



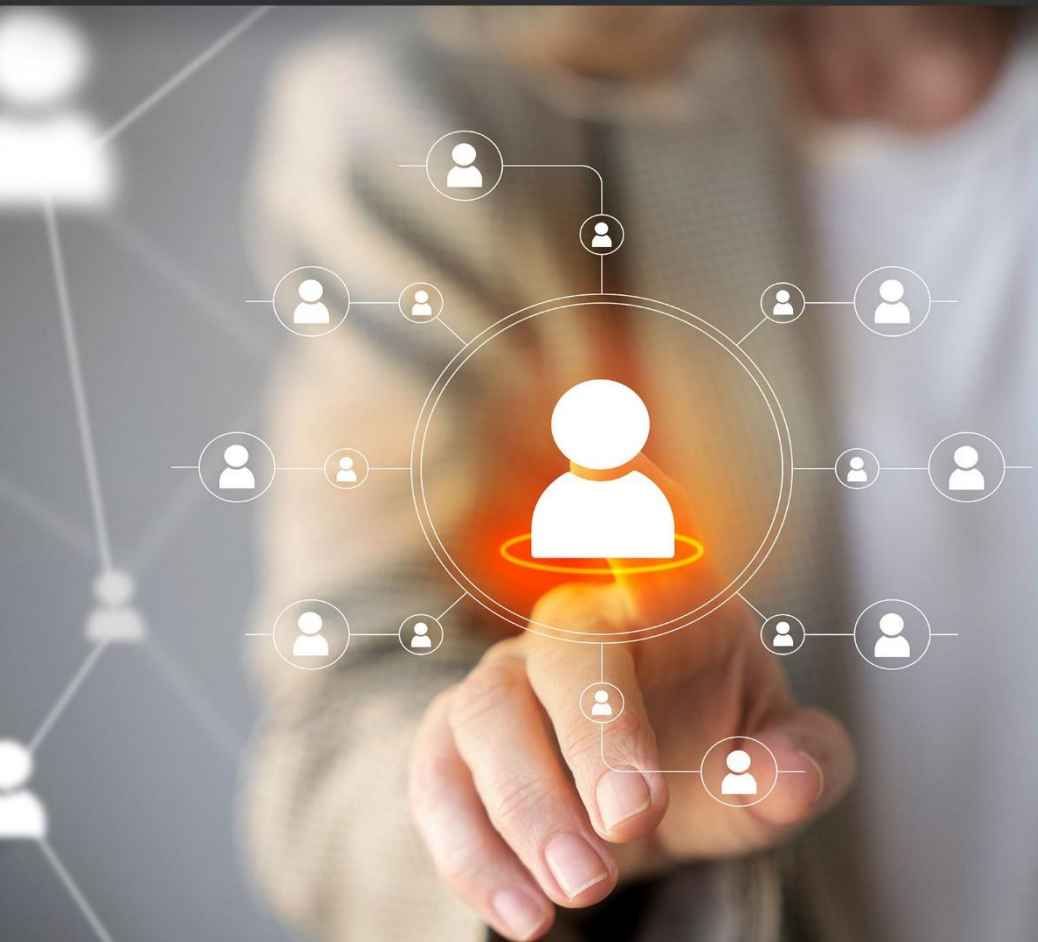
**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO QUITO**
Formamos tu PROPÓSITO DE VIDA

Guía práctico experimental de

NÓMINA II

Autor: Cristina Lizbet Merchán Merino

Th



ISBN: 978-9942-562-59-3



9 789942 562593

GUÍA PRÁCTICO EXPERIMENTAL DE NÓMINA 2

CARRERA: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PERIODO ACADÉMICO: SEPTIEMBRE 2025 – FEBRERO 2026

DOCENTE TUTOR: MSC. CRISTINA MERCHÁN MERINO

EDICIÓN: PRIMERA

AÑO: 2025

TRABAJO EN EDICIÓN:



EQUIPO EDITORIAL:

MSC. DAVID PEREIRA SALAZAR

MSC. KEYERMAN TOAPANTA CISNEROS

ISBN: 978-9942-562-59-3



QUITO – ECUADOR



ÍNDICE GENERAL

1	GUÍA PRÁCTICA EXPERIMENTAL DE NÓMINA 2.....	5
1.1	Descripción de la asignatura.....	5
1.2	Objetivos de la asignatura	5
1.3	Contenidos mínimos.....	5
1.4	Resultados de aprendizaje.....	6
2	UNIDAD 1: MARCO REGULATORIO Y BASE DE CÁLCULO.....	7
1.1.	Practica experimental 1.....	7
2.1	Practica experimental 2.....	10
2.2	Práctica experimental 3.....	12
2.3	Práctica experimental 4.....	14
3		26
4	UNIDAD 2: El derecho fundamental: vacaciones.....	27
1.1.	Práctica experimental 1.....	27
4.1	Práctica experimental 2.....	32
4.2	Práctica experimental 3.....	40
5		43
6	UNIDAD 3: Desvinculación por Decisión del Trabajador.....	43
1.1.	Práctica experimental 1.....	43
6.1	Práctica experimental 2.....	47
7	UNIDAD 4: Causales de Terminación Compleja y Jubilación.....	54
1.1.	Práctica experimental 1.....	54
7.1	Práctica experimental 2.....	56
7.2	Práctica experimental 3.....	66
7.3	Práctica experimental 4.....	87



7.4	Práctica experimental 5.....	103
8	UNIDAD 5: GESTIÓN DE NÓMINA	106
1.1.	Práctica experimental 1.....	106



1 GUÍA PRÁCTICA EXPERIMENTAL DE NÓMINA 2

1.1 Descripción de la asignatura

Esta asignatura proporciona una visión general del proceso de cálculo y gestión de la nómina en una organización. La materia se centra en los principios para la liquidación de salarios, prestaciones y deducciones, asegurando el cumplimiento de la normativa legal. Se abordan definiciones clave como el salario base, los beneficios sociales, las deducciones legales y los pagos extraordinarios. Se exploran herramientas aplicables a situaciones reales, como la elaboración de un rol de pagos, el uso de software de nómina y el cálculo de la liquidación de haberes. La asignatura también examina las tendencias y tensiones actuales del campo, como la automatización del proceso de nómina y la gestión de la nómina en un entorno con trabajo flexible.

El estudio de la Nómina I es pertinente para la carrera de gestión de talento humano, ya que el profesional de esta área es responsable de la administración de los salarios. La gestión de la nómina se integra con la gestión de personal desde la contratación hasta la terminación de la relación laboral. La asignatura contribuye al perfil profesional del estudiante al formar una capacidad para administrar los salarios de la empresa, lo que se integra con el perfil de egreso al permitir una gestión que asegura el cumplimiento de las normas y que contribuye a la equidad interna de la organización.

1.2 Objetivos de la asignatura

El objetivo de la asignatura de Nómina II es brindar a los estudiantes la capacidad de analizar y comprender los principios y fundamentos en el cálculo y la gestión de la compensación. A través de la exploración de conceptos clave como el salario base, los beneficios sociales y las deducciones legales, así como la aplicación de métodos para la liquidación de haberes, los estudiantes desarrollarán habilidades para analizar y resolver desafíos en el ámbito empresarial. Este conocimiento les permitirá aplicar herramientas para la administración de la nómina en contextos organizacionales, contribuyendo al desarrollo de un perfil profesional y aportando a la solución de problemas en la gestión de talento humano.

1.3 Contenidos mínimos

- Cálculo de vacaciones



- Despido intempestivo
- Renuncia voluntaria
- Jubilación patronal
- Manejo de páginas institucionales

1.4 Resultados de aprendizaje

Generar instrumentos que operativicen la gestión de nómina dentro de las organizaciones regularizadas por la normativa y los códigos laborales.



2 UNIDAD 1: MARCO REGULATORIO Y BASE DE CÁLCULO

1.1. Practica experimental 1

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina 2		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

NATURALEZA DEL CONTRATO LABORAL

Objetivos

Conocer los diversos tipos de contratos que existen en Ecuador, de acuerdo con el Código de Trabajo.

Antecedentes/Escenario

La legislación ecuatoriana contempla diversas modalidades contractuales, y la elección de cada una tiene implicaciones directas en la estabilidad laboral y los términos de liquidación. Los contratos más comunes son el indefinido y el de plazo fijo (aunque este último tiene restricciones de uso).

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

Artículo 22 CT

"La claridad en la naturaleza de la remuneración constituye la base financiera para determinar los beneficios sociales."

- **Cuantía y forma de pago:** Define si el rubro es materia gravada (IESS) o no.



- **Clase de trabajo:** Evita reclamos de recategorización salarial o "igual trabajo, igual remuneración".
- **Unidad de tiempo/obra:** Crucial para calcular el valor hora y recargos suplementarios.

La nómina no comienza en el software contable, comienza en la **redacción del contrato**. Un contrato ambiguo bajo el amparo del Art. 22 genera una contingencia legal donde el "Salario Real" termina siendo mucho mayor al presupuestado debido a la acumulación de beneficios sociales sobre ingresos variables mal definidos.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la segunda clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: LEER EL TEMA 7 DEL TEXTO: Contratos, nóminas y seguridad social DISPONIBLE EN LA BIBLIOTECA E-LIBRO:

https://elibro.net/es/lc/itq/titulos/117583/?fs_q=contratos,__nominas__y__seguridad__social

&prev=fsPaso 4:

- ELABORAR UNA TABLA COMPARATIVA ENTRE LOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO EN ECUADOR

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

TIPO DE CONTRATO	DURACIÓN	ESTABILIDAD LABORAL	REMUNERACIÓN Y RECARGOS	USO PRINCIPAL
Indefinido	Indeterminada	Máxima. Regla general del Código del Trabajo.	Sueldo pactado (mínimo SBU).	Cargos permanentes y estructurales.
Obra o Servicio	Lo que dure la obra	Termina al concluir el servicio específico.	Sueldo pactado + 25% de desahucio al finalizar.	Construcción, proyectos de IT o consultoría.



Eventual	Máx. 180 días/año	Temporal. No genera estabilidad permanente.	Recargo del 35% sobre el valor hora del SBU.	Reemplazos por maternidad o picos de demanda.
Ocasional	Máx. 30 días/año	Limitada. Para emergencias.	Recargo del 35% sobre el valor hora del SBU.	Tareas ajenas al giro del negocio (reparaciones).
De Temporada	Cíclica	Estabilidad Impropia. (Llamado anual obligatorio).	Sueldo proporcional al tiempo de labor.	Zafra, siembras o temporadas comerciales.
Jornada Parcial	Indefinida	Igual al contrato indefinido.	Proporcional a las horas (menos de 40h/semana).	Limpieza, seguridad o apoyo por horas.
Aprendizaje	Según plan	Temporal, para formación técnica.	Mínimo el 75% del SBU.	Jóvenes en formación de artes u oficios.



2.1 Practica experimental 2

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

Aspectos Fundamentales de la Seguridad Social

Objetivos

Asimilar los aspectos teóricos y prácticos de la Seguridad social en Ecuador

Antecedentes/Escenario

La afiliación y cotización al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una obligación patronal y un derecho irrenunciable del trabajador. El Seguro General Obligatorio garantiza la protección del afiliado contra contingencias que puedan afectar su capacidad de trabajo o su ingreso, cubriendo riesgos como Enfermedad, Maternidad, Riesgos del Trabajo, y Vejez, Muerte e Invalidez (que incluye discapacidad)

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

El Problema: la suma de aportes (9.45% personal + ~12.15% patronal) totaliza más del **21.60%** del salario. Si a esto se suman los décimos (16.66% mensualizado), fondos de reserva (8.33%) y vacaciones (4.17%), el costo de un trabajador es casi un **50% superior** a su sueldo nominal.

- **Impacto en PYMES:** Muchas pequeñas empresas en Ecuador operan con márgenes de utilidad bajos. Al ver que un trabajador de \$500 les cuesta en realidad cerca de \$750 mensuales, se genera un incentivo perverso hacia la **informalidad** o la contratación por servicios profesionales (factura),

dejando al trabajador sin la protección contra Enfermedad, Maternidad o Riesgos del Trabajo mencionada en el texto.

- **Consecuencia Legal:** La afiliación es un "derecho irrenunciable". El administrador que opta por no afiliar para "ahorrar" costos, crea una contingencia legal que no prescribe y que puede resultar en glosas millonarias del IESS.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la segunda clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Elaborar una infografía con los aspectos fundamentales de la seguridad social. para lo cual deberá basarse en la Ley de Seguridad Social (IESS).

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo



2.2 Práctica experimental 3

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

Bases de Liquidación de Haberes

Objetivos

Determinar los cálculos proporcionales de los beneficios sociales en las liquidaciones

Antecedentes/Escenario

Independientemente de la causa de terminación del contrato, existen componentes que el trabajador ha devengado y que deben ser liquidados obligatoriamente de forma proporcional al tiempo de servicio no pagado o gozado.

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema

La liquidación de haberes (décimos y fondos de reserva) representa el cumplimiento final de las obligaciones patronales. La problemática surge cuando la **teoría de la fórmula** choca con la **realidad operativa y temporal** de la empresa.

La problemática no es matemática, es **administrativa y temporal**. Un buen administrador debe dominar los "meses de corte" para evitar que el Acta de Finiquito sea impugnada por valores mal calculados.

