



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TÍTULO:

Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la comercialización de productos químicos de Guayaquil.

AUTOR (ES):

Burgos Martínez, Esther Guadalupe
Camacho Quiñonez, Karla Janina

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TUTOR:

CPA Samaniego Pincay, Pedro José, MBA.

Guayaquil, Ecuador

14 de septiembre del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: Burgos Martínez Esther Guadalupe, Camacho Quiñonez Karla Janina como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Licenciado en Contabilidad y Auditoría.

TUTOR (A)

f.  _____

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MBA.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ph. D. Said Diez

Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, Burgos Martínez, Esther Guadalupe y Camacho Quiñonez, Karla Janina.

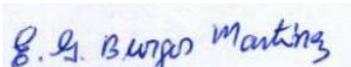
DECLARAMOS QUE:

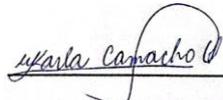
El Trabajo de Titulación “Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la comercialización de productos químicos de Guayaquil.” previa a la obtención del Título de: Licenciado en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES

f. 
Burgos Martínez, Esther Guadalupe

f. 
Camacho Quiñonez, Karla Janina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

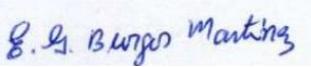
AUTORIZACIÓN

Nosotras, Burgos Martínez, Esther Guadalupe y Camacho Quiñonez, Karla Janina.

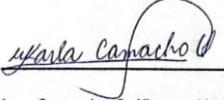
Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la comercialización de productos químicos de Guayaquil”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de septiembre del año 2022

LOS AUTORES

f. 

Burgos Martínez, Esther Guadalupe

f. 

Camacho Quiñonez, Karla Janina

REPORTE URKUND

<https://secure.orkund.com/old/view/135401392-259219-490673#BcE7DoAgEAXAu2z9YvbDwuJVjUhaiikoTTe3ZmXnknrJjVDakAZagJ1gQnDluC8g2a/R796O0Y7aeWFLWKJzuxJRGpJ/v0=>

The screenshot displays the URKUND web application interface. On the left, document details are shown: 'Documento: 02_Burgos-Camacho.docx (D141901009)', 'Presentado: 2022-07-09 17:26 (-05:00)', 'Presentado por: karla.camacho01@cu.ucsg.edu.ec', 'Recibido: pedro.samaniego.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje: [345] Mostrar el mensaje completo'. A note indicates '4% de estas 25 páginas, se componen de texto presente en 7 fuentes.' The main area shows a 'Lista de fuentes' table with columns for 'Categoria' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists various sources with associated percentages. At the bottom, a comparison of text is shown between the document and a source, with a 72% match rate. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 11/7/2022 and the time as 2:55.

Categoria	Enlace/nombre de archivo	Porcentaje
	https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/nif-201...	67%
	el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (Consejo) adoptó la NIC 19 Beneficios a...	57%
	aportaciones de los empleados o terceros a un plan de beneficios definidos, cuando dichas ap...	98%
	ii) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad; (iii) participación ...	97%
	Beneficios a los empleados a corto plazo son beneficios a los empleados (diferentes de las ind...	81%
	a los empleados a corto plazo Los beneficios a los empleados a corto plazo, incluyen element...	100%
	La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren ...	97%
	Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse mu...	100%
	El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, ...	100%
	Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado e...	99%
	Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones de la entidad sobre las vari...	

TUTOR (A)

f. 

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MBA

AGRADECIMIENTO

Le agradezco al Todopoderoso que me permitió culminar esta etapa de mi vida, a mi madre quien con su amor me apoyó siempre en todos los momentos, a mis hijos gracias por comprenderme el tiempo que no estuve con ellos, por los estudios a la Ing. Lorena Rendón gracias por su conocimiento y ayuda, también al CPA Pedro Samaniego por compartir sus conocimientos. Gracias a todos he logrado uno de mis objetivos.

Esther Guadalupe Burgos Martínez

DEDICATORIA

A mi madre Paulina Martínez y a mis hijos Genesis y Jonathan; este logro se los debo a ellos por ser mi mayor motor para seguir adelante. También este trabajo de titulación se lo dedico a mis tías Piedad Sánchez y Delfina Aguilar, ya que de ellas guardo felices recuerdos de crianza siendo niña.

Esther Guadalupe Burgos Martínez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar esta etapa de mi vida, a mi madre quien con su amor y consejos me ha apoyado en todos los momentos a lo largo de mi vida.

Karla Janina Camacho Quiñonez

DEDICATORIA

A mi mamá, a mis hijos y a mi esposo.

