

INTRODUCCIÓN A LA NÓMINA EN EL SECTOR PRIVADO



CONTENIDO

- 1 Definición de Nómina
- 2 Clave normativa
- 3 Diferencias entre el Sector Privado y Sector Publico.

OBJETIVO

Comprender los conceptos legales, para la gestión de una nómina, que garantice una correcta administración de pagos y beneficios.



INTRODUCCIÓN

El sector privado, es clave para la transparencia, control de costos laborales y gestión de prestaciones.



DEFINICIÓN DE NÓMINA Y SU IMPORTANCIA EN EL SECTOR PRIVADO



DEFINICIÓN DE NÓMINA

Es un registro de pagos a empleados, que incluye salario y beneficios. Durante un periodo determinado, y es esencial para reflejar el pago de salarios y prestaciones, así como las retenciones legales y otras deducciones





"Una nómina detallada y transparente fortalece la relación de confianza entre la empresa y el trabajador, brindando claridad sobre sus compensaciones."





IMPORTANCIA

- Garantiza el cumplimiento de obligaciones laborales.
- Asegura el acceso a prestaciones como seguros y pensiones.
- Es fundamental para la transparencia y control financiero.

CLAVE NORMATIVA



CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo es el cuerpo legal que regula las relaciones laborales entre trabajadores y trabajadores en el Ecuador.

Este instrumento jurídico establece los derechos y obligaciones de ambas partes, así como las condiciones mínimas que deben cumplirse en todo contrato de trabajo. A través de sus disposiciones, se busca garantizar un ambiente laboral justo, proteger la estabilidad del trabajador y fomentar el cumplimiento de las normas laborales.





Este código contempla temas como:

- Jornada de trabajo
- Descansos
- Remuneraciones
- Licencias
- Seguridad social
- Despidos
- Indemnizaciones
- Normas sobre asociaciones laborales, entre otros.

Su aplicación es obligatoria en todo el territorio ecuatoriano y constituye la herramienta principal para resolver conflictos laborales y asegurar el respeto a la dignidad del trabajo humano.

NORMAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO RELACIONADAS CON SALARIOS, DÉCIMOS Y BENEFICIOS



El Ministerio del Trabajo del Ecuador establece y regula las disposiciones legales que deben cumplir los obstáculos respecto a la remuneración y los beneficios sociales de sus trabajadores. Estas normas tienen como objetivo garantizar condiciones laborales dignas y proteger los derechos adquiridos de los trabajadores.

Salario básico unificado (SBU)

El Ministerio del Trabajo fija anual el Salario Básico Unificado (SBU) , que representa la remuneración mínima que debe recibir un trabajador por una jornada completa. Esta decisión se basa en criterios técnicos y económicos, considerando el costo de vida, la inflación y la productividad del país.



Décimo Tercer Sueldo (Décimo tercero)

Conocido también como bono navideño, el décimo tercer sueldo equivale a la doceava parte de todas las remuneraciones que el trabajador haya percibido durante el año calendario (enero a diciembre). El pago debe realizarse hasta el 24 de diciembre de cada año , aunque el trabajador puede solicitar su acumulación mensual .



Décimo Cuarto Sueldo (Décimo cuarto)

Este beneficio corresponde a una remuneración básica unificada y se paga una vez al año. En la región Sierra y Amazonía debe cancelarse hasta el 15 de agosto , mientras que en la región Costa y Galápagos, hasta el 15 de marzo . Al igual que el décimo tercero, el trabajador puede solicitar su acumulación mensual.

Beneficios sociales adicionales

Además de los décimos, el Ministerio del Trabajo supervisa el cumplimiento de otros beneficios laborales como:

- Aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)
- Vacaciones anuales remuneradas (15 días luego de un año de trabajo continuo)
- Horas extras y suplementarias con recargas según la jornada
- Bonificaciones o comisiones , cuando estén pactadas
- Participación de utilidades , que corresponde al 15% de las utilidades líquidas de la empresa.



DIFERENCIAS SECTOR PRIVADO Y PÚBLICO



Sector Privado

- Normas rígidas y uniformes; salarios estandarizados.
- Beneficios adicionales como estabilidad laboral.
- Mayor flexibilidad y rapidez.
- Los salarios son más flexibles y dependen del rendimiento de la empresa.
- Los beneficios varían según la empresa, pero pueden incluir bonos por rendimiento, comisiones, seguro privado de salud, programas de bienestar, horarios flexibles, entre otros.

Sector Público

- Mayor flexibilidad salarial según la empresa.
- Beneficios negociados individualmente o por convenios.
- Estructura más rígida y burocrática.
- Los salarios están regulados por el gobierno y son más estandarizados.
- Los beneficios tienden a ser más uniformes y están establecidos por el gobierno.





ITSQM^{ET}
INSTITUTO SUPERIOR
UNIVERSITARIO
QUITO METROPOLITANO