Pasos por realizar

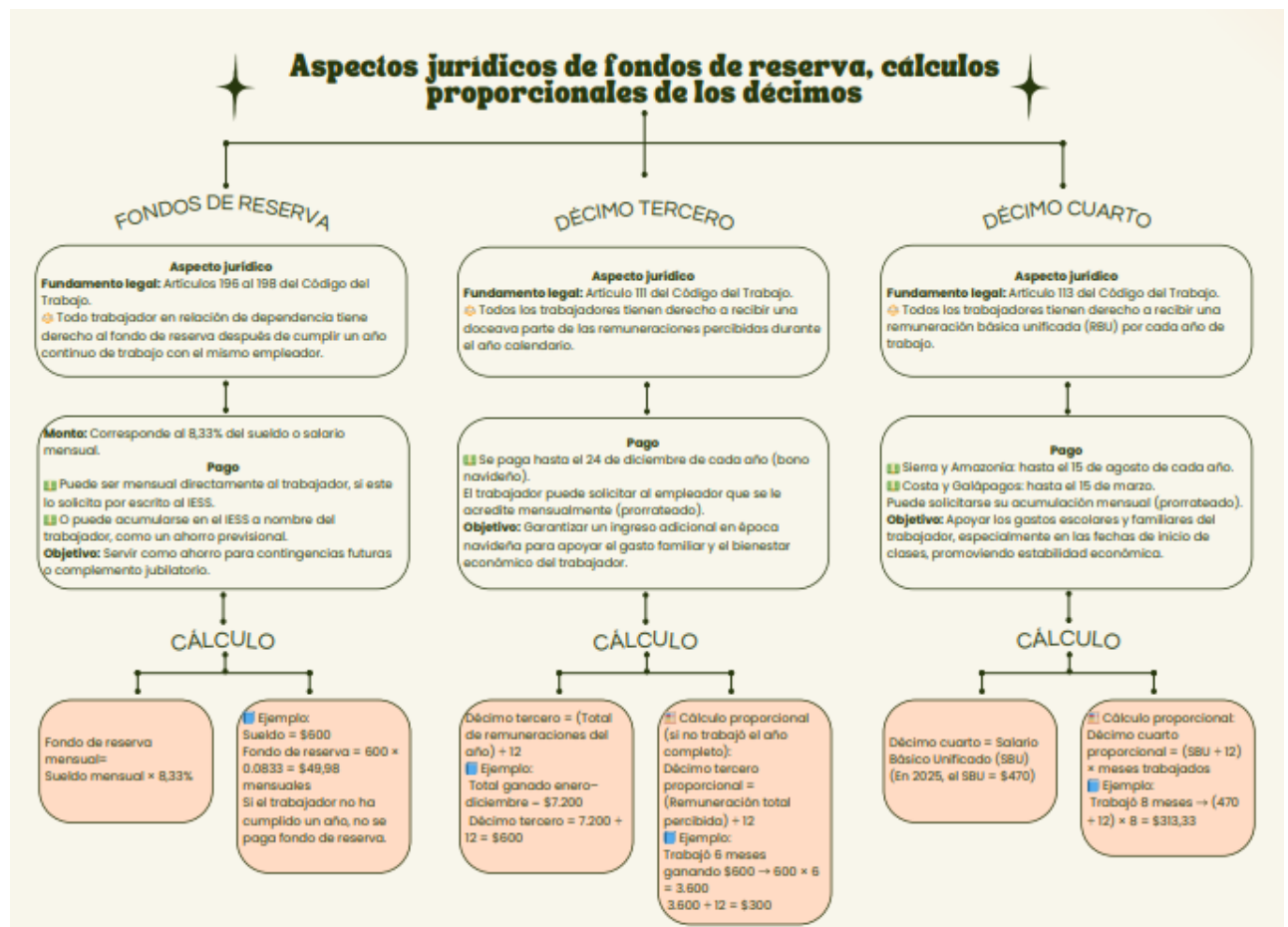
- Paso 1: Revisar el material de la segunda clase del EVA

- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Elaborar un mapa conceptual sobre los aspectos jurídicos de fondos de reserva, cálculos proporcionales de los décimos, usar como fuente el Código de Trabajo.

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo



2.3 Práctica experimental 4

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

EJERCICIOS DE REFUERZO

Objetivos

Reforzar los conceptos jurídicos y de cálculo de los rubros a ser pagados en la liquidación de haberes.

Antecedentes/Escenario

Independientemente de la forma o causal de terminación de un contrato de trabajo, el trabajador desvinculado tiene derecho a recibir de la manera proporcional sus beneficios sociales.

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

La liquidación de haberes (décimos y fondos de reserva) representa el cumplimiento final de las obligaciones patronales. La problemática surge cuando la **teoría de la fórmula** choca con la **realidad operativa y temporal** de la empresa.

La problemática no es matemática, es **administrativa y temporal**. Un buen administrador debe dominar los "meses de corte" para evitar que el Acta de Finiquito sea impugnada por valores mal calculados.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la segunda clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II



- Paso 3: Acceder a los simuladores interactivos disponibles en el EVA y resolver tanto los ejercicios prácticos como las preguntas teóricas.

<https://gemini.google.com/share/da1f4d6225a4>

<https://gemini.google.com/share/34558b296acf>

- Paso 4. Colocar las capturas de pantalla de lo resuelto en los dos simuladores, en este documento y cargar la tarea en PDF

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADORES RESUELTOS.

Simulador de Costo Laboral y Haberes Proporcionales

SBU de Referencia: \$470.00 USD. **Análisis de Meses Devengados es Obligatorio.**





Caso 1: Juan Pérez (Fechas Comunes)

8 meses trabajados. No aplica Fondo de Reserva. Períodos fiscales: D.13 (Dic 2025 - Nov 2026) y D.14 Sierra (Ago 2025 - Jul 2026).

Sueldo Base Mensual:
\$650.00

**Rem. Variable Mensual
Promedio:** \$50.00

Fec. Entrada: 15/01/2026

Fec. Salida: 15/09/2026

Meses Totales Trabajados: 8

**Meses
D.13
(Dic-
Nov):**

Conteo
de
meses
D.13
(Dic-
Nov)
Correcto.

**Meses
D.14
(Ago-
Jul):**

Conteo
de
meses
D.14
(Ago-
Jul)
Correcto.

Cálculos Mensuales y Proporcionales (Ingresar Valores)

Aporte Personal IESS (9.45%):

66,15

Aporte Personal IESS (9.45%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$66.15)

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

466,66

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$466.67)





313,33

Décimo Cuarto Proporcional (SBU):

Décimo Cuarto Proporcional (SBU): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$313.33)

0

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%):

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$0.00)

Costo Patronal Fijo (Mensual)

85,05

Aporte Patronal IESS (12.15%):

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$85.05)

Verificar Cálculos



Caso 2: Ana Gómez (Fondo de Reserva y Meses Fiscales)

15 meses totales. Fondo de Reserva: 3 meses. Los décimos se calculan sobre los periodos fiscales COMPLETADOS durante la relación laboral.

Sueldo Base Mensual:
\$900.00

Rem. Variable Mensual
Promedio: \$0.00

Fec. Entrada: 01/01/2025

Fec. Salida: 31/03/2026

Meses Totales Trabajados: 15

Meses
D.13
(Dic-
Nov):

Conteo
de
meses
D.13
(Dic-
Nov)
Correcto.

Meses
D.14
(Ago-
Jul):

Conteo
de
meses
D.14
(Ago-
Jul)
Correcto.

Cálculos Mensuales y Proporcionales (Ingresar Valores)

Aporte Personal IESS (9.45%):

85,05

Aporte Personal IESS (9.45%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$85.05)

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

300

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$300.00)

Décimo Cuarto Proporcional (SBU):

313,33

Décimo Cuarto Proporcional (SBU): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$313.33)

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%):

224,91

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%): ¡Correcto! El cálculo es preciso. (Valor esperado: \$224.91)

Costo Patronal Fijo (Mensual)

Aporte Patronal IESS (12.15%):

109,35

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$109.35)

Verificar Cálculos





Caso 3: Luis Tapia (Contrato Corto)

Liquidación por 4 meses sin remuneración variable. Todo dentro de los periodos fiscales 2026.

Sueldo Base Mensual:
\$1200.00

Rem. Variable Mensual
Promedio: \$0.00

Fec. Entrada: 01/04/2026

Fec. Salida: 31/07/2026

Meses Totales Trabajados: 4

Meses
D.13
(Dic-
Nov):

Conteo
de
meses
D.13
(Dic-
Nov)
Correcto.

Meses
D.14
(Ago-
Jul):

Conteo
de
meses
D.14
(Ago-
Jul)
Correcto.

Cálculos Mensuales y Proporcionales (Ingresar Valores)

Aporte Personal IESS (9.45%):

113,4

Aporte Personal IESS (9.45%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$113.40)

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

400

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$400.00)

Décimo Cuarto Proporcional (SBU):

156,66

Décimo Cuarto Proporcional (SBU): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$156.67)

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%):

0

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%): ¡Correcto! El cálculo es preciso. (Valor esperado: \$0.00)

Costo Patronal Fijo (Mensual)

Aporte Patronal IESS (12.15%):

145,8

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$145.80)

Verificar Cálculos





Caso 4: Sofía Lema (Alto Variable y Fechas Cruzadas)

11 meses totales. Periodos fiscales: D.13 (Dic 2025 - Nov 2026) y D.14 Sierra (Ago 2025 - Jul 2026).

Sueldo Base Mensual:
\$550.00

**Rem. Variable Mensual
Promedio:** \$150.00

Fec. Entrada: 01/02/2026

Fec. Salida: 31/12/2026

Meses Totales Trabajados: 11

**Meses
D.13
(Dic-
Nov):**

Conteo
de
meses
D.13
(Dic-
Nov)
Correcto.

**Meses
D.14
(Ago-
Jul):**

Conteo
de
meses
D.14
(Ago-
Jul)
Correcto.

Cálculos Mensuales y Proporcionales (Ingresar Valores)

Aporte Personal IESS (9.45%):

66,15

Aporte Personal IESS (9.45%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$66.15)

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

58,33

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$58.33)





58,33

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$58.33)

195,83

Décimo Cuarto Proporcional (SBU):

Décimo Cuarto Proporcional (SBU): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$195.83)

0

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%):

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%): ¡Correcto! El cálculo es preciso. (Valor esperado: \$0.00)

Costo Patronal Fijo (Mensual)

85,05

Aporte Patronal IESS (12.15%):

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$85.05)

Verificar Cálculos





58,33

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$58.33)

195,83

Décimo Cuarto Proporcional (SBU):

Décimo Cuarto Proporcional (SBU): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$195.83)

0

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%):

Fondo de Reserva Proporcional (8.33%): ¡Correcto! El cálculo es preciso. (Valor esperado: \$0.00)

Costo Patronal Fijo (Mensual)

85,05

Aporte Patronal IESS (12.15%):

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$85.05)

Verificar Cálculos





Caso 5: Carlos Mena (Ajuste Fiscal Exacto)

13 meses totales. Fondo de Reserva: 1 mes. D.13 (Dic 2025 - Nov 2026) devenga 1 mes. D.14 (Ago 2025 - Jul 2026) devenga 5 meses.

Sueldo Base Mensual:
\$780.00

**Rem. Variable Mensual
Promedio:** \$20.00

Fec. Entrada: 01/12/2025

Fec. Salida: 31/12/2026

Meses Totales Trabajados: 13

**Meses
D.13
(Dic-
Nov):**

Conteo
de
meses
D.13
(Dic-
Nov)
Correcto.

**Meses
D.14
(Ago-
Jul):**

Conteo
de
meses
D.14
(Ago-
Jul)
Correcto.

Cálculos Mensuales y Proporcionales (Ingresar Valores)

Aporte Personal IESS (9.45%):

75,6

Aporte Personal IESS (9.45%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$75.60)

Décimo Tercero Proporcional (1/12):

66,66

Décimo Tercero Proporcional (1/12): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$66.67)





Gemini

[Acerca de Gemini](#) [Aplicación Gemini](#) [Suscripciones](#) [Para empresas](#)

[Iniciar sesión](#)

1/5

1. ¿Cuál es la jerarquía legal principal que rige las relaciones laborales en Ecuador, inmediatamente después de la Constitución?

A. Acuerdos Ministeriales del Ministerio del Trabajo (MDT).

B. Código del Trabajo (CT).

✓ ¡Exacto!

El Código del Trabajo es el cuerpo legal primario que regula las relaciones laborales en el país, siguiendo a la Constitución.

C. Ley de Seguridad Social.

[Siguiendo](#)

Aporte Patronal IESS (12.15%):

Aporte Patronal IESS (12.15%): ¡Correcto! El cálculo es preciso.
(Valor esperado: \$97.20)

[Verificar Cálculos](#)



(+593) 96 356 1961



admisiones@itq.edu.ec



Antonio de Ulloa N28-30
y Diego de Atienza (Esq).



WWW.ITQ.EDU.EC

Gemini Acerca de Gemini Aplicación Gemini Suscripciones Para empresas Iniciar sesión

5/5

5. ¿En qué momento se adquiere el derecho al Fondo de Reserva (8.33% de la remuneración)?

A. A partir del cumplimiento del primer año de servicio.

✓ ¡Exacto!

El derecho al Fondo de Reserva se adquiere a partir del cumplimiento del primer año de servicio, pagándose los valores devengados después de este primer año.

B. A partir del primer mes de servicio.

C. Al momento de la liquidación, si el contrato fue por más de 6 meses.

Atrás Hecho

Gemini Acerca de Gemini Aplicación Gemini Suscripciones Para empresas Iniciar sesión

2/5

2. ¿Qué consecuencia tiene un error u omisión en el registro de las horas extras (remuneración variable) en la nómina?

A. Únicamente genera multas al final de la relación laboral.

B. Solo impacta en el cálculo del Aporte Personal al IESS del trabajador.

C. Impacta directamente en la base de cálculo de todos los beneficios y liquidaciones futuras.

✓ ¡Exacto!

Cualquier ingreso omitido afecta la remuneración computable, lo cual reduce la base de cálculo de los Décimos, Vacaciones y liquidaciones.

Atrás Siguiente

Gemini Acerca de Gemini Aplicación Gemini Suscripciones Para empresas Iniciar sesión

3/5

3. ¿Cuál es el plazo perentorio que tiene el empleador para notificar al IESS sobre cualquier novedad, como la modificación de sueldo o la separación del trabajador?

A. 7 días hábiles posteriores a la ocurrencia del hecho.

B. 15 días calendario posteriores a la ocurrencia del hecho.

C. 3 días posteriores a la ocurrencia del hecho.

✓ ¡Exacto!

El empleador tiene la obligación legal de dar aviso al IESS dentro del término perentorio de tres (3) días para cualquier novedad.

Atrás Siguiente





Gemini

[Acerca de Gemini](#) [Aplicación Gemini](#) [Suscripciones](#) [Para empresas](#)

[Iniciar sesión](#)

4/5

4. ¿Cuál es la base de cálculo que se utiliza para la Décimocuarta Remuneración (Bono Escolar) de un trabajador?

A. La doceava parte de la remuneración total percibida en el período.

B. El sueldo base mensual del trabajador.

C. El Salario Básico Unificado (SBU) vigente.

✓ ¡Exacto!

La Décimocuarta Remuneración equivale a un Salario Básico Unificado (SBU) vigente, pagado proporcionalmente al tiempo trabajado.

[Atrás](#)

[Siguinte](#)

3



(+593) 96 356 1961



admisiones@itq.edu.ec



Antonio de Ulloa N28-30
y Diego de Atienza (Esq).



WWW.ITQ.EDU.EC

4 UNIDAD 2: El derecho fundamental: vacaciones

1.1. Práctica experimental 1

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

CÁLCULO DE VACACIONES

Objetivos

Reforzar los conceptos jurídicos y de cálculo de las vacaciones gozadas y no gozadas

Antecedentes/Escenario

Método de cálculo de las vacaciones es un punto de divergencia fundamental respecto a otros beneficios proporcionales. La base de liquidación es única y general: se calcula la ****veinticuatroava parte (1/24)**** de lo percibido por el trabajador durante el último año completo de trabajo (o fracción).

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

- **La Problemática de la Base Amplia:** A diferencia de otros rubros, las vacaciones incluyen *absolutamente todo* ingreso habitual (bonos, comisiones, extras).
- **Error en la Liquidación:** Es común que los sistemas de nómina solo tomen el sueldo base para las vacaciones. Si un trabajador tuvo un año de altas ventas (muchas comisiones), el cálculo basado solo en el sueldo base puede ser hasta un 30% menor al legal, lo que permite al trabajador impugnar el Acta de Finiquito incluso meses después de firmada.



