

Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua

Rector de la Profesión en Nicaragua

Fundado el 14 de Abril de 1959



SEMINARIO DE CONTABILIDAD LABORAL



Lic. E Ing. Silvio Gómez Guevara



Índice Temático

- Analisis para contratación de Recursos Humanos.
- Registro Contable del Pasivo Laboral y la Estructura del Contrato de Trabajo.
- Prestaciones a Pago y Prestaciones a descanso y su registro contable y administrativo.
- Permisos y descansos conforme a la ley 185
- Registro contable y administrativo de las retenciones laborales y fiscales (Renta de Trabajo).



Continuación...

- Treceavo mes en periodos completos e incompletos en salarios fijos y variables.
- NIIF sección 28 y su tratamiento contable.
- Liquidaciones en salarios fijos y variables.
- Diferencias entre pasantías, contratos temporales, contratos indefinidos y su contabilización.



Analisis para contratación de Recursos Humanos

METODOS DE CONTRATACION DE PERSONAL

- El proceso de reclutamiento y selección de personal, es un conjunto de etapas y pasos que tienen como objetivo primordial, adquirir al personal mas idóneo, para el puesto de trabajo que la empresa tiene designado cubrir, en función de sus objetivos y metas organizativas.
- Las etapas de adquisición se representan en dos grande áreas:
 - Reclutamiento Externo (Recurso adquirido del mercado laboral externo).
 - Reclutamiento Interno(Recurso adquirido del banco laboral del que dispone la empresa).



Etapas para la adquisición de Personal

□ Definición del Perfil del Postulante:

El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

Por ejemplo, debemos determinar qué conocimientos, experiencia, habilidades, destrezas, valores (por ejemplo, honestidad, perseverancia, etc.) y actitudes (por ejemplo, capacidad para trabajar en equipo, tolerancia a la presión, etc.) queremos que posea.



Búsqueda Reclutamiento y Convocatoria

El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).

- 1) Anuncios o Avisos por medio escrito, televisivo o radial.
- 2) Recomendaciones.
- 3) Agencias de Empleo.
- 4) La competencia entre empresas.
- 5) Consultoras de Recursos Humanos.
- 6) Practicas.
- 7) Redes Sociales.



Evaluación del Personal

- El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.
- Esta etapa puede empezar con una pre-selección (por ejemplo, a través de revisión de currículums) que nos permita descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados, o que nos permita tener un número razonable de postulantes a los cuales evaluar.



Proceso de la Entrevista

- Entrevista final : consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta que la primera, en donde le hagamos preguntas abiertas con el fin de conocerlo en profundidad, la cual podría ser tomada por el jefe del área a la cual postula.
- Es posible obviar algunas de estas etapas con el fin de ahorrar tiempo y reducir costos, sin embargo, mientras más formal y estricto sea este proceso de evaluación, más posibilidades tendremos de contratar a la persona indicada.



Selección y Contratación

- Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.
- Y una vez que hayamos elegido al candidato más idóneo, pasamos a contratarlo, es decir, a firmar junto con él un contrato en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y otros aspectos que podrían ser necesario acordar.



Inducción y Capacitación

- Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.
- Para ello, podríamos empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, indicarle dónde puede encontrar las herramientas que podría necesitar para su trabajo, y presentarle a sus supervisores inmediatos y a sus compañeros.



Registro contable del Pasivo Laboral

- La administración de recursos humanos ha establecido que el factor monetario (Dinero), es un estímulo determinante para una mayor productividad.
- ¿Que elementos intervienen para que se constituya el pasivo laboral? Este es una pregunta a responder, determinante a fin de conocer que elementos son considerados obligaciones de índole laboral para la empresa.
 1. Salarios. (Fijos y Variables)
 2. Prestaciones conforme a ley laboral.
 3. Cualquier otro Ingreso que percibe el trabajador en concepto de pago.
 4. Retenciones sobre seguridad Social.

