

**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**



**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**PLAN DE TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL**

**TÍTULO DE:  
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA – C.P.A.**

**TEMA:  
LA NIC No. 19 Y SU EFECTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS**

**AUTORA:  
CINDY ESTRELLA LEMOS LANDÁZURI  
TUTOR:  
ECO. FULTON TEODOMIRO ZAMBRANO SALTOS. MBA**

**Noviembre, 2016  
GUAYAQUIL – ECUADOR**

## ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
FICHA DE REGISTRO DE TESIS.....	ix
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR .....	x
CERTIFICADO DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	xii
AGRADECIMIENTO .....	xiii
DEDICATORIA .....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I .....	2
Diseño de la investigación.....	2
1.1        Tema .....	2
1.2        Planteamiento del problema .....	2
1.3        Formulación del Problema.....	5
1.4        Sistematización del Problema .....	5
1.5        Justificación de la Investigación .....	6
1.6        Objetivos .....	6
1.6.1    Objetivo General .....	6
1.6.2    Objetivos específicos .....	6
1.7        Delimitación de la investigación .....	7
1.8        Ideas a defender .....	7
CAPÍTULO II .....	8
Marco Teórico .....	8
2.1        Antecedentes.....	8
2.2        Bases teóricas .....	9
2.2.1    Los beneficios sociales a corto plazo. ....	9

2.2.1.1	Remuneración Salarial .....	11
2.2.1.1.1	Salario Mínimo .....	12
2.2.1.1.2	Salario Máximo.....	13
2.2.1.1.3	Por la forma de pago: .....	13
2.2.1.2	Nómina .....	14
2.2.1.2.1	Afiliación a la Seguridad Social: .....	15
2.2.1.2.2	Pago por horas extras y suplementarias: .....	16
2.2.1.2.3	Décimo tercera remuneración .....	18
2.2.1.2.4	Décimo cuarto sueldo .....	19
2.2.1.2.5	Fondo de reserva: .....	20
2.2.1.2.6	Vacaciones anuales: .....	22
2.2.1.2.7	La jubilación patronal: .....	22
2.2.1.2.8	Licencia por paternidad: .....	25
2.2.1.2.9	Licencia por maternidad: .....	26
2.2.1.2.10	Pago de utilidades: .....	27
2.3	Marco Conceptual .....	28
2.3.1	Norma Internacional de Contabilidad 19 -Beneficios a los Empleados.....	28
2.4	Marco Legal .....	31
CAPÍTULO III: .....		33
Marco Metodológico .....		33
3.1	Metodología .....	33
3.1.1	Tipo de investigación .....	33
3.1.2	Enfoque de la investigación.....	33

3.1.3	Técnicas de investigación.....	34
3.2	Variables de Investigación.....	34
3.3	Población y muestra.....	35
3.4	Entrevista.....	36
3.5	Análisis de los resultados .....	47
CAPÍTULO IV:.....		55
INFORME TÉCNICO .....		55
	Antecedentes.....	55
	Alcance.....	59
	Análisis.....	60
	Consecuencias ante los entes reguladores Laborales y Tributarios:.....	63
	Conclusiones y recomendaciones.....	64
	Recomendaciones.....	65
	Bibliografía .....	66
ANEXOS .....		69
	Anexo 1 Formato Entrevista.....	69
	Anexo 2 Política interna de vacaciones .....	72
	Anexo 3 Estado de Resultados.....	73
	Anexo 4 Estado de Situación Financiera .....	74
	Anexo 5 Plan de capacitación.....	75
	Anexo 6 Matriz de riesgos y controles de nómina.....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Porcentaje de aportación .....	15
<b>Figura 2:</b> Clasificación de Sobretiempos .....	18
<b>Figura 3:</b> Análisis de Licencia por paternidad Mundial.....	26
<b>Figura 4:</b> Resultados del Conocimiento de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables .....	34
---	----



## REPOSITORIO NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b> La NIC No. 19 y su efecto en los Estados Financieros		
<b>AUTORES:</b> Cindy Estrella Lemos Landázuri	<b>REVISORES:</b> Econ. Fúlton Teodomiro Zambrano Saltos	
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil	<b>FACULTAD:</b>  Administración	
<b>CARRERA:</b> Contabilidad y Auditoría		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>N. DE PÁGS.:</b>	
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b> Contabilidad		
<b>PALABRAS CLAVE:</b> NIC No. 19 y su efecto en los Estados Financieros		
<b>RESUMEN:</b> Las empresas, entidades en general deben de velar por los beneficios a los empleados y los registros de las transacciones contables para que sean contabilizadas de manera adecuada y correcta bajo la NIC No. 19, para obtener Estados Financieros confiables para la toma de decisiones de los directivos de las empresas. La presente investigación tiene como objetivo analizar las provisiones y contabilizaciones de los beneficios a los trabajadores con el fin de verificar las falencias o errores contables y proponer la aplicación de la norma NIC No. 19 en los estados financieros.		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTORES/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0990288243	<b>E-mail:</b> cindylemoslandazuri@hotmail.com
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> MSC. ING. Rosa Hinojosa De Leimberg	
	<b>Teléfono:</b> 042596500 Ext. 274	
	<b>E-mail:</b> rhinojozal@ulvr.edu.ec	
	<b>Director de Carrera:</b> MSC Lcdo. Stalin Guamán A.	
	<b>Teléfono:</b> 042596500 Ext. 271	
	<b>E-mail:</b> sguamana@ulvr.edu.ec	

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Directora de la Escuela de Ciencias Contables de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Haber guiado, revisado y analizado el Proyecto de Investigación titulado: **“LA NIC No. 19 Y SU EFECTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS”** presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de:

### **INGENIERO EN AUDITORÍA Y CONTADURÍA - CPA.**

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales, viabilidad e importancia del tema.

### **Presentado por la Egresada:**

SRA. CINDY ESTRELLA LEMOS LANDÁZURI      C.C. 0926156126

**ECO. FULTON TEODOMIRO ZAMBRANO SALTOS. MBA**



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**TEMA:**

LA NIC No. 19 Y SU EFECTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

**AUTORA:**

CINDY ESTRELLA LEMOS LANDAZURI

**TUTOR:**

ECO. FULTON TEODOMIRO ZAMBRANO SALTOS. MBA

Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** TESIS CINDY LEMOS - 12 DE octubre 16 fulton urk.docx  
(D22361284)  
**Submitted:** 2016-10-13 04:36:00  
**Submitted By:** fzambranos@ulvr.edu.ec  
**Significance:** 5 %

## **CERTIFICADO DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

Por la presente tenemos a bien certificar que la tesis bajo el título de “LA NIC No. 19 Y SU EFECTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS”, Ha sido elaborada por la Sra., CINDY ESTRELLA LEMOS LANDÁZURI para obtener el Título de Ingeniero en Auditoría y Contaduría –CPA., doy fe que el presente trabajo de investigación ha sido guiado y revisado en todas sus partes bajo mi tutor y el mismo reúne los requisitos para ser defendidos ante el Tribunal Examinador que se designe para el efecto.

**CINDY ESTRELLA LEMOS LANDÁZURI      C.C. 0926156126**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios que me dio sabiduría y fe para creer lo que me parecía imposible terminar, a mi madre por ayudarme con mis hijos mientras yo realizaba mi proyecto y por estar a mi lado en cada momento de mi vida por saber guiarme en el buen camino de la enseñanza, a mi esposo su ayuda en impulsarme a terminar este proyecto de investigación, y por último agradezco de manera especial a mi tutor Eco. Fúlton Zambrano Saltos por sus conocimientos, orientación, paciencia su gran apoyo para la culminación de mi tesis y sobre todo la gran amistad que perdurara.

***Cindy Estrella Lemos Landázuri***

## **DEDICATORIA**

Dedico este esfuerzo a mi madre porque ella ha dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, a mis hijos quienes han sido el impulso de continuar y cerrar esta etapa en vida profesional.

***Cindy Estrella Lemos Landázuri***

## INTRODUCCIÓN

La NIC No. 19 y su efecto en los estados financieros.

La estructura de la tesis se plantea de la siguiente manera:

**CAPITULO I:** Se estructura por el problema objeto del proyecto de investigación el mismo que se identifique evidenciando causas y consecuencias, con la finalidad de estudiarlo se plantean el objetivo general y los objetivos específicos.

**CAPITULO II:** Se puntualiza en tres marcos: el primero es el marco teórico referencial el que nos permite mediante teorías existente exponer planteamientos de diferentes autores, el segundo es el marco legal el que permite citar las leyes y reglamentos acordes al tema tratado, y el tercero es el marco conceptual donde se citaran las palabras Norma Internacional de Contabilidad más relevantes que contiene la tesis.

**CAPITULO III:** En este capítulo se describe la metodología, Norma Internacional de Contabilidad e instrumentos de investigación con los que se trabajó durante el presente proyecto de investigación.

**CAPITULO IV:** Se presentan las conclusiones y recomendaciones más significativas para la empresa es decir; el análisis de sus estados financieros de acuerdo a la normativa con énfasis a solucionar resultados realizados mediante las entrevistas.

# **CAPÍTULO I**

## **Diseño de la investigación**

### **1.1 Tema**

“La NIC N° 19 y su efecto en los Estados Financieros”.

### **1.2 Planteamiento del problema**

Ecuador desarrollaba su práctica contable basada en las Normas Ecuatorianas de Contabilidad (NEC) mientras el tiempo transcurría la economía crecía a pasos enormes y muchas empresas llegaban a convertirse en grandes industrias. Esto tuvo origen que debido a la necesidad de controlar el cabal desarrollo de las actividades financieras de las compañías, se adopten una serie de normativas y procedimientos a seguir.

Es viable que, debido a una expansión mundial de la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad el 2012, será el último año de transición de NEC a NIIF para el Ecuador según cronograma elaborado por la superintendencia de compañías; tal organismo controlador adoptó las NIIF mediante resolución No. 06.Q.ICl.0004 del 21 de agosto del 2006, publicada en el Registro Oficial No. 348 del 4 de septiembre del mismo año, para el registro, preparación y presentación de Estados Financieros a partir del 1 de enero del 2009.

Dicho organismo controlador frente a las empresas tiene como propósito velar tanto por el correcto funcionamiento de las actividades económicas como por la transparencia de sus cifras, por esta razón

adopto NIIF para que nuestro país frente a los demás países del se entienda en mismo lenguaje Financiero; ya que, en este momento, han surgido nuevas formas de hacer negocios forzadas quizás por un proceso de globalización, especie de ideología, que se impone en todo el mundo.

Las normas Internacionales de Contabilidad (NIC) han sido producto de amplios estudios y esfuerzos de diferentes entidades privadas y públicas, financieras y profesionales del área contable a nivel mundial, para estandarizar la información financiera presentada en los estados financieros.

En los últimos años, la contabilización de la mano de obra en nuestro país ha experimentado varios cambios debido a las nuevas normas estatales tributarias y laborales, lo cual ha llevado a las organizaciones a establecer directrices que permitan reconocer, evaluar y medir el impacto de las transacciones y eventos económicos enmarcados en la gestión del talento humano y a su vez a la gestión contable con el objeto de minimizar contingencias, definir beneficios y maximizar el empleo de los recursos.

La compañía Aceros Guayaquil S.A., dentro del período de análisis cuenta con veinticinco empleados, once en el área administrativa y catorce en la sección de operaciones, y de acuerdo a la magnitud de las transacciones, uno de sus desafíos primordiales es definir y examinar La Norma Internacional de Contabilidad No. 19 y su efecto en los estados financieros.

En la presente fecha se requiere que las provisiones y contabilizaciones de las retribuciones que los trabajadores reciban sean

contabilizas correctamente y de acuerdo que es un gasto que representa para la empresa, la contabilización de todo lo que percibe el trabajador sean utilizadas las cuentas contables correctas, las misma que van a generar un estado financiero entendible, confiable, fácil de manejar y tener información segura.

En la empresa hay ciertos rubros de nómina que son contabilizados en forma errónea, la cual no se utilizan las cuentas contables apropiada esto puede generar una mala interpretación en los estado financieros.

Es un aspecto de mucha importancia el registro contable de todas las retribuciones pagadas a los empleados activos tales como los sueldos, salarios y demás (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio), y de las retribuciones no monetarias percibidas sean contabilizados de acuerdo al caso, y que no se constituya en el registro subjetivo de los contadores. Lo que daría origen a generaciones de problemas contables que en lo posterior tendrá que aplicarse otras normas contables que conlleven ajustes de años.

