 años de edad, en la ciudad de Cuenca. Y elaboración de Gráficos, correspondientes a la tabulación de las respuestas obtenidas.

De la muestra de 383 personas encuestadas, se ha determinado que el 89% corresponde a personas que actualmente se encuentran laborando, es de mucha importancia la realización de esta encuesta ya que presenta la realidad de los hechos que se generan en la relación laboral.

Puesto que una de las obligaciones de los empleadores es la aplicación del Código Tributario, se ha determinado que el 76% de personas encuestadas conocen los beneficios que establece el Código Tributario. Para exigir el cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador.

De acuerdo a la encuesta, unicamente el 44% de las personas responde que si conocen el procedimiento que se debe realizar, en lo referente a Retenciones de renta en Relacion de Dependencia por parte de los empleadores a los trabajadores



UNIVERSIDAD DE CUENCA

También se ha logrado determinar que el 45% de los empleadores cumplen con el pago de las obligaciones laborales de manera oportuna, al momento de dar por terminada la relación de trabajo se determina que el 25% de empleadores no realizan el pago de las liquidaciones.

El 72% de personas encuestadas indican, no haber percibido liquidaciones laborales al finalizar la relación laboral.

1.3.2. Fuente Indirecta

He obtenido información confiable de las bases de datos que posee el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, quien es el ente que posee la información de la población objeto de la investigación, he acudido al INEC que me proporcionó la información necesaria para obtener los datos de la población, bajo los parámetros de la población económicamente activa por grupos ocupacionales.

1.4. Aplicación de los costos de mano de obra, según el Código de Trabajo.

La determinación de los costos, se establece de acuerdo a las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo, el empleador deberá cumplir con los valores fijados como los salarios mínimos sectoriales que deben cancelar a los trabajadores, y además se obliga al cumplimiento del pago de los beneficios de ley, liquidaciones e indemnizaciones, de acuerdo a lo fijado por este Código. Y para considerar como costo o gasto deducible aplicable al empleador, deberá cumplir lo establecido en el Código Tributario.

Entre algunas de las obligaciones de los empleadores está contemplada la obligación de pagar los sueldos y salarios que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código de Trabajo; e indemnizar a los trabajadores por



UNIVERSIDAD DE CUENCA

los accidentes en el caso de ocurrir este suceso en el trabajo y también por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Código de Trabajo.

Para la determinación se ha fijado bases que permiten realizar el cálculo de los costos laborales, vinculando la clase de costos laborales indicados anteriormente, con la normativa vigente establecida en el Código Tributario, tenemos las siguientes bases para el cálculo de los costos laborales:

⁶BASES PARA EL CÁLCULO DE LOS COSTOS LABORALES

A.- Pagos directos del empleador al trabajador

Estos pagos se refieren a la remuneración básica y la remuneración complementaria.

Remuneración básica: Es el pago al trabajador, mensualmente a los empleados y diariamente a los obreros. La remuneración básica no puede ser inferior a la remuneración mínima vital fijada por el Estado.

La remuneración básica tampoco puede ser inferior a la fijada por la convención colectiva por rama ocupacional o por empresa.

Remuneraciones complementarias: Son las cantidades en dinero y en especies que el empleador entrega al trabajador periódicamente o de manera diferida. Se calculan teniendo como base la remuneración básica.

Las remuneraciones que presentan un carácter general, son las que se detallan a continuación:

- ✓ **Remuneración en sábados y domingos.-** Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que las que se detallan a continuación:

⁶ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., 2ª. edición, Año 2007, Pág. 118-125



UNIVERSIDAD DE CUENCA

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable.

Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del Inspector del Trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el Código de Trabajo, que impondrá el Inspector del Trabajo. En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

✓ **Remuneración de días feriados:** De acuerdo a lo que establece el calendario anual vigente para el período que se calcule, se han fijado los días festivos, que son de descanso obligatorio, el trabajo que se ejecutare en estos días, incluido el día sábado o el domingo deberán ser pagados con el ciento por ciento de recargo.

✓ **Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.-** Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en el Código de Trabajo, siempre que se proceda con la autorización del inspector de trabajo y que además se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;



UNIVERSIDAD DE CUENCA

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias, y además pagará un cincuenta por ciento más de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno.

- ✓ **Jornada nocturna.-** La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.
- ✓ **Jornada especial.-** Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo, determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, según lo establece el Código de Trabajo, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.
- ✓ **Límite de jornada y descanso forzosos.-** Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas semanales.

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



UNIVERSIDAD DE CUENCA

- ✓ **Duración del descanso.-** El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.
- ✓ **Descanso semanal remunerado.-** El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

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

La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos. No podrá el empleador imponer indemnización al trabajador por concepto de faltas.

Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario, que la establecida en el artículo que antecede. Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el Código, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al inspector del trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el Código de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias. En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.

B.- Pagos del empleador a terceros

- ✓ ***Aportación a la Seguridad Social para salud del trabajador y su familia:*** El empleador está obligado a aportar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el valor equivale al 9.35% de la remuneración básica unificada más todos los valores que perciba por horas, extras, comisiones, o demás ingresos aportables, que constituye el pago de aportes por parte del trabajador.

Se debe depositar a la orden del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante la emisión de planillas de aporte, o por convenio de debito autorizado. El empleador debe hacer el pago dentro de los quince días siguientes del mes al que corresponde la remuneración.

C. Pagos del trabajador a terceros

Los valores correspondientes a los pagos del trabajador a terceros, que descuenta el empleador de las remuneraciones percibidas por el trabajador y a su vez entrega a las entidades correspondientes, siempre que sean rubros sean legalmente considerados para descontar según lo establezca el Código de Trabajo.

Estos pagos son los siguientes:

- ✓ ***La cotización sindical y para cooperativas formadas por los trabajadores:*** es determinada por la asamblea del sindicato y autorizada por cada trabajador. El empleador debe entregar esta suma cada mes al sindicato.
- ✓ ***El impuesto a la renta:*** Los ingresos que perciba el trabajador en relación de dependencia, se consideran como base imponible gravada



UNIVERSIDAD DE CUENCA

para el pago de impuesto a la renta, a esta remuneración se le sumarán los valores percibidos por sueldos y salarios, los sobresueldos, comisiones, bonos y otras remuneraciones gravadas, y la participación de utilidades.

Para determinar la base imponible para el pago de Impuesto a la Renta que debe pagar el trabajador y que de acuerdo a lo establecido por el Código Tributario, debe ser retenido al trabajador, por parte del empleador, se excluye la primera fracción básica desgravada, de acuerdo a la tabla para el cálculo de Impuesto a la Renta, del período que se calcula, que equivalente a \$9.720,00 para el año 2012, es decir el trabajador que perciba ingresos netos gravables por remuneraciones menores a la fracción básica unificada no pagan Impuesto a la Renta, y quienes superen la fracción básica, luego de aplicar la deducción de gastos personales, obligatoriamente se deberán realizar las retenciones de renta en relación de dependencia, por parte del empleador.

Sobre las cantidades que excedan esta suma, el valor correspondiente al Impuesto a la Renta, se calculara en base al ejercicio fiscal sobre el cual se calcula la renta, la tabla de cálculo aplicable para el año 2010 se detalla a continuación en base a lo siguiente:

Año 2012 - En dólares			
Fracción Básica	Exceso Hasta	Impuesto Fracción Básica	Impuesto Fracción Excedente
-	9.720	-	0%
9.720	12.380	-	5%
12.380	15.480	133	10%
15.480	18.580	443	12%
18.580	37.160	815	15%
37.160	55.730	3.602	20%
55.730	74.320	7.316	25%
74.320	99.080	11.962	30%
99.080	En adelante	19.392	35%

NAC-DGERCGC11-00437 publicada en el S. S. R.O. 606 de 28-12-2011

Tabla 1-2



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El empleador deberá descontar de la remuneración mensual del trabajador, la parte proporcional al pago del impuesto a la renta en forma mensual, con la finalidad de que el valor que se le retenga al trabajador, constituya el pago de Impuesto a la Renta, y no se exija que el trabajador que labora únicamente en relación de dependencia, realice la declaración y el pago del Impuesto a la Renta.

Sin embargo es obligación del trabajador presentar al inicio del año, un formulario de proyección de gastos personales, a ser utilizados por el empleador en el caso de ingresos en relación de dependencia, para determinar la base imponible gravada para el pago de impuesto a la renta según los datos proporcionados. Y en el caso de que no supere la base imponible para el pago de impuesto a la Renta, no existirá valor alguno a retener al trabajador. Además en el caso de que el trabajador, deje de prestar sus servicios antes de que finalice el período contable, el empleador está en la obligación de emitir el formulario 107 que constituye el comprobante de retención por los valores que se hayan retenido en ese periodo, por concepto de Retención de Renta en relación de dependencia.

Porcentajes de los pagos adicionales en el costo de la fuerza de trabajo.

De acuerdo a la información detallada anteriormente, se calculan a continuación, los porcentajes correspondientes a los pagos complementarios a la remuneración básica. En los siguientes ejemplos se supone que el trabajador ha asistido al trabajo todos los días laborables. La remuneración mensual cubre todos los días del mes que, en promedio legal, son treinta. Por lo tanto, están incluidos en ella, tanto para los empleados como para los obreros, los pagos por los días de descanso semanal y feriados no laborables como sumas constitutivas de la propia remuneración y ya no como derechos adicionales. Se consideran como pagos adicionales sólo los creados por ley.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Se toma como período para el cálculo, en el caso del pago a los trabajadores, el mes (puesto que se les paga por mes) y el año; y, en los casos de obreros, el día, la semana (ya que se les paga por semana) y el año.

Ejemplos aplicables para el cálculo de la remuneración y los beneficios de ley:

1.- El señor Juan Diego Martínez Plaza, empleado de la empresa comercial “Distribuidora el Rosal” percibe mensualmente una remuneración básica unificada actual correspondiente a \$292,00. Ha ingresado a trabajar en la empresa el 1 de enero del 2012, por lo tanto se encuentra en el primer año de trabajo, considerando que ha trabajado hasta el 1 de diciembre del 2012.

