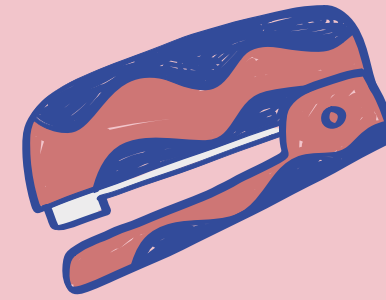
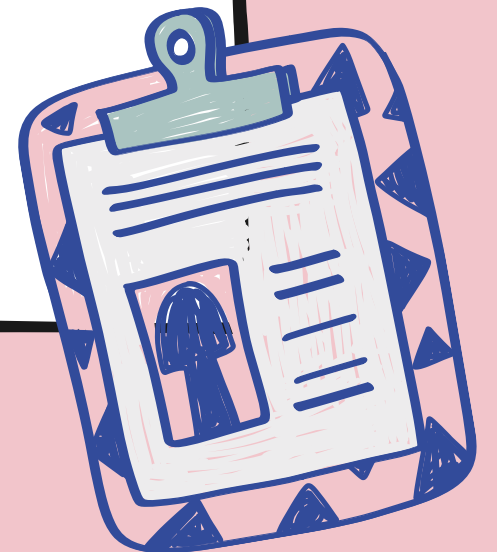




ITSQMET
INSTITUTO SUPERIOR
UNIVERSITARIO
QUITO METROPOLITANO



Ingresos en el Sector Privado



Jessica Chafla



Contenido

- Salario básico unificado.
- Comisiones (cuando aplique).
- Bonificaciones (productividad, desempeño, etc.).
- Décimo tercer sueldo.
- Décimo cuarto sueldo.
- Utilidades (15% de las ganancias anuales).
- Horas extras y recargos (nocturnos, feriados, etc.).



Objetivo

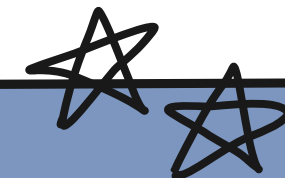
Analizar los componentes de los ingresos en la nómina del sector privado según la normativa vigente con ejemplos prácticos, para asegurar una gestión laboral correcta.

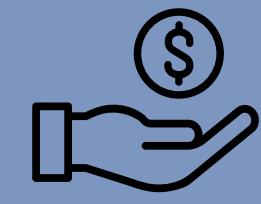


Salario Basico Unificado SBU



Es el salario mínimo legal que un empleador debe pagar a un trabajador por una jornada completa de trabajo. Se establece anualmente mediante Acuerdo Ministerial y busca garantizar una remuneración justa que cubra las necesidades básicas del trabajador.





**Para el año 2025 en
cuatrocientos setenta dólares
de los Estados Unidos de
América (USD 470,00), con
vigencia a partir del 1 de enero
de 2025.**



Aplica a todos los trabajadores en relación de dependencia en el sector privado y a ciertos empleados del sector público que no tengan escalas salariales específicas. Sirve como referencia para calcular otros pagos laborales, como horas extras y beneficios sociales.



Comisiones (Cuando aplique)



Son pagos variables que se entregan al trabajador con base en metas comerciales, ventas u otros objetivos específicos definidos previamente. Su aplicación depende de la naturaleza del cargo y debe constar por escrito en el contrato o política interna de la empresa.

Se calculan aplicando el porcentaje acordado sobre el valor de las ventas o servicios generados:

$$\text{Comisión} = \text{Ventas} \times \text{Porcentaje de comisión}$$



IMPORTANT

Este valor se suma al salario y afecta beneficios laborales como aportes al IESS y décimos.

Bonificaciones

(productividad, desempeño, etc.).



Incluyen pagos adicionales otorgados al trabajador como reconocimiento por desempeño, productividad, cumplimiento de metas u otros factores. Estas pueden ser de carácter voluntario o pactadas en contratos individuales o colectivos.



Se calculan según lo establecido en el contrato o acuerdo, y pueden basarse en diversos factores como productividad, rendimiento o metas alcanzadas. La fórmula depende de los criterios acordados.