Dentro de los mayores problemas que presenta la empresa se encuentra en el rol del pago de los trabajadores en el cual muestran sus quejas y descontento con el rubro de beneficios de orden social que en la actualidad es el 20% de sus ingresos no aportados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la empresa se apoya de acuerdo al Art. 14 que se encuentra en la Ley de Seguridad Social.

Además, otros de los problemas que presenta la empresa está dado en la contabilizaciones de las vacaciones provisiones que no han sido objetos del respectivo debito contable, dando origen a una acumulación

de dicha cuenta en los estados de resultado, el mismo que se ocasiona al momento del goce por parte del empleado de dicho beneficio el cual lo estipula el Código de Trabajo. Dado el caso de que la empresa ciertas veces no da este beneficio y presenta que personal administrativo acumulación de días por gozar, este hace que nos estemos yendo en contra de lo que estipula el código de Trabajo en su Art. 69.

Este problema puede perjudicar además de contabilidad, a la empresa en el momento de desvinculación laboral con algún trabajador el cual demanda a la compañía y dentro de sus rubros de demanda incita de que no ha gozado sus vacaciones de acuerdo como lo estipula la ley.

### **1.3 Formulación del Problema**

¿De qué manera incide La Norma Internacional de Contabilidad No. 19 en los Estados Financieros de la compañía Aceros Guayaquil ACERGUAYA S.A.?

### **1.4 Sistematización del Problema**

¿Cómo incide la contabilización de las retribuciones a los trabajadores en los estados financieros?

¿Cómo afecta las provisiones de beneficios sociales en los estados financieros?

¿Cómo afecta la contabilización de las retribuciones a los empleados en la

presentación de los estados financieros al Servicio de Rentas Internas?

## **1.5 Justificación de la Investigación**

Este proyecto de investigación persigue en constituirse en una guía de consulta para la Universidad, los estudiantes, investigadores y una respuesta a los interrogantes de los actores antes mencionados y demás, que requieran la necesidad de consulta. En ello encontrarán una respuesta exacta y contenido con eficacia. Además, también será parte de un aporte para los estados financieros con el objeto que sea aprovechado por la empresa, en su aspecto contable.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo General**

Analizar La Norma Internacional De Contabilidad No. 19 y determinar los efectos que se generan en los estados financieros de la compañía Aceros Guayaquil ACERGUAYA S.A.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

- Analizar cómo afecta la contabilización de las provisiones de los beneficios sociales en la presentación de información financiera bajo La Norma Internacional De Contabilidad No. 19.

- Evaluar las provisiones de los beneficios sociales y su incidencia en el registro corriente del mes en curso.
- Determinar si la empresa prescribe el tratamiento contable de acuerdo a lo que establece La Norma Internacional de Contabilidad N°19.
- Identificar cuáles serían las consecuencias de no aplicar La Norma Internacional de Contabilidad N°19.

### **1.7 Delimitación de la investigación**

<b>Espacio:</b>	ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.
<b>Lugar:</b>	Guayaquil –Ecuador
<b>Dirección:</b>	Km. 10,5 vía Daule
<b>Sector:</b>	Empresa Privada
<b>Área:</b>	Contable Tributaria
<b>Tema:</b>	“LA NIC N° 19 Y SU EFECTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS”
<b>Tiempo:</b>	Año 2014

### **1.8 Ideas a defender**

El cálculo y la contabilización de los beneficios a empleados de acuerdo a las Normas de Contabilidad Internacional No. 19 y tributarias conllevan a determinar correctamente la aplicación del costo y gastos revelando razonablemente los valores en los estados financieros, constituyéndose en base en la toma de decisiones por parte de la Gerencia General de la compañía.

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico**

#### **2.1 Antecedentes**

La compañía Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. es una de las primeras empresas ecuatorianas en incursionar en la industria de acero en el país. La empresa fue fundada como compañía anónima en 1978 e inscrita en el Registro Mercantil del Cantón Guayaquil el 14 de noviembre de 1978. La actividad principal que desarrolla la compañía Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. es la fabricación, importación y exportación de productos provenientes del acero para el sector de la construcción. Cabe mencionar que la fabricación de sus productos se sustenta en la chatarra, que se compra localmente y con lo que se fabrica la palanquilla, y las bobinas laminadas en caliente para la perfilería, material que se importa y que es de calidad. Por otro lado, la misión de la empresa es abastecer confiable y cercanamente a sus clientes, y de esta manera ser el proveedor preferido en las soluciones basadas en acero en las que Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. participe mejorando la creación de valor a sus clientes, colaboradores y accionistas.

En la actualidad, la compañía Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. cuenta con una planta localizada en la ciudad de Guayaquil donde se realiza la producción de palanquilla y laminación de acero. Adicionalmente, la empresa cuenta con una oficina de distribución y almacenamiento en la ciudad de Quito está dominado como sucursal.

Durante el 2012, se comenzó la construcción de una Acería para la

producción de palanquilla, disminuyendo así el costo de venta al dejar de importar la palanquilla para la elaboración de sus productos. Los equipos de Acería entraron en funcionamiento en noviembre de 2012, sin embargo, durante el primer año de funcionamiento (2013), la planta se encontró en “marcha blanca”, lo que incluye ajustes de equipos, mejora de procesos, capacitación de personal, etc.

## **2.2 Bases teóricas**

Se considera que el trabajo de investigación es necesario porque los estados financieros son informes destinados fundamentalmente a ser evaluados por terceros, quienes tienen restricciones a acceder a la información adicional; para lo cual es necesario sean conocidos los criterios seguidos para su preparación y presentación. Por lo tanto, este proyecto se justifica, porque está orientado a exponer y fortalecer los aspectos teóricos y bases del conocimiento y proceso del tema, buscando obtener calidad en el resultado. Así mismo, se aplicara en la empresa citada para evaluar el cumplimiento de NIC 19, Beneficios a los empleados, para mejorar el desarrollo empresarial de la empresa Aceros Guayaquil Acerguaya S.A.

### **2.2.1 Los beneficios sociales a corto plazo.**

Los beneficios sociales corresponden exactamente a aquellos derechos reconocidos a los trabajadores y de carácter obligatorio que van más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo,

los mismos que tiene un tratamiento contable con reconocimiento a un gasto como cuenta deudora, que beneficia a la empresa con impacto de incremento de liquidez originado en el reconocimiento en la participación a los trabajadores y en el impuesto a las ganancias, y, una obligación por el reconocimiento del gasto.

Metodológicamente el reconocimiento del gasto de los beneficios a empleados a corto plazo es contabilizado por origen de los ajustes, ajuste que compromete a un pasivo a favor de los empleados, los mismos que se dan por sueldos y salarios, horas suplementarias y complementaria, décimas tercera remuneraciones, décimas cuarta remuneraciones, fondos de reservas, bonificaciones en función del sueldo, otros beneficios, aporte patronal. Gerardo Guajardo Cuntó, en su libro de contabilidad financiera señaló lo siguiente en relación a los ajustes:

**Los asientos de ajuste se realizan al final de cada periodo contable y tienen como objetivo actualizar las cuentas de ingresos y gastos para que estén adecuadamente enfrentados los ingresos del periodo con todos los gastos que se generaron para la obtención de éste. El módulo de ajustes en el ciclo contable.**

**Cada asiento de ajuste afecta una cuenta del estado de situación financiera obalance general y una del estado de resultados. En consecuencia, si el asiento no afecta una cuenta de ingresos o de gastos, no se considera un asiento de ajuste.**

**Es sumamente importante tener presente que los montos de los asientos de ajuste están en función del periodo contable de referencia, es decir, un mes, un trimestre o un año. Por ello, es esencial precisar la longitud del periodo contable que maneje una compañía para proceder a efectuar el asiento de ajuste correspondiente.(Andrade de Cantú & Guajardo Cantú, 2011, págs. 109-110)**

Además, La Norma Internacional de Contabilidad 19, denominada “**Beneficios a los Empleados**” en el párrafo 5, numeral a.) puntualiza:

**Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:**

- (i) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;**
- (ii) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;**
- (iii) participación en ganancias e incentivos; y**
- (iv) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).**

#### **2.2.1.1 Remuneración Salarial**

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Se tiene en claro que desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha visto girando en torno al nivel de los salarios y la Organización ha sido perseverante por establecer normas que garanticen y resguarden el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la OIT (1919) "la garantía de un salario vital adecuado" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Dentro de la economía, se considera al salario como precio pagado por el trabajo y que los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Dentro de estos pagos incluyen no sólo los ingresos

por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas.

A los ingresos regulares pactados en los convenios colectivos hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

#### **2.2.1.1.1 Salario Mínimo**

De acuerdo con el Código de Trabajo: aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistente en:

Teóricamente el salario tiene una base mínima, identificado como salario básico, señala entre otras cosas que es aquel que sirve para cubrir las necesidades de los trabajadores., salario que tienen modificaciones anualmente en relación al índice infraccionaría y de acuerdo a la canasta básica , con esto se podrá cubrir alimentación , vivienda, vestuario, transporte , educación , salud.

Contablemente las sociedades y personas naturales obligadas a llevar contabilidad preparan los defectos presupuestarios que estos pueden tener para la empresa los mismo s que se verán reflejados en los estados de resultados integrales, preparándose para estos casos procesos contables basados en un marco teórico de las provisiones.

### **2.2.1.1.2 Salario Máximo**

Es el salario más alto que permite a las empresas a una producción costeable.

Por razón de quien produce el trabajo o recibe el salario:

1. Salario personal: es el que produce quien sustenta la familia, normalmente el padre.
2. Salario colectivo: es el que se produce entre varios miembros de la familia que sin grave daño puedan colaborar a sostenerla, como por ejemplo: el padre, la madre y los hermanos mayores de 16 años.
3. De Equipo: Es el que se paga en bloque a un grupo de trabajo, quedando a criterio de este equipo la distribución de los salarios entre sí.

### **2.2.1.1.3 Por la forma de pago:**

1. Por unidad de tiempo: es aquel que solo toma en cuenta el tiempo en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador.
2. Por unidad de obra: cuando el trabajo se computa de acuerdo al número de unidades producidas.

### **2.2.1.2 Nómina**

Se encuentran también pasos fundamentales que son comunes en la mayoría de las organizaciones. Uno de esos pasos, que se ejecuta al final de cada período de pago (fin de mes), consiste en la preparación de la nómina, debe mostrar los nombres y remuneraciones de todos los trabajadores. La información que se incluye en ese registro de nómina consiste en el salario autorizado, la misma que está registrado en el IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) dentro del aviso de entrada, al momento de la afiliación para cada trabajador, este no siendo menor del designado en la tabla sectorial del año en vigencia y el número de horas trabajadas, tomadas en base en un reloj biométrico o demás sistema configurado que pueda tener una empresa, para proporcionar dicha información.

Después de separar las horas ordinarias de las extraordinarias, y de aplicar las tarifas apropiadas para cada categoría se tiene el total del salario devengado. La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador se registran luego del valor devengado para obtener el valor neto a pagar.

Para tener una nómina bien calcula se tiene que conocer todos los ingresos y egresos que se incluyen en la nómina y la aplicativa que posee cada trabajador que se encuentra registrada en la nómina. Se considerara las bases legales como por ejemplo: Código de trabajo, Ley de seguridad Social y Servicios de Rentas Internas, por ende no se tendría inconveniente en la realización de nuestra nomina ni inconformidad de parte del empleado a recibir su remuneración por el esfuerzo puesto dentro de la compañía.

### 2.2.1.2.1 Afiliación a la Seguridad Social:

El trabajador debe ser afiliado (por parte del empleador) desde el primer día de trabajo.

En caso de que esto no se cumpliera, el trabajador podrá denunciar a su empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el empleador tendrá multa y responsabilidad patronal. Es muy importante que el empleador realice lo que indica la ley para evitarse problemas gubernamentales y mensualmente pueda obtener el certificado por cumplimiento por obligaciones con el Instituto de seguridad social emitida en la página web de la misma institución la misma que tiene de vigencia 30 días.