Camacho Quiñonez Karla Janina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ph. D. Said Vicente Diez Farhat
DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

Eco. Guim, Paola, MSc
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Eco. Baño Hifong, Mercedes, MSc
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA

CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f. 

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MBA

TUTOR

ÍNDICE GENERAL

Antecedentes	3
Cronología	3
Problema de Investigación	7
Justificación	9
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	10
Preguntas de Investigación	10
Limitación	11
Delimitación	11
Capítulo I	12
Marco Teórico	12
Los sistemas de pensiones y sus aspectos técnicos	12
Teoría Bismarckiana	13
Teoría de capitalización	14
Teoría del sistema de reparto	16
Marco Conceptual	17
Jubilación	17
Marco Referencial	22
Conceptos y Principios de la Seguridad Social en Ecuador	22
Respecto a los Planes de Pensiones en contraste con los Planes de Jubilación	24
Marco Legal	26
Respecto a las definiciones de jubilación patronal en el marco laboral	34
Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal	37
Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal al 2017	37
Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal del 2018 al 2020	38
Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal al 2021	40
Capítulo II	45
Metodología de la Investigación	45
Diseño de Investigación	45

Según la cronología	46
Según el número de mediciones	46
Tipo de Investigación	46
Enfoque de Investigación	47
Población	48
Muestra	48
Sector Industrial	48
Herramientas de Investigación	49
Capítulo III: Propuesta Metodológica	58
Conocimiento del Negocio	58
Estructura Accionaria	59
Estructura Organizacional	59
Principales Clientes	60
Principales Proveedores	61
Caso Práctico	62
Ejercicio Económico 2017	63
Ejercicio Económico 2018	69
Ejercicio Económico 2019	76
Ejercicio Económico 2020	84
Ejercicio Económico 2021	92
Conclusiones	101
Recomendaciones	103
Referencias	104

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte A</i> -----	51
Tabla 2. <i>Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte B</i> -----	52
Tabla 3. <i>Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte C</i> -----	53
Tabla 4. <i>Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte D</i> -----	54
Tabla 5. <i>Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte E</i> -----	55
Tabla 6. <i>Detalle de Socios o Accionistas</i> -----	59
Tabla 7. <i>Reporte de Principales Clientes</i> -----	61
Tabla 8. <i>Reporte de Principales Proveedores</i> -----	62

Lista de Figuras

Ilustración 1. <i>Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal</i> -----	43
Ilustración 2. <i>Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal</i> -----	44
Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i> -----	60
Ilustración 4. <i>Estudio Actuarial Periodo 2017</i> -----	66
Ilustración 5. <i>Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2017</i> -----	67
Ilustración 6. <i>Registro Contable Pago de Jubilación</i> -----	68
Ilustración 7. <i>Registro Contable Reverso de Jubilación por Salida de Empleado</i> -	68
Ilustración 8. <i>Registro Contable Provisiones Periodo 2017</i> -----	69
Ilustración 9. <i>Estudio Actuarial Periodo 2018</i> -----	73
Ilustración 10. <i>Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2018</i> -----	74
Ilustración 11. <i>Registro Contable del Reverso de la Jubilación Patronal</i> -----	74
Ilustración 12. <i>Registro Contable de Provisiones Periodo 2018</i> -----	75
Ilustración 13. <i>Registro Contable del Impuesto Diferido Generado por las Provisiones del Periodo 2018</i> -----	75
Ilustración 14. <i>Movimiento de Jubilación Patronal de Julia Baldeón</i> -----	76
Ilustración 15. <i>Estudio Actuarial Periodo 2019</i> -----	80
Ilustración 16. <i>Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones Periodo 2019</i> -----	81
Ilustración 17. <i>Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal</i> -----	81
Ilustración 18. <i>Registro Contable por las Provisiones del Periodo</i> -----	82
Ilustración 19. <i>Registro Contable por Reversión de Jubilación</i> -----	82
Ilustración 20. <i>Registro Contable por el Impuesto Diferido Generado por las Provisiones del Periodo</i> -----	83
Ilustración 21. <i>Registro Contable por el Reverso del Impuesto Diferido por un Reverso de Jubilación Patronal</i> -----	84
Ilustración 22. <i>Registro Contable por el Impuesto Diferido por el Pago de Jubilación Patronal</i> -----	84
Ilustración 23. <i>Estudio Actuarial Periodo 2020</i> -----	88
Ilustración 24. <i>Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2020</i> -----	89
Ilustración 25. <i>Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal</i> -----	89
Ilustración 26. <i>Registro Contable por Reverso de Provisión por Salida de Colaborador</i> -----	90