Bonificación = Monto acordado o porcentaje sobre el salario base o ventas

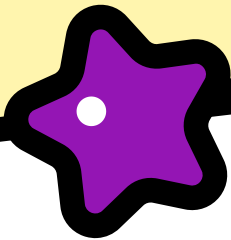


Decimo 3er Sueldo

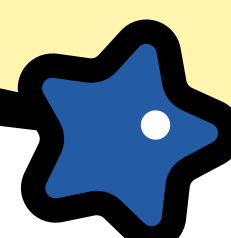
Es un salario adicional anual, calculado como el promedio de los salarios del año, y se paga en dos partes. Los trabajadores con menos de un año reciben un pago proporcional.



Remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.



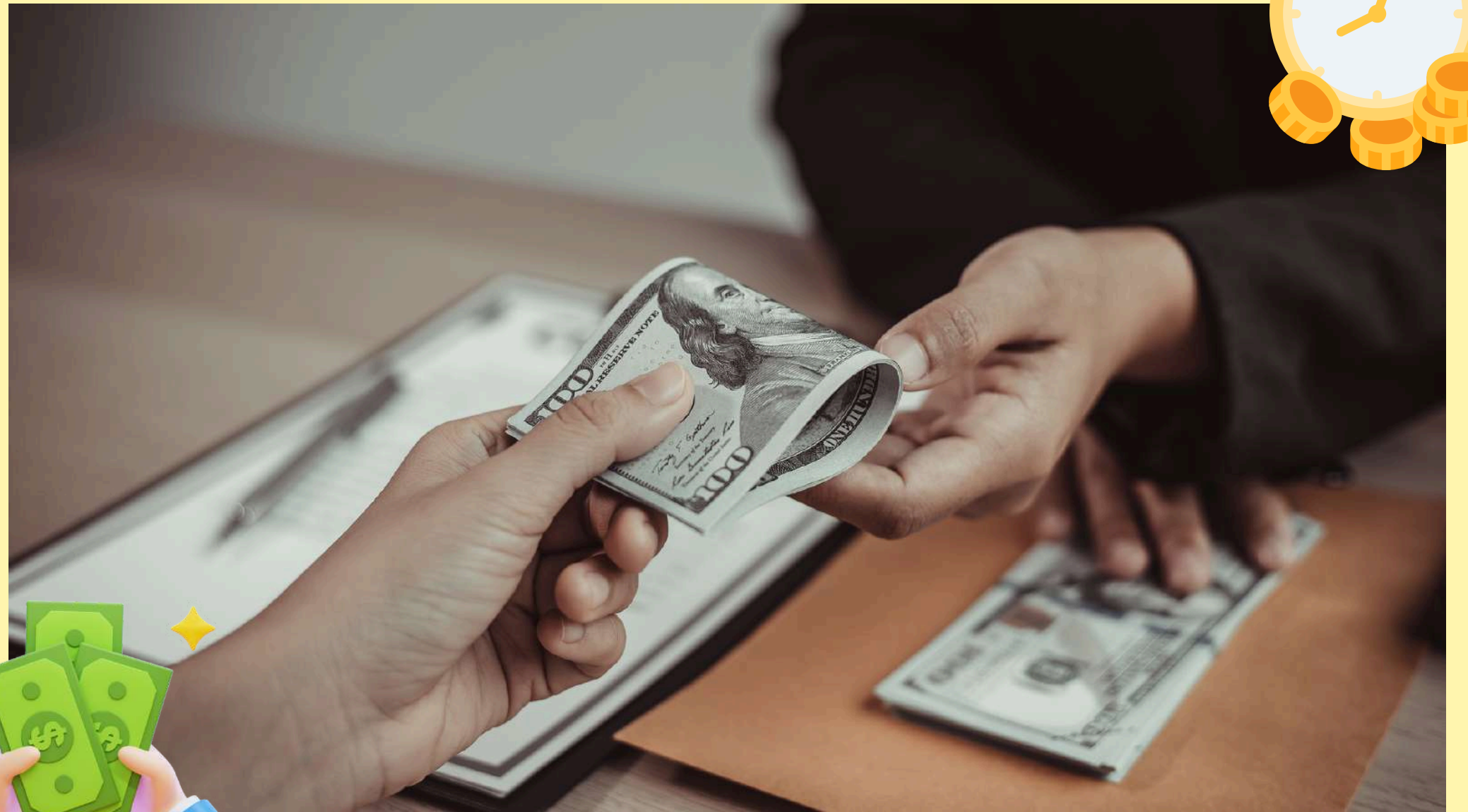
**Sierra y
Amazonía:**
Hasta el 24 de
diciembre de
cada año.