Cálculo:

Conceptos remunerativos	Por mes	Por 12 meses	% sobre base de cálculo
Remuneración básica	\$292.00	\$3,504.00	
Total remuneraciones	\$292.00	\$ 3,504.00	100
XIII sueldo		\$ 292.00	8.33
XIV sueldo		\$ 292.00	8.33
Vacaciones		<u>\$ 146.00</u>	4.17
Total de pagos directos al trabajador al año		\$ 4,234.00	
Pagos a terceros a cargo del empleador:			



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Aporte patronal al IESS 11.15%	\$ 390.70	11.15
IECE 0.05% y SECAP 0.05%	\$ 35.04	1
Total de remuneraciones más pagos adicionales	\$ 4659.74	
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros	\$ 1155.74	
% de los pagos adicionales sobre la remuneración básica anual		32.98

Tabla 1-3

Los cálculos se han realizado en base a lo establecido en el Código de Trabajo, se calculan las liquidaciones de haberes de los trabajadores, realizando el acta de finiquito, presentada ante el Ministerio de Trabajo con firmas del empleador, trabajador e inspector de trabajo, este cálculo se realiza en la parte proporcional al valor que no haya percibido mensualmente el trabajador como parte de la remuneración, y también los valores correspondientes al proporcional de los beneficios de ley, que aún no hayan sido cancelados al trabajador.

2.- La señora Juana Cecilia Vélez Crespo, empleada de una empresa comercial percibe como remuneración mensual \$400.00 dólares. Tiene cargas de familiares y está en el cuarto año de trabajo, inició el trabajo el 1 de noviembre del 2008 y se encuentra trabajando hasta el 1 de noviembre del 2012.

Cálculo para el año 2012:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Conceptos remunerativos	Por mes	Por 11 meses	% sobre base de cálculo
Remuneración básica	\$ 400.00	\$ 4,400.00	
Total remuneraciones	\$ 400.00	\$ 4,400.00	100
XIII sueldo		\$ 366.67	8.33
XIV sueldo		\$ 292.00	6.64
Vacaciones		\$ 183.33	4.17
Fondos de Reserva		<u>\$ 366.67</u>	8.33
Total de pagos directos al trabajador al año		\$ 5,608.67	
Aporte patronal al IESS 11.15%		\$ 490.60	11.15
IECE 0.05% y SECAP 0.05%		\$ 44.00	1
Total de remuneraciones más pagos adicionales		\$ 6,143.27	
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros		\$ 1,743.27	
remuneración básica anual			39.62

Tabla 1-4

Si el empleador despidiera a la trabajadora sin causa justa y si solo tuviese que pagarle la indemnización por despido intempestivo ($\$400.00 \times 3 = \$1,200.00$) podría contratar a otro, como el del ejemplo #1, y pagarle sólo \$292.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Así, añadiendo la indemnización por despido intempestivo, al gasto total por el nuevo trabajador ($\$1,200.00 + 4,659.74 = 5,859.74$) la suma resultante sería menor a lo que costaba el trabajador despedido (6,143.27).

Para el cálculo de los pagos adicionales, a los cuales tiene derecho el trabajador como es el caso del pago del 15% correspondiente a la participación de las utilidades, el empleado recibe este valor en el mes de abril del siguiente año, en la parte proporcional al tiempo de trabajo y a las cargas familiares que posee, desde el momento que ingresa a la empresa, hasta que finaliza el período contable en el que se presentan los resultados del ejercicio económico.

Cabe indicar que este pago adicional que percibe el trabajador correspondiente al 15% de participación de las utilidades, que corresponden al ejercicio anterior y que son ingresos recibidos en el siguiente año, constituye parte de la base imponible gravada para el pago de impuesto a la Renta, que debe calcular el empleador para efectuar la retención al trabajador y su correspondiente pago como se indica en el capítulo II.

El cálculo y pago de las remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores, se aplica de igual forma, en base al tipo de contrato que se establezca. A continuación se indica otro ejemplo aplicable a un trabajador a tiempo parcial.

3.- El Señor José Cueva Sánchez, empleado de la empresa “El Éxito” S.A., presta servicios a tiempo parcial, 4 horas diaria, en una empresa de servicios; percibe como remuneración básica mensual \$220.00 dólares por tiempo parcial; además realizó 6 horas extras todos los meses. Está en el primer año de trabajo, Inicio el trabajo el 2 de enero hasta el 31 de diciembre del año 2012.

Cálculo:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Conceptos remunerativos	Por mes	Por 12 meses	% sobre base de cálculo
Remuneración básica	\$220.00	\$2,640.00	
Horas Extras	\$ 9.00	\$ 108.00	
Total remuneraciones	\$229.00	\$2,748.00	100
XIII sueldo		\$ 229.00	8.33
XIV sueldo		\$ 292.00	10.63
Vacaciones		<u>\$ 114.50</u>	4.17
Total de pagos directos al trabajador al año		\$3,383.50	
Pagos a terceros a cargo del empleador:			
Aporte patronal al IESS			
11.15%		\$ 306.40	11.15
IECE 0.05% y SECAP 0.05%		\$ 27.48	1
Total de remuneraciones más pagos adicionales		\$3,717.38	
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros		\$ 969.38	
% de los pagos adicionales sobre la remuneración básica anual			35.28

Tabla 1-5



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El valor que percibe este empleado a tiempo parcial, incrementó debido a percibe ingresos por horas extras, este valor constituye materia gravada para el pago de aportes a la seguridad social. Los pagos adicionales, corresponden al 35.28% del total de la remuneración.

4.- Un empleado trabaja en la “empresa industrial XY” con más de 20 trabajadores; percibe \$600.00 dólares como remuneración básica mensual; su jornada es mayor de 4 horas al día; tiene cargas familiares. Está prestando servicios durante cinco años, en el quinto año va a tomar su periodo de vacaciones, correspondiente a quince días.

Cálculo:

Conceptos remunerativos	Por mes	Por 12 meses	% sobre base de cálculo
Remuneración básica	\$ 600.00	\$ 7,200.00	
Total remuneraciones	\$ 600.00	\$ 7,200.00	100
XIII sueldo		\$ 600.00	8.33
XIV sueldo		\$ 292.00	4.06
Vacaciones		\$ 300.00	4.17
Fondos de Reserva		<u>\$ 600.00</u>	8.33
Total de pagos directos al trabajador al año		\$ 8,992.00	
Pagos a terceros a cargo del empleador:			
Aporte patronal al IESS		\$ 802.80	11.15



UNIVERSIDAD DE CUENCA

11.15%		
IECE 0.05% y SECAP 0.05%	\$ 72.00	1
Total de remuneraciones más pagos adicionales	\$ 9,866.80	
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros	\$ 2,666.80	
% de los pagos adicionales sobre la remuneración básica anual		37.04

Tabla 1-6

En resumen, los porcentajes de los pagos adicionales a la remuneración básica y a los terceros por disposiciones legales fluctúan entre el 32.98% y el 39.62% en relación a la remuneración básica. Estos valores se determinan como costos laborales, que se incluyen a la remuneración que percibe el trabajador.

⁷Porcentajes de las remuneraciones y los pagos adicionales en los precios de los bienes y servicios.- Pero no basta con la determinación del porcentaje de los pagos adicionales en relación a la remuneración básica. Se debe ir más allá: al cálculo de los porcentajes de la remuneración básica y de los pagos adicionales en el precio del producto terminado o precio de venta.

Para ello, se toma como referentes las inversiones en el mercado (de bienes y servicios) y en el mercado regulado (de fuerza de trabajo), a los que se agrega la plusvalía o ganancia de los empresarios. La suma de ellas da el precio global de los bienes o servicios a ser expendidos en el mercado. Sobre este precio se establece el porcentaje de los pagos por

⁷ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., 2ª. edición, Año 2007, Pág. 131-135



UNIVERSIDAD DE CUENCA

fuerza de trabajo, que se divide en remuneraciones básicas y pagos adicionales.

Se considera en este análisis el caso de empresas de diferentes magnitudes: empresas muy grandes, empresas grandes, medianas, pequeñas, microempresas. En los últimos el precio total de los productos se hallará siempre dentro de los máximos legales que los delimitan.

Este análisis indica que los gastos aplicados a la fuerza de trabajo, son mayores, a medida que el tipo de empresa es más pequeño, puesto que el trabajo se realiza en mayor cantidad en forma manual, mientras que en las empresas de gran magnitud, los sistemas productivos son sistematizados, por lo que el gasto en mano de obra disminuye.

Los porcentajes de las remuneraciones básicas y de los pagos adicionales resultantes en el precio total son aplicables también a cada unidad de producción.