	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
Seguro de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez	5,00%	8,30%	13,30%
Cesantía	2,00%	1,00%	3,00%
Riesgos del Trabajo		1,50%	1,50%
Cooperativa Mortuoria	1,00%		1,00%
13a. y 14a. pensiones	1,00%		1,00%
Seguro Social Campesino	0,35%	0,35%	0,70%
<b>TOTAL</b>	<b>9,35%</b>	<b>11,15%</b>	<b>20,50%</b>

*Figura 1 Porcentaje de aportación*

**Nota:** Información tomada del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social página web ([www.iess.gob.ec](http://www.iess.gob.ec))

#### **2.2.1.2.2 Pago por horas extras y suplementarias:**

El Código de Trabajo, norma el cálculo de las horas, de igual manera la Ley de Régimen Tributario Interno en el cuerpo de su ley y reglamento reconoce en qué momento se convierte en un gasto deducible o no, para los dos casos se ratificará su cumplimiento con la aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Mientras tanto en lo referente al cumplimiento de la naturaleza contable se da observancia a La Norma Internacional de Contabilidad, Beneficios a empleados.

Metodológicamente la forma de cálculo es a aplicación universal, es decir el total del sueldo en relación al número de horas de trabajo al mes. Para el Ecuador el divisor según el Ministerio de Trabajo es de 240, para otros países puede armonizar, o tomar otro indicador que puede ser 160, que no es otra cosa que el producto de 8 horas diarias de labores por 5 días a la semana y por las 4 semanas que tiene un mes calendario.

En el Ecuador, éste cálculo depende de varias variables que son: El sueldo base aportable al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el rango de horas que realizó el trabajo, que puede estar comprendido después de su término de trabajo con un máximo de cuatro horas diarias y doce a la semana, siempre y cuando el trabajo realizado no supere las 24 horas, con un recargo del 50% a la hora, caso contrario tendrá derecho a un recargo adicional del 25%. Obstante a esto si el trabajador trabajare fin de semana o días festivos su recargo se realizara con el 100% de recargo a valor de la hora.

#### **Fórmula para el cálculo del recargo del 50%**

$$HO = \left( \frac{sb}{240} \right) (1.5)(nht)$$

HO Horas extras

Sb Sueldo base

240 días calendario por 8 horas de labores

1.5 (1+i), donde i representa el recargo del 50%.

nht número de horas trabajadas

### **Fórmula para el cálculo del recargo del 25% (Recargo Nocturno)**

$$HO = \left( \frac{sb}{240} \right) (1.25)(nht)$$

HO Horas extras

Sb Sueldo base

240 días calendario por 8 horas de labores

1.25 (1+i), donde i representa el recargo del 25%.

nht número de horas trabajadas

### **Fórmula para el cálculo del recargo del 100% (Fin de Semana y Feriados)**

$$HO = \left[ \frac{sb(.2.00)}{240} \right] (nht)$$

HO Horas extras

Sb Sueldo base

240 días calendario por 8 horas de labores

2.00 (1+i), donde i representa el recargo del 100%.

nht número de horas trabajadas



*Figura 2: Clasificación de Sobretiempos*

**Nota:** Elaborado por la autora.

### 2.2.1.2.3 Décima tercer remuneración

Los Trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen este beneficio, considerando la fecha hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. Considerando todo lo aportarle (comisiones, horas extras, aumento de sueldos, retroactivos, bonos repetitivos y demás) considerándose en materia grabada de aportación para el Instituto de seguridad Social. Esta remuneración tendrá referencia en el inciso anterior se calcular de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de trabajo.

Contablemente el reconocimiento del gasto por el cculo de la décima tercera remuneración estará registrado al débito y de

contrapartida con una obligación.

$$\text{Décima tercera remuneración} = \frac{\sum \text{Sueldos}}{12}$$

Todo ingreso de aportación durante el periodo de cálculo desde diciembre del año anterior hasta noviembre del presente año debe tener provisión contable para su desembolso en el mes de diciembre del año en curso. Su afectación contable se efectuara de la siguiente forma:

CONTABILIZACIÓN DE LA PROVISIÓN DEL DÉCIMO TERCER SUELDO				
Cuenta		Auxiliar	Débito	Crédito
561103	DECIMO TERCERO		\$0.00	
213101	BENEFICIOS SOCIALES	DECIMO TERCER SUELDO		\$0.00
			<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

CONTABILIZACIÓN DEL PAGO DEL DÉCIMO TERCER SUELDO				
Cuenta		Auxiliar	Débito	Crédito
213101	BENEFICIOS SOCIALES	DECIMO TERCER SUELDO	\$0.00	
112134	BANCOS			\$0.00
			<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

#### 2.2.1.2.4 Décimo cuarto sueldo

Es el pago del salario básico vigente a la fecha de cancelación, del cual todo trabajador tiene derecho desde el primer día de trabajo indistintamente su cargo o remuneración se cancelara de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 115 del Código de trabajo.

$$\text{Décima cuarta remuneración} = \frac{SBU}{12}$$

CONTABILIZACIÓN DE LA PROVISIÓN DEL DÉCIMO CUARTO SUELDO				
Cuenta		Auxiliar	Débito	Crédito
561104	DECIMO CUARTO SUELDO		\$0.00	
213101	BENEFICIOS SOCIALES	DECIMO CUARTO SUELDO		\$0.00
			<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

CONTABILIZACIÓN DEL PAGO DEL DÉCIMO CUARTO SUELDO				
Cuenta		Auxiliar	Débito	Crédito
213101	BENEFICIOS SOCIALES	DECIMO CUARTO SUELDO	\$0.00	
112134	BANCOS			\$0.00
			<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

#### 2.2.1.2.5 Fondo de reserva:

El trabajador tiene derecho a percibir los Fondos de Reserva a partir del segundo año de trabajo.

Según el Art. 196 del (CODIGO DE TRABAJO , 2013) Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma

equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

$$\text{Fondo de reserva} = \frac{\sum \text{Sueldos}}{12} \text{ ó } \sum \text{Sueldos}(8.3333\%)$$

CONTABILIZACIÓN DE LA PROVISIÓN FONDO DE RESERVA			
		Débito	Crédito
561107	FONDO DE RESERVA	\$0.00	
213102	BENEFICIOS SOCIALES		\$0.00
		<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

CONTABILIZACIÓN DEL PAGO DE FONDO DE RESERVA			
		Débito	Crédito
213102	BENEFICIOS SOCIALES	\$0.00	
120001	BANCOS		\$0.00
		<u>\$0.00</u>	<u>\$0.00</u>

**Nota:**Elaborado por la autora.

Dentro de este beneficio, tenemos dos criterios con la cancelación:

1. Directamente al colaborador vía rol mensual: El trabajador podrá recibir este beneficio si él lo desea vía rol de pago mensual.
2. Depósito directo al Instituto ecuatoriano de seguridad social: El trabajador tendrá la potestad de acumular dicho beneficio y que la cancelación que realiza la empresa sea de manera directa al Instituto ecuatoriano de Seguridad Social, siempre y cuando el trabajador haya efectuado la solicitud de acumulación en la

páginaweb de la institución antes mencionada, esta tendrá vigencia de tres años.

#### **2.2.1.2.6 Vacaciones anuales:**

El trabajador tiene derechos a un periodo de vacaciones laborales remuneradas.

De acuerdo al **Artículo. 69 del código de trabajo**, todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

$$\text{Vacaciones} = \frac{\sum \text{Sueldos}}{24}$$

#### **2.2.1.2.7 La jubilación patronal:**

La jubilación a obligación de empleadores se encuentra estipulada en el:

**Artículo. 216 del Código de trabajo** en la cual expresa que los trabajadores que por veinticinco años o más

hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores.

### **Las reglas para la jubilación patronal**

Los trabajadores lograrán la jubilación patronal de acuerdo con las siguientes pautas:

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

Se considerará como "haber particular de jubilación" el formado por las siguientes partidas que se detalla:

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

• Se entenderá que en ningún caso el valor de la pensión mensual de jubilación patronal, será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, únicamente si tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es favorecido de doble jubilación. Esto será claramente comprendido y considerado para dicho rubro.

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

- Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

- Fijar que en caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los empleados que se encuentren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el

empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo. Considerando que esta ley es muy exacta y precisa al momento de su aplicación.

- En todo proceso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

#### **2.2.1.2.8 Licencia por paternidad:**

El trabajador (padre de familia) tiene derecho a un periodo de licencia por paternidad.

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

También se considera dentro de las leyes ecuatoriana que el padre tiene de igual derecho que la madre, pasar el tiempo indicado dándole la ayuda necesaria a la madre, es una oportunidad para el padre desenvolver su rol en su hogar de la mejor forma el acercamiento directo con el recién nacido.

Se puede observar que esta licencia de paternidad se aplica en otros países.

Días de descanso por país o empresa\*

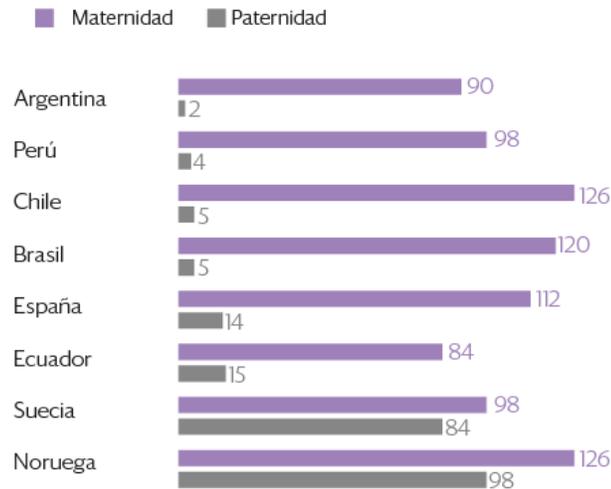


Figura 3: Análisis de Licencia por paternidad Mundial

**Nota:** Información tomada del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

#### 2.2.1.2.9 Licencia por maternidad:

La mujer trabajadora tiene derecho a un periodo de licencia por maternidad.

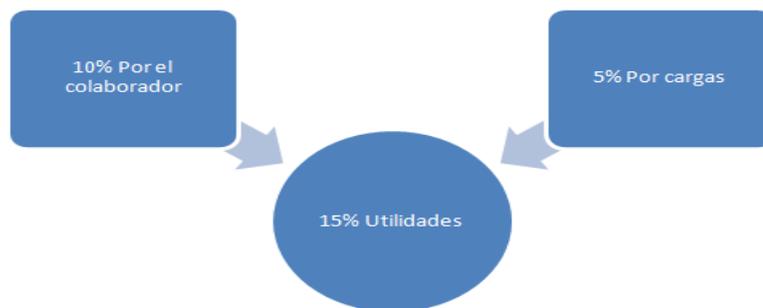
Su análisis de la licencia se basara de acuerdo a una licencia de remuneración por 12 semanas o 84 días, por el nacimiento de su hijo o hija. La ausencia al trabajo quedara justificada mediante certificado emitido por el Instituto de Seguridad Social y la cancelación mensual de la numeración se lo realizara de la siguiente manera:

$$\text{Sueldo} = \frac{75\% \text{ IESS}}{25\% \text{ EMPRESA}}$$

### 2.2.1.2.10 Pago de utilidades:

Todo trabajador desde el primer día de labor tiene derecho al beneficio de utilidades, siempre y cuando en la empresa donde labore al final de su ejercicio fiscal surja a favor a los empleados dicho beneficio. La empresa que no genere utilidad y sus estados financieros anual presente pérdida estará exento de cancelar el beneficio, bajo la presentación vía Web, dentro de la página del Ministerio de Relaciones laborales se presentara el formulario donde constara el pago directo al colaborador o al ex colaborador que haya laborado en el ejercicio fiscal pertinente, donde presentara el valor por utilidad o perdida y quedara totalmente registrado, cumpliendo con las obligaciones que estipulan las leyes ecuatorianas.

Los cálculos a favor del colaborador serán los siguientes:



**Nota:** Elaborado por la autora.

Es importante recalcar para el colaborador o ex colaborador pueda gozar del beneficio del 5% tiene que presentar dentro del periodo de cálculos los documentos pertinentes de sus cargas familiares de manera legalizadas, para su consideración.

## **2.3 Marco Conceptual**

### **2.3.1 Norma Internacional de Contabilidad 19 -Beneficios a los Empleados**

Esta norma que hace referencia a los beneficios a los empleados tiene como objetivo, delinear el tratamiento contable y la información que se debe revelar en los estados financieros, procedimiento que reconocerá el momento que este se constituye en un pasivo o gasto, así lo señala el párrafo de la norma.

#### **Objetivo**

**1 El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:**

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

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

#### **Alcance**

**1.** Esta Norma debe ser aplicada por los empleadores al contabilizar los beneficios de los empleados.

**2.** Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase La Norma Internacional de Contabilidad 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro).