Diferencia entre Sueldos y Salarios

- ¿Hablar de sueldos y salarios es hablar de los mismo cuando nos referimos a la estructura de la Nomina?
 1. Sueldo: El **sueldo** es el pago periódico, la cantidad económica que el empleador paga cada determinado tiempo a su empleado y que es acordada por ambas partes. Esta cantidad, en principio es siempre la misma, es decir, es una **cantidad fija de dinero**, independientemente, por ejemplo, de que un día sea festivo y no se trabaje.

Continuación...

- Salarios: El **salario** es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios **con base a día o por hora**. Es decir, **el salario se fija por unidad de tiempo**. Cuando una persona trabaja por horas o por días, tiene un salario, no un sueldo.
- Es por tal razón estableciendo estas diferencias, que el contrato de trabajo celebrado entre empleador y empleado describe lo adquirido por unidad de tiempo o bien por el tipo de actividad para la cual este fue contratado.
- El Salario se estipula libremente entre las partes (Arto 82 Capítulo I)



Formas de Estipular el Salario Arto 83

- ❑ Por unidad de tiempo. (Numeral a)
- ❑ Por unidad de Obra, por destajo: (Este se mide por el resultado de su trabajo realizado), sin tomar en cuenta el tiempo que este se tomo para cumplirlo. (Numeral b).
- ❑ Por tarea: Cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido. (Numeral c)
- ❑ Salario Ordinario: (Básico, Incentivos y Comisiones) Arto 84.



Estructura del Contrato de Trabajo

Artículo 20 Ley 185

- ❑ Lugar y Fecha de Celebración.
- ❑ Identificación y domicilio de ambas partes y en su caso nombres y apellidos del representante legal de la entidad empleadora.
- ❑ Descripción del trabajo, lugar o lugares donde este se debe de llevar a efecto.
- ❑ Duración diaria, y semanal de la jornada si esta es diurna, mixta o nocturna.
- ❑ Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida.
- ❑ Cuantía de la remuneración, la forma, periodo y lugar de pago y se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o destajo, por comisión o por participación de cobros de ventas y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de calculo de la remuneración.
- ❑ Las firmas de los otorgantes o su representante legal o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o puedan firmar en presencia de dos testigos.



Establecimiento del Salario Mínimo en Nicaragua

- En principio la Ley 625 en su artículo 1 establece la fijación del salario mínimo para nuestro país, y por lo tanto este establecimiento se realiza en función del beneficio y de las necesidades básicas y vitales (Arto 82 Ord 1. CNN).
- Adicional a esto el SM, es Irrenunciable y no puede ser objeto de compensación, descuento de ninguna clase, reducción, retención o embargo (exceptuando la prestación de alimentos).
- Y de acuerdo con lo acordado por las partes interesadas se fija cada 6 meses y diferenciándose por cada sector económico (Arto 4 CTR)



PRESTACIONES A PAGO Y PRESTACIONES A DESCANSO REGISTRO CONTABLE - ADMINISTRATIVO

Prestaciones de Ley

- **En principio para que usted tenga derechos como empleado, debe de cumplir con sus obligaciones como trabajador, por lo tanto todas las prestaciones que establece el código del trabajo como base de ley determinan que requisitos debe de seguir cada colaborador en cada empresa.**





Continuación...

- El Empleo: El empleo o cargo es la ocupación ejercida, por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo con las responsabilidades que deben de ser cumplidas. (Ley 185 Cap. III Arto 13)
- Pero también no solo el empleado tiene responsabilidades el Capitulo IV del Ctr. Ley 185 En su articulo 17, establece las obligaciones de los empleadores. (desde su inciso a, hasta su inciso r).

Vacaciones

¿Que establece el código del trabajo con relación a las vacaciones?

1. **Todo trabajador tiene derecho, a quince días de descanso continuo.**
2. **Siempre y cuando este haya cumplido un plazo de 6 meses de trabajo Ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.**
3. **Condiciones de Interés mutuo: Párrafo Zero, Arto 76, en casos de que el interés sea mutuo (Empleador-Empleado), o bien por labores cíclicas del campo o servicios que por su naturaleza no se pueden interrumpir. El periodo de vacaciones se puede convenir en fecha distinta.**
4. **Es obligación de los empleadores elaborar un calendario de vacaciones.**

Continuación...