- **El Dilema de la Antigüedad:** El empleador tiene la facultad de decidir si paga los días adicionales (del año 6 en adelante) en dinero o concede el descanso. Esta decisión suele causar fricción: el trabajador prefiere el descanso para su salud mental, mientras que la empresa suele preferir el pago para no perder productividad.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la octava clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Acceder al simulador interactivo disponible en el EVA y resolver tanto los ejercicios prácticos como las preguntas teóricas.
<https://gemini.google.com/share/ded0bd3e07a9>
- Paso 4. Colocar las capturas de pantalla de lo resuelto en los dos simuladores, en este documento y cargar la tarea en PDF

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADOR RESUELTO

Cálculo Monetario de Vacaciones (10 Casos)

Aplicación del Artículo 71: La veinticuatroava parte (1/24) en 10 escenarios.

Caso 1: Provisión Anual con Sueldo Fijo

Un empleado con sueldo fijo de \$1,200 USD/mes no tuvo variables. Calcule el valor total de la provisión anual de vacaciones.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): **\$14400.00** (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

600

Correcto 

¡Correcto! El cálculo es $\$1,200 \times 12 \text{ meses} = \$14,400.00$ de base total. $\$14,400.00 / 24 = \600.00 .



Caso 2: Liquidación Proporcional de 9 meses

Un trabajador es liquidado después de 9 meses. Su remuneración mensual promedio fue de \$850 USD (incluyendo variables). Calcule el valor proporcional a liquidar.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$7650.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

318,75

Correcto ✓

¡Correcto! La base es $\$850.00 \times 9 \text{ meses} = \$7,650.00$. $\$7,650.00 / 24 = \318.75 .

Caso 3: Provisión Anual con Horas Extras

Un operario con sueldo base de \$650 USD/mes acumuló \$1,800 USD en horas extras durante el año. Calcule la provisión anual de vacaciones.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$9600.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

400

Correcto ✓

¡Correcto! La base incluye sueldo anual (\$7,800.00) más horas extras (\$1,800.00), totalizando \$9,600.00. $\$9,600.00 / 24 = \400.00 .

Caso 4: Exclusión por Viáticos no Remunerativos

Un ejecutivo ganó en el último año: Sueldo \$30,000 USD y Viáticos de Movilización (no sujetos a IESS) \$3,600 USD. Calcule el valor total de vacaciones.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$26400.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

1250

Correcto ✓

¡Correcto! Los viáticos de movilización (\$3,600 USD) son rubros no remunerativos y se excluyen de la base. La base computable es solo el sueldo de \$30,000.00. $\$30,000.00 / 24 = \$1,250.00$.





Caso 5: Provisión Mensual con Variables (Promedio)

Un vendedor con sueldo fijo de \$500 USD tuvo comisiones de \$300 USD en enero, \$450 USD en febrero y \$250 USD en marzo. Calcule la provisión para el mes de abril (asumiendo provisión del mes, donde la base es \$500 + promedio de variables).

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): **\$833.33** (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2
decimales):

34,72

Correcto ✓

¡Correcto! La provisión mensual se calcula sobre el sueldo fijo (\$500.00) más el promedio mensual de las variables devengadas ($\$1,000.00 / 3 = \333.33). Base \$833.33. $\$833.33 / 24 = \34.72 .

Caso 6: Liquidación Proporcional de 4 meses

Un diseñador con sueldo de \$1,100 USD es liquidado después de solo 4 meses. No tuvo variables. Calcule el valor monetario proporcional.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): **\$4400.00** (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2
decimales):

183,33

Correcto ✓

¡Correcto! La base total es $\$1,100.00 \times 4 \text{ meses} = \$4,400.00$. $\$4,400.00 / 24 = \183.33 .

Caso 7: Anual con Varias Variables

La remuneración total de un supervisor en el último año fue de \$20,000 USD, incluyendo sueldo, comisiones, y bonos por desempeño (todos remunerativos). Calcule el valor de vacaciones.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): **\$20000.00** (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2
decimales):

833,33

Correcto ✓

¡Correcto! La base total devengada es \$20,000.00. $\$20,000.00 / 24 = \833.33 .





Caso 8: Liquidación con Base de Cálculo Baja

Un trabajador con sueldo base de \$550 USD/mes fue liquidado después de 5 meses. Tuvo solo \$100 USD en horas extras en ese período. Calcule el valor proporcional.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$2850.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

118,75

Correcto ✓

¡Correcto! La base total es $\$550.00 \times 5 \text{ meses} + \$100.00 = \$2,850.00$. $\$2,850.00 / 24 = \118.75 .

Caso 9: Exclusión por Décimos Mensualizados

Un empleado mensualiza sus décimos. Su sueldo anual fue de \$14,400 USD. ¿Se incluyen los décimos en la base de cálculo de vacaciones?

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$14400.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

600

Correcto ✓

¡Correcto! Los décimos son rubros no remunerativos y se excluyen de la base de cálculo de vacaciones. La base es solo el sueldo anual de \$14,400.00. $\$14,400.00 / 24 = \600.00 .

Caso 10: Liquidación Proporcional de 14 meses

Un empleado con 1 año y 2 meses de servicio es liquidado. Su remuneración total acumulada en esos 14 meses fue de \$10,500.00 USD. Calcule el valor monetario a liquidar.

Base de Remuneración Computable:

- Total Remuneración Computable (Antes de 1/24): ~~\$10500.00~~ (Base para aplicar 1/24)

Valor Monetario de Vacaciones (2 decimales):

437,5

Correcto ✓

¡Correcto! La base total devengada es \$10,500.00. $\$10,500.00 / 24 = \437.50 .





4.1 Práctica experimental 2

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

EJERCICIOS DE REFUERZO

Objetivos

Reforzar los conceptos jurídicos y de cálculo de las vacaciones no gozadas en la liquidación

Antecedentes/Escenario

Independientemente de la forma o causal de terminación de un contrato de trabajo, el trabajador desvinculado tiene derecho a recibir el valor correspondiente a las vacaciones no gozadas.

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

- La Problemática de la Base Amplia: A diferencia de otros rubros, las vacaciones incluyen *absolutamente todo* ingreso habitual (bonos, comisiones, extras).
- Error en la Liquidación: Es común que los sistemas de nómina solo tomen el sueldo base para las vacaciones. Si un trabajador tuvo un año de altas ventas (muchas comisiones), el cálculo basado solo en el sueldo base puede ser hasta un 30% menor al legal, lo que permite al trabajador impugnar el Acta de Finiquito incluso meses después de firmada.
- El Dilema de la Antigüedad: El empleador tiene la facultad de decidir si paga los días adicionales (del año 6 en adelante) en dinero o concede el descanso. Esta decisión suele causar fricción: el trabajador prefiere el descanso para su salud mental, mientras que la empresa suele preferir el pago para no perder productividad.





Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la primera clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Acceder a los simuladores interactivos disponibles en el EVA y resolver tanto los ejercicios prácticos como las preguntas teóricas. <https://gemini.google.com/share/686399598664>
- Paso 4. Colocar las capturas de pantalla de lo resuelto en los dos simuladores, en este documento y cargar la tarea en PDF

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADOR RESUELTO

Simulador: Liquidación de Vacaciones con Antigüedad

10 Casos Prácticos | Cálculo de Proporcionales y Días Adicionales (Art. 69 y 71 CT).

Caso 1: Caso 1: Antigüedad Mínima

Antigüedad Total:	6 años
Remuneración Anual Devengada:	\$12000.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar):	3 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular):	1 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \times 3/12$):	3.75 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción):	125
2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):	33,33
3. Valor Total de Liquidación Vacacional:	133,33

Completado ✓

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$133.33.





Caso 2: Caso 2: Antigüedad Media

Antigüedad Total: 10 años
Remuneración Anual Devengada: \$18000.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 9 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 5 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \div 9/12$): 11.25 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción): 562,50

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados): 50

3. Valor Total de Liquidación Vacacional: 750

Completado ✓

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$1.750,00.

Caso 3: Caso 3: Antigüedad Larga y Alta Remuneración

Antigüedad Total: 15 años
Remuneración Anual Devengada: \$24000.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 5 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 10 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \div 5/12$): 6.25 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción): 416,67

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados): 66,67

3. Valor Total de Liquidación Vacacional: 694,46

Completado ✓

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$1.694,46.





Caso 4: Caso 4: Fracción Corta con Antigüedad

Antigüedad Total: 7 años
Remuneración Anual Devengada: \$15600.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 2 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 2 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 * 2/12$): 2.50 días

Ingresa los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción): 108,33
2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados): 43,33
3. Valor Total de Liquidación Vacacional: 122,77

Completado

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$122.77.

Caso 5: Caso 5: Fracción Larga

Antigüedad Total: 9 años
Remuneración Anual Devengada: \$13200.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 11 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 4 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 * 11/12$): 13.75 días

Ingresa los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción): 504,17
2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados): 36,67
3. Valor Total de Liquidación Vacacional: 638.63

Completado

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$638.63.





Caso 6: Caso 6: Antigüedad de 12 años

Antigüedad Total: 12 años
Remuneración Anual Devengada: \$21600.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 4 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 7 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \times 4/12$): 5.00 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción):

300

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):

60

3. Valor Total de Liquidación Vacacional:

440

Completado ✓

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$440.00.

Caso 7: Caso 7: Remuneración Baja

Antigüedad Total: 6 años
Remuneración Anual Devengada: \$8400.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 7 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 1 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \times 7/12$): 8.75 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción):

204.17

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):

23.33

3. Valor Total de Liquidación Vacacional:

217.78

Completado ✓

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$217.78.





Caso 8: Caso 8: Antigüedad de 20 años

Antigüedad Total: 20 años
Remuneración Anual Devengada: \$16800.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 8 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 15 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 * 8/12$): 10.00 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional (1/24 sobre la fracción):

466.67

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):

46.67

3. Valor Total de Liquidación Vacacional:

933.37

Completado

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$933.37.





Caso 9: Caso 9: Remuneración Media Alta

Antigüedad Total: 11 años
Remuneración Anual Devengada: \$30000.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar): 1 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular): 6 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 \times 1/12$): 1.25 días

Ingresa los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional ($1/24$ sobre la fracción):

104.17

2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):

83.34

3. Valor Total de Liquidación Vacacional:

145.84

Completado

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$145.84.





Caso 10: Caso 10: Antigüedad de 14 años

Antigüedad Total:	14 años
Remuneración Anual Devengada:	\$19200.00 USD
Tiempo Trabajado en la Fracción (a liquidar):	10 meses
Días Adicionales Ganados (para calcular):	9 días
Días de Vacación Devengados (Fracción: $15 * 10/12$):	12.50 días

Ingrese los cálculos:

1. Fondo Vacacional Proporcional (1/24 sobre la fracción):	666.67
2. Valor Diario (Fondo Prop. / Días Devengados):	53.33
3. Valor Total de Liquidación Vacacional:	1066.65

Completado

¡Felicidades! Todos los cálculos son correctos.

Liquidación Total: \$1066.65.





4.2 Práctica experimental 3

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

VACACIONES

Objetivos

Reforzar los conceptos jurídicos y de cálculo de las vacaciones

Antecedentes/Escenario

Independientemente de la forma o causal de terminación de un contrato de trabajo, el trabajador desvinculado tiene derecho a recibir el valor correspondiente a las vacaciones no gozadas.

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

- La Problemática de la Base Amplia: A diferencia de otros rubros, las vacaciones incluyen *absolutamente todo* ingreso habitual (bonos, comisiones, extras).
- Error en la Liquidación: Es común que los sistemas de nómina solo tomen el sueldo base para las vacaciones. Si un trabajador tuvo un año de altas ventas (muchas comisiones), el cálculo basado solo en el sueldo base puede ser hasta un 30% menor al legal, lo que permite al trabajador impugnar el Acta de Finiquito incluso meses después de firmada.
- El Dilema de la Antigüedad: El empleador tiene la facultad de decidir si paga los días adicionales (del año 6 en adelante) en dinero o concede el descanso. Esta decisión suele causar fricción: el trabajador prefiere el descanso para su salud mental, mientras que la empresa suele preferir el pago para no perder productividad.





Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la primera clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 4. Contestar el cuestionario en línea

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

Pregunta Teórica (V/F): El período de 15 días de vacaciones que le corresponde a un trabajador debe contarse en días hábiles, sin incluir sábados, domingos o feriados.

Falso

Pregunta Teórica (V/F): Un trabajador que sale de la empresa por renuncia voluntaria sin haber tomado su período de vacaciones acumulado, recibirá el pago con un recargo del \$100%

Falso

Pregunta Teórica (V/F): La regla general permite que un trabajador acuerde con el empleador acumular sus vacaciones hasta por tres períodos consecutivos, sin que esto genere recargo alguno.

Verdadero

Pregunta Teórica (V/F): Si un trabajador tiene 9 años de antigüedad en la misma empresa, le corresponden un total de 4 días adicionales de vacaciones, sumando 19 días en total.

Verdadero

Pregunta Teórica (Opción Múltiple): La base de cálculo para el valor monetario de las vacaciones es la:





Veinticuatroava parte (1/24) de la remuneración anual percibida

Pregunta Teórica (Opción Múltiple): ¿Cuál es el requisito indispensable para que un empleador pueda negar el goce de vacaciones a un trabajador, obligando su acumulación, con la consecuente aplicación del 100% de recargo en la liquidación?

Que se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador

Pregunta Teórica (Opción Múltiple): Para el cálculo de los días de vacaciones proporcionales por una fracción de año, la práctica de nómina utiliza como base para la proporcionalidad:

El mes laboral de 30 días

Ejercicio Práctico: Un empleado tiene una Remuneración Anual Devengada de \$16,800.00\$. Calcule el valor monetario simple (sin recargo) de un período de vacaciones no gozado.

700.00 USD

Ejercicio Práctico: Un trabajador con 11 años de antigüedad (6 días adicionales) es liquidado. Si el Valor Diario calculado de su vacación proporcional es \$35.00\$. Calcule el valor monetario solo de sus días adicionales devengados.

210.00 USD

Ejercicio Práctico: Un trabajador tiene un valor base de vacaciones de \$800.00\$. Si es desvinculado por negación patronal forzosa, ¿cuál es el Pago Total por ese período de vacaciones no gozado?

1600.00 USD



6 UNIDAD 3: Desvinculación por Decisión del Trabajador**1.1. Práctica experimental 1**

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO**CÁLCULO DE BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO****Objetivos**

Calcular la bonificación por desahucio de acuerdo con el Art. 185 del Código del Trabajo.

Antecedentes/Escenario

Fórmula: Bonificación Total = (Última Remuneración Mensual * 0.25) * Años Completos y Fracciones de Servicio

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:**La Problemática de la "Última Remuneración"**

A diferencia de otros beneficios que promedian el año, el desahucio se calcula sobre el **valor del último mes**.

- **El Riesgo:** Si un trabajador que gana \$500 tiene un excelente último mes por comisiones o muchas horas extras y llega a \$1,000, la base del desahucio se duplica para **toda la historia laboral**.
- **Impacto:** Si ese trabajador lleva 10 años, el desahucio pasaría de \$1,250 a \$2,500 solo por el desempeño del último mes. Esto puede incentivar a las empresas a desvincular trabajadores en meses de "baja producción" para reducir el costo de salida.



Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la quinta clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Acceder a los simuladores interactivos disponibles en el EVA y resolver tanto los ejercicios prácticos como las preguntas teóricas.
<https://gemini.google.com/share/24b1c8b70bb7>
- Paso 4. Colocar las capturas de pantalla de lo resuelto en el simulador, en este documento y cargar la tarea en PDF

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADOR RESUELTO

Simulador: Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Cálculo del 25% sobre la última remuneración por años completos.

Caso 1: Trabajador con 3 años y 4 meses. Última remuneración: **\$700.00**.

Años completos a considerar: **3**. Bonificación por año: **\$175.00**.

Bonificación Total a Pagar:

525

Correcto

¡Correcto! La bonificación solo considera los años de servicio completos (3 años), ignorando la fracción de 4 meses.





Caso 2: Trabajador con 5 años y 11 meses. Última remuneración: **\$950.00.**

Años completos a considerar: **5.** Bonificación por año: **\$237.50.**

Bonificación Total a Pagar:

1187.50

Correcto

¡Correcto! La fracción de 11 meses no se toma en cuenta; el cálculo se aplica solo sobre los 5 años completos de servicio.

Caso 3: Trabajador con 1 año y 0 meses. Última remuneración: **\$1200.00.**

Años completos a considerar: **1.** Bonificación por año: **\$300.00.**

Bonificación Total a Pagar:

300

Correcto

¡Correcto! La bonificación se calcula únicamente sobre 1 año completo de servicio.

Caso 4: Trabajador con 9 años y 7 meses. Última remuneración: **\$550.00.**

Años completos a considerar: **9.** Bonificación por año: **\$137.50.**

Bonificación Total a Pagar:

1237,50

Correcto

¡Correcto! El cálculo debe incluir los 9 años completos. La fracción de 7 meses se excluye.

Caso 5: Trabajador con 12 años y 1 mes. Última remuneración: **\$1500.00.**

Años completos a considerar: **12.** Bonificación por año: **\$375.00.**

Bonificación Total a Pagar:

4500

Correcto

¡Correcto! La bonificación se aplica a los 12 años completos de servicio. La fracción de 1 mes no se considera.





Caso 7: Trabajador con 4 años y 3 meses. Última remuneración: **\$1100.00.**

Años completos a considerar: **4.** Bonificación por año: **\$275.00.**

Bonificación Total a Pagar:

1100

Correcto

¡Correcto! El cálculo se basa en los 4 años completos, ya que la fracción de 3 meses se excluye.

Caso 8: Trabajador con 15 años y 10 meses. Última remuneración: **\$620.00.**

Años completos a considerar: **15.** Bonificación por año: **\$155.00.**

Bonificación Total a Pagar:

2325

Correcto

¡Correcto! Se consideran los 15 años de servicio completos, excluyendo la fracción del año incompleto.

Caso 9: Trabajador con 6 años y 5 meses. Última remuneración: **\$1350.00.**

Años completos a considerar: **6.** Bonificación por año: **\$337.50.**

Bonificación Total a Pagar:

2025

Correcto

¡Correcto! La bonificación se aplica a los 6 años completos de servicio, ya que la fracción de 5 meses se excluye.

Caso 10: Trabajador con 8 años y 2 meses. Última remuneración: **\$780.00.**

Años completos a considerar: **8.** Bonificación por año: **\$195.00.**

Bonificación Total a Pagar:

1560

Correcto

¡Correcto! La bonificación se calcula solo sobre los 8 años completos, sin incluir la fracción de 2 meses.





6.1 Práctica experimental 2

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina I		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Cuarto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

LIQUIDACIÓN POR RENUNCIA SIMPLE

Objetivos

Calcular la liquidación de haberes bajo la causal de renuncia simple.

Antecedentes/Escenario

La liquidación simple solo cubre los rubros de ley proporcionales: vacaciones proporcionales no gozadas (calculadas a 1/24), décimos proporcionales (1/12), y fondos de reserva (8.33%).

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINI

Planteamiento del problema:

El Problema: La "Renuncia Simple" se entiende como la salida inmediata del trabajador donde solo se liquidan los proporcionales de ley (Vacaciones, Décimos y Fondos de Reserva).

- **La Problemática:** Al no invocar el mecanismo de **Desahucio** o el **Acuerdo entre Partes**, el trabajador renuncia implícitamente a la bonificación del 25% por cada año de servicio.
- **Impacto Financiero:** Para un trabajador con 10 años de antigüedad, una "renuncia simple" puede significar una pérdida de miles de dólares en comparación con un desahucio formal. Es un error estratégico que el trabajador comete por el deseo de salir rápido o por desconocimiento.





Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la sexta clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Acceder a los simuladores interactivos disponibles en el EVA y resolver tanto los ejercicios prácticos como las preguntas teóricas.

<https://gemini.google.com/share/dab89b32e61b>

- Paso 4. Colocar las capturas de pantalla de lo resuelto en el simulador, en este documento y cargar la tarea en PDF

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADOR RESUELTO

Simulador 2: Desglose de Liquidación de Haberes (Renuncia vs. Desahucio)

Práctica intensiva de Renuncia Simple vs. Desahucio (Cálculo Rubro por Rubro).

1. Causa: Renuncia Simple

Datos del Caso (USD):
Remuneración Mensual (Base): \$700.00
Antigüedad/Años Completos: 2 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 3 meses
Meses Devengados D.13: 3
Meses Devengados D.14: 3 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):
Décimo Tercero (1/12 Rem. Total): 175
Décimo Cuarto (1/12 SBU): 117,50
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total): 58,31
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total): 87,5
Bonificación Desahucio (25%): 0,00
LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 438,31
Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





2. Causa: Renuncia Simple

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1100.00
Antigüedad/Años Completos: 0 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 9 meses
Meses Devengados D.13: 9
Meses Devengados D.14: 9 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: No aplica Fondo de Reserva

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	825
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	352,50
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	0
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	412,5
Bonificación Desahucio (25%):	0,00

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 1590

Correcto

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

3. Causa: Renuncia Simple

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$580.00
Antigüedad/Años Completos: 4 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 1 meses
Meses Devengados D.13: 1
Meses Devengados D.14: 1 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	48,33
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	39,17
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	48,31
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	24,17
Bonificación Desahucio (25%):	0,00

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 159,98

Correcto

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





4. Causa: Renuncia Simple

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1350.00
Antigüedad/Años Completos: 1 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 18 meses
Meses Devengados D.13: 6
Meses Devengados D.14: 12 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	675
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	470
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	112,46
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	1012,5
Bonificación Desahucio (25%):	0,00

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 2269,96

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

5. Causa: Renuncia Simple

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$620.00
Antigüedad/Años Completos: 3 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 7 meses
Meses Devengados D.13: 7
Meses Devengados D.14: 7 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	361,67
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	274,17
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	51,65
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	180,83
Bonificación Desahucio (25%):	0,00

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 868,32

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





6. Causa: Desahucio

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$700.00
Antigüedad/Años Completos: 2 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 3 meses
Meses Devengados D.13: 3
Meses Devengados D.14: 3 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	175
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	117,50
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	58,31
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	87,5
Bonificación Desahucio (25% Rem. Total):	350

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

788,31

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

7. Causa: Desahucio

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1100.00
Antigüedad/Años Completos: 0 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 9 meses
Meses Devengados D.13: 9
Meses Devengados D.14: 9 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: No aplica Fondo de Reserva

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total):	825
Décimo Cuarto (1/12 SBU):	352,5
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total):	0
Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total):	412,5
Bonificación Desahucio (25% Rem. Total):	0

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

1590

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





8. Causa: Desahucio

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$580.00
Antigüedad/Años Completos: 4 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 1 meses
Meses Devengados D.13: 1
Meses Devengados D.14: 1 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total): 48,33

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 39,17

Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total): 48,31

Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total): 24,17

Bonificación Desahucio (25% Rem. Total): 580

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 739,98

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

9. Causa: Desahucio

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1350.00
Antigüedad/Años Completos: 1 años
Servicio a Liquidar (Última Fracción): 18 meses
Meses Devengados D.13: 6
Meses Devengados D.14: 12 (Base SBU \$470.00)
Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total): 675

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 470

Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total): 112,46

Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total): 1012,5

Bonificación Desahucio (25% Rem. Total): 337,5

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 2607,46

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





10. Causa: Desahucio

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$620.00

Antigüedad/Años Completos: 3 años

Servicio a Liquidar (Última Fracción): 7 meses

Meses Devengados D.13: 7

Meses Devengados D.14: 7 (Base SBU \$470.00)

Fondo Reserva Liquidado: Aplica liquidación del último mes

Calcula el Desglose (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12 Rem. Total): 361,67

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 274,17

Fondo de Reserva (8.33% Rem. Total): 51,65

Vacaciones Proporcionales (1/24 Rem. Total): 180,83

Bonificación Desahucio (25% Rem. Total): 465

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR: 1333,32

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





7 UNIDAD 4: Causales de Terminación Compleja y Jubilación

1.1. Práctica experimental 1

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

DESPIDO INTEMPESTIVO Y MARCO LEGAL

Objetivos

Analizar los aspectos jurídico de la figura del despido intempestivo en Ecuador.

Antecedentes/Escenario

El Despido Intempestivo ocurre cuando el empleador da por terminada la relación laboral de manera unilateral sin existir una causa legal justificada, o sin haber completado el procedimiento de Visto Bueno. Este acto genera inmediatamente la obligación de indemnizar al trabajador

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- CANVAS

Planteamiento del problema:

La gestión de desvinculaciones requiere que el administrador actúe con la "cabeza fría". La "Renuncia Simple" beneficia el flujo de caja inmediato pero genera riesgos éticos; mientras que el "Despido Intempestivo" mal gestionado puede quebrar financieramente a una pequeña empresa por el desconocimiento de los recargos en contratos a plazo indefinido.



Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la novena clase del EVA
- Paso 2: Revisar la ampliación de contenidos de la guía didáctica de Nómina II
- Paso 3: Elaborar una infografía sobre el marco legal del despido intempestivo en Ecuador

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo





7.1 Práctica experimental 2

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina II		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Quinto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

DOBLE PAGO DESPIDO INTEMPESTIVO

Objetivos

Calcular liquidaciones bajo la causal de despido intempestivo

Antecedentes/Escenario

El Despido Intempestivo ocurre cuando el empleador da por terminada la relación laboral de manera unilateral sin existir una causa legal justificada, o sin haber completado el procedimiento de Visto Bueno. Este acto genera inmediatamente la obligación de indemnizar al trabajador

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- GEMINIS

Planteamiento del problema:

La gestión de desvinculaciones requiere que el administrador actúe con la "cabeza fría". La "Renuncia Simple" beneficia el flujo de caja inmediato pero genera riesgos éticos; mientras que el "Despido Intempestivo" mal gestionado puede quebrar financieramente a una pequeña empresa por el desconocimiento de los recargos en contratos a plazo indefinido.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la primera clase del EVA
- Paso 2: Acceder a los siguientes simuladores:
<https://gemini.google.com/share/863ff6272a87>
<https://gemini.google.com/share/a7d407af8d3c>
- Paso 3: Resolver los simuladores y pegar las capturas de pantalla.





Metodología de enseñanza

- ABP

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA SIMULADORES

Simulador: Desahucio vs. Despido Intempestivo

Cálculo de Bonificación (Art. 185) e Indemnización (Art. 188).

Instrucciones de Antigüedad:

- **Bonificación Desahucio (Art. 185):** Cálculo sobre AÑOS COMPLETOS (la fracción de meses se IGNORA). Factor de multiplicación es el número de años completos.
- **Indemnización Despido (Art. 188):** Si es menor a 3 años, factor FIJO de 3. Si es mayor a 3 años, la fracción de meses se REDONDEA al año completo.

1. Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Última Remuneración Mensual: \$950.00
Antigüedad Total: 4 años y 11 meses

Factor de Antigüedad Computable:

Valor Total a Pagar (USD):

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.





2. Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Última Remuneración Mensual: \$1300.00

Antigüedad Total: 9 años y 2 meses

Factor de Antigüedad Computable:

9

Valor Total a Pagar (USD):

2925

Correcto

¡Cálculo Correcto! Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

3. Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Última Remuneración Mensual: \$720.00

Antigüedad Total: 1 años y 7 meses

Factor de Antigüedad Computable:

1

Valor Total a Pagar (USD):

180

Correcto

¡Cálculo Correcto! Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

4. Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Última Remuneración Mensual: \$1150.00

Antigüedad Total: 15 años y 0 meses

Factor de Antigüedad Computable:

15

Valor Total a Pagar (USD):

4312,5

Correcto

¡Cálculo Correcto! Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

5. Bonificación por Desahucio (Art. 185)

Última Remuneración Mensual: \$680.00

Antigüedad Total: 0 años y 10 meses

Factor de Antigüedad Computable:

0

Valor Total a Pagar (USD):

0

Correcto

¡Cálculo Correcto! Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.





6. Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

Última Remuneración Mensual: \$750.00

Antigüedad Total: 2 años y 5 meses

Factor de Antigüedad Computable:

3

Valor Total a Pagar (USD):

2250

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

7. Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

Última Remuneración Mensual: \$1600.00

Antigüedad Total: 1 años y 0 meses

Factor de Antigüedad Computable:

3

Valor Total a Pagar (USD):

4800

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

8. Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

Última Remuneración Mensual: \$900.00

Antigüedad Total: 3 años y 1 meses

Factor de Antigüedad Computable:

4

Valor Total a Pagar (USD):

3600

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

9. Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

Última Remuneración Mensual: \$1100.00

Antigüedad Total: 7 años y 9 meses

Factor de Antigüedad Computable:

8

Valor Total a Pagar (USD):

8800

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.





10. Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

Última Remuneración Mensual: \$620.00

Antigüedad Total: 15 años y 4 meses

Factor de Antigüedad Computable: 16

Valor Total a Pagar (USD): 9920

Correcto ✓

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado el factor de antigüedad correctamente.