Costa e Insular:
Hasta el 15 de
diciembre de
cada año.



Este pago corresponde a la suma de todas las remuneraciones percibidas en el año dividida para 12 y puede ser mensualizado si el trabajador lo solicita.



Fórmula:

Décimo tercer sueldo = (Suma de salarios anuales) / 12

Decimo 4to Sueldo

Consiste en el valor de una remuneración básica unificada al año. Su pago varía según la región: siendo una Costa y Galápagos y otra fecha en la Sierra y Amazonía. Si el trabajador no ha trabajado todo el año, se paga proporcionalmente.

También puede ser recibido mensualmente si el trabajador lo solicita por escrito.



Payday

Agosto						
L	M	M	J	V	S	D
29	30	31	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1

Marzo						
L	M	M	J	V	S	D
26	27	28	29	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SIERRA
AMAZONIA

COSTA
INSULAR

Fórmula:

**Décimo cuarto sueldo = (Salario mensual) x (Meses
trabajados / 12)**

Acumular

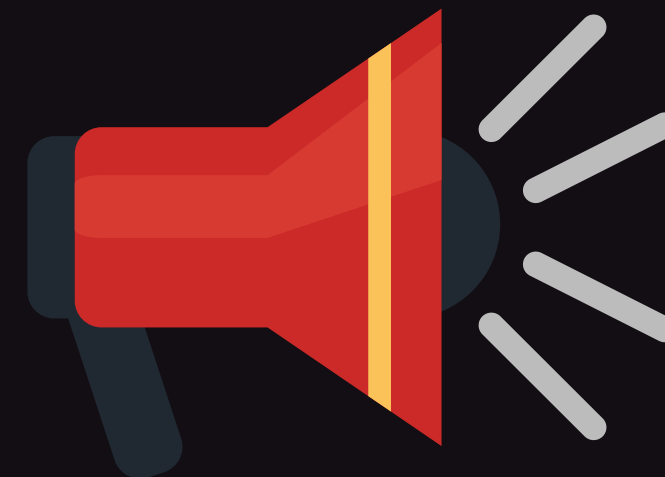
Recibir el pago completo en una sola fecha establecida por ley.



Mensualizar

Recibir el beneficio de forma prorrateada cada mes junto con el salario.

Para mensualizarlo, se debe presentar una solicitud por escrito al empleador dentro de los primeros **15 días de enero**.



Si un trabajador desea acumular sus décimos después de mensualizar, debe seguir el mismo proceso.