- En principio el tratamiento de las **Vacaciones no es Contable es Administrativo**. El Arto 77 del Ctr establece que únicamente se pagan cuando la relación laboral se finiquita. Sin Embargo se registran contablemente por el hecho de que las estimaciones son permitidas en los registros operacionales en cada organización, por lo tanto se parte del principio de que son un gasto acumulado.
- **Y estas son sujetas de Sanciones pecuniarias (Ley 664 Artos 46 y 57) Ley de Inspectoría del Trabajo.**
- **Textualmente el Arto 77 Ctr Ley 185: Cuando se ponga termino al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.**
- **Arto 78 del mismo código: Las prestaciones son calculadas en base al ultimo salario devengado.**



Registro Administrativo

- ❑ Las entidades publicas y privadas se dotan de sistemas de control de entradas o salidas, para efectos del calculo de las obligaciones del pasivo laboral por lo tanto analicemos el calculo del tiempo.
- ❑ La base de calculo para efectos de este rubro (Vacaciones) se da por $1/12 = 0.0833333333$
- ❑ Si este factor es calculado por los 30 días (base de calculo para determinar el salario diario) (Base Legal: Sentencia de la CSJ Tribunal de apelaciones # 147 y 171 año 2000), por lo tanto el resultante ($0.083333333 \times 30 = 2.495 \approx 2.5$), esto equivale a 20 horas aproximadamente (8 horas Jornada $\times 2.5 = 20$) y si comprobamos el factor diario = $20/240$ ($240 = 8 \text{ horas} \times 30 \text{ días de trabajo}$) = 0.083333333 .

Treceavo Mes

Treceavo Mes, Puntos importantes a considerar:

- ❖ **Todo trabajador tiene derecho al decimo tercer mes, siempre y cuando tenga un año completo trabajado o bien la parte proporcional de este (entre un mes y menos de un año) Arto 93 Ctr.**
- ❖ **Se calcula en base al salario ordinario. (Párrafo 2do Arto 93 Ctr).**
- ❖ **Se paga en base al ultimo salario percibido o bien en casos de ingresos variables, en función al mas alto de los últimos 6 meses. Arto 94 Ctr.**
- ❖ **Este debe ser pagado el primeros 10 días del mes de Diciembre de Cada año y si el contrato se finiquita en los 10 días subsiguientes después que este haya concluido. Arto 95 Ctr.**
- ❖ **Periodo de Calculo (Diciembre de cada año anterior a Noviembre del siguiente año)**



Tratamiento Contable

- ❑ Para efectos del treceavo mes, este debe de ser computado en los registros contable como parte del gasto (**Cuentas de resultados**) para cada área asignada, y por lo tanto forma parte del pasivo laboral acumulado (o devengo).
- ❑ Es Inembargable tiene la misma protección del **Salario Mínimo**, siempre y **cuando la fuente de afectación no sea para prestar alimentos (Arto 97 Ctr)**.
- ❑ Este no es acumulable (Arto 98 Ctr).
- ❑ No se disminuye ni lo afecta: Vacaciones Disfrutadas (descansadas), Ausencias justificadas, permisos con o sin goce de salario, asuetos, subsidios por enfermedad, y **Otros que determinare la ley**.
- ❑ Los pensionados reciben el mismo derecho en conformidad con lo establecido en este artículo del Ctr Ley 185.



Indemnizaciones

Surge una pregunta al respecto:

¿Es igual hablar de antigüedad y indemnización en material laboral?

- **Concepto de Antigüedad:** Se establece como antigüedad, el tiempo tomado en cuenta desde la fecha inicial que inicia la relación laboral y establece un sueldo por tal evento y que terminara cuando esta llega a la fecha final de la relación laboral, Este cargo se origina si y solo si cuando existe un convenio colectivo entre las partes interesadas.
- **Indemnización:** Para efectos el Ctr Ley 185 En el capitulo VI en su articulo 42 determina la terminación de un contrato entre ambas partes. Para que se genere la indemnización establecida en dicha ley.