**3.** Este Pronunciamento se aplica a todos los beneficios de los empleados, donde se incluyen los que proceden de:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una empresa y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.
- Exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.
- Prácticas no formalizadas que dan lugar, no obstante, a obligaciones de pago implícitas por la empresa. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones de pago implícitas, cuando la empresa no tiene más alternativa que hacer frente a los pagos derivados de los beneficios comprometidos.

Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita es cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la empresa puede causar un daño inaceptable en las relaciones que la misma mantiene con sus empleados.

**4. Los beneficios de los empleados comprenden los siguientes:**

- a. Beneficios a corto plazo para los empleados en activo, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición

bienes o servicios subvencionados o gratuitos);

- b. Beneficios post-empleo, tales como pensiones, otros beneficios por retiro, seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo;
- c. Otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio (ausencias sabáticas), los beneficios especiales después de largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del periodo, participación en ganancias, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.

5. Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceras personas designadas previamente, tales como compañías de seguros.

6. Los empleados pueden prestar sus servicios en la empresa a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término "empleados" incluye también a los administradores y al personal ligado a la gerencia.

Debido a que cada una de las categorías anteriores presenta características diferentes, esta Norma establece requisitos individuales para cada una de ellas.

**1. Las retribuciones a los empleados** se basa tanto los beneficios

proporcionados a los trabajadores, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechas mediante pagos realizados directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien a terceras personas designadas previamente, tales como compañías de seguros.

**2. Los empleados** pueden prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término «empleados» incluye también a los administradores y al personal ligado a la gerencia.

## **2.4 Marco Legal**

Dentro de la normativa con la que se debe regir la contabilidad al momento de registrar beneficios sociales se encuentra en la Ley de Seguridad Social, Código de Trabajo, LORTI- RLORTI.

(Social, Ley de Seguridad, 2014)- No constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación (BPA):

1. *Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador;*
2. *El pago total o parcial, debidamente documentado, de los gastos de atención médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, cubiertos por el empleador y otorgados al trabajador o a su cónyuge o a su conviviente con derecho o a sus hijos menores de dieciocho (18) años o a sus hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;*
3. *Las primas de los seguros de vida y de accidentes personales del trabajador, no cubiertos por el*
4. *Seguro General Obligatorio, pagadas por el trabajador o su empleador;*
5. *La provisión de ropas de trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al trabajador;*
6. *El beneficio que representen los servicios de orden social con*

***carácter habitual en la industria o servicio y que, a criterio del IESS, no constituyan privilegio; y, la participación del trabajador en las utilidades de la empresa.***

**7. *La Compensación económica para el salario digno.***

***La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada, escrito con negrita.***

(Dessler, 2001, pág. 412) indicó “Cada vez más compañías se organizan alrededor de equipos de trabajo donde los empleados pueden cambiar fácilmente de tarea y, por tanto, adquirir diferentes habilidades”

(Cappelli, 2001, pág. 347) dijo “Para tener éxito en esta nueva relación laboral es necesario no sólo elegir de manera diferente, sino también poseer destrezas distintas”

(Noe, 2005, pág. 338) expresó “ Declaremos el propósito de esta ley es proteger... los intereses de los participantes en los planes de prestaciones de los empleados y sus beneficiarios...estableciendo normas de conductas, responsabilidades y obligaciones para fiduciarios de planes de prestaciones para empleados y proporcionando las soluciones adecuadas, las sanciones y el fácil acceso a las cortes federales.

## **CAPÍTULO III: Marco Metodológico**

### **3.1 Metodología**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

El presente estudio de investigación será descriptiva, analítica, documental y bibliográfica y se enfocará en el análisis de las provisiones contables de los beneficios a los empleados de la compañía dentro del sector privado y los beneficios a dicha investigación se obtendrán con su implementación. Este proyecto se desarrollara en el campo de trabajo por lo cual se aplicara la herramienta de investigación analítica resaltando las características de las variables que se presenten.

A su vez la investigación consiste en el análisis de los estados financieros de la empresa directamente en las cuentas contables de las retribuciones a los trabajadores el mismo que se va a diferenciar al momento de la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad. No. 19.

#### **3.1.2 Enfoque de la investigación**

El método es cualitativo a utilizarse en el proyecto de investigación. La información contable, financiera y tributaria en los procesos del análisis de la investigación será aplicada en la misma sociedad privada mediante el enfoque cualitativo, permite investigar, observar e interpretar la

situación real de la empresa a su vez considerando la observación directa de nuestros estados financieros en el cual se dará el aplicativo de La Norma Internacional de Contabilidad. 19.

### 3.1.3 Técnicas de investigación

Las técnicas de recolección de datos a recurrir en el presente proyecto serán entrevistas, documental y la técnica de observación.

La herramienta a aplicar a la población seleccionada será la entrevista el mismo será redactado en forma de interrogatorio para obtener información de variables que se investigan.

Una vez obtenida y recopilada la información inmediatamente vamos al procedimiento, esto implica el cómo ordenar y presentar de la forma más lógica los resultados obtenidos en el proceso en el cual la técnica siguiente aplicar será la documental y a su vez la de observación.

### 3.2 Variables de Investigación

**Tabla 1:** Operacionalización de variables

CATEGORÍA	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	UNIDADES DE ANÁLISIS
Administrativo	Gestión administrativa de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19	Entrevistas	Empleados

**Nota:** Información de la investigación

**Categorías.-** Se utilizará la categoría de carácter administrativo, dado que el enfoque del presente proyecto implica la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad °19 para ejercer el control contable de la empresa. A continuación, se detalla la categoría:

- **Administrativo.-** Relacionado con el conocimiento del personal acerca de las Normas Internacionales de Contabilidad. Por ende, deberán conocer misión y visión de la empresa, además de los beneficios a los empleados.

**Dimensiones.-** El presente trabajo de investigación se direcciona específicamente a la gestión administrativa de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19 dentro de la empresa.

**Instrumentos.-** Dentro de la metodología utilizó la entrevista, la cual es una técnica que permite obtener información a través de preguntas de forma personal, directa y verbal.

**Unidades de Análisis:**

- Empleados

### **3.3 Población y muestra**

#### **Población**

La población del proyecto de investigación la constituye la Compañía Aceros Guayaquil Acerguaya S.A., misma que se dedica a actividades de Acero y legalmente constituida con 25 empleados.

## Muestra

La investigación centra parte de su análisis y recopilación de información relevante con 6 personas relacionadas directamente con la compañía, mismo que se detallan a continuación:

- Gerente General
- Gerente Administrativo y Financiero
- Contador
- Sub Contador
- Analista Contable
- Asistente Contable, profesionales quienes están inmersos con la parte financiera, contable y tributaria de la contabilización de las transacciones en los Estados Financieros.

### 3.4 Entrevista

A continuación se presenta la información obtenida mediante entrevistas a los empleados de la empresa Acerguaya S.A.:

<b>Fecha</b>	10 de Septiembre del 2016.
<b>Objetivo de la entrevista</b>	Conocer, procesos contables con la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.
<b>Cargo del entrevistado</b>	Sub-Contador
<b>Entrevistado</b>	Dunia Ullauri Salinas
<b>Entrevistador</b>	Cindy Lemos Landázuri

1. ¿En qué área de la empresa desempeña su trabajo?

Área Contable.

**2. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando para la empresa?**

3 años.

**3. Su trabajo ¿Tiene relación con el área contable?**

Sí.

**4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?**

Poco

**5. ¿En la empresa le reconocen sus beneficios como empleado?**

Siempre

**6. ¿En la empresa lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?**

Algunas veces

**7. ¿Tiene usted conocimiento acerca de La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Si

**8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Constante

**9. A breves rasgos ¿Podría explicar que implica La Norma**

**Internacional de Contabilidad 19 y cuál es el beneficio que tendría la empresa por aplicar dicha norma?**

La Norma Internacional de Contabilidad 19 es la norma contable que se aplica a los beneficios sociales del empleado que por ley debe recibir.

**10. ¿Cuáles serían los efectos negativos para la empresa, si no se aplica de manera adecuada La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Define los valores que corresponden a los beneficios a percibir cada trabajador contratado.

**11. ¿Considera usted que dentro de la empresa se está aplicando apropiadamente La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique**

Sí.

**12. ¿Cuáles son los problemas más comunes que usted ha notado dentro de la contabilización y estados financieros en relación a La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

En la empresa desconozco si hay inconvenientes de la contabilización de La Norma Internacional de Contabilidad 19.

**13. ¿Qué consecuencias genera tanto a la empresa como a los empleados él no aplicar La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique**

No sé.

**14. En el caso de que un empleado sea notificado su despido o en su**

**defecto renuncie ¿La empresa tiene provisionado sus beneficios sociales?**

Sí, los tiene provisionados.

**15. ¿Qué medidas correctivas tomaría usted ante la mala aplicación de la Norma contable?**

No sé qué hacer.

**16. ¿Considera usted que si la empresa corrige oportunamente las deficiencias identificadas mejorará en lo posterior?**

Sí la revisa para mejorar la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad 19.

**17. ¿Cuáles considera usted que serían los beneficios que obtendría la empresa y los empleados si se aplica de manera adecuada la norma?**

En tener identificadas las exportaciones y gastos para beneficios sociales.

<b>Fecha</b>	10 de Septiembre del 2016.
<b>Objetivo de la entrevista</b>	Conocer, procesos contables con la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.
<b>Cargo del entrevistado</b>	Asistente Contable
<b>Entrevistado</b>	Ing. Cesar Cacao
<b>Entrevistador</b>	Cindy Lemos Landázuri

**1. ¿En qué área de la empresa desempeña su trabajo?**

Área Contable.

**2. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando para la empresa?**

2 años, 2 meses.

**3. Su trabajo ¿Tiene relación con el área contable?**

Sí.

**4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?**

Poco

**5. ¿En la empresa le reconocen sus beneficios como empleado?**

Siempre

**6. ¿En la empresa lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?**

Algunas veces

**7. ¿Tiene usted conocimiento acerca de La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Sí.

**8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Constante

**9. A breves rasgos ¿Podría explicar que implica La Norma Internacional de Contabilidad 19 y cuál es el beneficio que tendría la empresa por aplicar dicha norma?**

Trata acerca de beneficios sociales y su beneficio es cumplir con una ley establecida por el IESS.

**10. ¿Cuáles serían los efectos negativos para la empresa, si no se aplica de manera adecuada La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Sanciones por parte del IESS.

**11. ¿Considera usted que dentro de la empresa se está aplicando apropiadamente La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

**Explique**

Sí.

**12. ¿Cuáles son los problemas más comunes que usted ha notado dentro de la contabilización y estados financieros en relación a La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Desconocimiento de cómo aplicarla.

**13. ¿Qué consecuencias genera tanto a la empresa como a los empleados el no aplicar La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique**

Poder gozar de beneficios sociales.

**14. En el caso de que un empleado sea notificado su despido o en su defecto renuncie ¿La empresa tiene provisionado sus beneficios sociales?**

Sí, los tiene provisionados.

**15. ¿Qué medidas correctivas tomaría usted ante la mala aplicación de la Norma contable?**

Corregirla, si es contable.

**16. ¿Considera usted que si la empresa corrige oportunamente las deficiencias identificadas mejorará en lo posterior?**

Sí.

**17. ¿Cuáles considera usted que serían los beneficios que obtendría la empresa y los empleados si se aplica de manera adecuada la norma?**

Correcto control.

<b>Fecha</b>	10 de Septiembre del 2016.
<b>Objetivo de la entrevista</b>	Conocer, procesos contables con la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.
<b>Cargo del entrevistado</b>	Contador
<b>Entrevistado</b>	C.P.A Tania Hidalgo F.
<b>Entrevistador</b>	Cindy Lemos Landázuri

**1. ¿En qué área de la empresa desempeña su trabajo?**

Área Contable-Financiera.

**2. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando para la empresa?**

5 años.

**3. Su trabajo ¿Tiene relación con el área contable?**

Sí.

**4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?**

Poco

**5. ¿En la empresa le reconocen sus beneficios como empleado?**

Siempre

**6. ¿En la empresa lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?**

Algunas veces

**7. ¿Tiene usted conocimiento acerca de La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Sí.

**8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Constante

**9. A breves rasgo ¿Podría explicar que implica La Norma Internacional de Contabilidad 19 y cuál es el beneficio que tendría la empresa por aplicar dicha norma?**

Implica la regulación reconocimiento, valor y atribuciones a los empleados. El beneficio de aplicar esta ley es reconocer el pasivo a los empleados que prestan servicios para pagos de facturas y generan el gasto uniformemente cuando la empresa ha consumido el servicio del empleado.

