



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2018 – MARZO 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA EN

CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TEMA:

OBLIGACIONES LABORALES EN LA EMPRESA MAREAUTO S.A.

EGRESADA:

DEL ROSARIO VERDEZOTO LEONELA JESUS

TUTOR:

ING. CAICEDO FLORES JORGE JOSE

AÑO 2019

Introducción

Mareauto S.A., es una sociedad de Corporación Maresa Holding, tiene alrededor de 20 años de considerable experiencia en el oficio de alquiler de unidades vehicular a mediano y extenso plazo.

Actualmente la planilla de Mareauto S.A. haciende a 51 empleados, ocurriendo que no todos están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El presente trabajo de investigación analizaremos una de las obligaciones mas importantes que debe efectuar un patrono desde la perspectiva laboral específicamente cuando se tiene personas trabajando bajo su responsabilidad, estas obligaciones deben ser cumplidas por el empresario desde el inicio laboral de la empresa hasta que la misma realice la respectiva contratacion de nuevos empleados. Es de manera muy importante y esencial para la empresa que el empleador este al día con sus obligaciones como patrono, pues las consecuencias que puede acarrear el incumplimiento de estas obligaciones pueden resultar especialmente gravosa en caso de una inspección de la seguridad social.

La metodología a aplicarse en la presente investigación consistirá en una investigación descriptiva ya que a través de cual se examinan las características del problema escogido llegando a conocer las situaciones predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas involucradas en la problemática.

El presente estudio de caso está fundamentada en una de las sublinea de la carrera de Ingenieria en Contabilidad y Auditoria denominada gestión financiera y compromiso

social, debido ya que se avista la gestión de la información contable y cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del patrono de la entidad.

Desarrollo

Mareauto S.A., es una sociedad de Corporación Maresa Holding, tiene alrededor de 20 años de considerable experiencia en el oficio de alquiler de unidades vehicular a mediano y extenso plazo. . (Mareauto S.A., 2018).

MAREAUTO es una empresa que ha logrado posicionarse regionalmente en Ecuador, Colombia y Perú como uno de los principales aliados estratégicos de las organizaciones, brindando soluciones de movilización a través del alquiler de vehículos a corto, mediano y largo plazo (Mareauto S.A., 2018).

Actualmente la planilla de Mareauto S.A. haciende a 51 empleados, ocurriendo que no todos están afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

En el régimen ecuatoriano, el derecho laboral está un poco mas relacionado y enfocado a la seguridad del trabajador, de esta manera, las leyes son totalmente imparciales para con ambas partes, ya que instaura tanto obligaciones para el trabajador y empleador.

El autor (Ramirez, 2016), define a las obligaciones laborales como “la variedad de necesidades ya sean estas de efecto remunerativo o no amparo de las personas que laboran en una empresa, estas pueden ser a corto o largo plazo y así mismo a la terminación de la relación profesional”.

Una de la obligacion o seguridad laboral siendo esta la más importante que todo empleador debe cumplir para con sus trabajadores es la afiliación al seguro social, pero en muchas ocasiones ciertos patronos optan por no cumplir con esta obligación.

Mareauto a pesar de ser una empresa reconocida e internacional actualmente no tiene afiliado al Seguro Social 8 trabajadores incumpliendo con una de las obligaciones laborales que detalla en código del trabajo.

La constitución de la Republica en la sección octava en lo que respecta al trabajo y seguridad social en su artículo 34. Nos indica que todo trabajador tiene el “derecho respetivo a la obligación o seguridad general ya que este es un derecho ineludible de todos los trabajadores, y será un compromiso y obligación fundamental del Gobierno. La seguridad social se administrará de acuerdo a los principios fundamentales que son solidaridad, universalidad, obligatoriedad, eficiencia, suficiencia, transparencia y participación, para el cuidado de las necesidades individuales y colectivas de los tabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 29).

Así mismo la Ley de Seguridad Social establece que “el patrono está obligado, a registrar desde el primer día de labor al trabajador o servidor como afiliado del Seguro de acuerdo a la leyes, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, y a enviar al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince días, excepto los patronos que sean del sector agrícola que están libres de remitir avisos de entrada y salida como se indica, confirmando el período de servicio del personales. La violación de esta obligación será penada de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal” (Asamblea Nacional Constituyente, 2017, págs. 19, Art. 73).