Como indica la Tabla 1-7, se analizan los costos y gastos referentes a la producción, y se determinan los porcentajes del gasto en proporción a lo atribuible a la fuerza de trabajo como se presenta a continuación:

Conceptos	Empresa muy grande	Empresa grande	Empresa mediana	Pequeña Empresa	Micro Empresa
Gastos en mercado libre	\$100,000,000.00	\$30,000,000.00	\$10,000,000.00	\$1,500,000.00	\$ 200,000.00
Gastos en mercado regulado					
Remuneración	\$ 5,000,000.00	\$ 3,000,000.00	\$ 2,000,000.00	\$ 450,000.00	\$ 80,000.00
Pagos Adicionales	\$ 2,500,000.00	\$1,500,000.00	\$ 1,000,000.00	\$ 225,000.00	\$ 40,000.00
Total Remun. y pagos adicionales	\$ 7,500,000.00	\$4,500,000.00	\$3,000,000.00	\$ 675,000.00	\$120,000.00



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Total de la Inversión	\$107,500,000.00	\$34,500,000.00	\$13,000,000.00	\$2,175,000.00	\$ 320,000.00
Plusvalía	\$ 32,250,000.00	\$ 8,625,000.00	\$ 2,600,000.00	\$ 435,000.00	\$ 64,000.00
Precio total	\$139,750,000.00	\$43,125,000.00	\$15,600,000.00	\$2,610,000.00	\$ 384,000.00
Impuesto IVA 12%	\$ 16,770,000.00	\$ 5,175,000.00	\$ 1,872,000.00	\$ 313,200.00	\$ 46,080.00
% de la remun./ precio total	3.58%	6.96%	12.82%	17.24%	20.83%
% de pagos adicionales/ precio total	1.79%	3.48%	6.41%	8.62%	10.42%
% total del gasto en la fuerza de trabajo	5.37%	10.43%	19.23%	25.86%	31.25%

Tabla 1-7

Por lo tanto:

- 1.- La inversión en fuerza de trabajo tiende a reducirse cuan más grande es la empresa.
- 2.- La incidencia de la inversión en fuerza de trabajo es relativamente pequeña en relación al precio total del producto, a la inversión en bienes de mercado y a la plusvalía.
- 3.- Una reducción de las remuneraciones y los derechos sociales daría como resultado, no una reducción del precio de los bienes y servicios, sino un incremento de la tasa de plusvalía. En el supuesto de que los precios de los bienes y servicios bajaran por esa causa, se reducirían también las sumas percibidas por el Estado como Impuesto al Valor Agregado en las ventas.



Cálculo del costo de las remuneraciones y de los pagos adicionales por unidad de tiempo

El cálculo del costo de las remuneraciones se puede determinar, de acuerdo a la unidad de tiempo, ya que al establecer el número de días laborables, los días domingos y feriados que existen en un año calendario, se establece el costo por hora de trabajo.

Como materia de análisis del costo por unidad de tiempo, se analiza cada uno de los años de acuerdo a la fijación de días no laborables como son los feriados, que componen el total de días correspondientes al año calendario. Se tomará como estudio el año 2010, el cual tiene una distribución de días como indica a continuación:

1. En primer lugar, se presenta la distribución de los días con un ejemplo real. Correspondiente al año en curso, es decir al 2012:

Meses	Días laborables	Domingos	Feridos	Total mes
Enero	25	5	1	31
Febrero	23	4	2	29
Marzo	27	4		31
Abril	25	4	1	30
Mayo	25	5	1	31
Junio	26	4		30
Julio	27	4		31
Agosto	25	5	1	31
Septiembre	25	5		30
Octubre	25	5	1	31
Noviembre	24	4	2	30
Diciembre	26	4	1	31
Totales	303	53	10	366
Promedios				
mensuales	25.167	4.417	0.833	30.417

Tabla 1-8



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Sobre un total de 366 días del año, hay 53 domingos y 10 feriados no laborables. Los días laborables son, por lo tanto 303.

2. Luego se determina el número de horas de trabajo por semana y se distribuye entre 6 días laborables a la semana para obtener un promedio semanal y sujetar todos los casos al mismo patrón de cálculo. Así se obtiene:

Horario de trabajo	Horas a la semana	Promedio horas día
Trabajo de lunes a sábado: 8 horas	48	8
Trabajo de lunes a viernes: 8 horas, y el sábado 5 horas	45	7.5
Trabajo de lunes a viernes: 8 horas	40	6.67
Trabajo de lunes a viernes: 7 horas 12 minutos	36	6

Tabla 1-9

c) Multiplicando el número de horas de trabajo por día, por el número de días de trabajo por año se tiene el número de horas de trabajo al año. Pero aquí se presentan dos casos.

- 1.- Que el trabajador no tenga aun un año de servicios, en cuyo caso tendría que trabajar 12 meses o 360 días antes de percibir el derecho a vacaciones; y
- 2.- Que el trabajador haya prestado servicios un año, y sólo tendría que trabajar 11 meses y 15 días o 289.42 días: $302 - (25.167/2) = 302 - 12.58 = 289.42$ o sea 289 días (promedio de días laborables).

Si la remuneración más los pagos adicionales fueran \$14,000 dólares al año, su costo por hora, según se trabaje 12 meses, o más de un año con derecho a vacaciones correspondiente a 11.5 meses de trabajo variaría.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

A continuación se presenta un ejemplo, con el detalle del número de horas de trabajo por año y el costo por hora de trabajo, de acuerdo a lo que presenta la Tabla 1-10 de la siguiente manera:

Horas de trabajo por día	Horas de trabajo por año 12 meses: 302 días	Horas de trabajo por año 11.5 meses: 289.42 días	Costo por hora de trabajo con 12 meses	Costo por hora de trabajo con 11.5 meses	% costo por hora con 12 meses	% costo por hora con 11.5 meses
8	2416		5.79		100	
8		2214.66		6.32		109.15
7.5	2265		6.18		106.74	
7.5		2076.25		6.74		116.41
6.67	2014.34		6.95		120.03	
6,67		1846.48		7.58		130.92
6	1812		7.72		133.33	
6		1661		8.42		145.42

Tabla 1-10

3.- Si el empleador aumentase las horas laborables al día, por ejemplo de 6 al día a 8 horas, tendría que pagar el mayor tiempo de trabajo, pero como horas extras. Esta disposición ha privado al trabajador del 25% de recargo sobre la remuneración ordinaria por cada una de esas dos horas.”

⁸La Economía del Trabajo

El estudio de los factores determinantes del precio de la fuerza de trabajo y del rendimiento económico de ésta, ha dado lugar a una nueva

⁸ Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L., 2ª. edición, Año 2007, Pág. 135-138



UNIVERSIDAD DE CUENCA

disciplina situada entre la Economía y el Derecho del Trabajo, denominada "Economía del Trabajo", dirigida, más a la formación de economistas que a la de juristas. Esta nueva ciencia cobra cada vez más importancia por el peso del costo de la fuerza de trabajo en la formación de los precios de los bienes y servicios, incluidos los suministrados por la administración pública.

Así, por ejemplo, François Sellier y André Tiano, dos de los primeros investigadores de la Economía del trabajo, partiendo del punto de vista de que el salario es, al mismo tiempo, un costo y un ingreso, sostienen que la Economía del Trabajo se ocupa de las dos dimensiones indicadas del salario y de los eslabones que las unen. "Nadie pretendería estudiar la determinación de los salarios "dicen" sin apelar conjuntamente a los datos económicos (condiciones del mercado de trabajo, coyuntura general), a los datos sociológicos (organización, funcionamiento de las ideologías de los grupos de asalariados y de los empleadores), a los datos políticos (organización, orientaciones, eficacia de los poderes públicos). Por lo tanto, esta interacción de los diversos datos juega así, aunque de manera más oculta, en la determinación de los precios, en las finanzas públicas, y con mayor razón en las relaciones económicas internacionales.

Buscando delimitar el ámbito de la economía del trabajo, Lloyd G. Reynolds se pregunta "¿Cuáles son los problemas Laborales en un sentido económico general?" y menciona lo siguiente: el mantenimiento de la demanda total de trabajo ordenada, el desarrollo de mercados eficaces de trabajo, la determinación de los salarios y el ingreso laboral, el equilibrio de las satisfacciones del productor y del consumidor, la protección en contra de los riesgos predecibles y asegurar un nivel mínimo de vida.

En resumen, no sería posible emprender el cálculo económico de la fuerza de trabajo y de su rendimiento, así como tampoco de su proyección en un determinado mercado o en un período dado, si no se conociera el



UNIVERSIDAD DE CUENCA

contenido de las normas laborales que fijan límites obligatorios.

Existe, por lo tanto, una conexión estrecha entre el Derecho del Trabajo, que suministra esos datos, y la Economía, que los procesa y los traslada a la dinámica económica, de aquí se podría establecer, como una consecuencia práctica, que el especialista en Derecho del Trabajo requiere, en su formación y actividad, el aporte de la ciencia económica y, en lo pertinente, de la contabilidad; del mismo modo que el economista debe hallarse auxiliado por el Derecho del Trabajo.

Cabe aquí preguntar: ¿Puede el Derecho del Trabajo por sí dar fórmulas para resolver los grandes problemas económicos de un país, tales como la recesión, la inflación y, en general, la crisis económica?; es decir ¿podrían los juristas, aportando sólo los conceptos de la normativa laboral, internar cambios sustanciales en la economía? La respuesta es negativa, porque el Derecho del Trabajo, como conjunto normativo, es un reflejo y un resultado de las relaciones sociales y de la política asociada a ellas. El Derecho del Trabajo suministra la noción y el *quantum* de los derechos sociales como límites, porque ese es el estado en que se encuentran las relaciones laborales en un momento determinado. Es a la política social a la que corresponde proponer los objetivos a alcanzar, los lineamientos a seguir y los medios a utilizar, en coordinación con la política económica sugerida o promovida por las organizaciones sindicales o de empleadores, los partidos políticos, los profesores universitarios y otras personas interesadas en este asunto.

Economía, Derecho del Trabajo, técnicas de relaciones industriales y política

Las relaciones laborales podrían ser enfocadas y tratadas desde cuatro puntos de vista complementarios: el económico, el jurídico, el de las relaciones industriales y el político.

Las relaciones de trabajo son consideradas por la Ciencia Económica atendiendo a su costo para la empresa y al rendimiento que se espera



UNIVERSIDAD DE CUENCA

obtener del uso de la fuerza de trabajo. Se debería suponer que el economista debe tomar en cuenta las limitaciones impuestas por las normas legales y convencionales de trabajo en sus cálculos y proyecciones.