**10. ¿Cuáles serían los efectos negativos para la empresa, si no se aplica de manera adecuada La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Al no aplicar adecuadamente la norma, la empresa incurre a no suministrar los beneficios en el lapso del período exacto, sin embargo, debería sustentar en un informe actual el importe pagado.

**11. ¿Considera usted que dentro de la empresa se está aplicando apropiadamente La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique**

Sí, en el momento que se incorpora un recurso, prácticamente se estiman los beneficios de ley, uniformemente, porque cuando surge el evento, la empresa cumple con normalidad.

**12. ¿Cuáles son los problemas más comunes que usted ha notado dentro de la contabilización y estados financieros en relación a La Norma Internacional de Contabilidad 19?**

Son los rangos de periodicidad de cada recurso o el descargo de uno u otro beneficio específico.

**13. ¿Qué consecuencias genera tanto a la empresa como a los empleados el no aplicar La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique**

No sé.

**14. En el caso de que un empleado sea notificado su despido o en su defecto renuncie ¿La empresa tiene provisionado sus beneficios sociales?**

Sí, la empresa debe provisionar los rubros que implican despido y las pensiones mensuales correspondientes a una renuncia.

**15. ¿Qué medidas correctivas tomaría usted ante la mala aplicación de la Norma contable?**

Dependiendo del mes del año fiscal, en su defecto, y el período de pensión.

**16. ¿Considera usted que si la empresa corrige oportunamente las deficiencias identificadas mejorará en lo posterior?**

Sí, una vez aplicada la norma correctamente y asentadas sus políticas, esta debe continuar operando correctamente.

**17. ¿Cuáles considera usted que serían los beneficios que obtendría la empresa y los empleados si se aplica de manera adecuada la norma?**

No sé

### **3.5 Análisis de los resultados**

Después de haber realizado las entrevistas al personal de la empresa ACERGUAYA S.A., se puede concluir con respecto a la Norma Internacional de la Contabilidad 19, como se hace a continuación:

- Es una regulación para el reconocimiento, valor y atribuciones de los empleados, cuyo beneficio de aplicarse es para registrar el pasivo a los empleados que se encuentran prestando servicios y generan el gasto de forma paralela a la empresa.
- El empleador debe retribuir a corto plazo y largo plazo, a su empleado activo y pasivo, con sueldos, salarios, contribuciones, toda clase de permisos, utilidades, incentivos, asistencia médica e incapacidad, despidos, pensiones por retiros, jubilaciones e indemnizaciones.

El objetivo de la Norma es prescribir el tratamiento contable y revelar información financiera de forma transparente, con respecto de las retribuciones a los empleados.

Se identifica el desconocimiento de la Norma de Contabilidad Internacional No. 19 y su resultado se lo presenta en el siguiente gráfico.

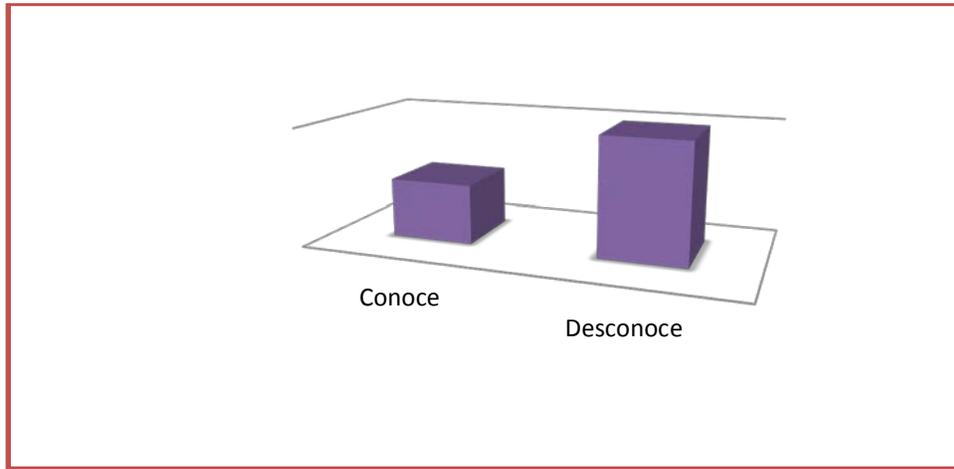


Figura 4: Resultados del Conocimiento de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.

## **CAPÍTULO IV: INFORME TÉCNICO**

### **Antecedentes**

Dentro de la investigación se considera que las actividades operacionales y transaccionales son registradas de manera diaria, de hecho hace que nuestra mano de obra sea unos de los rubros más fuertes dentro de nuestros estados financieros, se toma muestra del Rol de pagos del Mes de Noviembre del 2014 y sus respectivos auxiliares contables, en donde abarca contabilización de la nómina y provisiones de beneficios sociales, sin la transformación o aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad No. 19.

### **Efectos dentro de la empresa y de los trabajadores:**

#### **a. Rubros de nómina contabilizados con auxiliares contables con nombres erróneos**

➤ Previo a revisión de los auxiliares se determinó que los rubros por el concepto de provisiones y retribuciones que los trabajadores no se están realizando como lo estipula La Norma Internacional de Contabilidad 19, siendo estos contabilizados en forma errónea, ya que no se están utilizando las cuentas contables con nombres no apropiados y esto puede generar una mala interpretación en los estado financieros.

**AUXILIAR CONTABLES CUENTA DE NÓMINA MES DE NOVIEMBRE/2014**

Cuenta	T. Aux. Auxiliar	Débito	Crédito	SUBCCOSTO
561101	SUELDOS	2946.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561108	<b>BENEFICIO DE ORDEN SOCIAL</b>	724.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561102	SOBRETIEPOS	112.19	0.00	01-CONTABILIDAD
561107	FONDO DE RESERVA	161.33	0.00	01-CONTABILIDAD
113101	EMPLEADOS	EM	EM013	0.00 1178.40 -
213102	OBLIGACIONES IESS	PSS	BS006	0.00 285.94 -
213102	OBLIGACIONES IESS	PSS	PSS01	0.00 151.28 -
214101	RETENCIONES EN LA FUE RF	RFEMP		0.00 7.51 -
212106	NOMINA POR PAGAR			0.00 2320.39 -
		3943.52	3943.52	

**Nota:**Elaborado por la autora.

**AUXILIAR CONTABLES CUENTA DE NÓMINA MES DE NOVIEMBRE/2014**

Cuenta	T. Aux. Auxiliar	Débito	Crédito	SUBCCOSTO
561101	SUELDOS	2946.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561108	<b>BENEFICIO DE ORDEN SOCIAL</b>	724.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561102	SOBRETIEPOS	112.19	0.00	01-CONTABILIDAD
561107	FONDO DE RESERVA	161.33	0.00	01-CONTABILIDAD
113101	EMPLEADOS	EM	EM013	0.00 1178.40 -
213102	OBLIGACIONES IESS	PSS	BS006	0.00 285.94 -
213102	OBLIGACIONES IESS	PSS	PSS01	0.00 151.28 -
214101	RETENCIONES EN LA FUE RF	RFEMP		0.00 7.51 -
212106	NOMINA POR PAGAR			0.00 2320.39 -
		3943.52	3943.52	

**Nota:**Elaborado por la autora.

- Es preciso indicar que, el registro contable de todas las retribuciones pagadas a los empleados activos tales como los sueldos, salarios y demás (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio)

COMPAÑÍA: ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.

ROL DE PAGOS MES DE NOVIEMBRE 2014

#	Empleado	Cargo	Días Trabajados	Días Vacaciones	N° Horas Extras 50%	Sueldo	HORAS EXTRAS 50%	FONDO DE RESERVA CANCELADO	BENEFICIO DE ORDEN SOCIAL	TOTAL INGRESOS	ANTICIPO SUELDO 40%	PERSONAL I.E.S.S.	PRESTAMO QUIROGRAFARIO	IMPUESTO A LA RENTA SRI MANUAL	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
1	ULLAURI SALINAS DUNIA ELIZABETH	SUB-CONTADOR	30.00	0		\$1,200.00		\$100.00	\$300.00	\$1,600.00	\$480.00	\$112.20		\$7.51	\$699.71	\$1,000.29
2	BURGOS PILAY FALCONERI OLMEDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30.00	0	21.00	\$368.00	\$48.44	\$30.67	\$92.00	\$539.11	\$147.20	\$38.94	\$43.22		\$229.36	\$309.75
3	CACAO LOPEZ CESAR JOAQUIN	ASISTENTE CONTABLE	30.00	0		\$400.00			\$100.00	\$500.00	\$160.00	\$37.40			\$197.40	\$302.60
4	SIGUENCIA ICAZA LILA CRISTINA	ANALISTA CONTABLE	30.00	0	15.00	\$610.00	\$37.50		\$140.00	\$787.50	\$244.00	\$60.54	\$108.06		\$412.60	\$374.90
5	PRECIADO BAZURTO LINET KAREN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30.00	0	10.50	\$368.00	\$26.25	\$30.67	\$92.00	\$516.92	\$147.20	\$36.86			\$184.06	\$332.85
<b>TOTAL DE EMPLEADOS : 5</b>			<b>150.00</b>	<b>0.00</b>	<b>46.50</b>	<b>\$2,946.00</b>	<b>\$112.19</b>	<b>\$161.33</b>	<b>\$724.00</b>	<b>\$3,943.52</b>	<b>\$1,178.40</b>	<b>\$285.94</b>	<b>\$151.28</b>	<b>\$7.51</b>	<b>\$1,623.13</b>	<b>\$2,320.39</b>

**Nota:**Elaborado por la autora.

**AUXILIAR CONTABLES CUENTA DE NÓMINA MES DE NOVIEMBRE/2014**

Cuenta	T. Aux. Auxiliar	Débito	Crédito	SUBCCOSTO
561101	SUELDOS	2946.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561108	<b>BENEFICIO DE ORDEN SOCIAL</b>	724.00	0.00	01-CONTABILIDAD
561102	SOBRETIEPOS	112.19	0.00	01-CONTABILIDAD
561107	FONDO DE RESERVA	161.33	0.00	01-CONTABILIDAD
113101	EMPLEADOS EM EM013	0.00	1178.40	-
213102	OBLIGACIONES IESS PSS BS006	0.00	285.94	-
213102	OBLIGACIONES IESS PSS PSS01	0.00	151.28	-
214101	RETENCIONES EN LA FUE RF RFEMP	0.00	7.51	-
212106	NOMINA POR PAGAR	0.00	2320.39	-
		3943.52	3943.52	

**Nota:** Elaborado por la autora.

**b. Vacaciones gozadas**

Dentro de la compañía la cuenta de beneficio social, que al momento de gozarlas no se registran y no se devenga la provisión contable.

Mientras que los trabajadores gozan sus vacaciones y no son reflejados en su rol de pago.

ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.			
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS			
FORMULARIO PARA EL USO DE VACACIONES			
PERIODO:		2013-2014	
PARA USO DE RECURSOS HUMANOS			
Siendo su fecha de ingreso a la compañía el:		1 de septiembre de 2008	
El Sr.: (a) (ita)	Ullauri Salinas Dunia		según nuestros registros
tiene a su favor	15	días de vacaciones correspondientes al periodo del	
	1 de septiembre de 2013	hasta	31-ago-14
Septiembre /30/ 2014			
Fecha		Recursos Humanos	
PARA USO DEL COLABORADOR			
Solicito la aprobación del uso de		15	día de vacaciones que según los registros
del Departamento de Recursos Humanos tengo a mi favor. A partir del			
15 de Noviembre 2014		y el	30 de Noviembre 2014
inclusive, regresando a mis labores el		1 de Octubre 2014	
Septiembre / 30/ 2014			
Fecha		D. Ullauri	
		Colaborador	
		Area: Contabilidad	

**Nota:** Elaborado por la autora.

**c. Rol de pago de los trabajadores:**

En la empresa refleja el rubro de beneficios de orden social en los roles de los colaboradores, que en la actualidad es el 20% de sus ingresos no aportados al IESS y eso causa malestar por el desconocimiento del nombre de donde proviene el rubro.