Con la inscripción del trabajador al Seguro Social se generan obligaciones tanto para el empleador como para el empleado, es decir obligaciones de pago de las aportaciones. El trabajador tiene la responsabilidad de aportar mensualmente de su sueldo la cantidad de 9,45%, valor que el empleador tiene derecho a retenerle, así mismo el empleador tiene la obligación de aportar con un 11,15%, sumando estos dos valores un total de

20,60%, valor que deberá ser depositado a las arcas del seguro social en un lapso no mayor de 15 días.

Es así que el trabajador tiene el derecho de percibir un salario digno y justo con el cual pueda atender sus necesidades y mejorar su calidad de vida, en caso de no serlo tiene todo el derecho a denunciar cualquier irregularidad ante el Ministerio de Relaciones Laborales.

El código del trabajo en su artículo 42, establece cuales son las obligaciones laborales que debe cumplir todo empleador para con sus trabajadores en las que citaremos las siguientes:

- a) Cancelar las sumas al trabajador que le correspondan, en los términos que estipule el contrato y acorde con las disposiciones de este Código;
- b) Por los incidentes que soportaren en el lugar de trabajo y por las molestias en su salud indemnizar a los trabajadores, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
- c) Tratar al personal con el debido respeto, no ofendiéndoles, verbalmente y con acciones.
- d) Conferir ventajosamente al empleado, cuantas veces lo solicite, cartas de referencias laborales;
- e) Pagar al trabajador las retribuciones correspondientes por los tiempos perdidos cuando el mismo se vea en la situación de poder laborar por error del empleador;
- f) Cancelar al trabajador, la prestación por parte del IESS cuando este no tenga derecho al mismo, el 50% de su sueldo sea el caso de que este sufra con alguna enfermedad no profesional, incluso en cada año por un periodo de 2 meses, antepuesto certificado médico que acredite el obstáculo para el trabajo o la

necesidad de descanso (trabajo.gob.ec. Código del Trabajo, 2012, págs. 18, Art.42).

La falta de cumplimiento de estas obligaciones laborales puede llevar a presentar multas de hasta 20 salarios por trabajador perjudicado. Para poder impedir estas sanciones, hay que estar al tanto del alcance de las inspecciones que el Ministerio de Relaciones Laborales puede realizar. El Ministerio, por medio de sus verificadores de trabajo, puede verificar que los empleadores cumplan con las respectivas medidas profesionales mediante inspecciones realizadas de forma integrales.

Una de las formas que se puede constatar que el empleador está cumpliendo con las respectivas obligaciones laborales es que los inspectores del Ministerio de Relaciones Laborales pueden ingresar a la sede de trabajo y examinar la documentación de soporte, entrevistar a los trabajadores y verificar el ambiente físico del lugar de trabajo. Por medio de la entrevista, se le entrega a cada uno los trabajadores entrevistados un cuestionario preparado por el inspector de trabajo en los que se evalúa la perspectiva que ellos tienen.

Para el examen fundamentado, se pedirá por parte del inspector del trabajo todo el registro pertinente el cual examine el desempeño de deberes laborales que corresponda al contratante; entre estas podemos citar los siguientes:

(Jaramillo Álvarez , 2015)

- Planilla general de pagos
- Formulario de pago de utilidades
- Formularios de pago de décima tercera y cuarta remuneración
- Reglamento interno de trabajo

- Reglamento de Seguridad y Salud
- RUC
- Resolución de autorización para establecer jornadas de trabajo especiales
- Rol de pago de vacaciones (Ramirez, 2016).

A más de no tener afiliado al IESS a ocho de sus trabajadores la empresa Mareauto en algunas ocasiones no cancela a tiempo los aportes correspondientes al Instituto de Seguridad Social ocasionando malestar en los empleados, ya que sucede que cuando ellos quieren hacerse algún crédito no pueden, ya que el patrono se encuentra en mora.