Para los economistas neoliberales, sin embargo, lo que importa realmente es mantener y aumentar la cuota de ganancia, prescindiendo de la normativa laboral en cuanto sea posible, o, en otros términos, haciéndola cambiar o inaplicándola en alguna forma. La acumulación lograda gracias a la ganancia obtenida por este procedimiento “sostienen” debe tener como efecto un incremento de la producción, que posibilitará, a su vez, el aumento de la cantidad de bienes destinados a los trabajadores a ser adquiridos con sus salarios, sin reducir la cuota de ganancia, y así sucesivamente.

El control de la inflación para esta tendencia, debe lograrse mediante una reducción del consumo de los trabajadores, vale decir de capacidad de compra de sus salarios, y de una reducción de los gastos del Estado en pagos a su personal, demasiado numeroso no solo por la cantidad de servicios públicos que debe prestar sino también por una burocratización creciente.

Este control forma parte de la política indicada de crecimiento, a cargo de la empresa privada.

El empleo de esta terminología por parte de los economistas neoliberales, incomprensible en muchos aspectos para la mayor parte de trabajadores, forma parte de su técnica de imposición.

Una economía regulada por la intervención estatal tratará, por el contrario, de defender el nivel de los ingresos reales de los trabajadores, intervención que puede ir desde ciertas formas de regulación del mercado hasta una socialización de las empresas para promover el desarrollo económico y redistribuir el ingreso. Sin embargo, el incremento de la producción y de la productividad requieren, además, una gestión



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empresarial eficiente, unida a la participación de los trabajadores en la vida de la empresa.

El jurista se ocupa de la aplicación de la normativa laboral; ve que cada momento y fase de las relaciones laborales se ajusten a las normas legales y convencionales, y que los conflictos reciban solución según ellas, o, dicho más precisamente, según su interpretación de normas en función de su formación profesional, sus ideas políticas y del interés que defiende.

Para el relacionista industrial, las relaciones de trabajo son un objeto susceptible de ser manejado en orden al interés de la parte a la cual presta sus servicios. Como dice Richard Hyman, "relaciones industriales son el estudio de los procesos de control de las relaciones de trabajo". Esta definición incluye la, regulación del trabajo, dentro de su radio de acción. El Ordenamiento *legal-control* por la ley, según el diccionario Oxford, es meramente una de las muchas formas de control en la industria); y, entre estos procedimientos, aquéllos concernientes a las organizaciones de los trabajadores y su acción son de su particular interés. De manera que el relacionista industrial tratará de que los trabajadores acepten las reglas del juego o la conducta que el empleador desea imponerles, para obtener de ellos una producción sin alteraciones y una masa de plusvalía lo más grande posible. Ello implicará el uso concurrente de técnicas de diálogo, de tratamiento de los dirigentes sindicales y los trabajadores de base, de presiones diversas sobre ellos y las autoridades, e incluso de medios no legales.

El relacionista industrial se auxilia con las técnicas de la sociología y la psicología aplicadas. Los dirigentes sindicales apelarán también a ellas si se han preocupado por conocerlas o utilizarán otras con las cuales esperan defender los derechos o promover los intereses de sus representados.

La política trata a las relaciones de trabajo, mas bien, a una escala mayor,



UNIVERSIDAD DE CUENCA

en cuanto se puede hacer del manejo de esas relaciones y de su reglamentación un medio de acción de los partidos políticos y de la acción del Estado, según la clase social para la cual se haga la política. Los empleadores se servirán alternativa o conjuntamente de los puntos de vista indicados, al nivel de la empresa, de la rama ocupacional o de toda la economía. Y otro tanto tratará de hacer, los trabajadores si tienen organizaciones políticas y sindicales fuertes y extendidas.”



CAPÍTULO II

LA INCIDENCIA TRIBUTARIA EN LAS LIQUIDACIONES LABORALES

2.1. Los Costos Tributarios

La terminación de la relación laboral es el fin de la relación jurídico-laboral, cuyo efecto inmediato es cesar la obligación de realizar obras o servicios y el pago de las remuneraciones, dando fin también a la dependencia del trabajador respecto del empleador.

De acuerdo al estudio de las causas de terminación del contrato de trabajo y sus efectos legales, se indica a continuación el visto bueno, el desahucio y el despido intempestivo.

El Visto Bueno.- Dos son los sistemas que para la terminación del contrato individual por justa causa se han establecido en la práctica: en el uno, la parte que se cree asistida por una de las causas legales, recurre a la autoridad competente y a base de esa causa demanda la terminación del contrato y mientras se sustancia la causa, la relación de trabajo subsiste aunque, en algunos casos se suspenden sus efectos, tal es el sistema aplicado en algunos países, en el que el empleador o trabajador amparados en una causa despide al trabajador o abandona el trabajo, en su caso, y posteriormente deduce las acciones tendientes a obtener la reparación del perjuicio o el pago de las indemnizaciones a las que tenga derecho.

El procedimiento para otorgar el visto bueno, se aplica de acuerdo a las causas aducidas para la terminación del contrato, las que deberán ser calificadas por el inspector del trabajo quien concederá o negará visto bueno a la causa alegada por el peticionario.

El Desahucio.- Es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato. El desahucio tiene por objeto evitar que el trabajador pueda encontrarse inesperadamente sin



UNIVERSIDAD DE CUENCA

trabajo, es decir, sin una remuneración que le permita hacer frente a sus necesidades vitales o que el patrono pueda verse repentinamente sin alguno de sus colaboradores; por lo mismo, no lograría alcanzar su propósito si no se le notifica con la anticipación necesaria para que el trabajador pueda buscar otro empleo y el empleador procurarse un reemplazo.

Despido Intempestivo.- Cuando el patrono da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, sin que para ello tenga causa legal en que apoyarse, o cuando existan causas legales no observa el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

Luego de determinar las tres instituciones legales para la terminación del contrato, se observa que estas causas, no cortan todo el efecto jurídico ya que puede producirse tal efecto precisamente por haberse puesto fin al contrato. En el capítulo anterior se ha establecido la estructura de los costos laborales, y en este capítulo se aplica el cálculo de los costos laborales como indica a continuación:

Dentro de la Legislación Ecuatoriana, el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración en los términos que se establezcan en el contrato, y basándose en los montos mínimos a percibir desde la fecha de ingreso a la empresa. Es decir desde el momento en que se sitúa bajo relación de dependencia del empleador.

Todo trabajador deberá percibir las remuneraciones en retribución a sus servicios, como sueldos y salarios, comisiones, bonificaciones legales, y demás remuneraciones complementarias, así como los valores correspondientes a la alimentación que se les proporcione, pague o reembolse cuando así lo requiera su jornada de trabajo. Sin embargo al momento de poner fin al contrato de trabajo, de acuerdo a cualquier modo de terminación del contrato como se indico en el capitulo anterior, todo



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empleado tiene derecho a la liquidación de haberes por el tiempo de servicio, de acuerdo a los valores pendientes de liquidar.

Al momento de efectuarse la liquidación de haberes de los trabajadores, estos se generan como costos laborales, que se presentan de la siguiente manera:

1.- El señor Carlos Francisco Martínez Torres, empleado de la empresa comercial “Distribuidora Sojos” percibe la remuneración unificada correspondiente a \$840,00 al mes. No tiene cargas de familia y ha ingresado a trabajar en la empresa el 1 de octubre de 2011, por lo tanto se encuentra en el segundo año de trabajo, el 31 de octubre de 2012 presenta la renuncia voluntaria.

Debido a que el pago de los beneficios de ley se realiza en las fechas establecidas en el Código de Trabajo, existen valores pendientes de re-liquidar como se indica a continuación:

Rubros	Por mes	Pagos realizados	Pagos pendientes
Remuneración mensual	\$840.00	\$9,240.00	\$840.00
Total remuneraciones	\$840.00	\$9,240.00	\$840.00
XIII sueldo al 24 de Diciembre		\$140.00	\$ 700.00
XIV sueldo al 15 de agosto		\$180.00	\$ 60.00
Vacaciones			<u>\$385.00</u>
Total de pagos directos al trabajador al año		\$9,560.00	\$1,985.00



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Pagos a terceros a cargo del empleador:		
Aporte patronal al IESS 11.15%	\$1,030.26	\$93.66
IECE 0.05% y SECAP 0.05%	\$92.40	\$8.40
Total de remuneraciones más pagos adicionales	\$10,682.66	\$2,087.06
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros	\$1,442.66	\$1,247.06
Deducciones:		
Aporte personal de empleado 9.35%	\$863.94	\$78.54
TOTAL DE INGRESOS	\$9,818.72	\$2,008.52

Tabla 2-1

De acuerdo al cálculo realizado, los valores correspondientes a la remuneración de \$840.00 se han cancelado todos los meses, al iniciar el siguiente mes de trabajo, por lo que se encuentra pendiente de liquidar el valor de \$840,00 correspondiente únicamente al sueldo del mes de octubre de 2012.

El XIII sueldo, conocido como bono navideño, se calcula en la región sierra del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del siguiente año, con un valor correspondiente a la doceava parte de todo lo ganado al año, por lo que de acuerdo al ejemplo se ha cancelado el valor de \$140.00 correspondiente al proporcional de 2 meses, quedando pendiente de pago el proporcional a 10 meses contados desde el 1 de diciembre de 2011 al 31 de octubre de 2012 por \$700.00.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El XIV sueldo, llamado también bono escolar, se calcula en las regiones costa y oriente del 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del siguiente año, y en la región sierra que es el objeto de estudio, se calcula del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del siguiente año, con un valor correspondiente a un sueldo básico unificado del año en curso, por lo que de acuerdo al ejemplo se ha cancelado el valor de \$180.00 correspondiente al proporcional de 9 meses, quedando pendiente de pago el proporcional a 3 meses contados desde el 1 de agosto al 31 de octubre de 2012 por \$60.00.

Las Vacaciones se calculan por un año calendario, por el valor correspondiente a la veinticuatroava parte de todo lo ganado al año, por motivo de que el Señor Carlos Martínez, cumplió un año de trabajo en la fecha de la renuncia voluntaria presentada personalmente, ha quedado pendiente de pago el valor de \$385.00 dólares.