Simulador: Liquidación por Despido Intempestivo

Cálculo Integral de Haberes Proporcionales y Doble Indemnización (Art. 188 + Art. 185)

1. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1200.00

Antigüedad Total: 2 años y 8 meses

Meses D.13/D.14: B/B | F.R.: APLICAR

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor
D.I.): 3

Art. 185 (Años
Comp.): 2

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12): 800

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 313.33

Fondo de Reserva (8.33% Rem.
Mensual): 99.96

Vacaciones Proporcionales (1/24): 400

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (D.I.): 3600

Bonificación Art. 185 (25%): 600

LIQUIDACIÓN TOTAL A
PAGAR: 5813,29

Correcto

¡Cálculo Correcto! ✓ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





2. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$750.00

Antigüedad Total: 4 años y 1 meses

Meses D.13/D.14: 1/1 | F.R.: APLICA

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor
DI):

5

Art. 185 (Años
Comp.):

4

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12): 62.50

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 39.17

Fondo de Reserva (8.33% Rem.
Mensual): 62.48

Vacaciones Proporcionales (1/24): 31.25

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI): 3750

Bonificación Art. 185 (25%): 750

**LIQUIDACIÓN TOTAL A
PAGAR: 4695.4**

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

3. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1800.00

Antigüedad Total: 1 años y 0 meses

Meses D.13/D.14: 12/12 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor
DI):

3

Art. 185 (Años
Comp.):

1

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12): 1800

Décimo Cuarto (1/12 SBU): 470

Fondo de Reserva (8.33% Rem.
Mensual): 149.94

Vacaciones Proporcionales (1/24): 900

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI): 5400

Bonificación Art. 185 (25%): 450

**LIQUIDACIÓN TOTAL A
PAGAR: 9169.94**

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





4. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$900.00
Antigüedad Total: 7 años y 9 meses
Meses D.13/D.14: 9/9 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

5. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$600.00
Antigüedad Total: 0 años y 10 meses
Meses D.13/D.14: 10/10 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





6. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1500.00
Antigüedad Total: 12 años y 2 meses
Meses D.13/D.14: 2/2 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

7. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$800.00
Antigüedad Total: 3 años y 0 meses
Meses D.13/D.14: 6/6 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





8. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1150.00
Antigüedad Total: 4 años y 7 meses
Meses D.13/D.14: 7/7 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.

9. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$550.00
Antigüedad Total: 16 años y 11 meses
Meses D.13/D.14: 11/11 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):
Décimo Cuarto (1/12 SBU):
Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):
Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):
Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





10. Causal: Despido Intempestivo

Datos del Caso (USD):

Remuneración Mensual (Base): \$1400.00
Antigüedad Total: 0 años y 5 meses
Meses D.13/D.14: 5/5 | F.R.: NO APLICA (< 1 año)

Factor de Antigüedad:

Art. 188 (Factor DI): Art. 185 (Años Comp.):

Calcula los 6 Rubros y el Total (2 decimales):

Décimo Tercero (1/12):

Décimo Cuarto (1/12 SBU):

Fondo de Reserva (8.33% Rem. Mensual):

Vacaciones Proporcionales (1/24):

COMP. INDEMNIZATORIOS:

Indemnización Art. 188 (DI):

Bonificación Art. 185 (25%):

LIQUIDACIÓN TOTAL A PAGAR:

Correcto

¡Cálculo Correcto! ☒ Ha aplicado correctamente todos los rubros.





7.2 Práctica experimental 3

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	NÓMINA 2		
Carrera:	Gestión de talento humano	Nivel:	Quinto nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

JUBILACIÓN PATRONAL

Objetivos

Calcular el monto de la pensión mensual y global de la jubilación patronal

Antecedentes/Escenario

Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador. (Art. 216 CT.)

En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.)

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- EXCEL

Planteamiento del problema:

El Problema: Es una obligación previsional para trabajadores con 20 a 25 años de servicio en la misma empresa.

- **La "Trampa de los 19 años":** Una de las problemáticas éticas más graves en Ecuador es el despido intempestivo de trabajadores que están cerca de cumplir los 20 años de servicio. El empleador prefiere pagar la indemnización del Art. 188 (que es un pago único) para evitar la **Jubilación Patronal**, que representa una pensión vitalicia mensual.
 - **Nota Legal:** La reforma al Código establece que si el despido ocurre después de los 20 años, el empleador debe pagar la parte proporcional de la jubilación patronal, pero la tensión persiste en el umbral de los 19 años.





- **Complejidad del Haber Individual:** El cálculo no es una simple suma; requiere determinar un capital (Haber Individual) restando los aportes al IESS.
 - **Impacto Administrativo:** Si el empleador no ha llevado un registro exacto de todos los fondos de reserva depositados en el IESS durante dos décadas, el cálculo del "Haber Individual" será erróneo, lo que puede resultar en una pensión inflada que la empresa deberá pagar de por vida.
- **Riesgo de Supervivencia de la Empresa:** Para pequeñas y medianas empresas (PYMES), tener dos o tres jubilados patronales puede significar un gasto fijo que comprometa su utilidad operativa. La jubilación patronal es un "socio silencioso" que cobra mes a mes, afectando la valoración de la empresa en caso de venta o sucesión.

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la primera clase del EVA
- Paso 2: Descargar el material 4.3. del aula del EVA
- Paso 3: Calcular el valor de la pensión mensual y global de la jubilación patronal de acuerdo con los datos presentados

Metodología de enseñanza

- ABP

Desarrollo

EJERCICIOS RESUELTOS



EJERCICIO I: DATOS

EDAD	61
GÉNERO	MUJER
TIEMPO DE SERVICIO	25
FECHA DE JUBILACIÓN	31/8/2025
PUESTO DE TRABAJO	VENDEDOR

REMUNERACIONES

MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
FEBRERO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
MARZO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
ABRIL	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
MAYO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
JUNIO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
JULIO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
AGOSTO	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
SEPTIEMBRE	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
OCTUBRE	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
NOVIEMBRE	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
DICIEMBRE	\$478,25	\$488,36	\$491,22	\$495,54	\$497,26
TOTAL	\$5.739,00	\$5.860,32	\$5.894,64	\$5.946,48	\$5.967,12

AÑO	TOTAL
2020	\$5.739,00
2021	\$5.860,32
2022	\$5.894,64
2023	\$5.946,48
2024	\$5.967,12
SUMA	\$29.407,56
PROMEDIO	\$5.881,51

Sumatoria
de cada año

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	TOTAL
2020		\$478,06	\$478,06
2021		\$488,16	\$488,16
2022		\$491,02	\$491,02
2023		\$495,34	\$495,34
2024		\$497,06	\$497,06
TOTAL		\$2.449,65	\$2.449,65



suma del 2020 * 8,33%
 suma del 2021 * 8,33%
 suma del 2022 * 8,33%
 suma del 2023 * 8,33%
 suma del 2024 * 8,33%

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C=Tiempo de servicio en años.

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del
 Trabajo.

Fondos de reserva depositados	2449,65
(5%B) Remuneración promedio anual	5881,51
5%	294,08
Tiempo de Servicio	25
C	7351,89
E	5,4525
A + C - D	7351,89
Pensión Anual	1348,35
Pensión Mensual	112,36

- A- El coeficiente actualizado
 B- El valor de la pensión mensual.
 C- El valor de una decimotercera remuneración.
 D- El valor de una decimocuarta remuneración.

Remuneración promedio anual*5%

$5\%B * C$

$A + C - D / E$

Pensión
 Anual/12

$A * [(B * 12) + C + D]$

PAGO MENSUAL

PAGO GLOBAL

A: Coeficiente	9,2605878622511	Suma del año 2024/12
B: Pensión Mensual	112,36	
C	\$497,26	
D	470	
Pago global	\$21.443,93	

Salario Mínimo sectorial	481,83
Años de servicio	25
Límite mínimo	\$6.022,88

Salario Min * Años de servicio/2

EJERCICIO 2: DATOS	
EDAD	63
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE SERVICIO	26
FECHA DE JUBILACIÓN	31/8/2025
PUESTO DE TRABAJO	TESORERO

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
FEBRERO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
MARZO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
ABRIL	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
MAYO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
JUNIO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
JULIO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
AGOSTO	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
SEPTIEMBRE	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
OCTUBRE	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
NOVIEMBRE	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
DICIEMBRE	\$660,00	\$660,00	\$700,00	\$700,00	\$700,00
TOTAL	\$7.920,00	\$7.920,00	\$8.400,00	\$8.400,00	\$8.400,00

AÑO	TOTAL
2020	\$7.920,00
2021	\$7.920,00
2022	\$8.400,00
2023	\$8.400,00
2024	\$8.400,00
SUMA	\$41.040,00
PROMEDIO	\$8.208,00

Sumatoria
de cada año

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	TOTAL
2020	\$659,74		\$659,74
2021	\$659,74		\$659,74
2022	\$699,72		\$699,72
2023	\$699,72		\$699,72
2024	\$699,72		\$699,72
TOTAL	\$3.418,63		



suma del 2020 * 8,33%
 suma del 2021 * 8,33%
 suma del 2022 * 8,33%
 suma del 2023 * 8,33%
 suma del 2024 * 8,33%

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$



D=Fondo de reserva depositado en el IESS

*E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del
Trabajo.*

(5%B)	
Fondos de reserva depositados	3418,63
Remuneración promedio anual	8208,00
5%	410,40
Tiempo de Servicio	26
C	10670,4
E	4,8620
A + C - D	10670,40
Pensión Anual	2194,65
Pensión Mensual	182,89

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión
Anual/12

$$A * [(B*12) + C + D]$$

PAGO MENSUAL

A- El coeficiente actualizado
B- El valor de la pensión mensual.
*C- El valor de una decimotercera
remuneración.*

remuneración.

PAGO GLOBAL

A: Coeficiente	7,9494649134304	Suma del año 2024/12
B: Pensión Mensual	182,89	
C	\$700,00	
D	470	
Pago global	\$26.747,19	

Salario Mínimo sectorial	486,57
Años de servicio	26
Límite mínimo	6325,41

Salario Min * Años de servicio/2

EJERCICIO 3: DATOS	
EDAD	65
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE SERVICIO	28
FECHA DE JUBILACIÓN	31/8/2025
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADOR

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
FEBRERO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
MARZO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
ABRIL	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
MAYO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
JUNIO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
JULIO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
AGOSTO	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
SEPTIEMBRE	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
OCTUBRE	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
NOVIEMBRE	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
DICIEMBRE	\$850,35	\$855,28	\$861,35	\$865,25	\$870,19
TOTAL	\$10.204,20	\$10.263,36	\$10.336,20	\$10.383,00	\$10.442,28

AÑO	TOTAL
2020	\$10.204,20
2021	\$10.263,36
2022	\$10.336,20
2023	\$10.383,00
2024	\$10.442,28
SUMA	\$51.629,04
PROMEDIO	\$10.325,81

Sumatoria

de cada año

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	TOTAL
2020	\$850,01		\$850,01
2021	\$854,94		\$854,94
2022	\$861,01		\$861,01
2023		\$864,90	\$864,90
2024		\$869,84	\$869,84
TOTAL	\$2.565,95	\$1.734,75	



suma del 2020 * 8,33%
 suma del 2021 * 8,33%
 suma del 2022 * 8,33%
 suma del 2023 * 8,33%
 suma del 2024 * 8,33%

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C=Tiempo de servicio en años.

D=Fondo de reserva depositado en el IESS

E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo.

(5%B)

Fondos de reserva depositados	4300,70
Remuneración promedio anual	10325,81
5%	516,29

Remuneración promedio anual*5%

PAGO MENSUAL

Formamos tu PROPÓSITO DE VIDA	28
Tiempo de Servicio	
C	14456,13
E	4,3412
A + C - D	14456,13
Pensión Anual	3329,99
Pensión Mensual	277,50

5%B*C

$$A + C - D/E$$
Pensión
Anual/12

$$A * [(B * 12) + C + D]$$

A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión mensual.

C- El valor de una decimotercera remuneración.

D- El valor de una *decimocuarta* remuneración.

A: Coeficiente	7,5046737354547
B: Pensión Mensual	277,50
C	\$870,19
D	470
Pago global	\$35.048,14

Suma del año
2024/12

Salario Mínimo sectorial	490,71
--------------------------	--------

PAGO GLOBAL

Limite mínimo

\$6.869,94

Salario Min * Años de servicio/2

EJERCICIO 4: DATOS

EDAD	61
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE SERVICIO	28
FECHA DE JUBILACIÓN	31/8/2025
PUESTO DE TRABAJO	GUARDIA

REMUNERACIONES

MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
FEBRERO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
MARZO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
ABRIL	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
MAYO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
JUNIO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
JULIO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
AGOSTO	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
SEPTIEMBRE	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
OCTUBRE	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
NOVIEMBRE	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21



	\$489,85	\$491,23	\$495,25	\$497,28	\$498,21
TOTAL	\$5.878,20	\$5.894,76	\$5.943,00	\$5.967,36	\$5.978,52

AÑO	TOTAL
2020	\$5.878,20
2021	\$5.894,76
2022	\$5.943,00
2023	\$5.967,36
2024	\$5.978,52
SUMA	\$29.661,84
PROMEDIO	\$5.932,37

Sumatoria
de cada año



FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	TOTAL
2020	\$489,65		\$489,65
2021	\$491,03		\$491,03
2022	\$495,05		\$495,05
2023	\$497,08		\$497,08
2024	\$498,01		
TOTAL	\$2.470,83		

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

suma del 2020 * 8,33%

suma del 2021 * 8,33%

suma del 2022 * 8,33%

suma del 2023 * 8,33%

del 2024 * 8,33%

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C=Tiempo de servicio en años.

D=Fondo de reserva depositado en el IESS

E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo.

(5%B)

Fondos de reserva depositados	2470,83
Remuneración promedio anual	5932,37
5%	296,62

Remuneración promedio anual*5%

PAGO MENSUAL

Tiempo de Servicio	28
C	8305,32
E	5,4525
A + C - D	8305,32
Pensión Anual	1523,21
Pensión Mensual	126,93

$5\%B * C$

$A + C - D/E$

Pensión
Anual/12

$A * [(B * 12) + C + D]$

A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión mensual.

C- El valor de una decimotercera
remuneración.

D- El valor de una decimocuarta
remuneración.

A: Coeficiente	8,3785132075554
B: Pensión Mensual	126,93
C	\$498,21
D	470
Pago global	\$20.874,41

Suma del año
2024/12

Salario Mínimo sectorial	475,17
--------------------------	--------

PAGO GLOBAL

Años de servicio	28
Limite mínimo	\$6.652,38

Salario Min * Años de servicio/2

EJERCICIO 4: DATOS

EDAD	63
GÉNERO	MUJER
TIEMPO DE SERVICIO	26
FECHA DE JUBILACIÓN	31/8/2025
PUESTO DE TRABAJO	SECRETARIA

REMUNERACIONES

MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
FEBRERO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
MARZO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
ABRIL	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
MAYO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
JUNIO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
JULIO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
AGOSTO	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
SEPTIEMBRE	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
OCTUBRE	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
NOVIEMBRE	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25

	771,25	771,25	771,25	775,25	775,25
TOTAL	9255	9255	9255	9303	9303

AÑO	TOTAL
2020	9255
2021	9255
2022	9255
2023	9303
2024	9303
SUMA	46371
PROMEDIO	9274,2

Sumatoria
de cada año

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	TOTAL
2020		770,9415	770,9415
2021		770,9415	770,9415
2022		770,9415	770,9415
2023		774,9399	
2024		774,9399	
TOTAL	0	3862,7043	

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

suma del 2020 * 8,33%

suma del 2021 * 8,33%

suma del 2022 * 8,33%

del 2023 * 8,33%

del 2024 * 8,33%

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador



C=Tiempo de servicio en años.

D=Fondo de reserva depositado en el IESS

E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del
Trabajo.

(5%B)

Fondos de reserva depositados	3862,70
Remuneración promedio anual	9274,20
5%	463,71
Tiempo de Servicio	26
C	12056,46
E	4,8620
A + C - D	12056,46
Pensión Anual	2479,73
Pensión Mensual	206,64

A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión mensual.