Continuación...

- Arto 42 detalla los siguientes puntos que establecen la terminación de un contrato:
 - El empleador esta obligado a pagar conforme a Ley.
 - La parte proporcional de las prestaciones (vacaciones y decimo tercer mes)
 - Por lo tanto la Indemnización se establece por la antigüedad adquirida como pago de los años de servicio a un mismo empleador Arto 43 Ctr Ley 185.



Metodología de Calculo para Indemnizaciones

Para establecer la metodología de calculo en función de las indemnizaciones el Ctr ley 185 establece lo siguiente:

- ❑ Si el contrato es por tiempo indeterminado el trabajador debe de notificar su renuncia con 15 días de anticipación. Arto 44 y en el caso del campo en presencia de 2 testigos.
- ❑ Y si el empleador prescinde de sus servicios y sin causa justa el proceso de calculo esta en función de 2 vías:
 - ❑ Un mes de salario por cada año para los primeros 3 años de relación laboral Arto 45 numeral 1.
 - ❑ Veinte días a partir de que inicia el 4to año Arto 45 numeral 2
 - ❑ Y en su ultimo párrafo este no debe de sobrepasar los 5 salarios.

PERMISOS Y DESCANSOS





Permisos y Descansos

Cuando se habla de permisos en sentido general, se dice que es un derecho otorgado para dejar de hacer o decir una cosa o algo.

- En Materia laboral un permiso tiene características propias para ser considerados como tal:
 - Los permisos son con goce de Salario (Arto 73)
 - Por fallecimiento (Padre, Madre, Hijos, Esposa o Compañera) Arto 73 numeral (a). (3 días hábiles consecutivos).
 - Por matrimonio (5 días hábiles consecutivos).



Permisos en Situaciones Especiales

Arto 74 Ctr

- 1. Consulta Medica Personal. Numeral (a).**
- 2. Consulta medica por hijos menores o discapacitados de cualquier edad, pero esta asistencia será fuera de horas laborables cuando sea posible. Numeral (b)**
- 3. Por un periodo no mayor de 6 días cuando se trate de familiares que vivan bajo el mismo techo siempre y cuando será indispensable su presencia. Numeral (c)**
- 4. En todos los casos (a) y (b) se gozara del 100% del salario, y en el caso del numeral (c), el pago del salario será acordado entre empleador y trabajador sin que este sea menor del 50%. Numeral (c) Párrafo 2.**
- 5. Y en el caso de cuidar a un familiar grave bajo su responsabilidad, este puede solicitar una reducción de la jornada laboral y acordar un pago proporcional sobre su salario Arto 75**

RETENCIONES LABORALES Y FISCALES





Renta de trabajo

- El artículo 23 denominado tarifa Ley 822, se determina como renta de trabajo, el ingreso percibido en contra prestación directa y en función del total de la renta percibida.
- Para efectos de las retenciones sobre rentas de trabajo esta se aplica con una tarifa del 6.25% para retención laboral conforme a la ley 974 de seguridad social y por medio de alícuotas en una tabla progresiva para efectos de lo fiscal.



Continuación...

- En el caso de retención de orden patronal se mantiene un 18.5 hasta el 31/12/16 y a partir del 01/01/2017, el 19%.
- En el caso del techo máximo hay que recordar que el Inss ha establecido techos máximos en función del calculo de las retenciones propias aplicadas: Decreto 37-2013.
- Año 2014: 54,964, Año 2015: 72,410, Sin embargo en este año 2016 el techo se vio afectado a C\$ 77,934.88.