Ilustración 27. <i>Registro Contable por Provisiones del Periodo</i> -----	90
Ilustración 28. <i>Registro Contable por Activo por Impuesto Diferido por Provisiones del Periodo</i> -----	91
Ilustración 29. <i>Registro Contable por Reverso del Activo Impuesto Diferido por Salida de Colaborador</i> -----	92
Ilustración 30. <i>Registro Contable por Reverso de Activo por Impuesto Diferido por Pago de Jubilación Patronal</i> -----	92
Ilustración 31. <i>Estudio Actuarial Periodo 2021</i> -----	96
Ilustración 32. <i>Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2021</i> -----	97
Ilustración 33. <i>Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal</i> -----	97
Ilustración 34. <i>Registro Contable por Reverso de Provisión por Salida de Colaborador</i> -----	98
Ilustración 35. <i>Registro Contable por Provisiones del Periodo</i> -----	98
Ilustración 36. <i>Registro Contable por Reverso de Activo por Impuesto Diferido por Pago de Jubilación Patronal</i> -----	99
Ilustración 37. <i>Registro Contable por Reverso del Activo Impuesto Diferido por Salida de Colaborador</i> -----	100
Ilustración 38. <i>Registro Contable por Creación de Fondo de Inversión en 2021-</i>	100

Resumen

El presente trabajo de titulación tiene como finalidad realizar un análisis del tratamiento impositivo con respecto de la deducibilidad de la provisión de Jubilación Patronal durante los años 2017 al 2021 y de esta manera medir el impacto que genera en los estados financieros en la aplicación de los impuestos diferidos. Se eligió a una industria del sector químico debido a que este tipo de empresa tienen como efectos paralelos un efecto en la estabilidad laboral de sus empleados, y, por consiguiente, en la evaluación de provisiones de jubilación patronal y en consecuencia es posible hacer una medición de la partida de provisión de jubilación patronal durante el período en mención.

El instrumento de investigación utilizado fue la elaboración de entrevistas a expertos tributarios mismos que cuentan con más de diez años de experiencia en el ámbito, se elaboró una propuesta metodológica de tal manera que permita que los estudiantes puedan consultar los distintos escenarios de deducibilidad de este tipo de provisiones a través de la revisión de las reformas aplicables durante los últimos 5 años y a su vez sirva de guía para ilustrar o enseñar los derechos que poseen los usuarios de esta pensión.

Palabras Claves: *Impuestos diferidos, diferencias temporarias, impuesto a la renta, jubilación patronal, provisión.*

Introducción

La jubilación patronal fue introducida en Ecuador en el año 1938 a través del Código de Trabajo, mediante un Decreto Supremo como consecuencia de una compilación de leyes aprobadas con anterioridad y como resultado a la defensa de este beneficio social en gran parte por los movimientos sociales en dicha época. (King & Carranza, 2022).

Existen puntos de vista a favor y en contra respecto de la creación de la Jubilación Patronal en Ecuador ya que ésta puede perjudicar tanto al trabajador desde la perspectiva de limitar la permanencia de tiempo de servicio en la compañía y por consiguiente reemplazando su puesto de trabajo; así como también en lo que corresponde al empleador, prescindiendo de trabajadores con experiencia, por posibles dificultades de liquidez y necesidad de financiamiento ante la obligación de pago de montos relativos a la jubilación patronal en el futuro (King & Carranza, 2022).

Este rubro constituye uno de los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo ecuatoriano cuyo propósito es el de sostener una pensión al trabajador como retribución de su trabajo, sean estos con uno o más empleadores, siempre y cuando, se cumpla el tiempo mínimo establecido para este propósito.

El Código de Trabajo vigente estableció la definición de jubilación patronal el cual consiste en un rubro que las empresas establecen como provisión para atender el pago futuro de las pensiones jubilares para personas que permanezcan en esta de forma continuada por un periodo mayor a veinticinco años o más. Por tanto, esta transacción resulta en una partida de evaluación importante para las empresas con la finalidad que las mismas registren la razonabilidad de estos planes de beneficios definidos post-empleo señalados como tal por la NIC 19 “Beneficios a los Empleados”, calculados conforme a las variables incorporadas y formulas establecidas por profesionales en la materia (actuarios) en el resultado integral y en el otro resultado integral de la compañía, y estos a su vez puedan ser evaluados

conforme al análisis de deducibilidad de estas transacciones al momento de calcular el impuesto a la renta del 2017 y siguientes, siempre y cuando, las reglas tributarias establecidas a la fecha de este trabajo de titulación no sean objeto de nuevas reformas tributarias.