C- El valor de una decimotercera
remuneración.

PAGO MENSUAL

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión
Anual/12

$A * [(B*12) + C + D]$

remuneración.

PAGO GLOBAL

A: Coeficiente	8,8504577879457	Suma del año 2024/12
B: Pensión Mensual	206,64	
C	\$775,25	
D	470	
Pago global	\$32.967,80	

Salario Mínimo sectorial	479,11
Años de servicio	26
Limite mínimo	\$6.228,43

Salario Min * Años de servicio/2



7.3 Práctica experimental 4

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	NÓMINA 2		
Carrera:	Gestión de talento humano	Nivel:	Quinto nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

CÁLCULO DUAL: JUBILACIÓN PATRONAL/DESPIDO INTEMPESTIVO

Objetivos

Calcular el monto de la pensión mensual y global de la jubilación patronal y la indemnización por despido intempestivo

Antecedentes/Escenario

Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador. (Art. 216 CT.)

En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.)

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- EXCEL

Planteamiento del problema

La gestión de desvinculaciones requiere que el administrador actúe con la "cabeza fría". La "Renuncia Simple" beneficia el flujo de caja inmediato, pero genera riesgos éticos; mientras que el "Despido Intempestivo" mal gestionado puede quebrar financieramente a una pequeña empresa por el desconocimiento de los recargos en contratos a plazo fijo. Finalmente, la **Jubilación Patronal** obliga a la empresa a planificar financieramente a 20 años plazo, entendiendo que el ahorro de hoy puede ser una deuda vitalicia mañana.



Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la primera clase del EVA
- Paso 2: Descargar el material 5.1. del aula del EVA
- Paso 3: Calcular el valor de la pensión mensual y global de la jubilación patronal y la indemnización por despido intempestivo de acuerdo con los datos presentados

Metodología de enseñanza

- ABP

Desarrollo

EJERCICIOS RESUELTOS

EJERCICIO 1:	
DATOS	
EDAD	55
GÉNERO	MUJER
TIEMPO DE SERVICIO	21
FECHA DE JUBILACIÓN	31/08/2025
PUESTO DE TRABAJO	VENDEDOR

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	495,28	500	500	550	550
FEBRERO	495,28	500	500	550	550
MARZO	495,28	500	500	550	550
ABRIL	495,28	500	500	550	550
MAYO	495,28	500	500	550	550
JUNIO	495,28	500	500	550	550
JULIO	495,28	500	500	550	550
AGOSTO	495,28	500	500	550	550
SEPTIEMBRE	495,28	500	500	550	550
OCTUBRE	495,28	500	500	550	550
NOVIEMBRE	495,28	500	500	550	550
DICIEMBRE	495,28	500	500	550	550
TOTAL	5943,36	6000	6000	6600	6600

AÑO	TOTAL
-----	-------



2020	5943,36
2021	6000
2022	6000
2023	6600
2024	6600
SUMA	31143,36
PROMEDIO	6228,672

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	495,08		495,08
2021	499,80		499,80
2022	499,80		499,80
2023	549,78		549,78
2024	549,78		549,78
TOTAL	2594,24	0,00	2594,24

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador
B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.
C=Tiempo de servicio en años.
D=Fondo de reserva depositado en el IESS
E=Coficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{[A + (5\%B) \cdot C] - D}{E} \right\}}{12}$$

PAGO

Fondos de reserva depositados	2594,24
Remuneración promedio anual	6228,67
5% (5%B)	311,43
Tiempo de Servicio	21
C	6540,1056
E	7,5553
A + C - D	6540,11
Pensión Anual	865,63
Pensión Mensual	72,14

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión Anual/12

No tiene que ser mayor al ultimo sueldo ni menor a 30



$$A * [(B * 12) + C + D]$$

PAGO

A:	10,3464968	
Coeficiente	342115	
B: Pensión	72,14	
Mensual		
C	\$550,00	Suma del
		año 2024/12
D	470	
Pago	\$19.509,68	
global		

Salario	481,83	
Mínimo sectorial		
Años de	21	Salario Min
servicio		* Años de servicio/2
Limite	\$5.059,22	
mínimo		

Indemnización por despido intempestivo		
Ultima	550	
remuneración		
Años de	21	Ultima
servicio		rem. * años de servicio
Indemniza	11550	
ción		

EJERCICIO 2:	
DATOS	
EDAD	58
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE	22
SERVICIO	
FECHA	31/08/2025
DE JUBILACIÓN	
PUESTO	TESORERO
DE TRABAJO	

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	700	725	725	750	750
FEBRERO	700	725	725	750	750
MARZO	700	725	725	750	750
ABRIL	700	725	725	750	750
MAYO	700	725	725	750	750
JUNIO	700	725	725	750	750
JULIO	700	725	725	750	750
AGOSTO	700	725	725	750	750
SEPTIEMBRE	700	725	725	750	750
OCTUBRE	700	725	725	750	750
NOVIEMBRE	700	725	725	750	750
DICIEMBRE	700	725	725	750	750
TOTAL	8400	8700	8700	9000	9000

AÑO	TOTAL
2020	8400
2021	8700
2022	8700
2023	9000
2024	9000
SUMA	43800
PROMEDIO	8760

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	699,72		699,72
2021	724,71		724,71
2022	724,71		724,71
2023	749,7		749,7
2024	749,7		749,7
TOTAL	3648,54	0	3648,54

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador
B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.
C=Tiempo de servicio en años.
D=Fondo de reserva depositado en el IESS
E=Coficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{[A + (5\%B) \cdot C] - D}{E} \right\}}{12}$$

PAGO



Fondos de reserva depositados	3648,54
Remuneración promedio anual	8760,00
(5%B) 5%	438,00
Tiempo de Servicio	22
C	9636
E	6,4622
A + C - D	9636,00
Pensión Anual	1491,13
Pensión Mensual	124,26

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión Anual/12 No tiene que ser mayor al ultimo sueldo ni menor a 30

A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión

mensual.

C- El valor de una

Asignación remuneración

$A * [(B*12) + C + D]$
PAGO

A:	8,98639457	
Coeficiente	48733	
B: Pensión Mensual	124,26	
C	\$750,00	Suma del año 2024/12
D	470	
Pago global	\$24.363,31	

Salario	486,57
Minimo sectorial	
Años de servicio	22
Limite mínimo	\$5.352,27

Salario Min
* Años de servicio/2



Indemnización por despido intempestivo	
Ultima remuneración	750
Años de servicio	22
Indemniza ción	16500

Ultima
rem. * años de servicio

EJERCICIO 3: DATOS	
EDAD	57
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE SERVICIO	22
FECHA DE JUBILACIÓN	31/08/2025
PUESTO DE TRABAJO	ADMINIST RADOR

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	925	925	950	965	965
FEBRERO	925	925	950	965	965
MARZO	925	925	950	965	965
ABRIL	925	925	950	965	965
MAYO	925	925	950	965	965
JUNIO	925	925	950	965	965
JULIO	925	925	950	965	965
AGOSTO	925	925	950	965	965
SEPTIEMBRE	925	925	950	965	965
OCTUBRE	925	925	950	965	965
NOVIEMBRE	925	925	950	965	965
DICIEMBRE	925	925	950	965	965
TOTAL	11100	11100	11400	11580	11580



AÑO	TOTAL
2020	11100
2021	11100
2022	11400
2023	11580
2024	11580
SUMA	56760
PROMEDIO	11352

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	924,63		924,63
2021	924,63		924,63
2022	949,62		949,62
2023	964,61		964,61
2024	964,61		964,61
TOTAL	4728,11	0	4728,11

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador
B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.
C=Tiempo de servicio en años.
D=Fondo de reserva depositado en el IESS
E=Coficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\}}{12}$$

PAGO

Fondos de reserva depositados	4728,11
Remuneración promedio anual	11352,00
5% (5%B)	567,60
Tiempo de Servicio	22
C	12487,2
E	6,8236
A + C - D	12487,20
Pensión Anual	1830,00
Pensión Mensual	152,50

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión Anual/12

No tiene que ser mayor al ultimo sueldo ni menor a 30



A- El coeficiente actualizado
B- El valor de la pensión
mensual.
C- El valor de una
Asignación mensual

A * [(B*12) + C + D]

PAGO

A:	9,17839537	
Coeficiente	40112	
B: Pensión Mensual	152,50	
C	\$965,00	Suma del año 2024/12
D	470	
Pago global	\$29.967,48	

Salario	490,71	
Minimo sectorial		
Años de servicio	22	Salario Min * Años de servicio/2
Limite mínimo	\$5.397,81	

Indemnización por despido intempestivo		
Ultima remuneración	965	Ultima
Años de servicio	22	rem. * años de servicio
Indemnización	21230	

EJERCICIO 4:	
DATOS	
EDAD	56
GÉNERO	HOMBRE
TIEMPO DE SERVICIO	21
FECHA DE JUBILACIÓN	31/08/2025
PUESTO DE TRABAJO	GUARDIA



REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
FEBRERO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
MARZO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
ABRIL	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
MAYO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
JUNIO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
JULIO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
AGOSTO	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
SEPTIEMBRE	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
OCTUBRE	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
NOVIEMBRE	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
DICIEMBRE	495,23	495,23	503,52	550,25	550,25
TOTAL	5942,76	5942,76	6042,24	6603	6603

AÑO	TOTAL
2020	5942,76
2021	5942,76
2022	6042,24
2023	6603
2024	6603
SUMA	31133,76
PROMEDIO	6226,752

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	495,03		495,03
2021	495,03		495,03
2022	503,32		503,32
2023	550,03		550,03
2024	550,03		550,03
TOTAL	2593,44	0	2593,44



A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador
B=Promedio anual de remuneración de los últimos 3 años.
C=Tiempo de servicio en años.
D=Fondo de reserva depositado en el IESS
E=Coefficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{A + (5\%B) \cdot C}{E} - D \right\}}{12}$$

PAGO

Fondos de reserva depositados	2593,44
Remuneración promedio anual	6226,75
(5%B) 5%	311,34
Tiempo de Servicio	21
C	6538,0896
E	7,1884
A + C - D	6538,09
Pensión Anual	909,53
Pensión Mensual	75,79

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión Anual/12

No tiene que ser mayor al ultimo sueldo ni menor a 30

A- El coeficiente actualizado
B- El valor de la pensión mensual.
C- El valor de una decimales de remuneración

$$A \cdot [(B \cdot 12) + C + D]$$

PAGO

A: Coeficiente	9,3647441743641	
B: Pensión Mensual	75,79	
C	\$550,25	Suma del año 2024/12
D	470	
Pago global	\$18.071,93	

Salario Mínimo sectorial	475,17	
Años de servicio	21	Salario Min * Años de
Límite mínimo	\$4.989,29	servicio/2

Indemnización por despido intempestivo		
Ultima remuneración	550,25	
Años de servicio	21	Ultima rem. * años de
Indemnización	11555,25	servicio



EJERCICIO 5:	
DATOS	
EDAD	60
GÉNERO	MUJER
TIEMPO DE SERVICIO	22
FECHA DE JUBILACIÓN	31/08/2025
PUESTO DE TRABAJO	SECRETARIA

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	700	700	700	700	700
FEBRERO	700	700	700	700	700
MARZO	700	700	700	700	700
ABRIL	700	700	700	700	700
MAYO	700	700	700	700	700
JUNIO	700	700	700	700	700
JULIO	700	700	700	700	700
AGOSTO	700	700	700	700	700
SEPTIEMBRE	700	700	700	700	700
OCTUBRE	700	700	700	700	700
NOVIEMBRE	700	700	700	700	700
DICIEMBRE	700	700	700	700	700
TOTAL	8400	8400	8400	8400	8400

AÑO	TOTAL
2020	8400
2021	8400
2022	8400
2023	8400
2024	8400
SUMA	42000
PROMEDIO	8400



FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	699,72		699,72
2021	699,72		699,72
2022	699,72		699,72
2023	699,72		699,72
2024	699,72		699,72
TOTAL	3498,6	0	3498,6

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C=Tiempo de servicio en años.

D=Fondo de reserva depositado en el IESS

E=Coficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{A + (5\%B) \cdot C - D}{E} \right\}}{12}$$

PAGO

Fondos de reserva depositados	3498,60
Remuneración promedio anual	8400,00
(5%B) 5%	420,00
Tiempo de Servicio	22
C	9240
E	5,7728

Remuneración promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D	9240,00
Pensión Anual	1600,61
Pensión Mensual	133,38

A + C - D/E

Pensión

Anual/12

No tiene que ser mayor al ultimo sueldo ni menor a 30

A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión

mensual.

C- El valor de una

devaluación mensual.

$$A * [(B * 12) + C + D]$$

PAGO

A: Coeficiente	9,45699420
	16999
B: Pensión Mensual	133,38
C	\$700,00
D	470
Pago global	\$26.201,64

Suma del año 2024/12



Salario Mínimo sectorial	479,11
Años de servicio	22
Limite mínimo	\$5.270,21

Salario Min * Años de
servicio/2

Indemnización por despido intempestivo	
Ultima remuneración	700
Años de servicio	22
Indemnización	15400

Ultima rem. * años de
servicio

EJERCICIO 6: DATOS	
EDAD	57
GÉNERO	MUJER
TIEMPO DE SERVICIO	23
FECHA DE JUBILACIÓN	31/08/2025
PUESTO DE TRABAJO	DOCENTE DE BACHILLERATO

REMUNERACIONES					
MESES	2020	2021	2022	2023	2024
ENERO	650	650	650	700	700
FEBRERO	650	650	650	700	700
MARZO	650	650	650	700	700
ABRIL	650	650	650	700	700
MAYO	650	650	650	700	700
JUNIO	650	650	650	700	700
JULIO	650	650	650	700	700
AGOSTO	650	650	650	700	700
SEPTIEMBRE	650	650	650	700	700
OCTUBRE	650	650	650	700	700
NOVIEMBRE	650	650	650	700	700
DICIEMBRE	650	650	650	700	700
TOTAL	7800	7800	7800	8400	8400



AÑO	TOTAL
2020	7800
2021	7800
2022	7800
2023	8400
2024	8400
SUMA	40200
PROMEDIO	8040

FONDOS DE RESERVA			
AÑO	FORMAS DE PAGO		TOTAL
	MENSUALIZADO	ACUMULADO	
2020	649,74		649,74
2021	649,74		649,74
2022	649,74		649,74
2023	699,72		699,72
2024	699,72		699,72
TOTAL	3348,66	0	3348,66

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador
B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.
C=Tiempo de servicio en años.
D=Fondo de reserva depositado en el IESS
E=Coficiente de edad determinado en el artículo 218 del

$$\frac{\left\{ \frac{[A + (5\%B) \cdot C] - D}{E} \right\}}{12}$$

PAGO

Fondos de reserva depositados	3348,66
Remuneración promedio anual	8040,00
(5%B) 5%	402,00
Tiempo de Servicio	23
C	9246
E	6,8236
A + C - D	9246,00
Pensión Anual	1355,00
Pensión Mensual	112,92

Remuneración
promedio anual*5%

5%B*C

A + C - D/E

Pensión
Anual/12

No tiene que ser mayor al último sueldo
ni menor a 30



A- El coeficiente actualizado

B- El valor de la pensión

mensual.