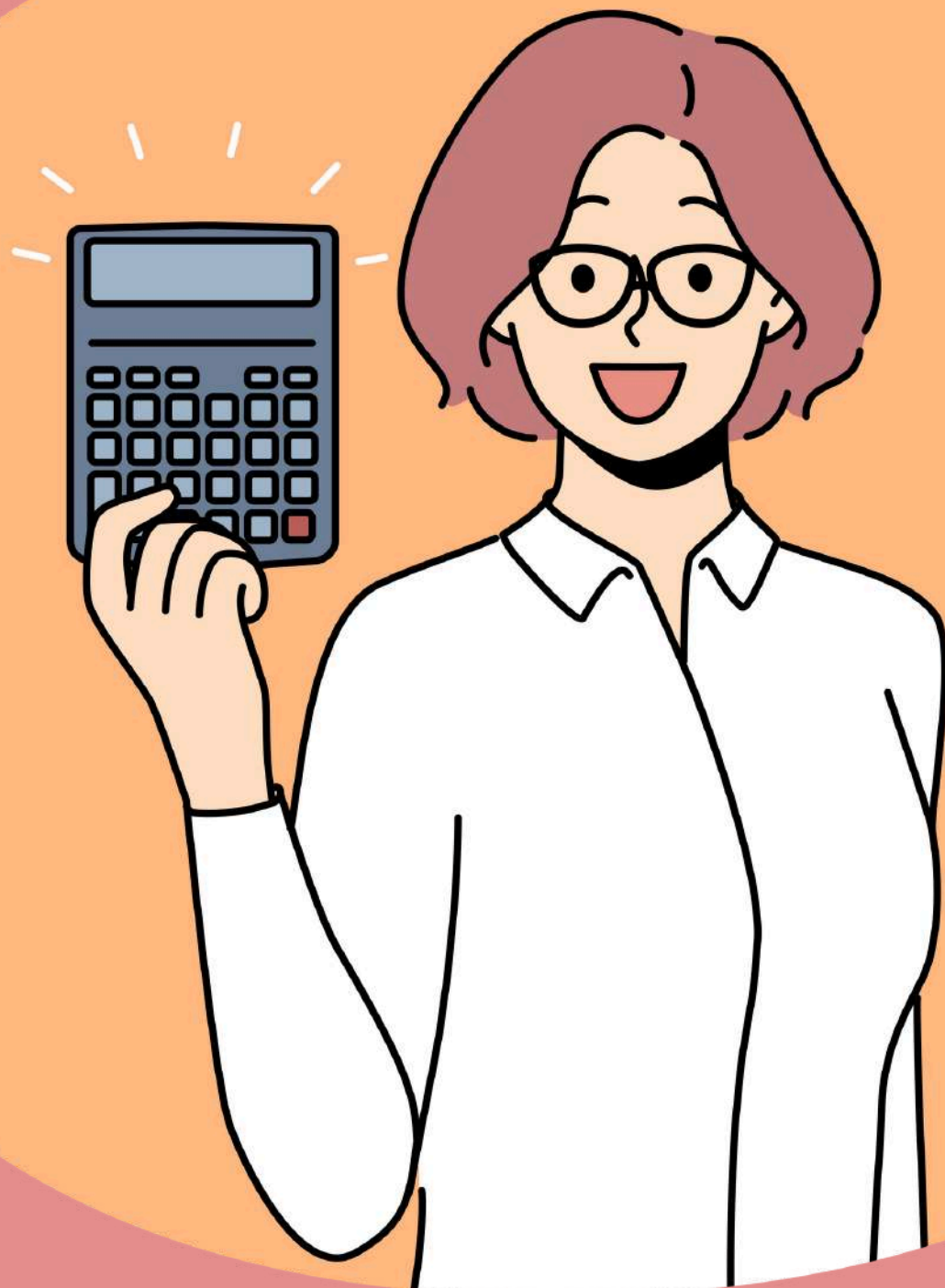
Utilidades

(15% de las ganancias anuales)



Todo trabajador tiene derecho a participar del 15% de las utilidades líquidas anuales de la empresa. El 10% se distribuye en partes iguales entre todos los trabajadores y el 5% restante, de forma proporcional a las cargas familiares.

El cálculo de las utilidades en Ecuador se realiza en dos partes



10% según salario

Se distribuye de manera proporcional al salario de cada trabajador.

5% según tiempo trabajado

Se distribuye según los meses trabajados por cada trabajador en la empresa.

Fórmulas

Parte por salario: $(\text{Salario del trabajador} / \text{Total de salarios de todos los trabajadores}) \times 10\%$ de las ganancias de la empresa.



Parte por tiempo trabajado: $(\text{Meses trabajados} / 12) \times 5\%$ de las ganancias de la empresa.

Horas extras y recargos

(nocturnos, feriados, etc.)



Las horas trabajadas fuera de la jornada legal deben ser remuneradas con recargos adicionales:

- Horas suplementarias: 25% adicional sobre el valor hora.
- Horas extraordinarias: 50% adicional.
- Trabajo nocturno: Tiene una recarga del 25%.
- Trabajo en días de descanso obligatorio o feriados: 100% de recarga sobre la hora ordinaria.



Horas Ordinarias

Son las horas dentro de la jornada laboral regular establecida en el contrato.



Horas Extraordinarias

Son las horas trabajadas después de la jornada ordinaria, pero antes de llegar al límite legal de horas extras.