## COMPROBANTE DE NOMINA

**Compañía:** ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.      **División:** GUAYAQUIL      **Sucursal:** GUAYAQUIL  
**ULLAURI SALINAS DUNIA ELIZABETH**

<b>Tipo Nómina</b>	ADMINISTRATIVO	<b>Proceso</b>	NOMINA	<b>Periodo:</b>	2014/11/01 - 2014/11/30
<b>AREA</b>	GERENCIA ADMINISTRATIVA FII	<b>CCOSTO</b>	GERENCIA ADMINISTRATIVA FII	<b>SUBCCOSTO</b>	CONTABILIDAD
<b>Cargo</b>	SUB-CONTADOR	<b>Sueldo</b>	1,200.00	<b>Forma Pago:</b>	CHEQUE

### INGRESOS

### EGRESOS

	Cant.	Valor	Valor
SUELDO NETO	30	1,200.00	480.00
BENEFICIO DE ORDEN SOCIAL		300.00	112.20
FONDO DE RESERVA CANCELADO		100.00	7.51
<b>Total Ingresos</b>		<b>1,600.00</b>	<b>Total Egresos</b>
			<b>599.71</b>

**Neto a Pagar      1,000.29**

CLEMOS

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADO

\_\_\_\_\_  
RRHH

**Nota:** Elaborado por la autora.

## Alcance

La investigación se realizó de acuerdo a los métodos que utilizan para los ingresos de novedades en la nómina de los empleados y los registros contables que son contabilizados desde el sistema de nómina hacia el departamento de contabilidad. La información fue proporcionada por el departamento de Recursos Humanos y Contabilidad, por el periodo 2014.

## Análisis

La compañía Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. No ha realizado la revisión de los estados financieros y la nómina de los empleados bajo La Norma Internacional de Contabilidad No. 19, por tal razón es importante para nuestro proyecto de investigación presentar los problemas que mantiene la compañía con la aplicación de la Norma antes mencionada.

Donde presentamos la nómina de los empleados con La Norma Internacional de Contabilidad No. 19 ya aplicada, acentuamos que dentro de los rubros de ingresos ya refleja el concepto Beneficio de Orden Social, este concepto bajo la Normativa es considerado como Alimentación, es mismo que se encuentra legalmente estipulado en el Art. 14 de la Ley de Seguridad Social. Además los días de vacaciones que tomo el colaborador fueron reflejados en el rol de pagos reflejando 15 días laborados y 15 gozados en el mes de análisis.

COMPAÑÍA: ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.  
ROL DE PAGOS MES DE NOVIEMBRE 2014

#	Empleado	Cargo	Días Trabajados	Días Vacaciones	N Horas Extras 50%	Sueldo	VACACIONES	HORAS EXTRAS 50%	FONDO DE RESERVA CANCELADO	ALIMENTACIÓN	TOTAL INGRESOS	ANTICIPO SUELDO 40%	PERSONAL I.E.S.S.	PRESTAMO QUIROGRA FARIO	IMPUESTO A LA RENTA SRI MANUAL	TOTAL EGRESOS	NETO A RECIBIR
1	ULLAURI SALINAS DINA ELIZABETH	SUB-CONTADOR	15.00	15		\$600.00	\$600.00		\$100.00	\$300.00	\$1,600.00	\$480.00	\$112.20		\$7.51	\$699.71	\$1,000.29
2	BURGOS PILAY FALCONERI CUMEDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30.00	0	21.00	\$368.00		\$48.44	\$30.67	\$92.00	\$539.11	\$147.20	\$38.94	\$43.22		\$229.36	\$309.75
3	CACAO LOPEZ CESAR JOAQUIN	ASISTENTE CONTABLE	30.00	0		\$400.00			\$100.00	\$500.00	\$160.00	\$37.40				\$197.40	\$302.60
4	SIGIENCIA ICAZA LILA CRISTINA	ANALISTA CONTABLE	30.00	0	15.00	\$610.00		\$37.50		\$140.00	\$787.50	\$244.00	\$60.54	\$108.06		\$412.60	\$374.90
5	PREDADO BAZURTO LINET KAREN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30.00	0	10.50	\$368.00		\$26.25	\$30.67	\$92.00	\$516.92	\$147.20	\$36.86			\$184.06	\$332.85
<b>TOTAL DE EMPLEADOS : 5</b>			<b>135.00</b>	<b>15.00</b>	<b>46.50</b>	<b>\$2,346.00</b>	<b>\$600.00</b>	<b>\$112.19</b>	<b>\$161.33</b>	<b>\$724.00</b>	<b>\$3,943.52</b>	<b>\$1,178.40</b>	<b>\$285.94</b>	<b>\$151.28</b>	<b>\$7.51</b>	<b>\$1,623.13</b>	<b>\$2,320.39</b>

**Nota:**Elaborado por la autora.

En el auxiliar contable se demuestra la correcta contabilización del beneficio por alimentación que tienen los colaboradores dentro de la empresa, considerando su contabilización de manera correcta y donde lo

destacamos para ver su efecto contable.

AUXILIAR CONTABLES CUENTA DE NÓMINA MES DE NOVIEMBRE/2014						
Cuenta	T. Aux. Auxiliar			Débito	Crédito	SUBCCOSTO
561101	SUELDOS			\$2,346.00	\$0.00	01-CONTABILIDAD
213101	<b>BENEFICIOS SOCIALES</b>			\$600.00	\$0.00	01-CONTABILIDAD
561108	<b>ALIMENTACIÓN</b>			\$724.00	\$0.00	01-CONTABILIDAD
561102	SOBRETIEMPOS			\$112.19	\$0.00	01-CONTABILIDAD
561107	FONDO DE RESERVA			\$161.33	\$0.00	01-CONTABILIDAD
113101	EMPLEADOS	EM	EM013	ANTICIPO SUE	\$0.00	\$1,178.40 -
213102	OBLIGACIONES IES	PSS	BS006	APORTES AL I	\$0.00	\$285.94 -
213102	OBLIGACIONES IES	PSS	PSS01	PRESTAMOS C	\$0.00	\$151.28 -
214101	RETENCIONES EN L/R	RF	RFEMP	IMP. RETENID	\$0.00	\$7.51 -
212106	NOMINA POR PAGAR			\$0.00	\$2,320.39 -	
				\$3,943.52	\$3,943.52	

**Nota:**Elaborado por la autora.

Los Sobres de pagos de los trabajadores son claros y fiables, estos tendrán una mayor acogida por parte del personal, donde despejaran sus dudas y no habrá el descontento que en la actualidad tenían, en ellos constan el reflejo de sus vacaciones gozadas y su beneficio de alimentación que les ayuda a mantener claro los pagos realizados por la compañía. Se resalta los rubros de afectación.

## COMPROBANTE DE NOMINA

**Compañía:** ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A.      **División:** GUAYAQUIL      **Sucursal:** GUAYAQUIL  
**ULLAURI SALINAS DUNIA ELIZABETH**

<b>Tipo Nómina</b>	ADMINISTRATIVO	<b>Proceso</b>	NOMINA	<b>Periodo:</b>	2014/11/01 - 2014/11/30
<b>AREA</b>	GERENCIA ADMINISTRATIVA FI	<b>CCOSTO</b>	GERENCIA ADMINISTRATIVA FI	<b>SUBCCOSTO</b>	CONTABILIDAD
<b>Cargo</b>	SUB-CONTADOR	<b>Sueldo</b>	1,200.00	<b>Forma Pago:</b>	CHEQUE

### INGRESOS

### EGRESOS

	Cant.	Valor		Valor
SUELDO NETO	15	600.00	ANTICIPO SUELDO 40%	480.00
VACACIONES GOZADAS	15	600.00	APORTE PERSONAL IESS 9.35%	112.20
<b>ALIMENTACIÓN</b>		<b>300.00</b>	IMPUESTA A LA RENTA	7.51
FONDO DE RESERVA CANCELADO		100.00	<b>Total Egresos</b>	<b>599.71</b>
<b>Total Ingresos</b>		<b>1,600.00</b>	<b>Neto a Pagar</b>	<b>1,000.29</b>

CLEMOS

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EMPLEADO

\_\_\_\_\_  
RRHH

**Nota:**Elaborado por la autora.

### **Consecuencias ante los entes reguladores Laborales y Tributarios:**

Se debe considerar que la Norma Internacional De Contabilidad se debe ser aplicada completamente en la contabilidad de una empresa, tal como lo indica la Normativa de la (Superintendencia de Compañías) organismo que hace el control de las compañías y regulaciones que la contabilidad se lleve como La Norma Internacional de Contabilidad.

En el caso de que la empresa no cumpla con la normativa serán sujetas a sanciones de conformidad a la Resolución No. SC.SG.DRS.G.11.02 Superintendencia de Compañías.

Además, si no se cumple con el Código de Trabajo están sujetas a sanciones por parte del Ministerio de Trabajo, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Servicio de Rentas Internas.

## **Conclusiones y recomendaciones**

### **Conclusiones**

Una vez realizada la respectiva evaluación y análisis de la empresa Aceros Guayaquil Acerguaya S.A. en relación a la aplicación de La Norma Internacional de Contabilidad 19 se puede concluir que parte del personal tiene conocimiento a breves rasgos de la norma, sin contar con una adecuada preparación a la norma lo cual genera errores por omisión en los que se ve afectado el proceso de contabilización de la empresa.

Para efectos del análisis y evaluación pertinente se hizo una revisión de los auxiliares contables y estados financieros donde se estableció que los rubros por el concepto de provisiones y retribuciones que los trabajadores no se están realizando como lo estipula La Norma Internacional de Contabilidad 19, siendo estos contabilizados en forma errónea o con cuentas contables no claras, ya que no se están utilizando las cuentas contables apropiadas y esto puede generar una mala interpretación en los estado financieros.

Además que no se están registrando contablemente el gozo de los trabajadores por concepto de vacaciones, dejando esta cuenta provisionada y no enviada al gasto al momento de que ocurre el hecho.

Es preciso indicar que las normas de contabilidad deben ser aplicadas de manera adecuada principalmente para mantener un correcto orden y control en la contabilidad tal como lo indica la normativa de la Superintendencia de Compañía y evitar de esta manera posibles sanciones que afecten a la empresa

## Recomendaciones

Por lo antes expuesto, y previo a la evaluación y análisis realizado se presenta a continuación las siguientes recomendaciones:

- Implementar un plan de capacitación para el personal del área de contabilidad y recursos humanos, para que estos tengan conocimientos de la aplicación de la NIC 19, y estén actualizados constantemente y sus registros sean conjuntamente. (*Anexo 5*).
- Realizar un levantamiento de información, con la finalidad de establecer cuáles son las contabilizaciones que se están realizando de forma errada, a fin que se logre obtener un grado de seguridad en la información financiera para el logro de las metas trazadas por la empresa Aceros Guayaquil Acerguaya S.A.
- Efectuar los ajustes pertinentes para que no existan información tergiversada con estados financieros poco confiables que genere problemas en los próximos ejercicios fiscales.
- Mantener un control interno del proceso contable que sea medible a través de indicadores que permitan precautelar los registros contables. (*Anexo 6*).

## Bibliografía

Acurio, M. (2010). *Muebleria Acurio*. Obtenido de Muebleria Acurio: <http://www.muebleriaacurio.com/index.php/quienes-somos/historia>

Aldo, T. S. (2010). Contabilidad de Costos analisis para la toma de decisiones. En T. S. Aldo, *Contabilidad de Costos analisis para la toma de decisiones* (pág. 300). Mc. Graw Hill.

Andrade de Cantú, N. E., & Guajardo Cantú, G. (2011). *Contabilidad Financiera*. Mexico DF: Mcgraw-Hill.

Blogspot. (2011). Obtenido de <http://salario1.blogspot.com/2011/03/el-salario.html>

Calleja Bernal, F. J. (2013). Costos 2da Edicion. En F. J. Calleja Bernal, *Costos 2da Edicion* (pág. 376). Mexico: Pearson Educacion de Mexico.

CODIGO DE TRABAJO. (s.f.).

CODIGO DE TRABAJO . (2013). Ecuador.

CÓDIGO DE TRABAJO. (2013). Ecuador.

Cuevas, C. F. (2010). *Contabilidad de Costos*. Colombia: PEARSON EDUCACION.