C- El valor de una

estructura mensual

$A * [(B * 12) + C + D]$

PAGO

A: Coeficiente	10,0095824569811	Suma del año 2024/12
B: Pensión Mensual	112,92	
C	\$700,00	
D	470	
Pago global	\$25.274,23	

Salario Mínimo sectorial	475,5	Salario Min * Años de servicio/2
Años de servicio	23	
Límite mínimo	\$5.468,25	

Indemnización por despido intempestivo		Ultima rem. * años de servicio
Ultima remuneración	700	
Años de servicio	23	
Indemnización	16100	



7.4 Práctica experimental 5

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	NÓMINA 2		
Carrera:	Gestión de talento humano	Nivel:	Quinto nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

Refuerzo conceptos legales (Visto Bueno) y cálculos (Despido/Jubilación).

Objetivos

Reforzar los conceptos jurídicos y cálculos del despido intempestivo y la jubilación patronal.

Antecedentes/Escenario

Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador. (Art. 216 CT.)

En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.)

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- EXCEL

Planteamiento del problema

La gestión de desvinculaciones requiere que el administrador actúe con la "cabeza fría". La "Renuncia Simple" beneficia el flujo de caja inmediato, pero genera riesgos éticos; mientras que el "Despido Intempestivo" mal gestionado puede quebrar financieramente a una pequeña empresa por el desconocimiento de los recargos en contratos a plazo fijo. Finalmente, la **Jubilación Patronal** obliga a la empresa a planificar financieramente a 20 años plazo, entendiendo que el ahorro de hoy puede ser una deuda vitalicia mañana.



Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material del EVA
- Paso 2: Contestar el cuestionario en línea

Metodología de enseñanza

- Método deductivo

Desarrollo

Si un empleador solicita un Visto Bueno, el Inspector del Trabajo está obligado a notificar al trabajador para que conteste en un plazo de 2 días.

VERDADERO

El Despido Intempestivo genera el pago de una 'Doble Indemnización', la cual está compuesta por el Art. 188 más la Bonificación por Desahucio del Art. 185.

VERDADERO

El requisito fundamental para que un trabajador acceda a la Jubilación Patronal es haber cumplido 25 años de servicio continuo o ininterrumpido en la misma empresa

VERDADERO

¿Cuál de las siguientes es una causal taxativa para que el EMPLEADOR solicite el Visto Bueno (Art. 172)?

Disminución notoria y voluntaria del rendimiento laboral.

El principal riesgo financiero que asume el empleador al solicitar la Suspensión Inmediata de Labores (Art. 622) es:

Perder el mes de remuneración consignado si el Visto Bueno es negado.

La fórmula para el cálculo del Fondo Global de Jubilación Patronal requiere la aplicación de:

La Remuneración Anual Promedio y el Coeficiente de Fondo (C.F.) según la edad del jubilado.

¿En qué caso un trabajador con menos de 25 años de servicio puede reclamar la Jubilación Patronal?

Si es despedido intempestivamente habiendo laborado entre 20 y 25 años.



Un trabajador con una Remuneración Mensual \$800.00 es despedido intempestivamente después de 2 años y 10 meses de servicio. Calcule el valor total a pagar por Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188).

2400.00 USD

Un trabajador con Remuneración Mensual de \$1,200.00 es despedido intempestivamente después de 5 años y 1 mes de servicio. Calcule el valor total a pagar por Indemnización por Despido Intempestivo (Art. 188)

7200.00 USD

Calcule el Fondo Global de Jubilación Patronal para un trabajador de 60 años, con 25 años de servicio y una Remuneración Anual Promedio de \$18,000. (C.F. para 60 años: 10.5)

42857.14 USD



8 UNIDAD 5: GESTIÓN DE NÓMINA

1.1. Práctica experimental 1

Cargo:	Docente		
Nombre:	M.Sc Cristina Lizbet Merchán Merino		
Asignatura:	Nómina I		
Carrera:	Gestión de Talento Humano	Nivel:	Cuarto Nivel
Estudiante:			

ACTIVIDAD PRÁCTICO EXPERIMENTAL EN EL ENTORNO ACADÉMICO

GESTIÓN DE PLATAFORMAS GUBERNAMENTALES

Objetivos

Simular los trámites en el SUT e IESS

Antecedentes/Escenario

Sistema de empleadores: IESS

Sistema único de trabajo (SUT): Ministerio de trabajo

Recursos necesarios

- Computadora con acceso a internet.
- EVA
- IESS
- SUT

Planteamiento del problema:

Pasos por realizar

- Paso 1: Revisar el material de la décima clase del EVA
- Paso 2: Seguir los pasos del docente
- Paso 3: Tomar capturas de pantalla de los casos ingresados



Metodología de enseñanza

- ABP

Desarrollo

CAPTURAS DE PANTALLA





Sistema de empleadores: IESS

Usuario: 1201502540 - GUALAN JAPON LUIS JOAQUIN - [Cambiar Clave](#)

[Inicio](#)

Aviso de variación de sueldo por Extras / Subrogación / Encargo.

RUC: 0201532540001 EMPRESA: GUALAN JAPON LUIS JOAQUIN
CÓDIGO SUCURSAL: 0001 SUCURSAL: SARAGURO.S.NET

Ingresar información aviso

Estado	Cédula	Nombres	Fecha de afectación	Valor extra	Tipo	Observación
	1165141061	ANDRADE CONDOLO DAIVI ENRIQUE	2025-11-30	50.00	Extras	

[Validar](#) [Cancelar](#)

Usuario: 1201502540 - GUALAN JAPON LUIS JOAQUIN - [Cambiar Clave](#)

[Inicio](#)

Registrar Novedades

Fecha de Ingreso: Desde esta fecha se generará su planilla.

Seleccione la relación de trabajo para activar el ingreso de la actividad sectorial

- Si conoce el código de Actividad Sectorial, ingrese su código y presione el botón "Buscar"
- Si desea buscar y seleccionar la actividad sectorial deje en blanco la actividad sectorial y presione el botón "Buscar"

Los días laborales de su novedad de entrada Tiempo Parcial, serán los que se reflejan en su planilla.

Si tiene registrado CONTRATO JUVENIL, para su empleado puede seleccionar Relación Trabajo: 102 Trabajo Juvenil.

Para retrocesos de trabajo de tiempo parcial ingrese el valor total a pagarle (Sueldo por TP) por los días declarados (Días a Lab); en ningún caso será menor al valor de la jornada diaria respecto al salario básico verificado o sectorial.

Para generar el aviso de entrada por Contrato Especial Emergente, Aumento Compensatorio o Reducción de Jornada Laboral debe registrarse el registro pertinente en el Ministerio de Trabajo, con el número de RUC del empleador, únicamente en caso de Empleador Doméstico con la Cédula del Empleado.

Cédula	Nombres	Fecha de Ingreso	Relación Trabajo	Actividad Sectorial	Denominación	Salario
1165141061	MERCHAN MERINO CRISTINA LIZBET	2025-12-01	96-CODIGO DEL TRABAJO - CT (36.9%)	1918000000012	CONTRATO / CONTRATO JUVENIL	800

[Registrar aviso](#) [Cancelar](#)





Usuario: VIZCOSO - GUILLAN JAPON LUIS JOAQUIN [Cambiar Clave](#)

[Inicio](#)

Afiliados

- Registro de Novedades
- Autos de Entrada
- Días laborados Tiempo Parcial
- Consulta de novedades
- Clave de afiliados
- Registro Dependientes
- Rectificación y Anulación de Novedades
- Eliminación de Registro de Afiliación
- Registro Certificado Médico
- Número de Solicitudes de Normalización de FR
- Diferimiento de Pago
- Comprobantes
- Empresas
- Pluritas
- Consulta de certificados
- Reducción de intereses
- Reversión de intereses
- Documento por Multa
- Buque Empleador
- Riesgos del Trabajo

Registrar Novedades

Fecha de Ingreso Desde esta fecha se generará su planilla.

Seleccione la actividad de trabajo para activar el ingreso de la actividad sectorial

- Si conoce el código de Actividad Sectorial, ingrese su código y pulse el botón "Buscar"
- Si desea buscar y seleccionar la actividad sectorial haga clic en la actividad sectorial y pulse el botón "Buscar"

Los días laborados de su novedad de entrada Tiempo Parcial, serán los que se reflejan en su planilla.

Si tiene registrado CONTRATO JUVENIL, para su empleado puede seleccionar Registro Trabajo: 100 Trabajo Juvenil

Para reducción de tiempo de trabajo parcial ingrese el valor total a pagar (Salario por FR por los días declarados (Días a Lab.) en ningún caso será menor al valor de la jornada diaria respecto al salario básico unificado o sectorial.

Para generar el auto de trabajo por Contrato Especial Emergente Jornada Completa(Francia) o Reducción de Jornada Laboral debe realizarse el registro primero en el Ministerio de Trabajo, con el número de RUC del empleador, únicamente en caso de Empleador Doméstico con la Cédula del Empleador.

Cédula	Nombre	Fecha de Ingreso	Actividad Trabajo	Actividad Sectorial	Denominación	Salario
11858001	IMPERIAN PERINO CRISTIAN LOPEZ	2025-12-01	06 CODIGO DEL TRABAJO - CT (20.0%)			0.0
Seleccione:						
06 CODIGO DEL TRABAJO - CT (20.0%)						
12 GRUPOS CON IVA DE JUBILACION ESPECIAL - CT (20.0%)						
16 OTRO TIEMPO Y/O JORNADA PARCIAL (20.0%)						
15 TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION (20.0%)						
40 TRABAJADORES DE CAMPO, AGRICOLA-SANADEROS ETC. 20.50-0.7 (20.0%)						
53 Trabajador independiente o 2008-04 - (20.0%)						
55 TRABAJO SEGURO CIVIL ANTERIOR A LA BOLSA DE TRABAJO (20.0%)						
60 SUBSIDIO DE EMP. AGRAVADO PERSONAL EN LIBRE PUEBLO (17.0%)						
118 TRABAJADORES DE PROYECTO PRIMERO EMPLEO (17.0%)						
100 TRABAJO JUVENIL (20.0%)						
118 TRABAJADORES DE PROYECTO PRIMERO EMPLEO (17.0%)						

Usuario: VIZCOSO - GUILLAN JAPON LUIS JOAQUIN [Cambiar Clave](#)

[Inicio](#)

Afiliados

- Registro de Novedades
- Autos de Entrada
- Días laborados Tiempo Parcial
- Consulta de novedades
- Clave de afiliados
- Registro Dependientes
- Rectificación y Anulación de Novedades
- Eliminación de Registro de Afiliación
- Registro Certificado Médico
- Número de Solicitudes de Normalización de FR
- Diferimiento de Pago
- Comprobantes
- Empresas
- Pluritas
- Consulta de certificados
- Reducción de intereses
- Reversión de intereses
- Documento por Multa
- Buque Empleador
- Riesgos del Trabajo

Consulta de Nómina Solicitud de Acumulación de Fondos de Reserva

[Busqueda de Nómina de Fondos de Reserva](#) [Salir](#)

CLASIFICACIÓN DERECHO FR CON APORTES DE: NOVIEMBRE/2025

#	Cédula	Nombre	Sucursal	Registro Solicitud de Acumulación	Fecha de Registro	Tiene cargos pendientes	Tiene derecho a FR
1	1185141051	ANDRADE CONDOLO DANI GABRIEL	0001	X		X	✓
2	1185088245	ANDRADE SARANGO MARTHA GABRIELA	0001	X		X	✓
3	0106152587	CALLE ESPINOZA BAYRON DANILO	0001	X		X	✓
4	1184671110	CHAMBA AGILA PAOLA CECILIA	0001	X		X	✓
5	1185743528	CHAMBA GUACHOZACA CHRISTIAN FABIAN	0001	X		X	✓
6	1185562728	CONTENTO MEDINA MARCO SAYRE	0001	X		X	✓
7	1729960829	GODOY JIMENEZ BRYAN FERNANDO	0001	X		X	✓
8	1185231235	GUILLAN CHALAN HENRY ADELINO	0001	X		X	✓
9	1184238173	GUILLAN JAPON JORGE LEONARDO	0001	X		X	✓