De la misma manera, para el caso que un trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo, de forma continua o interrumpidamente, adicionalmente éste tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas del Código de Trabajo (Avila & Franco, 2017).

Al respecto Marín (2016) concluyó:

La jubilación patronal y el desahucio determinados en el Código del Trabajo, son beneficios que se entregan cuando el trabajador ha cumplido el tiempo de servicio requerido, y que las Normas Internacionales de Contabilidad por sus siglas NIC, las denominan “post empleo”, el cual define la situación que el trabajador debe percibir una vez que ha concluido su relación laboral (p.4).

En base a lo expuesto, a través de los años 2016 a 2021 la normativa tributaria en el Ecuador ha sido modificada con reformas anuales, lo que ha conllevado que para cada ejercicio económico contable exista un tratamiento impositivo diferente al momento de reversar o pagar estos beneficios, por lo que el presente trabajo de titulación pretende una propuesta metodológica que permita un adecuado análisis tributario respecto a la deducibilidad o no de este tipo de transacciones, durante el año 2021 y siguientes.

Antecedentes

Cronología

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad adoptó la NIC 19 Beneficios a los empleados, que originalmente había sido emitida por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad en febrero de 1998. La NIC 19 Beneficios a los empleados reemplazó a la NIC 19 Contabilización de los beneficios de jubilación en los estados financieros de los empleadores

(publicado en enero de 1983). La NIC 19 se modificó nuevamente en 1993 y se renombró como NIC 19 Costos de beneficios por retiro.

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad modificó la contabilización de planes de múltiples empleadores y planes grupales en diciembre de 2004. En junio de 2011, el Consejo revisó la NIC 19; esto incluía eliminar una opción que permitía a una entidad diferir el reconocimiento de cambios en el pasivo neto por beneficios definidos y modificar algunos de los requisitos de información a revelar para los planes de beneficios definidos y los planes de múltiples empleadores.

En noviembre del 2013, la NIC 19 fue modificada por Planes de beneficios definidos: Aportaciones de los empleados (Modificaciones a la NIC 19). Las modificaciones simplificaron los requisitos para las aportaciones de los empleados o de terceros a un plan de prestación definida, cuando dichas aportaciones se apliquen a un plan contributivo simple que esté vinculado al servicio (Avila & Franco, 2017)

Mediante Resolución No. ADM 08199 del 3 de julio de 2008, publicada en el Registro Oficial No. 378 de 10 de julio de 2009, las empresas ecuatorianas adoptaron las NIIF en función de un cronograma de implementación definido por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros que inició en el año 2009 y concluyó en el año 2012 conforme a la siguiente definición:

- 1) Compañías y entes sujetos y regulados por la Ley de Mercado de Valores (CCQ, 2021), así como las compañías que ejercen actividades de auditoría externa, a partir de 01 de enero de 2010 (CCQ, 2021)
- 2) Compañías cuyos activos totales sean iguales o superiores a \$4 millones al 31 de diciembre de 2007, compañías holdings o tenedoras de acciones que voluntariamente hubieren conformado grupos empresariales, las entidades de economía mixta, sociedades jurídicas y entidades del sector público, sucursales de compañías extranjeras u otras empresas extranjeras estatales, paraestatales, privadas o mixtas,

organizadas como personas jurídicas y las asociaciones que éstas formen y que ejerzan sus actividades en el Ecuador, a partir de 01 de enero de 2011 (CCQ, 2021)

3) Las demás compañías, a partir del 01 de enero del 2012.

Sin embargo, si se analiza el tratamiento tributario de este tipo de transacciones, se puede observar que conforme al histórico de normas tributarias relacionadas con el tratamiento de la deducibilidad se han modificado cada año, entre ellas la jubilación patronal, en razón que para el periodo 2017 la normativa tributaria que aplicó fue la de considerar la deducibilidad de las provisiones de aquellos empleados que cumplían más de 10 años de tiempo de servicio en la misma empresa, siempre y cuando el cálculo haya sido establecido a través de un estudio actuarial.

Para el ejercicio económico 2018, mediante publicación del Segundo Suplemento en el Registro Oficial 150 del 29 de diciembre de 2017, la Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera (Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera, 2018) estableció los criterios para que los pagos efectuados por jubilación patronal sean deducibles siempre y cuando no provengan de provisiones que hayan sido declaradas en ejercicios anteriores como deducibles.

Dicha disposición se ratifica a través del cuerpo legal reformado en el cual se establece que sólo serán deducibles las pensiones jubilares cuando exista desembolso de efectivo (Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera, 2018).