El valor correspondiente a Fondos de Reserva, tienen derecho los empleados a partir del segundo año de trabajo, por lo que el señor Martínez, tiene derecho únicamente al valor proporcional de un mes correspondiente a este beneficio, ya que la renuncia presenta fue el día 31 de octubre, es decir un mes después de que se cumplió 1 año de trabajo, este valor asciende a \$70.00 dólares, por un mes de fondos de reserva.

Como ya se indicó anteriormente los valores fijados para el pago de la seguridad social corresponde al trabajador en un porcentaje del 12.15% y al 9.35% para el trabajador. Estos valores no incluyen para el cálculo de la liquidación, ya que se depositan directamente a la cuenta del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

De esta manera, se han calculado los valores pendientes de pago por parte del empleador, esos rubros se cancelan mediante un Acta de Finiquito que se presenta ante el Ministerio de Trabajo, firmada por el



UNIVERSIDAD DE CUENCA

empleador y el trabajador en el que aceptan los valores que se recibirá por liquidación de haberes del trabajador.

El acta de finiquito que se muestra a continuación es únicamente un modelo que puede emplearse para la presentación y constancia de los pagos por liquidación de haberes:

Ejemplo de Acta de Finiquito:

ACTA DE FINIQUITO

En la ciudad de Cuenca el día 31 de Octubre del 2012, ante la Autoridad de Trabajo comparecen por una parte el Sr. Freddy Marcelo Sigüenza Loja en nombre y representación de DISTRIBUIDORA SOJOS, con R.U.C. 0101294967001, en calidad del Empleador y por otra parte Carlos Francisco Martínez Torres, en calidad de EX – TRABAJADOR quienes en forma libre y voluntaria convienen en celebrar la presente ACTA DE FINIQUITO de terminación de Relaciones Laborales, al tenor de las siguientes cláusulas.

PRIMERA.- Indican los comparecientes que el segundo de ellos, prestó sus servicios lícitos y personales en calidad de cajero vendedor, actividad que desempeñó desde el 1 de octubre de 2011, hasta el 31 de octubre de 2012, fecha en la que las partes dieron por terminada la relación laboral por mutuo acuerdo, fundamentados en el numeral dos del artículo 169 del Código del Trabajo.

SEGUNDA.- Manifiesta expresamente Carlos Francisco Martínez Torres, que durante el tiempo laborado y que se indica en la cláusula primera de este documento, su empleador le pagó los salarios conforme a ley y oportunamente.

TERCERA.- En esta fecha se procede a liquidar los conceptos y valores pendientes de pago, considerando que la remuneración es de \$840,00 desde el inicio de contrato y se establece que corresponden a los siguientes:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Rubros	Pagos pendientes
Remuneración mensual	\$840.00
XIII sueldo	\$700.00
XIV sueldo	\$ 60.00
Vacaciones	\$385.00
Fondos de Reserva	\$ 70.00
Total de pago anual directo al trabajador	\$2,055.00
Deducciones:	
Aporte personal de empleado 9.35%	\$ 78.54
TOTAL DE LIQUIDACION	\$1,976.46

Tabla 2-2

Por lo tanto se procede a pagar al segundo compareciente la suma de \$1,976.46 (MIL NOVECIENTOS SETENTA Y SEIS DOLARES CON CUARENTA Y SEIS CENTAVOS DE DÓLAR DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, valor que se hace cargo Carlos Francisco Martínez Torres, a su entera satisfacción e indica encontrarse datado y conforme en todos sus derechos, y que nada tendrá que reclamar en lo futuro a DISTRIBUIDORA SOJOS, ni a sus representantes, por el tiempo laborado, puesto que, como tiene manifestado, percibió las



UNIVERSIDAD DE CUENCA

remuneraciones, los beneficios sociales y en general las obligaciones patronales, en forma legal y oportuna.

Este acuerdo no constituye renuncia alguna de derechos, y fundamentados en el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República y artículos 2348, 2362 y más pertinentes del Título XXXVIII del Libro Cuarto del Código Civil, le dan al presente acuerdo el valor de cosa juzgada en última instancia.

Leída que fuera la presente acta, los comparecientes se ratifican en su contenido.

.....

EMPLEADOR

Freddy Sigüenza Loja

.....

TRABAJADOR

Carlos F. Martínez Torres

Los valores calculados en el ejemplo, corresponden a la liquidación de haberes de un trabajador, en el caso de que se haya presentado la renuncia voluntaria por parte del trabajador.

Cabe indicar que en el caso de que existiera un despido intempestivo por parte del empleador, en el que no se presente causas justificadas para la terminación de la relación laboral, procede al pago de una indemnización por despido intempestivo.

Estos valores cancelados por el empleador, por concepto de la liquidación de haberes del trabajador, constituyen costos tributarios, aplicables a la empresa, siempre que se ajusten a lo determinado en el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, puesto que de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

acuerdo al análisis contable de la empresa, se determinará si el pago corresponde a costo o gasto deducible para la empresa.

Ya que en el caso de que el trabajador, constituya parte de la nomina de producción, el valor correspondiente a la liquidación es costo tributario. Caso contrario será un gasto deducible para el pago de Impuesto a la Renta de la empresa, si cumple lo establecido en los códigos y leyes vigentes, para considerarse deducible.

2.2 Las Retenciones en la Fuente de Impuestos generados por la terminación de las relaciones laborales.

Desde el momento en que el trabajador inicia la relación laboral, el empleador se ve obligado a afiliarlo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como se ha indicado anteriormente, con la finalidad de que el trabajador posea los beneficios que la ley otorga a quienes cumplen con su obligación de aportar al IESS.

Así inicia la obligación de todo empleador a realizar las retenciones en la Fuente de Impuesto a la Renta, sobre los ingresos gravables que perciba el trabajador, para lo cual requiere cumplir con lo establecido en la Ley de Régimen Tributario Interno.

De acuerdo a lo establecido en el ⁹Art. 92 del REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO en el literal b) establece que serán agentes de retención del Impuesto a la Renta: Todos los empleadores, personas naturales o sociedades, por los pagos que realicen en concepto de remuneraciones, bonificaciones, comisiones y más emolumentos a favor de los contribuyentes en relación de dependencia”

⁹ Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno, Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010. Pág. 55-56



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Es decir el cálculo del Impuesto a la Renta que se genere por los ingresos en relación de dependencia, que perciba el trabajador, por el excedente obtenido del total de los ingresos que no excedan la fracción básica desgravada, será retenido por la empresa al empleado en base a todos los pagos que se realicen al trabajador, que constituyen materia gravada para el pago de impuesto a la renta por parte del trabajador, deben ser retenidos por el agente de Retención que en este caso es el empleador o la empresa.

El momento que el empleador calcula la proyección anual de ingresos bajo relación de dependencia del trabajador, que percibe ingresos gravados para el pago de impuesto a la renta, y deduce los egresos presentados por el trabajador, mediante la emisión de una proyección de gastos por parte del trabajador, mas la deducción de aporte personal correspondiente al 9.35% de los ingresos, el empleador realiza la retención mensual correspondiente al impuesto a la renta que será retenida, se emite un comprobante.

El Art. 96 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, indica que es obligación de expedir comprobantes de retención a los trabajadores que laboran en relación de dependencia. Los agentes de retención entregarán a sus trabajadores un comprobante en el que se haga constar 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



UNIVERSIDAD DE CUENCA

retención entregará el respectivo comprobante dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la relación laboral.”

Como es el caso de este tema de investigación, al momento de finalizar la relación laboral, se calcula la liquidación de haberes de los trabajadores, y se emite al trabajador el Acta de Finiquito y el comprobante de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia (formulario 107).

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 al Servicio de Rentas Internas 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.

Si tomamos el ejemplo anterior para el cálculo de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia, tenemos los siguientes datos:

1.- El señor Carlos Francisco Martínez Torres, empleado de la empresa



UNIVERSIDAD DE CUENCA

comercial “Distribuidora Sojos” percibe la remuneración unificada correspondiente a \$840,00 al mes. No tiene cargas de familia y ha ingresado a trabajar en la empresa el 1 de octubre de 2011, por lo tanto se encuentra en el segundo año de trabajo, el 31 de octubre de 2012 presenta la renuncia voluntaria.

Para el cálculo de los ingresos obtenidos, únicamente se tomará en cuenta lo correspondiente a ingresos obtenidos en el año 2012, ya que el cálculo se realiza por cada período contable, es decir que para efectos de este estudio, los ingresos percibidos en el año 2011, en la parte proporcional correspondiente al período comprendido desde el 1 de octubre de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, ya fueron calculados en el año 2011.

De esta manera se calculan los valores obtenidos durante el año 2012, en el cual corresponde también considerar como ingreso gravado el valor percibido por el trabajador en la participación de las utilidades que arroja la empresa en el año 2011, y que son canceladas en el mes de abril del año 2012, como se muestra a continuación;

Cálculo de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia de año 2012:

Rubros	Valores
Remuneración mensual	\$6,720.00
Total remuneraciones	\$6,720.00
XIII sueldo	\$700.00
XIV sueldo	\$ 60.00
Vacaciones	\$280.00
Total de pagos directos al trabajador	\$7,760.00



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Pagos a terceros a cargo del empleador:	
Aporte patronal al IESS 11.15%	\$749.28
IECE 0.05% y SECAP 0.05%	\$67.20
Total de remuneraciones más pagos adicionales	\$8,576.48
Total de pagos adicionales al trabajador y a terceros	\$1,856.48
Deducciones:	
Aporte personal de empleado 9.35%	\$628.32
TOTAL DE INGRESOS	\$7,948.16

Tabla 2-3

Se presenta como información adicional, para el cálculo de las retenciones en la fuente, que el Señor Carlos Martínez, ha percibido por concepto de Participación de utilidades del año 2011 el valor de \$5,900.00, el día 15 de Abril del 2012.