CUEVAS, CARLOS F. 2011 *CONTABILIDAD DE COSTOS* COLOMBIA ORLANDO FERNANDEZ PALMA

Del Cid, A., & Mendez, R. (2011). Investigacion, Fundamentos y metodologia. En A. Del Cid, & R. Mendez, *Investigacion, Fundamentos y metodologia* (pág. 232). Mexico: Pearson Educacion.

Deloitte. (2014). Guía Rápida IFRS.

Falcòn Pèrez, C., & Perdomo, F. (2003). El impacto en las empresas constructoras e inmobiliarias de la armonizaciòn contable internaciona: perspectivas de futuro. Estudios Financieros, n° 239.

Ferrer, A. R. (2010). *Contabilidad de Costos - Fundamentos y ejercicios resueltos*. Barcelona -España: Bresca (Profit Editorial).

Foundation, I. (2014). *Libro Rojo. Normas Internacionales de Información*

*Financiera.*

Foundation, IFRS. (2014). *Libro Rojo: Normas Internacionales de Información Financiera.*

Gaitan, R. E. *Estados financieros básicos bajo NIC/NIIF.* Colombia: ECOE EDICIONES.

Gomez, G. E. (2008). *GestioPolis.com.* Obtenido de GestioPolis.com: <http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/43/histocosto.htm>

Gonzalez, C. d. (2012). *Manual de Costos, presupuestos y, Adquisiciones y Abastecimientos.* Mexico: Cosegraf.

Guillermo, I. C. (2014). *Isidro Chambergo Guillermo.* Lima: Instituto Pacifico SAC.

Holm, M. A. (2014). *NIIF para PYMES, Teoria y Práctica.* Guayaquil.

Hornngren, C. T. (2012). *Contabilidad de Costos Un Enfoque Gerencial.* Mexico: PEARSON EDUCACION .

Hornngren, C. T. (2012). *Contabilidad de Costos Un Enfoque Gerencial.* Mexico: PEARSON EDUCACION.

Humberto Ñaupa Paitan, E. M. (2014). Metodología de la Investigación. En E. M. Humberto Ñaupa Paitan, *Metodología de la Investigación* (pág. 538). Bogota: Adriana Guitierrez.

Isidro Chambergo, G. (2014). *Contabilidad de Costos para la toma de decisiones.* Lima: Pacifico Editores S.A.C.

John Fred Weston, E. F. (19 Feb 2011). *Finanzas en administración.* California: Interamericana, 1977.

KPMG, F. d. (s.f.). Guía para los estados financieros anuales. *Lista de Verificación de Revelaciones Contables.*

L., J. E. (2011). *Analisis Practico y Guia de Implementacion de las NIIF .*

Marin, R. U. (2011). Costos para la toma de decisiones. En R. U. Marin, *Costos para la toms de decisiones .* Colombia: McGraw-Hill Intermericana.

Ministerio de Relaciones Laborales. (s.f.). Obtenido de

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf>

Molina, A. *Contabilidad de Costos 3era edicion* .

Muñoz Razo, C. (2011). Como elaborar y asesorar una investigacion de tesis. En C. Muñoz Razo, *Como elaborar y asesorar una investigacion de tesis* (pág. 320). Mexico: Pearson Educacion .

Ortega Perez De Leon, A. (2012). Contabilidad de Costos, INCLUYE LA TECNICA PARA EL CONTROL DE COSTOS ABC. Mexico: LIMUSA S.A.

Ross. (2012). *FINANZAS CORPORATIVAS*. Interamericana de España S.L: McGraw-Hill.

Ruben, S. R. (2010). Contabilidad de Costos. En S. R. Ruben, *Contabilidad de Costos* (pág. 341). Impresos Andinos.

Ruben, S. R. (2010). Laboratorio de Contabilidad de Costos. En S. R. Ruben, *Laboratorio de Contabilidad de Costos* (pág. 288). Impresos Andinos S.A.

Sènaca, L. (2010).

SERVICIOS DE RENTAS INTERNAS. (s.f.).

SOCIAL, L. D. (s.f.). LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.

SOCIAL, L. D. (2014). LEY DE SEGURIDAD SOCIAL .

Stout, D. E. (2008). Administracion de costos. En D. E. Stout, *David E. Stout*. Mexico: Mc.GRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Superintendencia de Compañias. (s.f.). Obtenido de [http://www.supercias.gob.ec/bd\\_supercias/descargas/lotaip/14b.pdf](http://www.supercias.gob.ec/bd_supercias/descargas/lotaip/14b.pdf)

VALERA JUAREZ, R. (2006). *Administraciòn de la compesaciòn: sueldos, salarios y prestaciones*. mexico: PERASON EDUCACIÒN.

Villacolta Hernández, M. (2005). Reconocimiento de Ingresos en empresas constructoras. *Tècnica Contable*, N° 677.

ww.google.com. (2010). Obtenido de [https://www.google.com.ec/?gfe\\_rd=cr&ei=8Gi2VsbGFJSJqQWqpaIBw](https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=8Gi2VsbGFJSJqQWqpaIBw)

## ANEXOS

### Anexo 1 Formato Entrevista

Entrevista realizada a \_\_\_\_\_

1. ¿En qué área de la empresa desempeña su trabajo?

---

---

2. ¿Cuánto tiempo tiene usted laborando para la empresa?

---

---

3. Su trabajo ¿Tiene relación con el área contable?

---

---

4. ¿Cuánto conoce sobre los beneficios que le corresponden como trabajador?

---

---

5. ¿En la empresa le reconocen sus beneficios como empleado?

---

---

6. ¿En la empresa lo capacitan para un mejor desempeño en su trabajo?

---

---

---

7. ¿Tiene usted conocimiento acerca de La Norma Internacional de Contabilidad 19?

---

8. ¿De qué manera considera que debe ser la capacitación sobre La Norma Internacional de Contabilidad 19?

---

9. A breves rasgo ¿Podría explicar que implica La Norma Internacional de Contabilidad 19 y cuál es el beneficio que tendría la empresa por aplicar dicha norma?

---

10. ¿Cuáles serían los efectos negativos para la empresa, si no se aplica de manera adecuada La Norma Internacional de Contabilidad 19?

---

11. ¿Considera usted que dentro de la empresa se está aplicando apropiadamente La Norma Internacional de Contabilidad 19? Explique

---

12. ¿Cuáles son los problemas más comunes que usted ha notado dentro de la contabilización y estados financieros en relación a La Norma Internacional de Contabilidad 19?

13. ¿Qué consecuencias genera tanto a la empresa como a los empleados el no aplicar La Norma Internacional de Contabilidad<sup>19</sup>?  
Explique

---

---

14. En el caso de que un empleado sea notificado su despido ó en su defecto renuncie ¿La empresa tiene provisionado sus beneficios sociales?

---

15. ¿Qué medidas correctivas tomaría usted ante la mala aplicación de la Norma contable?

---

16. ¿Considera usted que si la empresa corrige oportunamente las deficiencias identificadas mejorará en lo posterior?

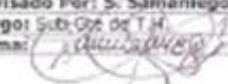
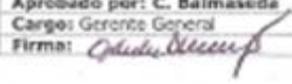
---

17. ¿Cuáles considera usted que serían los beneficios que obtendría la empresa y los empleados si se aplica de manera adecuada la norma?

---

## Anexo 2 Política interna de vacaciones

<b>POLÍTICA DE VACACIONES</b>	
✓	El empleado tiene derecho a 15 días de vacaciones los primeros 5 años y a partir del sexto tendrá un día adicional por antigüedad, los mismos que no excederán de 15 días. Previa autorización de: Talento Humano / Jefes Departamentales y/o Gerencia Financiera
✓	Los días adicionales por antigüedad pueden ser cancelados o gozados, previa aprobación del Gerente General, Gerencia Financiera Administrativa y/o Jefes Departamentales y comunicadas al departamento de Talento Humano para el respectivo calculo de valores y registro del mismo
✓	El empleado debe coordinar con su jefe inmediato su periodo de vacaciones y este deberá ingresar en el cronograma anual que se envía en el mes de enero de cada año a cada jefatura.
✓	El empleado debe tomar sus días de vacaciones de corrido y solo en caso de no poder gozar el periodo completo deberán hacerlo máximo en 2 periodos que serán de 7 y 8 días o menos de ser el caso.
✓	La empresa autoriza la cancelación de las vacaciones solo en caso de urgencia, emergencia o calamidad domestica y previa aprobación de la Gerencia General o Gerencia Financiera administrativa; únicamente el 50% de los días de un periodo vigente, debiendo gozar los días restantes en forma obligatoria.
✓	Los periodos de vacaciones incluyen fines de semana (sábado y domingo)
✓	El empleado descontara de vacaciones los días descanso dictado por el gobierno y que son determinados recuperables a excepción de los vendedores, residentes de obra y los ejecutivos de la empresa.
✓	El empleado podrá solicitar vacaciones anticipadas en caso de: calamidad doméstica, dificultades personales, estudios o por cualquier otra razón que necesite disponer de tiempo libre, y en lugar de solicitar una licencia no remunerada, es mejor solicitar unas vacaciones anticipadas, siempre y cuando el tiempo no sobrepase de 10 días.
✓	El tratamiento de las vacaciones anticipadas es exactamente igual que unas vacaciones normales, puesto que se otorgan como si en realidad el trabajador hubiera laborado un año, es decir, que se otorga y pagan los 15 días hábiles de costumbre.
✓	La empresa puede otorgar una parte de las vacaciones anticipadamente y el resto cuando se cumpla el tiempo necesario, caso en el cual la liquidación se hará según las respectivas proporciones.

	Recursos Humanos	Gerencia Financiera y Adm.	Gerencia General
DOCUMENTO DE USO INTERNO	Revisado Por: S. Samaniego	Revisado por: S. Crespo	Aprobado por: C. Balmaseda
	Cargo: Sub. Gte. de T.H.	Cargo: Gte. Equip. Admin.	Cargo: Gerente General
	Firma: 	Firma: 	Firma: 

## Anexo 3 Estado de Resultados

### ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A. ESTADO DE RESULTADOS 31 DICIEMBRE DE 2014

<b>INGRESOS</b>		<b>\$ 2,090,218.53</b>
	<b>\$ 2,090,218.53</b>	
SERVICIOS DE METALURGICOS	\$ 79,670.73	
BIENES INMUEBLES	\$ 2,000,547.80	
ARRIENDOS		
RENDIMIENTOS FINANCIEROS		
OTROS INGRESOS	\$ 10,000.00	
INGRESOS POR REEMBOLSOS		
<b>COSTOS</b>		<b>\$ 755,674.38</b>
	<b>\$ 755,674.38</b>	
COSTOS DE VENTAS	\$ 755,674.38	
<b>GASTOS</b>		<b>\$ 783,074.09</b>
	<b>\$ 783,074.09</b>	
GASTOS DE PERSONAL	\$ 176,842.48	
GASTOS DE VENTAS	\$ 78,904.42	
GASTOS ADMINISTRATIVOS	\$ 130,722.42	
GASTOS DE IMPUESTOS	\$ 191,025.07	
GASTOS GENERALES	\$ 7,651.92	
SERVICIOS DE TERCEROS	\$ 98,613.42	
GASTOS FINANCIEROS	\$ 99,314.36	
<b>RESULTADO DEL EJERCICIO CONTABLE</b>		<b>\$ 551,470.06</b>

