



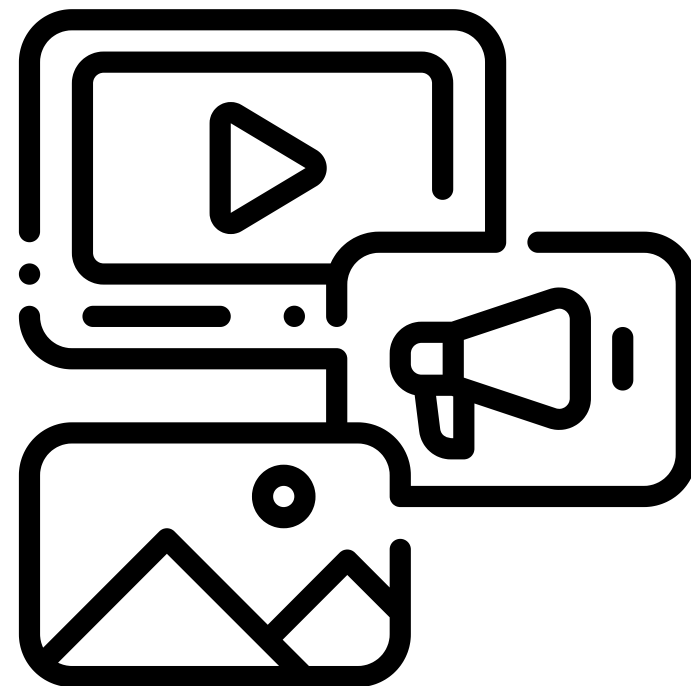
ITSQMET
INSTITUTO SUPERIOR
UNIVERSITARIO
QUITO METROPOLITANO

GESTIÓN DE NÓMINA Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

CONTENIDOS

Relación entre la Nómina y el Cumplimiento Normativo

- Importancia de la nómina como herramienta para garantizar el cumplimiento de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) y el Código de Trabajo.
- Cómo los errores en la nómina pueden derivar en sanciones legales o conflictos laborales.



OBJETIVO

Ampliar el conocimiento sobre cómo la correcta gestión de nómina contribuye al cumplimiento de las leyes laborales y su impacto en la sostenibilidad administrativa del sector público y privado



INTRODUCCIÓN

La nómina no solo representa el instrumento técnico-administrativo mediante el cual se registra y ejecuta el pago de las remuneraciones del personal, sino que constituye una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento del marco legal vigente, especialmente la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), su reglamento y, en los casos aplicables, el Código de Trabajo.



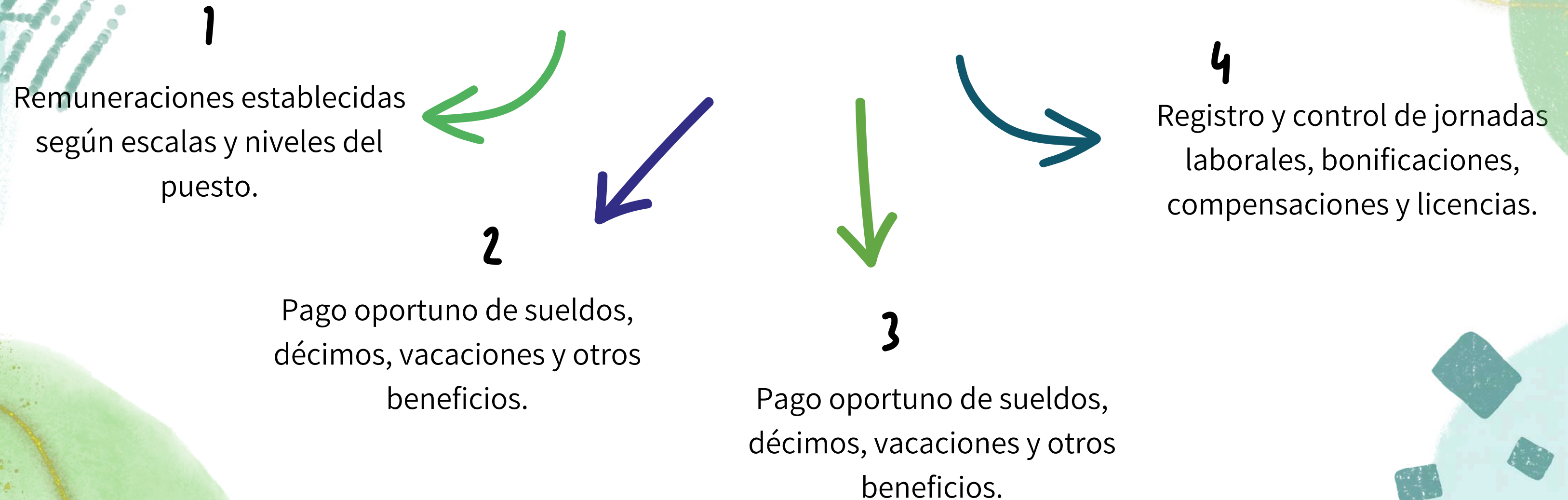
IMPORTANCIA DE LA NÓMINA COMO HERRAMIENTA PARA EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Desde el punto de vista legal, la nómina es un medio de verificación del cumplimiento de los derechos laborales, y sirve como evidencia ante auditorías internas, fiscalizaciones del Ministerio de Trabajo, del IESS o de la Contraloría General del Estado.

Una nómina elaborada conforme a la normativa garantiza la transparencia, la equidad salarial y el uso eficiente de los recursos públicos.



La correcta gestión de la nómina permite a las entidades públicas cumplir con las disposiciones legales relacionadas con:



CÓMO LOS ERRORES EN LA NÓMINA PUEDEN DERIVAR EN SANCIONES LEGALES O CONFLICTOS LABORALES

Errores u omisiones en la elaboración o ejecución de la nómina pueden generar serias repercusiones tanto legales como institucionales. Entre las consecuencias más comunes se encuentran:



SANCIONES ADMINISTRATIVAS

- Observaciones o glosas de la Contraloría General del Estado por pagos indebidos o no justificados.
- Multas del IESS por mora patronal o por no realizar los aportes conforme a lo declarado.
- Requerimientos correctivos del Ministerio de Trabajo por incumplimiento de beneficios legales.



RESPONSABILIDAD CIVIL O PENAL

- Cuando se detecta retención indebida de aportes al IESS o pagos fuera de los parámetros legales, los funcionarios responsables pueden enfrentar procesos de responsabilidad civil o penal.
- En casos graves, se puede configurar peculado o uso indebido de recursos públicos.

CONFLICTOS LABORALES INTERNOS

- Reclamos formales por parte de servidores públicos ante la Defensoría del Pueblo, Ministerio de Trabajo o instancias judiciales.
- Ambiente institucional negativo, desmotivación o pérdida de confianza del personal por errores repetidos en sus pagos o beneficios.



EJEMPLOS COMUNES DE ERRORES QUE GENERAN CONFLICTOS:

- Cálculo incorrecto de días de vacaciones no gozadas en la liquidación.
- Omisión en el pago del décimo cuarto sueldo en la fecha establecida.
- Descuentos no autorizados o indebidos (por préstamos o sanciones).
- No aplicación de bonificaciones establecidas por ley o por desempeño.



MUCHAS GRACIAS



ITSQMET
INSTITUTO SUPERIOR
UNIVERSITARIO
QUITO METROPOLITANO