Adicional a esta información el señor Martínez ha presentado a inicios del año 2012 el formulario SRI-GP correspondiente a la declaración de gastos personales a ser utilizados por el empleador en el caso de ingresos en relación de dependencia, por el valor de \$ 934.00.

Anexo No. 3 *Formulario de Gastos Personales*



UNIVERSIDAD DE CUENCA

El cálculo de Retención de la Renta en Relación de Dependencia, de acuerdo a los datos antes indicados es la siguiente:

CALCULO DE IMPUESTO A LA RENTA DEL TRABAJADOR

SUELDOS Y SALARIOS	301	+	\$ 6,720.00
PARTICIPACIÓN UTILIDADES	311	+	\$ 5,900.00
(-) APOORTE PERSONAL IEISS (únicamente pagado por el empleado)	315	-	\$ 628.32
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES – SALUD	319	-	\$ 249.00
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES – EDUCACIÓN	321	-	\$ 195.00
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES – ALIMENTACIÓN	323	-	\$ 145.00
(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES – VESTIMENTA	325	-	\$ 345.00
SUBTOTAL ESTE EMPLEADOR (301+303+311-315-317-319-321-323-325-327-329+331)	351	=	\$ 11,057.68
NÚMERO DE MESES TRABAJADOS CON ESTE EMPLEADOR	353		8
Consolidación de Ingresos			
BASE IMPONIBLE TOTAL ANUAL (351+401-403-405)	407	=	\$ 11,057.68
IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO	409	=	\$ 66.88

Tabla 2-4

Se ubica en la segunda fila de la **Tabla 1-2**

Cálculo de Impuesto a la Renta del año 2012:



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Fracción básica:	\$ 9,720.00
Diferencia	\$ 1,337.68
Porcentaje de Fracción Excedente 5%	\$ 66.88
IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO	\$ 66.88

Tabla 2-5

De acuerdo al cálculo, el pago de Impuesto a la Renta correspondiente al año 2012, del trabajador MARTINEZ TORRES FREDDY MARCELO es de \$ 66.88, el empleador debe entregar al trabajador el formulario # 107 que constituye el comprobante de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia, por el valor de \$66.88 que corresponde al valor retenido al trabajador.

Anexo No.4: Formulario de Retención de Renta en Relación de Dependencia.

Este formulario constituye la declaración de Impuesto a la Renta para el trabajador. Sin embargo en el caso de que el trabajador genere otros ingresos gravables contemplados en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, que constituyan materia gravada para el pago de Impuesto a la Renta, deberá declarar en forma individual en el formulario 102 A, los valores correspondientes a las demás rentas. En el cual deberá incluir todas las rentas percibidas durante el periodo de cálculo.

Como se indicó anteriormente, el empleador está obligado a actuar como agente de Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia, según lo establecido en el Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Sin embargo mucho depende el empleador, de los datos proporcionados por el trabajador, al momento de recibir de este ultimo la declaración de



UNIVERSIDAD DE CUENCA

gastos personales a ser utilizados por el empleador en el caso de ingresos en relación de dependencia. Ya que el trabajador es el único responsable de calcular la proyección de los gastos personales, y a su vez es también el único responsable de obtener comprobantes de venta válidos, que sustenten los pagos realizados al momento de incurrir gastos personales como son los deducibles de:

- ✓ Alimentación;
- ✓ Vestuario;
- ✓ Salud;
- ✓ Vivienda; y,
- ✓ Educación.

Anexo No. 5. Detalle de gastos personales deducibles para pago de Impuesto a la Renta.

2.3 Las declaraciones y pagos de impuestos originados, en el momento de la separación de trabajadores.

Para los trabajadores que al momento de la separación de la empresa, perciban ingresos únicamente en relación de dependencia de un sólo empleador y que no utilicen sus gastos personales para deducir su base imponible para el pago de Impuesto a la Renta, o que de utilizarlos no tenga valores que re-liquidar por las retenciones realizadas por su empleador, utilizarán los comprobantes de retención entregados por el empleador como la declaración del Impuesto a la Renta del Empleado.

Todos los valores que el empleador recaude por concepto de las Retenciones en la Fuente en Relación de Dependencia del Impuesto a la Renta causado, por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia, deberá declarar en el formulario #103, y pagar en base a lo que determina la Ley de Régimen Tributario Interno, y con los parámetros establecidos para el cumplimiento de estas obligaciones.



Declaraciones de las Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia

De acuerdo a lo establecido en el Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, señala:

¹⁰Art. 100.- Declaraciones de las retenciones en la fuente.- Las declaraciones mensuales de retenciones en la fuente se efectuarán en los formularios u otros medios, en la forma y condiciones que, mediante Resolución defina el Director General del Servicio de Rentas Internas.

Aunque un agente de retención no realice retenciones en la fuente durante uno o varios períodos mensuales, estará obligado a presentar las declaraciones correspondientes a dichos períodos. Esta obligación no se extiende para aquellos empleadores que únicamente tengan trabajadores cuyos ingresos anuales no superan la fracción gravada con tarifa 0, según la tabla contenida en la Ley de Régimen Tributario Interno, referente al pago de impuesto a la renta de personas naturales.

En los medios y en la forma que señale la Administración, los agentes de retención proporcionarán al Servicio de Rentas Internas la información completa sobre las retenciones efectuadas, con detalle del número de RUC, número del comprobante de venta, número de autorización, valor del impuesto causado, nombre o razón social del proveedor, el valor y la fecha de la transacción.”

Si se trata de empresa que posean sucursales, o agencias, y en cada una de estas posea empleado que perciban ingresos gravables, deberán aplicar lo establecido en el artículo 101 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, como se indica a continuación:

¹⁰ Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno, Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010. Pág. 57



UNIVERSIDAD DE CUENCA

¹¹“Art. 101.- Consolidación de la declaración.- Cuando el agente de retención tenga sucursales o agencias, presentará la declaración mensual de retenciones en la fuente y las pagará en forma consolidada. Es decir totalizando los valores correspondientes a todas las retenciones realizadas durante el periodo a declarar. Las consolidaciones previstas en el inciso anterior no se aplicarán a las entidades del sector público, que tengan unidades contables desconcentradas y por las cuales hayan obtenido la correspondiente inscripción en el Registro Único de Contribuyentes.”

Ya que las Retenciones en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de trabajo en Relación de Dependencia, se realizan mensualmente, al igual que las demás retenciones en la fuente por compras a proveedores que se hayan realizado en el periodo por parte de la empresa o el empleador, deberán éstas ser canceladas de manera mensual, se detalla lo establecido en el artículo 102 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, como se indica a continuación:

¹²Art. 102.- Plazos para declarar y pagar.- Los agentes de retención del Impuesto a la Renta, presentarán la declaración de los valores retenidos y los pagarán en el siguiente mes, hasta las fechas que se indican a continuación, atendiendo al noveno dígito del número del Registro Único de Contribuyentes – RUC.

Como indica la siguiente tabla:

¹¹ Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno, Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010. Pág. 57

¹² Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno, Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010. Pág. 57



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Si el noveno dígito es:	Fecha de vencimiento
1	10 del mes siguiente
2	12 del mes siguiente
3	14 del mes siguiente
4	16 del mes siguiente
5	18 del mes siguiente
6	20 del mes siguiente
7	22 del mes siguiente
8	24 del mes siguiente
9	26 del mes siguiente
0	28 del mes siguiente

Tabla 2-6

Cuando una fecha de vencimiento coincida con días de descanso obligatorio o feriados, aquella se trasladará al siguiente día hábil.

Los contribuyentes que tengan su domicilio principal en la Provincia de Galápagos, podrán presentar las declaraciones correspondientes hasta el 28 del mes siguiente sin necesidad de atender al noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes.



CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la investigación correspondiente a la liquidación de haberes de los trabajadores , concluyo que:

- Con la Investigación realizada, se aportó con el análisis, cálculo y aplicación de los rubros del costo de cada los empleados en general, al finalizar la relación laboral para mejorar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Aportando y contribuyendo con la Sociedad.
- Luego del estudio realizado en base a las encuestas, aplicadas a 383 personas, se puede determinar que el 28% de los empleadores, no cumplen con sus obligaciones laborales, al momento de finalizar la relación laboral. Dejando impagos rubros que por ley le pertenecen al trabajador.
- En base a los datos que se han tabulado de las encuestas, se concluye que, por incumplimiento de dichas obligaciones por parte del empleador, la empresa o el patrono, no puede hacer uso de esos gastos realizados extemporáneamente, ya que al no pagar a tiempo, la Administración Tributaria, no permite ingresar dichos pagos como gastos deducibles para Impuesto a la Renta.
- Mediante la investigación realizada, he llegado a la conclusión de que el tema desarrollado, es aplicable al campo laboral y tributario para mantener un estricto cumplimiento de lo que exigen la Ley, los Códigos y sus Reglamentos.
- Luego de realizar la investigación se ha concluido que, a pesar de que se ha incrementado el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias durante estos últimos años, las empresas y los empleadores aun no cumplen a satisfacción lo que establece la ley, creando muchas veces gastos innecesarios para la empresa.



RECOMENDACIONES

Considero apropiado presentar ciertas recomendaciones, tanto para los empleadores, trabajadores y para los usuarios de esta información.

Se recomienda considerar lo siguiente:

- Los empleadores deben liquidar los valores pendientes de pago, dentro de los plazos establecidos. Para evitar costos innecesarios en los que se incurre al momento de cancelar rubros pendientes por liquidación a los trabajadores. Que creen gastos no deducibles para la empresa, al momento de realizarlos de manera extemporánea.
- El trabajador quien, según la investigación realizada es la persona a la que se le considera como la parte vulnerable, debe exigir sus derechos, en base a lo que establecen los Códigos, Acuerdos Ministeriales, Reglamentos y demás leyes Ecuatorianas que lo amparan.
- Se recomienda, la implementación de capacitaciones en el ámbito laboral, tanto para los empleadores como trabajadores de las diferentes áreas que conforman la empresa, para tener un conocimiento oportuno de las exigencias de la ley, como es el caso de la proyección de gastos personales el trabajador por ley, debe presentar al empleador.



BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

- 1) Rendón Vásquez, Jorge, Derecho del Trabajo, Teoría General I, Editora Jurídica Grijley E.I.R.L, 2^a. edición, Año 2007.
- 2) Trujillo V., Julio C., Derecho del Trabajo, Publicaciones de la Universidad Católica del Ecuador, tomo 1, Quito, año1973.
- 3) Reglamento Para La Aplicación De La Ley De Régimen Tributario Interno, Disposiciones reglamentarias sobre la forma de aplicación de la LRTI. Decreto 374. Suplemento R.O. 209, 8 de junio del 2010.
- 4) Acuerdo Ministerial No. 369, publicado en Registro Oficial Suplemento 618 de 13 de Enero del 2012.
- 5) www.inec.gob.ec.



UNIVERSIDAD DE CUENCA

ANEXOS

Anexo No.- 1: Datos Proporcionados por el INEC.

AREA # 0101 CUENCA Rama de actividad	Grupos de edad																			Total
	De 5 a 9 años	De 10 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años	De 50 a 54 años	De 55 a 59 años	De 60 a 64 años	De 65 a 69 años	De 70 a 74 años	De 75 a 79 años	De 80 a 84 años	De 85 a 89 años	De 90 a 94 años	De 95 años y más	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4	49	130	219	232	257	270	300	345	333	355	394	356	263	171	82	35	4	-	3799
Explotación de minas y canteras	-	-	5	27	35	39	34	21	19	29	24	3	6	1	1	-	-	-	-	245
Industrias manufactureras	1	217	1814	4056	4313	3665	2974	2415	2104	1588	1159	771	402	296	137	79	22	7	1	26021
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	8	36	96	88	92	74	58	63	43	7	5	2	-	-	-	-	-	572
Distribución de agua, alcantarillado y gestión de desechos	-	-	15	36	88	91	86	65	67	46	30	22	20	5	3	-	-	-	-	574
Construcción	1	56	719	1222	1556	1226	968	754	715	580	444	293	144	65	17	6	1	-	-	8768
Comercio al por mayor y menor	21	301	2288	5486	6332	5695	4960	4245	3797	2764	1862	1306	832	436	266	140	51	8	5	40796
Transporte y almacenamiento	-	11	156	689	1058	1061	1049	969	905	730	533	365	235	113	34	7	-	-	-	7915
Actividades de alojamiento y servicio de comidas	7	89	617	1231	1076	935	835	763	674	486	357	229	144	52	25	9	2	-	-	7531
Información y comunicación	1	12	128	429	571	400	287	194	142	120	70	43	19	8	1	-	-	-	-	2426
Actividades financieras y de seguros	-	-	40	480	825	589	355	266	203	137	79	36	8	6	5	-	-	-	-	3029
Actividades inmobiliarias	-	-	11	50	71	54	66	73	67	50	27	21	7	3	2	-	-	-	-	502
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-	10	108	612	988	815	628	475	445	314	219	159	91	26	21	6	4	-	-	4921
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2	7	191	876	1024	832	634	531	418	293	223	141	76	30	13	3	1	-	-	5295
Administración pública y defensa	-	-	772	932	1579	1395	1046	804	781	655	457	236	118	30	19	5	-	-	-	8829
Enseñanza	-	6	113	804	1564	1441	1393	1314	1322	1283	1345	711	285	101	21	12	1	2	-	11718
Actividades de la atención de la salud humana	-	4	87	732	1186	922	713	716	752	776	530	228	91	39	24	15	2	1	-	6818
Artes, entretenimiento y recreación	-	7	75	193	225	165	138	105	87	65	64	37	20	8	2	1	2	1	-	1195
Otras actividades de servicios	1	34	214	522	669	605	540	453	401	237	172	131	95	53	31	15	6	2	1	4183
Actividades de los hogares como empleadores	2	35	333	472	509	512	547	498	411	323	222	144	94	59	17	17	5	-	-	4200
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	-	-	-	7	23	14	17	6	18	8	2	6	2	-	-	-	-	-	-	103
No declarado	75	151	368	653	659	608	478	432	437	386	342	208	176	106	57	37	13	5	1	5192
Trabajador nuevo	3	44	555	1004	849	475	307	280	237	196	142	25	-	-	-	-	-	-	-	4117
Total	118	1033	8747	20768	25528	21884	18417	15753	14405	11462	8701	5516	3226	1702	867	434	147	30	9	2158749

NSA :
171179

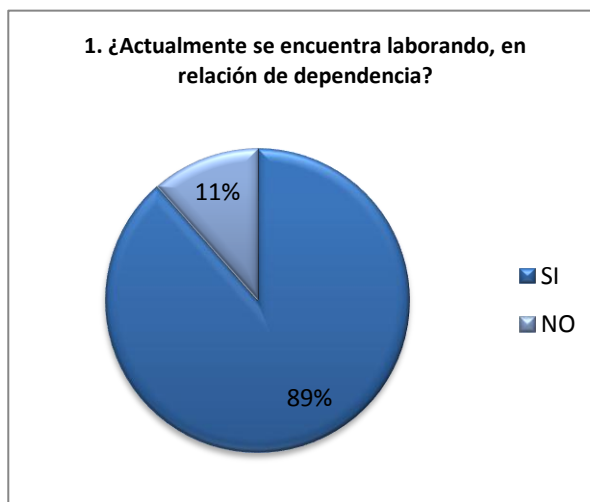
FUENTE: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS Y CENSOS



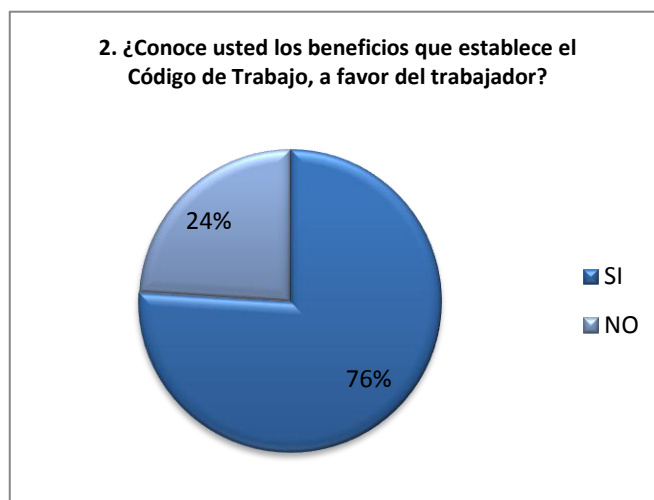
UNIVERSIDAD DE CUENCA

Anexo No.2 Tabulación de resultados de las encuestas.

SI	NO	TOTAL
339	44	383



SI	NO	TOTAL
291	92	383

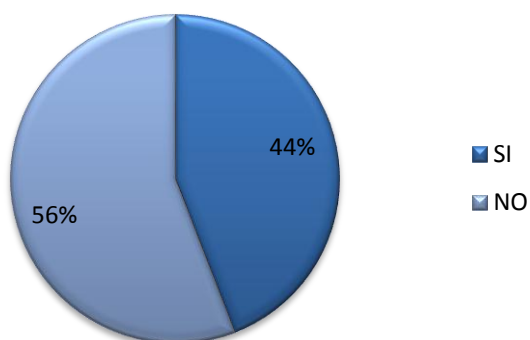




UNIVERSIDAD DE CUENCA

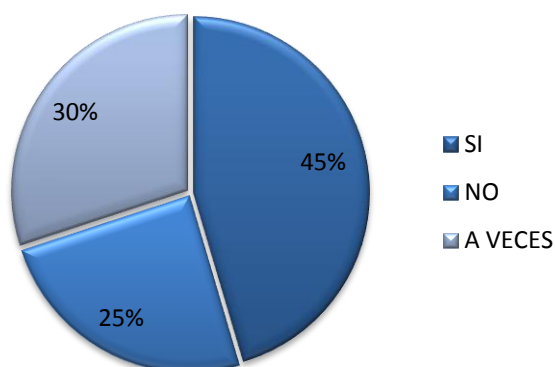
SI	NO	TOTAL
169	214	383

3. ¿Conoce el procedimiento para realizar las Retenciones de Renta en Relacion de Dependencia, al trabajador?



SI	NO	A VECES	TOTAL
174	94	115	383

4. ¿Su empleador cumple con las obligaciones laborales en forma legal y oportuna?

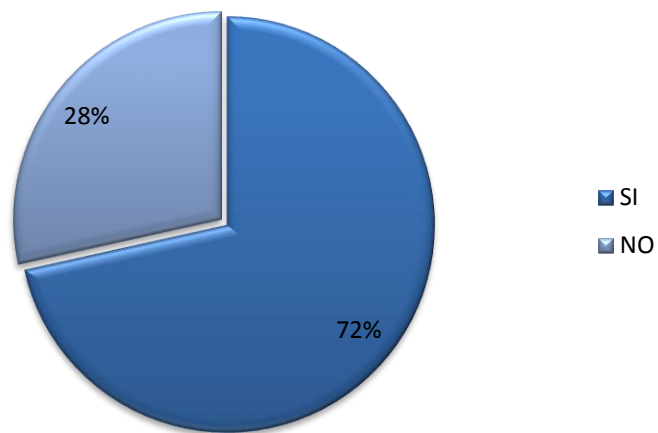




UNIVERSIDAD DE CUENCA

SI	NO	TOTAL
274	109	383

5. ¿Si ha laborado anteriormente, le han cancelado los valores correspondientes a liquidaciones y/o indemnizaciones al finalizar la relacion laboral?