A stylized, handwritten signature in black ink.

Recargos Nocturnos

Son los trabajos realizados entre las 18:00 y las 06:00 del día siguiente. Se paga un 35% adicional sobre el valor de la hora normal.

Fórmula:

Hora nocturna = (Valor de la hora normal) × 1.35





Feriados

Son los trabajos realizados en días festivos o no laborables. Se paga al menos un 100% adicional sobre la tarifa normal.



Fórmula:

Hora en feriado = (Valor de la hora normal) × 2





Fines de semana

En algunos casos, si el trabajador trabaja en fin de semana, se pueden pagar recargos, dependiendo de la normativa interna de la empresa o del contrato.



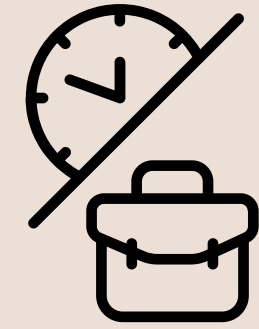
WEEKEND

Fórmula estándar (si se aplica recargo del 50%):

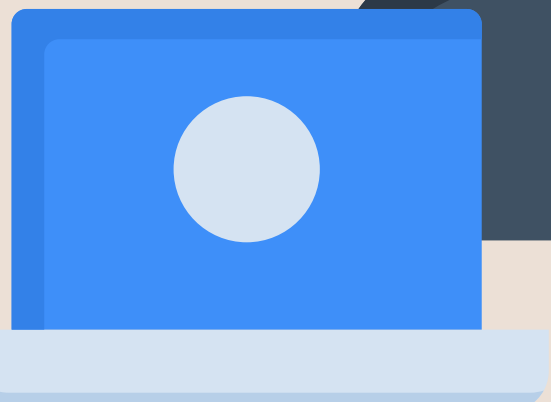
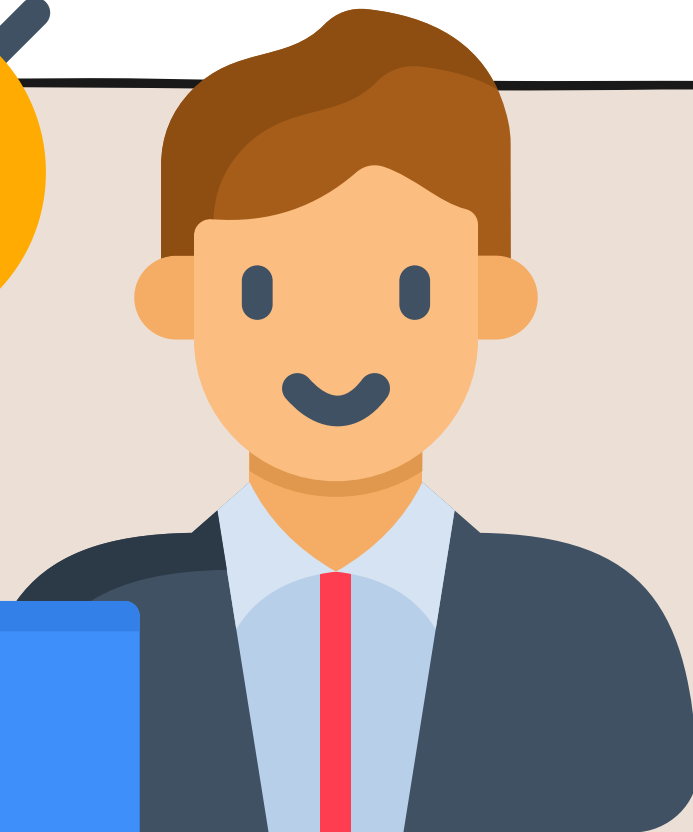
Hora en sábado o domingo = (Valor de la hora normal) × 1.50



Consideraciones Adicionales



Los trabajadores a tiempo parcial tienen derecho a pagos proporcionales por horas extras y recargos. El empleador debe informar con anticipación sobre la necesidad de horas extras o trabajo en feriados.





ITSQMET
INSTITUTO SUPERIOR
UNIVERSITARIO
QUITO METROPOLITANO