AVISO IMPORTANTE

- A partir de la factura de Enero 2016 conforme Decreto No. 39-2013 **DE REFORMA AL REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL** publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 242 del día viernes 20 de diciembre 2013, se aplicarán los siguientes cambios:
 1. El 18.5% de cuota patronal en el Régimen Integral.
 2. El 12.5% de cuota patronal en el Régimen IVM.
 3. El salario objeto de cotización máximo será de C\$77,934.88 córdobas mensual.
- Su aporte contribuye al beneficio de los trabajadores y el fortalecimiento del sistema de pensiones de Nicaragua.
- Se harán correcciones en créditos solamente por errores del INSS a facturas no pagadas y si presenta el reclamo por escrito a más tardar el día 14 de Diciembre 2015. Revise su factura antes de pagarla, una vez pagada no se aceptan reclamos.
- Este documento es válido hasta el último día hábil del mes indicado para efectuar su pago.
- Para recibir su factura por correo electrónico, envíenos un correo a facturacion@inss.gob.ni con el asunto "Enviar factura" indicándonos su registro patronal, razón social, dirección y teléfonos.



Tarifas de tabla progresiva

Estratos de Renta Anual	Impuesto Base	Porcentaje Aplicable	Sobre Exceso de
De C\$ Hasta C\$	C\$	%	C\$
0.01 - 100000.00	0.00	0.00%	0.00
100000.01 - 200000.00	0.00	15.00%	100000.00
200000.01 - 350000.00	15,000.00	20.00%	200000.00
350000.01 - 500000.00	45,000.00	25%	350000.00
500000.01 a mas	82,500.000	30%	500000.00



Tratamiento contable de retenciones

- Tenemos una persona con un ingreso por C\$25,000.00 + una antigüedad de un 5% según acuerdo sobre convenio colectivo (**este porcentaje el empleado lo ha recibido desde hace 9 meses y le notificaron que lo recibirá todos los meses**) + 9 horas extras devengadas, asumiendo que esta renta total esta compuesto por un Ordinario + el ingreso extraordinario, procedamos al calculo y registro contable de las retenciones y prestaciones.



Memoria de Calculo

- Salario Ordinario: Básico = C\$ 25,000.00
- Antigüedad: 5% = C\$ 1250.00 (25,000.00 x 5%)
- Horas Extras (Arto 58): Salario Ordinario / 240 (8 hrs x 30 días), El resultado del cociente multiplicado por 2 (doble) (Arto 62) y el resultado por el numero de horas extras acumuladas.
- Calculo: Total: $C\$ 26,250 / 240 = C\$ 109.38 \times 2 = 218.75 \times 9 = C\$ 1968.75$.
- Total devengado = $26,250 + 1968.75 = C\$ 28,218.75$ (Ordinario + Extraordinario).



Retenciones y Prestaciones

- El Total devengado en el mes: C\$ 28,218.75 (Ingreso Ordinario + Horas Extras) Se le aplica la retención laboral del INSS (6.25%) esto genera un valor retenido de: C\$ 1,763.67.
- El ingreso Neto a proyectar seria de: C\$ 26,455.08, la proyección de este ingreso corresponde a: C\$ 317,460.96 (26,455.08 x 12).
- El exceso a deducirse corresponde a: 200,000.00
- Valor Neto proyectado: 117,460.96
- Porcentaje aplicable sobre este monto= C\$ 23,492.19 (20% x 117,460.92)



Continuación...

- Sobre el valor anterior se le suma el impuesto base: 15,000.00 para un total de = 38,492.19, (este valor esta anual), y se prorratea (entre 12) = C\$3,207.68 valor del IR x mes a deducir sobre el total de ingresos.
- Salario total neto a recibir = C\$ 23,247.40 (28,218.75 – (1,763.67-3,207.68))
- Para efectos de las prestaciones, la base se aplica en función del ordinario (Salario Base + Antigüedad) = C\$ 26,250.00
- Vacaciones (Gastos estimado a registrar) = C\$ 2187.50 (26,250/12)
- Esto mismo se registra para la amortización del treceavo del mes y el acumulado de la indemnización (valor igual que las vacaciones).

Registro Contable

Cuentas	Debe
Salario Base	25,000.00
Antigüedad	1,250.00
Horas Extras	1,968.75
Prestaciones	6,562.50
Retención Patronal	5,220.47
Inatec	564.38



Continuación...