UNIVERSIDAD DE CUENCA

Anexo No. 3 Formulario de Proyección de Gastos Personales

		DECLARACIÓN DE GASTOS PERSONALES A SER UTILIZADOS POR EL EMPLEADOR EN EL CASO DE INGRESOS EN RELACION DE DEPENDENCIA												
EJERCICIO FISCAL	2	0	1	2	CIUDAD Y FECHA DE ENTREGA/RECEPCION	CIUDAD	AÑO	MES	DA					
						CUENCA	2	0	1	2	0	1	0	8
Información / Identificación del empleado contribuyente (a ser llenado por el empleado)														
101	CEDULA O PASAPORTE				102	APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS								
	0101056789					MARTINEZ TORRES CARLOS FRANCISCO								
INGRESOS GRAVADOS PROYECTADOS														
(+)		TOTAL INGRESOS GRAVADOS CON ESTE EMPLEADOR (con el empleador que más ingresos perciba)		103	USD\$					10.080,00				
(+)		TOTAL INGRESOS CON OTROS EMPLEADORES (en caso de haberlos)		104	USD\$					0,00				
(+)		TOTAL INGRESOS PROYECTADOS		105	USD\$					10.080,00				
GASTOS PROYECTADOS														
(+)		GASTOS DE VIVENDA		106	USD\$					0,00				
(+)		GASTOS DE EDUCACION		107	USD\$					195,00				
(+)		GASTOS DE SALUD		108	USD\$					249,00				
(+)		GASTOS DE VESTIMENTA		109	USD\$					345,00				
(+)		GASTOS DE ALIMENTACION		110	USD\$					145,00				
(-)		TOTAL GASTOS PROYECTADOS		(ver Nota 2)	111	USD\$					934,00			
NOTAS: 1.- Cuando un contribuyente trabaje con DOS O MÁS empleadores, presentará este informe al empleador con el que perciba mayores ingresos, el que efectuará la retención considerando los ingresos gravados y deducciones (aportes personales al IESS) con todos los empleadores. Una copia certificada, con la respectiva firma y sello del empleador, será presentada a los demás empleadores para que se abstengan de efectuar retenciones sobre los pagos efectuados por concepto de remuneración del trabajo en relación de dependencia. 2.- La deducción total por gastos personales no podrá superar el 50% del total de sus ingresos gravados (casillero 105).														
Identificación del Agente de Retención (a ser llenado por el empleador)														
112	RUC				113	RAZON SOCIAL, DENOMINACION O APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS								
	0 1 0 0 3 5 5 6 8 9 0 0 1					SIGUENZA LOJA FREDDY MARCELO								
Firmas														
EMPLEADOR / AGENTE DE RETENCION							EMPLEADO CONTRIBUYENTE							
														



UNIVERSIDAD DE CUENCA


Anexo No.4: Comprobante de Retención en la Fuente del Impuesto a la Renta por ingresos de Trabajo en Relación de Dependencia.

SRI		COMPROBANTE DE RETENCIONES EN LA FUENTE DEL IMPUESTO A LA RENTA POR INGRESOS DEL TRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA		No. 3089786672	
FORMULARIO 157 RESOLUCIÓN No. NAC-0062006-1520		EJERCICIO FISCAL	102	FECHA DE ENTREGA	103
			2 0 1 2		AÑO MES DIA 2 0 1 3 0 1 0 3
100 Identificación del Empleador (Agente de Retención)					
105	RUC	0 1 0 0 3 5 5 0 8 9 0 0 1	106	RAZÓN SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS SIGUENZA LOJA FREDDY MARCELO	
200 Identificación del empleado contribuyente					
201	CÉDULA O PASAPORTE	101056789	202	APELLIDOS Y NOMBRES COMPLETOS MARTINEZ TORRES CARLOS FRANCISCO	
Liquidación del Impuesto					
	SUELDOS Y SALARIOS	301	*		\$ 6.720,00
	SOBRESUELDOS, COMISIONES, BONOS Y OTRAS REMUNERACIONES GRAVADAS	303	*		-
	DÉCIMO TERCER SUELDO (Informativo)	305			\$ 700,00
	DÉCIMO CUARTO SUELDO (Informativo)	307			\$ 60,00
	FONDO DE RESERVA (Informativo)	309			-
	PARTICIPACIÓN UTILIDADES	311	*		\$ 5.900,00
	DESHAJCO Y OTRAS REMUNERACIONES QUE NO CONSTITUYEN RENTA GRAVADA (Informativo)	313			-
	(-) APOORTE PERSONAL IESS (únicamente pagado por el empleado)	315	-		\$ 628,32
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - VIVIENDA	317	-		-
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - SALUD	319	-		\$ 249,00
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - EDUCACIÓN	321	-		\$ 195,00
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - ALIMENTACIÓN	323	-		\$ 145,00
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES - VESTIMENTA	325	-		\$ 345,00
	(-) 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	=		\$ 11.057,68
	NÚMERO DE MESES TRABAJADOS CON ESTE EMPLEADOR	353			8
Consolidación de Ingresos					
Cuando un contribuyente trabaje con DOS O MÁS empleadores en el mismo período 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 período 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	*		-
	(-) DEDUCCIÓN GASTOS PERSONALES CONSIDERADAS POR OTROS EMPLEADORES	403	-		-
	(-) OTRAS REBAJAS CONSIDERADAS POR OTROS EMPLEADORES	405	-		-
	BASE IMPONIBLE TOTAL ANUAL (351+401-403-405)	407	=		\$ 11.057,68
	IMPUESTO A LA RENTA CAUSADO	409	-		\$ 66,88
	VALOR DEL IMPUESTO RETENIDO POR ESTE EMPLEADOR	411	-		\$ 66,88
	VALOR DEL IMPUESTO RETENIDO POR EMPLEADORES ANTERIORES DURANTE EL PERÍODO	413	-		-
DECLARO QUE LOS DATOS PROPORCIONADOS EN ESTE DOCUMENTO SON EXACTOS Y VERDADEROS, POR LO QUE ASUMO LA RESPONSABILIDAD LEGAL QUE DE ELLA SE DERIVEN (Art. 101 de la L.O.R.T.A.)					
FIRMA DEL AGENTE DE RETENCIÓN		FIRMA DEL EMPLEADO CONTRIBUYENTE		FIRMA DEL CONTADOR	
				199	RUC CONTADOR 0 1 0 3 9 3 7 4 8 5 0 0 1



UNIVERSIDAD DE CUENCA

Anexo No. 5. Detalle de gastos personales deducibles para pago de Impuesto a la Renta.

 GASTOS PERSONALES	
VIVIENDA	
ARRIENDO	Arriendo de un único inmueble usado para vivienda.
INTERESES PRESTAMO HIPOTECARIO	Los intereses de préstamos hipotecarios otorgados por instituciones autorizadas, destinados a la ampliación, remodelación, restauración, adquisición o construcción, de una única vivienda. En este caso, serán pruebas suficientes los certificados conferidos por la institución que otorgó el crédito; o el débito respectivo reflejado en los estados de cuenta o libretas de ahorro.
IMPUESTO PREDIAL	Impuestos prediales de un único bien inmueble en el cual habita y que sea de su propiedad.
EDUCACION	
MATRICULA Y PENSION	Matrícula y pensión en todos los niveles del sistema educativo, inicial, educación general básica, bachillerato y superior, así como la colegiatura, los cursos de actualización, seminarios de formación profesional debidamente aprobados por el Ministerio de Educación o del Trabajo cuando corresponda o por el Consejo Nacional de Educación Superior según el caso, realizados en el territorio ecuatoriano.
UTILES Y TEXTOS ESCOLARES	Útiles y textos escolares, y materiales didácticos utilizados en la educación.
EDUCACION PARA DISCAPACITADOS	Servicios de educación especial para personas discapacitadas, brindados por centros y por profesionales reconocidos por los órganos competentes.
CUIDADO INFANTIL	Servicios prestados por centros de cuidado infantil.
UNIFORMES	Uniformes.
SALUD	
HONORARIOS PROFESIONALES DE SALUD	Honorarios de médicos y profesionales de la salud con título profesional avalado por el Consejo Nacional de Educación Superior.
SERVICIOS DE SALUD	Servicios de salud prestados por clínicas, hospitales, laboratorios clínicos y farmacias autorizadas por el Ministerio de Salud Pública.
MEDICINAS Y OTROS	Medicamentos, insumos médicos, lentes y prótesis.
MEDICINA PREPAGADA Y PRIMA DE SEGURO MEDICO	Medicina prepagada y prima de seguro médico en contratos individuales y corporativos. En los casos que estos valores correspondan a una póliza corporativa y los mismos sean descontados del rol de pagos del contribuyente, este documento será válido para sustentar el gasto correspondiente.
DEDUCIBLE DEL SEGURO	El deducible no reembolsado de la liquidación del seguro privado.
ALIMENTACION	
ALIMENTOS	Compras de alimentos para consumo humano.
PENSIONES ALIMENTICIAS	Pensiones alimenticias, debidamente sustentadas en resolución judicial o actuación de la autoridad correspondiente.
RESTAURANTES	Compra de alimentos en Centros de expendio de alimentos preparados.
VESTIMENTA	
ROPA EN GENERAL	Se considerarán gastos de vestimenta los realizados por cualquier tipo de prenda de vestir.
IMPORTANTE: - La deducción total por gastos personales no podrá superar el 50% del total de los ingresos gravados del contribuyente y en ningún caso será mayor al equivalente a 1.3 veces la fracción básica desgravada de Impuesto a la Renta de personas naturales. - Para la deducibilidad de los gastos personales, los comprobantes de venta deberán estar a nombre del contribuyente, su cónyuge o conviviente, sus hijos menores de edad o con discapacidad que no perciban ingresos gravados y que dependan del contribuyente, con el correspondiente número de cédula de identidad.	