Ing. Oscar Henriquez Z.  
GERENTE GENERAL  
C.I. 0908908456

C.P.A. Tania Hidalgo P.  
CONTADOR GENERAL  
Reg. Nac. 048444

## Anexo 4 Estado de Situación Financiera

### ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A. ESTADO DE SITUACION FINANCIERA 31 DICIEMBRE DE 2014

<b>ACTIVO</b>		<b>\$ 53,841,172.12</b>
<b>ACTIVO CORRIENTE</b>	<b>\$</b>	<b>40,360,407.38</b>
CAJA Y BANCOS	\$ 682,459.58	
INVERSIONES	\$ 12,235.90	
CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR CLIENTES	\$ 549,246.85	
CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR RELACIONADAS	\$ 2,380,656.02	
<b>CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR EMPLEADOS</b>	<b>\$ 88,760.14</b>	
CUENTAS Y DOCUMENTOS POR COBRAR TERCEROS	\$ 2,147,235.39	
CUENTAS Y POR COBRAR POR ANTICIPO A PROVEEDORES	\$ 1,400,007.27	
REDITOS TRIBUTARIOS	\$ 869,156.90	
OBRA EN EJECUCION	\$ 27,530,521.65	
INVENTARIOS OBRA EN EJECUCION TERRENO	\$ 4,672,527.00	
INVENTARIOS DE BODEGA	\$ 27,600.68	
<b>ACTIVO FIJO</b>	<b>\$</b>	<b>2,968,313.45</b>
FIJO NO DEPRECIABLE - TERRENOS	\$ 1,403,000.00	
FIJO DEPRECIABLE	\$ 1,565,313.45	
<b>OTROS ACTIVOS</b>	<b>\$</b>	<b>10,512,451.29</b>
INVERSIONES ACCIONES-TERRENOS	\$ 3,490,616.00	
DERECHOS FIDUCIARIOS	\$ 6,861,557.82	
DEPOSITOS EN GARANTIA	\$ 12,816.96	
FONDOS DE GARANTIA	\$ 147,460.51	
<b>PASIVO</b>		<b>\$ 45,576,199.62</b>
<b>PASIVO CORRIENTE</b>	<b>\$</b>	<b>37,603,496.08</b>
OBLIGACIONES BANCARIAS	\$ 7,999,635.80	
EMISION DE OBLIGACIONES - PAPEL COMERCIAL	\$ 900,916.67	
DOCUMENTOS Y CUENTAS POR PAGAR	\$ 6,943,989.73	
CUENTAS POR PAGAR RELACIONADAS	\$ 156,215.00	
<b>PROVISIONES POR PAGAR</b>	<b>\$ 377,130.86</b>	
ANTICIPO CLIENTES PROYECTOS	\$ 20,958,044.67	
IMPUESTOS POR PAGAR	\$ 267,563.35	
<b>PASIVO A LARGO PLAZO</b>	<b>\$</b>	<b>7,972,703.54</b>
OBLIGACIONES BANCARIAS	\$ 5,618,917.26	
EMISION DE OBLIGACIONES - PAPEL COMERCIAL	\$ 284,125.00	
PRESTAMOS ACCIONISTAS	\$ 46,268.01	
FIDEICOMISOS	\$ 1,451,382.64	
PROVISIONES POR PAGAR	\$ 572,010.63	
<b>PATRIMONIO</b>		<b>\$ 8,264,972.50</b>
<b>PATRIMONIO DE LOS ACCIONISTAS</b>	<b>\$</b>	<b>8,264,972.50</b>
CAPITAL SOCIAL	\$ 4,509,102.00	
RESERVA LEGAL	\$ 66,807.72	
RESERVAS POR VALUACION DE ACTIVOS	\$ 917,661.15	
RESULTADOS ACUMULADOS EJERCICIOS ANTERIORES	\$ 2,402,275.90	
RESULTADOS ACUMULADOS POR ADOPCION NIIF	\$ 1,330,628.49	
RESULTADO DEL EJERCICIO CORRIENTE	-\$ 961,502.76	
		\$ 0.00

Ing. Oscar Henriquez Z.  
GERENTE GENERAL  
C.I. 0908908456

C.P.A. Tania Hidalgo P.  
CONTADOR GENERAL  
Reg. Nac. 048444

## Anexo 5 Plan de capacitación

<b>PLAN DE CAPACITACIÓN DE ACEROS GUAYAQUIL ACERGUAYA S.A. 2015</b>													
<b>TALENTO HUMANO - CAPACITACIONES</b>													
Empleado	Cargo	ene-15	feb-15	mar-15	abr-15	may-15	jun-15	jul-15	ago-15	sep-15	oct-15	nov-15	dic-15
ULLAURI SALINAS DUNIA ELIZABETH	SUB-CONTADOR	NIIF											
BURGOS PILAY FALCONERI OLMEDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			NIIF									
CACAO LOPEZ CESAR JOAQUIN	ASISTENTE CONTABLE							NIIF					
SIGUENCIA ICAZA LILA CRISTINA	ANALISTA CONTABLE					NIIF							
RIVAS INTRIAGO VICENTE EDUARDO	ANALISTA DE NOMINA											NIIF	
PRECIADO BAZURTO LINET KAREN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO									NIIF			

# Anexo 6 Matriz de riegos y controles de nómina

La siguiente matriz de riesgos y controles, tiene como objetivo servir como guía en la identificación de eventos de riesgo y/o controles que se pueden tener en el proceso de nómina. Los casos enunciados no pretenden abarcar todas las situaciones, razón por la cual es necesario que se evalúen los objetivos del área, los riesgos y controles. Puede indicar los campos que considere, así como diligenciar información sobre la frecuencia del riesgo y las oportunidades de mejora que se pueden identificar frente a los controles establecidos. Un riesgo puede tener más de un control, según se considere.

Riesgo y/o Factor de Riesgo	Matriz de Riesgos y Controles de Nómina				Impacto del Riesgo	Frecuencia del Control			Oportunidades de Mejora
	Identificación de Controles			Control 3		Control 1	Control 2	Control 3	
	Control 1	Control 2	Control 3						
Sean requeridos como referencia que no correspondan con los datos transaccional de los colaboradores.	Se tiene actualizado los documentos que sustentan la existencia, exactitud e integridad de los contratos, horas extras y modificaciones programadas, según actualización de un nivel superior.	Antes de realizar el pago de las horas laborales, los líderes de área deben autorizar el valor solicitado.	Registro electrónico de la hora de ingreso y salida de los colaboradores, así como claves de autorización para la realización de horas extras.						
Se realizan pagos a los trabajadores no autorizados o no laborados.			Se generan reportes para la identificación de cambios en la nómina y para la liquidación de la misma (por nómina).	Alto					
No se tienen parametrizados los perfiles en el sistema de acuerdo al cargo y Funciones de responsabilidades.	Integración de Funciones de acuerdo a los niveles del área (preparación, revisión y autorización de las operaciones), así como dichas Funciones son revisadas de forma regular.			Medio					
No tienen acceso en el sistema de nómina Funcionarios que se relacionen de la organización.	Se verifica que los pagos de nómina correspondan con aprobados virtualizados según los registros de acceso a los sistemas laborales autorizados.	Para todo colaborador que se registre en la organización, se debe validar los accesos en los sistemas, su ingreso a todos los entornos de la organización y se debe validar en el momento de autorizar.	Cada Líder de área debe validar que todos los accesos sean autorizados para los colaboradores autorizados.	Bajo					
Se ingresan pagos que no corresponden a la nómina y los cuales no tienen documentación soporte.	Todas las horas de nómina cuentan con la documentación soporte que avala los pagos.	Verificación aleatoria de la liquidación de los pagos de nómina, de acuerdo a la metodología de selección de los pagos.	Se genera una memoria para que sea autorizada por los líderes de área, asegurando que lo pagado corresponde con lo autorizado.						
La parametrización de los descuentos presenta errores en el cálculo.	Una vez se ingresan los datos y/o porcentajes de deducciones se debe ser aplicados en la nómina, se realizan pruebas de exactitud e integridad que confirman que la parametrización en el sistema es correcta.	Periodicamente se realiza una prueba a los descuentos realizados, verificando que los parámetros no han sido modificados.							
Transmisión automática por falta de integridad a las modificaciones de la legislación local en cuanto a deducciones para ser registradas en el sistema.	Se ha asignado el área responsable de mantener los datos en la legislación laboral y tributaria, para permitir que la actualización oportuna en el sistema y en las conclusiones de contratación.	Una vez se ingresan los datos y/o porcentajes de deducciones se deben ser aplicados en la nómina, se realizan pruebas de exactitud e integridad que confirman que la parametrización en el sistema es correcta.							
La deducción de impuestos de acuerdo con las legislaciones locales, no corresponden a la parametrización del sistema.	El plan de compensaciones es aprobado por un nivel superior jerárquicamente.	Se cuenta con una política salarial que regula los incrementos.	Se tiene una tabla de salarios parametrizada, la cual tiene acceso restringido y sólo puede ser modificada por el personal designado para dicha función, previa aprobación de un nivel superior de los salarios.						
Se ingresan deducciones y/o recargas incorrectas del valor de la nómina, realizando modificaciones en las fechas de registro.	Se tiene establecido un cronograma para el registro de novedades, previo a la liquidación de la nómina.	Una vez la nómina es liquidada no se pueden realizar registros adicionales.							
Se generan antigüedades un nivel de aprobación superior, así como no se registran oportunamente.	Todas las antigüedades aprobadas y autorizadas por escrito, así como registradas en el sistema.	Las antigüedades son autorizadas por el área de Tablero Humano, previo análisis de las razones que respaldan el colaborador.	Se accede al monto del artículo, los mismos tienen un nivel de autorización.						
La contabilización de los pagos de nómina difiere del valor realmente pagado.	Se tiene implementado un control de consistencia para registrar en el sistema, verificando los datos transaccionales.	Se ejecuta un control de totales sobre los valores y documentos reportados por nómina, los reportados por contabilidad y los transferidos al banco.	Validación de los saldos reportados contablemente frente a la documentación soporte de las operaciones, así como la aprobación de los ajustes, en estado por un nivel superior al que los prepara.						
Cuentas de cuentas bancarias que no corresponden con las autorizadas por los colaboradores.	Los comités de las cuentas bancarias de los colaboradores, así como la creación de nuevas cuentas debe ser autorizadas por un nivel independiente a quien crea las cuentas.	Se ejecuta un control de consistencia para registrar en el sistema, verificando los datos transaccionales.	Periodicamente se genera un reporte de las cuentas bancarias creadas y/o modificadas, para validar que cuentan con la documentación soporte.						
Las cuentas bancarias destino de los pagos pueden ser modificadas o registradas al momento de preparar el pago.	Toda cuenta bancaria registrada debe tener la certificación bancaria y nombre del colaborador.	Las cuentas bancarias no pueden ser modificadas al momento de registrar el pago.							
Cuentas de nómina por fuera de las fechas establecidas.	Se revisa periódicamente la implementación de controles en el portal bancario.	Protocolo de seguridad para resguardar cheques, sellos y tokens.							
Modificaciones en el momento del colaborador y/o información incorrecta.	La creación de colaboradores es revisada y aprobada por un nivel independiente al que los crea.	El sistema no permite crear colaboradores con información incorrecta y/o inconsistente al ser un colaborador.	El personal responsable de administrar el maestro de colaboradores es independiente al personal que prepara y registra la nómina.						
Accesos no autorizados al aplicativo de nómina.	El Maestro de colaboradores tiene control de cambios, permitiendo tener la trazabilidad de los mismos.	Toda la información registrada en el maestro de colaboradores se encuentra soportada (certificación bancaria, CV, formularios de ingreso, salidas y beneficiarios autorizados), entre otros.	Las cuentas destino de los giros a los colaboradores sólo pueden ser ingresadas y/o modificadas desde el maestro.						
Accesos no autorizados al aplicativo de nómina.	Integración de Funciones de acuerdo a los niveles del área (preparación, revisión y autorización de las operaciones), así como dichas Funciones son revisadas de forma regular.	Periodicamente el líder de Tablero Humano valida que los accesos al aplicativo de nómina correspondan con los autorizados, así como con las funciones y responsabilidades de los cargos.	Se han asignado perfiles de acceso a los colaboradores de acuerdo con el cargo que desempeñan, con usuarios y claves de acceso para cada colaborador.						
Los cambios hechos en la configuración de los parámetros, no son autorizados por el encargado y no cumplen con las políticas y procedimientos.	Todos cambios en el sistema debe ser autorizado por un nivel independiente a quien realiza la configuración, así como la documentación que soporta la justificación del cambio.	Todo cambio en el sistema debe ser documentado y validado de acuerdo con la política de archivo.							
Faltas en el software y los aplicativos que se utilizan para la liquidación de la nómina.	El sistema no permite modificar las fechas en las cuales se registran las operaciones.	Se realiza periódicamente la validación de los pagos de nómina frente a los registros contables.	Para aquellos casos en que se deben realizar interfaces, se realiza una validación que verifica la completitud e exactitud de los datos transaccionales.						
El procesamiento de nómina no corresponde con los valores pagados.	Periodicamente se hace un análisis de variaciones del procesamiento de los pagos realizados.	Se realiza una análisis de variaciones entre los datos autorizados frente a los reportados, verificando e investigando cualquier variación en los datos.							
No se tienen escrituras de monitoreo por parte del Director de Gestión Humana, para verificar la exactitud, completitud e integridad de la nómina.	El procesamiento de colaboradores de desempleo, para la liquidación de la nómina, debe ser el responsable de mejora en el proceso de nómina.	Seguimiento periódico a los indicadores del proceso, implementando acciones correctivas.							