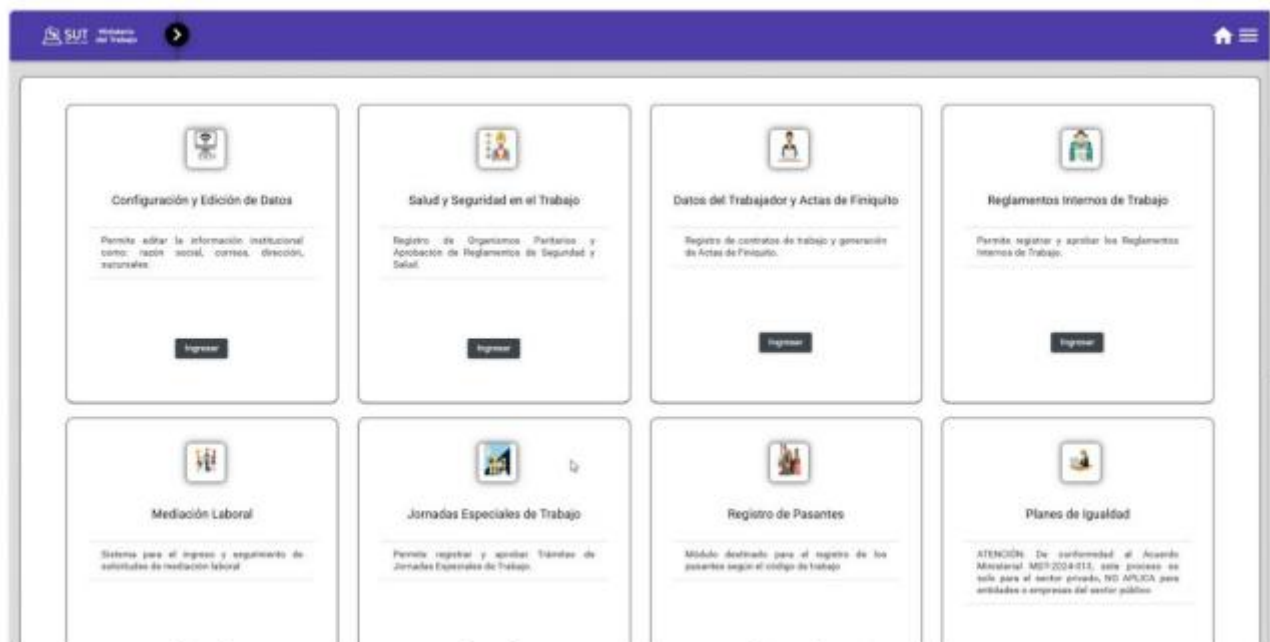


CONSULTA ROL DE EMPLEADOS													
Cédula:													
Relación de Trabajo:													
Forma Pago:													
☒ por página													
Esta consulta le presenta la nómina de empleados para el periodo actual. Verifique y valide la información previa a la generación de planillas. Los valores totales no toman en cuenta los retiros a descontarse por los días no laborados reportados en los avisos de Saludo y Enfermedad, estos valores serán descontados en la generación de planillas. Si usted desea realizar cálculos sobre la información presentada, descargue la misma a formato Excel.													
Rol de Empleados													
#	Nombre	Cédula	Actividad	Actividad Sectorial	Relación de Trabajo	Forma Pago	% Ajuste Normal	% Cosecta Adicional	Gancho	Duolito Extra	Núm. Días Mod.	Valor Días Mod.	Total Afiliado
1	INORADE CONEJO DAVY ENRIQUE	115511181	ASISTENTE AJUDANTE/INSTALADOR AUXILIAR DE TELECOMUNICACIONES	12064208024	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	487.85	0.00	0	0.00	487.85
2	ABRILADE SARAIBO MARTHA GABRIELA	115500045	ASISTENTE / AJUDANTE / AUXILIAR DE CONTABLES	191000000026	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	580.30	0.00	0	0.00	580.30
3	CALLE EMBEQUZA RAYMOND DANLO	0159112507	TECNICO INSTALADOR DE SERVICIOS AGREGADOS	12064208022	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	584.56	0.00	0	0.00	584.56
4	CHAMBA ABILA ROSA CECIBEL	1154671118	ADMINISTRADOR DE LOCALES / ESTABLECIMIENTOS	191000000003	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	583.49	0.00	0	0.00	583.49
5	CHAMBA QUACHEZACA CHRISTIAN FINIAN	1155145528	TECNICO DE REDES DE DATOS	12064208015	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	550.96	0.00	0	0.00	550.96
6	COATENTHO MEDINA MARCO SARME	115502728	ASISTENTE AJUDANTE/INSTALADOR AUXILIAR DE TELECOMUNICACIONES	12064208024	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	487.85	0.00	0	0.00	487.85
7	SODDY JIMENEZ BRIAN FERNANDO	172998029	ASISTENTE AJUDANTE/INSTALADOR AUXILIAR DE TELECOMUNICACIONES	12064208024	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	582.82	0.00	0	0.00	582.82
8	OSALAN CHILAN HENRY ABELIBO	1154211239	TECNICO INSTALADOR DE SERVICIOS AGREGADOS	12064208022	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	584.56	0.00	0	0.00	584.56
9	OSALAN JAPON JORGE LEONARDO	1154236175	TECNICO EN MANTENIMIENTO DE SERVIDORES	12064208028	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	580.90	0.00	0	0.00	580.90
10	OSALAN JAPON LUIS JOAQUIN	0291920148	JEFE DE AREA	06-CODIGO DE EMPLEO AGREM. PROFESIONAL EN LIEPJE EJERC	P	17.0	0.0	470.00	0.00	0	0.00	470.00	
11	OSALAN JAPON XAVIER IGNACIO	1154811865	DIRECTOR DE TELECOMUNICACIONES / JEFE DE AREA	12064208004	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	587.37	0.00	0	0.00	587.37
12	JAPON OSALAN HENRY FIDIAN	115482321	TECNICO DE REDES DE DATOS	12064208015	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	582.88	0.00	0	0.00	582.88
13	OSALLANA TOLEDO DANIELA PEREZACA	098171544	CAJERO NO FINANCIERO	193000000018	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	481.81	0.00	0	0.00	481.81
14	PACHAN BRAYO HENRY PATRICIO	115482172	SUPERVISOR DE SISTEMAS DESARROLLA, TECNOLOGIA Y PROYECTOS	12064208008	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	938.71	0.00	0	0.00	938.71
15	SARANGO GONZALEZ ISA ZIRARUSA	100910949	CAJERO NO FINANCIERO	193000000018	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	481.81	0.00	0	0.00	481.81
16	TURA LAMANDA ROSA LUISRETH	1154805514	CAJERO NO FINANCIERO	193000000018	06-CODIGO DEL TRABAJO - CT	P	20.0	0.0	481.81	0.00	0	0.00	481.81
Total Rol										5,362.92	0.00	0.00	5,362.92

Usuario: CORPOTECAS - OSALAN JAPON LUIS JOAQUIN	Cancelar				
Inicio					
CONSULTA DE PLANILLAS DE PRESTAMOS					
Cabeecera de Planilla					
Periodo de Pago:	noviembre 2025				
Fecha Max. de Pago:	2025-12-15				
Nombre o Razón Social de la Empresa:	OSALAN JAPON LUIS JOAQUIN				
No. RUC:	0291920148				
Dirección Centro Adm. de la Empresa:	CENTRO 18 DE MARZO, SIN LOGO, DISTRITO PARQUE CE.				
Sector Municipal:					
Teléfono:	072208842				
Apellidos y Nombres del representante legal/Pagador o Habilitado:	OSALAN JAPON LUIS JOAQUIN				
Detalle de la Planilla					
Nº	Cédula	Nombre	Prestamo	Monto	Valor
1	115502045	ABRILADE SARAIBO MARTHA GABRIELA	Prestamo Quinquenal	19120227	82.81
2	1155145528	CHAMBA QUACHEZACA CHRISTIAN FINIAN	Prestamo Quinquenal	19300465	84.13
VALOR TOTAL DESCUENTO:					138.94
Exportar PDF		Exportar Excel		Cerrar	



Sistema único de trabajo (SUT): Ministerio de trabajo





SUT Ministerio del Trabajo Detalles del Trabajador y Actas de Finiquito 1101-79662001 Perfil Institución

Ingreso Datos del Trabajador

Datos

Ubicación

Región: *

Provincia: *

Cantón: *

Tipo de Contrato: *

Jornada Laboral Especial: ☐

Datos Trabajador

Extranjero: ☐

Tipo de Identificación: * ☐ ☐

Identificación:

Nombre: *

Fecha de Nacimiento: *

Género: *

Estado Civil: *

Etnia: *

Teléfono Convencional:

Teléfono Móvil:

Correo: *

SUT Ministerio del Trabajo Detalles del Trabajador y Actas de Finiquito 1101-79662001 Perfil Institución

Historial de Formación

Nivel de Formación	Institución Educativa	Título Otorgado	# Registro Saneado
Educación Superior de Posgrado o Cuarto Nivel	INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES	MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1057-2021-0347731
Tercer Nivel o Progrado	UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA	INGENIERO EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA	1037-2016-1736781

Trabajador Sustituto

¿Tiene bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad? ☐ ☒

Propuestas Sociales

¿Activa Beneficio Trabajo Juvenil? ☐ ☒

Datos Adicionales

Aprobado: ☐

Inicio de Laborar: *

Grupo Ocupacional: *

Cargo del Trabajador: *

Funciones del Trabajador: *

Jornada Mensual (horas): *

Remuneración: *

Período de Prueba:

Tipo de Jornada:

Funciones de Confianza: ☐

* Las funciones de confianza aplican en caso de que el trabajador pueda ejercer representación de la empresa, o en caso de cargo directivo.

Modo de Ejecución



13910736CT

Las partes se ratifican y aceptan el contenido de las cláusulas contractuales.

CI / RUC:	1191796602001
Razón Social:	NETSARAGUROS S.A.S.
Representante Legal:	GUALAN JAPON LUIS JOAQUIN

CI / Pasaporte:	1105131658
Nombre del Trabajador:	GUAMAN JAPON DIEGO EFRAIN
Edad:	23
Discapacidad:	Ninguna
Migrante Retornado:	No

Tipo de Contrato:	CONTRATO INDEFINIDO
Fecha de inicio de labores:	01/11/2025
Fecha terminación de contrato:	
Periodo de prueba:	Si
Remuneración:	\$ 612.92
Cargo del trabajador:	TÉCNICO DE FIBRA ÓPTICA/ COBRE / EMPALMADOR
Grupo ocupacional:	TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO
Jornada de trabajo (horas):	240.00
Contrato con beneficio juvenil:	No
Es trabajador sustituto:	No
Código hash:	

Crea para la terminación del contrato individual (Art. 189 del Código del Trabajo)	
	Reseña
1	Por acuerdo de las partes.
2	Por la conclusión de la obra, período de labor o servicio objeto del contrato.
3	Por acuerdo o incompatibilidad del empleador o anterior de la persona jurídica contratante.
4	Por muerte del trabajador o incompatibilidad permanente y total para el trabajo.
5	Por causa fortuita o fuerza mayor que imposibilite al trabajador, como incendio, terremoto, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que sea característico no poderlos prever o que prevenga las condiciones de trabajo.
6	Por voluntad del trabajador siempre antes de la muerte.



SUT Ministerio del Trabajo ▶ Detalles del Trabajador y Actas de Faltas REINTEGRACIÓN Numero: 1131794020001 Perfil: trabajador

Empleado ▶
Jornadas Emergentes ▶
Datos del Trabajador ▶
Actas de Faltas ▶
Registro Actas de Faltas ▶
Lista Actas de Faltas ▶
Consulta consignación de actas de faltas en línea ▶
Regimen de Ley Humanitaria ▶
Registro temporal de la jornada laboral (Fijo y planta eléctrica) ▶

Información de Datos de Empleado

Es mujer embarazada: ☐ SI ☒ NO

Es dirigente sindical: ☐ SI ☒ NO

Último habermas pagado por concepto de indemnización por una suspensión o falta de pago por enfermedad

¿VALOR A PAGAR = (ÚLTIMA REMUNERACIÓN * 12 MESES)

Último habermas pagado por concepto de indemnización por una suspensión o falta de pago por enfermedad

¿VALOR A PAGAR = (DINERO DE RETRIBUCIONES)

Enfermedad de tipo no profesional: ☐ SI ☒ NO

Por discapacidad y/o sustitución: ☐ SI ☒ NO

Último habermas pagado por concepto de indemnización de tipo no profesional

¿VALOR A PAGAR = REMUNERACIÓN * 6 MESES

Último habermas pagado por concepto de indemnización

¿VALOR A PAGAR = MAX. REMUNERACIÓN * 18 MESES

Por Discriminación: ☐ SI ☒ NO

Último habermas pagado por concepto de indemnización de discriminación por una suspensión

¿VALOR A PAGAR = (ÚLTIMA REMUNERACIÓN * 12 MESES)

Regimen

Regimen de Ley Humanitaria

SUT Ministerio del Trabajo ▶ Detalles del Trabajador y Actas de Faltas REINTEGRACIÓN Numero: 1131794020001 Perfil: trabajador

Empleado ▶
Jornadas Emergentes ▶
Datos del Trabajador ▶
Actas de Faltas ▶
Registro Actas de Faltas ▶
Lista Actas de Faltas ▶
Consulta consignación de actas de faltas en línea ▶
Regimen de Ley Humanitaria ▶
Registro temporal de la jornada laboral (Fijo y planta eléctrica) ▶

Regimen

Remuneración

REMUNERACIONES QUE TOCABA NO HABER SIDO PAGADAS (VALOR \$0.00)

Los cálculos de los valores para Horas Extra, Suplementarias y Jornadas Nocturnas se realiza con el valor de la última remuneración pagada al empleado.

Cálculo de Horas Extraordinarias

¿VALOR A PAGAR = Sueldo base * (No. Horas trabajadas * 2)

240 horas

Nota: El valor numérico de 2 corresponde al 100% del recargo.

Cálculo de Horas Suplementarias

¿VALOR A PAGAR = Sueldo base * (No. Horas trabajadas * 1.50)

240 horas

Nota: El valor numérico de 1.50 corresponde al 50% del recargo.

Cálculo de Horas de Jornada Nocturna

¿VALOR A PAGAR = Sueldo base * (No. Horas trabajadas * 2.25)

240 horas

Nota: El valor numérico de 2.25 corresponde al 20% del recargo.

Presione el botón para agregar una remuneración mensual pendiente (de ser el caso)

Agregar remuneración pendiente

Valor compuesto por concepto de remuneración

Disminuir **2019** **16,201.500** **Calcular Remuneración** **Eliminar**

Fondos de Reserva

El empleado o trabajador recibe sus fondos de reserva de manera mensual: ☐ SI ☒ NO





SUT Sistema de Gestión de Recursos Humanos

Detalle del Trabajador y Actas de Faltas
Usuario: 1143794300001 Puesto: Instructor

Cálculo Décimo Tercera Remuneración

Periodo de cálculo (Jueves 1 de Diciembre de 2022 hasta el Jueves 4 de Diciembre de 2022)

Remuneración:

Salario:

Décimo Tercera Remuneración calculada:

Remuneración:

Para el pago de remuneraciones, la remuneración comprende todo lo que percibe el personal trabajador en dinero, en especie o en especie, inclusive lo que recibe por los trabajos extraordinarios y suplementarios, o durante vacaciones, participaciones en beneficios y cualquier otro beneficio que tenga carácter salarial. Al momento de otorgar legal de nómina, los cálculos correspondientes a remuneraciones salariales. (Art. 94 LO)

Salario para la parte proporcional del décimo tercio:

VALOR A PAGAR = 12 meses

Presione el botón para agregar una décima tercera remuneración no pagada (de ser el caso) **Agregar décima tercera remuneración no pagada**

Definición del periodo a generar no pagado

Desde el Viernes 8 de Agosto de 2022 hasta el Domingo 20 de Noviembre de 2022

Décimo Cuarta Remuneración

☐ El empleado o trabajador recibe su Décimo Cuarta Remuneración de manera manual

Cálculo Décimo Cuarta Remuneración

SUT Sistema de Gestión de Recursos Humanos

Detalle del Trabajador y Actas de Faltas
Usuario: 1143794300001 Puesto: Instructor

Cálculo Décimo Cuarta Remuneración

Periodo de cálculo (Viernes 8 de Agosto de 2022 hasta el Jueves 4 de Diciembre de 2022)

Décimo Cuarta Remuneración calculada:

Remuneración básica utilizada vigente *Tiempo de trabajo en días

VALOR A PAGAR = 360 días

Vacaciones No Gozadas

Cálculo de vacaciones para el periodo Viernes 8 de Agosto de 2022 hasta el Jueves 4 de Diciembre de 2022:

Ingresa el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo. *

Días de vacaciones obligatorias a ser pagados:

Días de vacaciones gozadas:

Vacaciones calculadas (3):

Cálculo de vacaciones:

VALOR A PAGAR = 360 días * 13 días de vacaciones pendientes

Utilidades

Presione el botón para agregar una utilidad no pagada (de ser el caso) **Agregar utilidad no pagada**



© 2008 Pearson Education, Inc. All rights reserved. Printed in the United States of America. This publication is protected by copyright. Permission is granted to reproduce this document for personal or internal use, not for redistribution.

© 2019 Pearson Education, Inc. or its affiliate(s). All rights reserved. Printed in the United States of America. This publication is protected by copyright. Permission is granted to reproduce copies for personal or internal reference use only. All other rights are reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or by any information storage or retrieval system, without prior written permission from the publisher. For more information, contact Pearson Education, Inc., 501 Boylston Street, Boston, MA 02116.