Se entiende por mora patronal “al falta que comete el empleador por el no pago de los haberes del seguro necesario o de seguros anexos, haberes, deducciones, penas y otras necesidades, dentro del plazo de los quince días siguiente al mes que conciernan las aportaciones” (Reglamento General de Responsabilidad Patronal, 2010).

En el párrafo 94 de la ley de seguridad social estipula que si por error de un patrón el IESS no pudiere conferir a un empleado las a los que tendrían derecho, o si de esta manera resultaren rebajadas de las prestaciones por inexactitud de no cancelación de las aportaciones correspondientes al Instituto de Seguridad Social, siendo el empleador el único responsable de los daños causados a los deudos de los afiliados (Ley de Seguridad Social, 2017).

De no ser asumidas estas obligaciones laborales a que está sujeta el empleador para con sus trabajadores, puede causar sanciones muy graves contra los empleadores pudiendo hasta ir a la cárcel y ser multado con una suma equivalente al duplo del valor no depositado.

El artículo 10 numeral 9 de la LRTI nos indica que los sueldos, “salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra” (Ley de Régimen Tributario Interno, 2018).

Otra problemática que se pudo detectar en la investigación fue que los trabajadores trabajan más de las 8 horas diarias establecidas en el código de trabajo, constituyendo esto horas como extraordinarias que deben ser canceladas por el empleador, sin embargo en la actualidad esas horas no son retribuidas a los empleados por parte de la empresa Mareauto.

El código de trabajo en su artículo 47, determina que “el tiempo máximo de labor no excederá de cuarenta horas semanales la misma que será de ocho horas diarias, salvo disposición de la ley en contrario” (*trabajo.gob.ec. Código del Trabajo, 2012, págs. 23, Art.47*).

Conclusión

Luego de la investigación realizada se pudo evidenciar que la empresa Mareauto a pesar de ser una empresa reconocida e internacional actualmente no tiene afiliado al Seguro Social 8 trabajadores incumpliendo con una de las obligaciones laborales que detalla en código del trabajo.

La afiliación al seguro social es una de los deberes laborales más importantes que debe ser respetada por parte del patrono de cada entidad para así evitar que la persona que labora dentro de la misma pueda acceder a demandar ante el Ministerio de Relaciones laborales, y por ende puede formar un proceso judicial de tal manera exija que sus derechos sean reconocidos y, de tal forma, será sancionado el patrono como lo indique la ley.

De no ser asumidas estas obligaciones laborales a que está sujeta el empleador para con sus trabajadores, puede causar sanciones muy graves contra los empleadores pudiendo hasta ir a la cárcel y ser multado con una suma equivalente al duplo del valor no depositado.

Al efectuarse las respectivas estipulaciones del Código de Trabajo el empleador estaría aportando a que sus colaboradores tengan mejor estabilidad económica dentro de sus hogares, y esto ayuda a que los trabajadores tengan un mejor desempeño por lo que se sienten motivados a dedicar su mejor rendimiento dentro de la empresa, para conseguir resultados favorables para la misma.

Bibliografía

- Asamblea Nacional Constituyente. (8 de Agosto de 2008). Asamblea Nacional Constituyente. (9 de Enero de 2017). *Ediciones legales. Ley de Seguridad Social*. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente. (26 de Abril de 2018). *Ley de Régimen Tributario Interno*. Obtenido de www.sri.gob.ec/.../descargar/.../LEY_DE_RGIMEN_TRIBUTARIO_INTERNO
- H. CONGRESO NACIONAL. (26 de Septiembre de 2012). *trabajo.gob.ec. Código del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Jaramillo Álvarez , B. (20 de Febrero de 2015). *PBP. Consecuencias de no cumplir las obligaciones laborales*. Obtenido de <http://www.pbplaw.com/consecuencias-no-cumplir-obligaciones-laborales/>
- Mareauto S.A. (15 de Enero de 2018). *Avis Ecuador*. Obtenido de <https://avis.com.ec/avis/avis-ecuador/>
- Ministerio de Trabajo. (9 de Enero de 2017).
- Ramirez, M. L. (6 de Diciembre de 2016). *Mundo Contable: Obligaciones Laborales*. Obtenido de <http://mcontable.blogspot.com/2011/12/obligaciones-laborales.html>