Cuentas	Debe	Haber
Salario Acum x pagar		23,247.40
Beneficios a C/P		4,375.00
Ret. Obrero Patronal		7,548.52
Retención x Renta de Trabajo		3,207.68
Beneficios a Largo Plazo		2,187.50





Comprobación de Cálculos

- Total Gastos Operativos = C\$ 40,566.10 (Debe)
- Total Pasivo Laboral + Retención Fiscal = C\$ 40,566.10 (Haber)
- Por lo tanto la colilla de pago del empleado será por C\$ 23,247.40 como ingreso neto a recibir.

Calculo del Treceavo Mes.

- A como planteamos anteriormente el Treceavo mes (Nombre legal en el Ctr Ley 185) Debe de enterarse en los primeros 10 días del mes de Diciembre de cada año de forma completa o proporcional.
- Suponemos un Empleado que inicio a trabajar el 15/05/16 y se le debe de enterar el treceavo mes este diciembre.
- El tiempo devengado es: 1.25 días para el mes de mayo y 15 días acumulados, desde Junio hasta Noviembre (6 meses x 2.5) para un total de = 16.25 días.
- Si este devengara un salario de C\$ 12,000.00, significa una ganancia diaria de C\$ 400.00 x día (12,000.00/30).
- **El valor a recibir por treceavo mes seria = C\$6,500.00 (16.25 x 400).**



NIIF para Pymes Sección 28 Beneficios a Empleados

- En principio la Sección de las Normas de Información Financiera establecen que esta sección hace referencia a los beneficios a empleados.
- Para aplicar lo establecido por esta sección la empresa debe de cumplir con lo siguiente: Que su política Contable este bajo NIIF Pymes, y En segundo Lugar que no tengan obligación de rendir cuentas publicas.
- Por lo tanto el alcance de esta sección establece que para que sean calculados tales beneficios, se deben de tomar como base las contraprestaciones que los empleados perciban. Pero que estas contraprestaciones no sean originadas por pagos de dividendos.



Principio de Reconocimiento

- La sección 28 de las NIIF establece que se reconoce como un costo de beneficio directo, para los empleados como resultado de un servicio directo prestado.
- Esto quiere decir que las NIIF para las pymes lo interpreta como un compromiso de carácter legal, Contractual, o convencionales, establecidos con los empleados.
- Puede ser un pasivo real (entiéndase como pasivo real, el compromiso de pagarlo siempre), o una provisión, cuando existen condiciones específicas. **(Una bonificación en un determinado periodo laborado)**



Ejemplo Practico

- Una entidad establece con su departamento de producción que de fabricar 1000 unidades diarias de un producto **X** y venderse en un periodo de 2 meses posteriores se le pagara un incentivo en el mes en que estos se comercialicen del 3% del valor de la venta.
- Por cuanto tomando en cuenta un valor de 50 um (Unidades Monetarias) para cada Producto al venderse tomemos como ejemplo que lo fabrican en el mes de Diciembre.
- Determinemos en que momento estos trabajadores reciben dicho beneficio.



Situaciones

1. Se venden en el mismo Mes.
2. Un cliente adelanta un anticipo el 28 de Febrero, los retira y cancela hasta el 15 del mes siguiente.
3. Un cliente los Factura de crédito pero los paga hasta el mes siguiente a los 30 días de la venta.
4. ¿En cual de estas situaciones se generaría el beneficio?



Otros tipos de beneficios

- En principio una entidad reconocerá a corto plazo la ausencia remunerada con derechos de carácter acumulativo Sección 28 numeral 6.
- Beneficios a Empleados (Vacaciones y Aguinaldos) a corto plazo.
- Beneficios a Empleados (Indemnización) para la modalidad de Largo plazo.



Liquidaciones

- La liquidación es el registro contable que en base a lo establecido a la ley laboral se debe de calcular, sin que esto afecte económicamente al beneficiario.
- En principio una liquidación se puede calcular completa o proporcional.
- Decir completa es cuando el beneficiario tiene mas de un año laborado y su relación con el empleador sea por un tiempo indeterminado, o según se acuerde con este en el contrato laboral. En caso contrario se debe de pagar de forma proporcional al tiempo en calidad de esta prestación haya acumulado.

Ejemplo Practico

- Una persona laboro para una entidad del 25/05/16 hasta el 15/12/16 devengando un ingreso ordinario de C\$ 18,000.00, ¿ a cuanto ascendería su indemnización?

 1. El periodo establecido en el ejemplo es incompleto
 2. La base de calculo esta en función de un salario fijo.
 3. Tiempo Trascurrido: 5 días de mayo, 6 meses (de Junio a Noviembre) y los 15 días de diciembre.

Continuación...

- 5 días correspondiente a mayo (31-25).
- 30 días de Junio.
- 31 días de Julio. =30
- 31 días de Agosto. =30
- 30 días de Septiembre.
- 31 días de Octubre. =30
- 30 días de Noviembre.
- 15 días del mes de Diciembre.





Calculo monetario

- El tiempo significa en días un total de = 200 días.
- Este factor entre los 30 (días del mes) = 6.66 Meses
- Factor acumulado por mes = 2.5 para un total de = 16.65 días \approx 17 días. (6.66×2.5)
- Por los 5 días = 0.416 días
- Por los meses completos laborados (Junio a Noviembre) = 15 días.
- Y por el proporcional de diciembre (15 días) = 1.25 días.
- Total = $0.41667 + 15 + 1.25 = 16.66$
- Salario diario = $18,000.00 / 30 = 600 \times 16.66 = \text{C\$ } 9,996.00$ (valor de la indemnización)



Calculo Restante

- Una vez Obtenido el valor de la Indemnización, al Trabajador se le debe de pagar la Ultima Quincena Laborada (15/12/16) correspondiente a un valor de: Salario Ordinario C\$ 9,000.00.
- Entre el periodo inicial (25/05/16 y el final 15/12/16) se calcularon 16.66 días para el rubro prestaciones, asumamos que ya se le había enviado a descansar un periodo de 15 días de los 16.66 acumulados, la diferencia a adeudar en concepto de vacaciones seria de: 1.667 días esto significa un valor monetario de: $600 \times \text{día} (18,000/30) \times 1.667 = \text{C\$ } 1000.20$
- Este valor adeudado de las vacaciones + la quincena pendiente es el total devengado. Y este valor estaría sujeto a retenciones. (Laborales y Fiscales)



Continuación...

- El total de ingresos brutos de la última quincena = C\$ 10,000.2 (los 9000 ordinarios + 1000.2 que son vacaciones).
- El Inss sobre la quincena sería de: C\$ 625.01. $(10,000.2 \times 6.25\%)$ para efectos de calcular el valor neto devengado y proyectarlo en base a la tarifa progresiva. Salario Neto a proyectar = C\$ 9,375.19
- Proyección del IR = 112,502.28 (salario neto x 12).
- Exceso a deducir = 100,000.00
- Base Neta del impuesto = $12,502.28 \times 15\% = 1875.34 + 0.00 = 1875.34$
- Este Valor entre los 12 de la proyección = 156.28.

Continuación...

- El ingreso en concepto de salario ordinario mas el extraordinario seria de = C\$ 9,218.91 (10,000.2-625.01-156.28).
- El treceavo mes proporcional acumulado seria en base a los 15 días de diciembre, puesto que ya se le debió haber enterado su aguinaldo proporcional que acumulaba el 10/12/16. (véase diapositiva # 50) esto corresponde a 1.25 días solamente. = C\$ 750.00.
- Si no existe mas pendientes el neto a pagar seria de = **C\$19,964.91**
Salario = 9,218.91+Aguinaldo=750+Indemnizacion=9,996.00



Pasantías, Contratos Temporales e Indefinidos

- En relación a las pasantías en principio no se pueden tomar como una relación laboral establecida pues estas no cumplen con los requisitos del Arto 19 del Código del trabajo.
- Segundo, porque las instituciones de educación lo toman como la fase de culminación de los estudios para los que participan de esta actividad. Y lo que se mandata por la organización internacional del trabajo que debe de regir la primacía de la Realidad que rige las relaciones laborales.



Gracias