A partir del 31 de diciembre de 2019 se publicó en el Registro Oficial 111 Segundo Suplemento, la Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, en ella se establece una nueva reforma en cuanto al tratamiento de

la deducibilidad de la jubilación patronal para el periodo 2021, que especifica que debe cumplirse con lo siguiente:

- (a) que el cálculo de las provisiones haya sido efectuado mediante un estudio actuarial;
- (b) que la provisión haya sido realizada en función de personal que haya cumplido 10 años de trabajo en la empresa;
- (c) que los aportes en efectivo de estas provisiones sean administrados por empresas especializadas en administración de fondos autorizadas por la Ley de Mercado de Valores (CCQ, 2021)

Para el ejercicio económico 2021, mediante resolución No. NAC-DGERCGC21-00000056 publicada el 9 de diciembre de 2021 (Resolución No. NAC-DGERCGC21-00000056, 2021), la Directora General del Servicio de Rentas Internas (SRI) estableció las reglas generales que regulan la deducibilidad de las provisiones de jubilación patronal en la determinación de la base imponible del impuesto a la renta aplicable al ejercicio fiscal 2021 y futuros ejercicios económicos, que resume lo siguiente

- a) Monto sujeto a deducibilidad: El monto que se podrá deducir será aquel valor que el estudio actuarial establezca, mismo que debe ser elaborado por empresas especializadas o de profesionales en la materia. La provisión será deducible en el período fiscal que corresponda únicamente por el valor que se genere para dicho período. En ningún caso podrá ser considerada como deducible la provisión acumulada generada en años anteriores.
- b) Creación del Fondo de Inversión, éste debe tener como objeto exclusivo la atención del pago futuro de las pensiones jubilares; debe constituirse con anterioridad a la fecha de exigibilidad de la declaración de Impuesto a la Renta del ejercicio fiscal 2021, es decir, a abril del año 2022; debe conformarse por el valor de las provisiones por jubilación patronal correspondientes a las personas que en cuyo caso haya completado como mínimo diez años de trabajo con el mismo patrono.

- c) Responsabilidad del tratamiento de la provisión, los sujetos pasivos son responsables de verificar que el valor utilizado como gasto deducible en períodos anteriores se mantenga como una obligación futura de pago. En caso de que la provisión disminuya debe realizarse un reverso contra ingresos que generaron renta o que no sean sujetos de Impuesto a la Renta en la misma proporción de su deducibilidad. (Quevedo & Ponce, 2021)

Es importante mencionar que a través de estas reformas conforme a la publicación en el Registro Oficial, el numeral 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, fue derogado (LORTI, 2022), (Quevedo & Ponce, 2021),

Problema de Investigación

A partir del año 2017 se ha venido aplicando reformas, entre otras, respecto de la deducibilidad de la provisión por concepto de jubilación patronal, así como los efectos derivados en cuanto a su tratamiento contable, lo que ha derivado en cambios significativos en cada ejercicio económico desde el año 2017 hasta la actualidad.

Estos continuos cambios han originado en la mayoría de los contribuyentes que su departamento contable y tributario considere una revisión pormenorizada de estos conceptos por empleado para evitar inconvenientes en su aplicación y en la deducción al momento del cálculo del impuesto a la renta.

En este contexto es imprescindible contar con los documentos y soportes adecuados para una razonable contabilización y presentación de estos rubros en los estados financieros y sus notas correspondientes.

Es necesario señalar que los profesionales expertos en el cálculo de la jubilación patronal, los cuales se denominan Actuarios, a través de la prestación de sus servicios profesionales, desempeñan un papel importante para lograr el correcto cumplimiento de las reformas tributarias y la normativa contable. Es sustancial que las entidades dispongan de una data histórica en

cuanto a un detalle individual de la dotación de provisiones, cuyo propósito fundamental es la de clasificar estos rubros acumulados, y en simultáneo revisar el tratamiento tributario aplicable al momento de su registro en los estados financieros.

Para efectos de conocer las incidencias respecto a este análisis, se ha decidido evaluar dichas transacciones en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos desde el 2017 hasta el 2021.

Las razones que se tuvieron para una evaluación a este tipo de empresa tienen como efectos paralelos un efecto en la estabilidad laboral de sus empleados, y, por consiguiente, en la evaluación de provisiones de jubilación patronal. Estas evaluaciones financieras se efectúan como consecuencia del incremento en los costos de los insumos necesarios para desarrollar su actividad económica, y en la actualidad ese costo no ha disminuido, por el contrario continua encareciendo debido a varios factores dentro de lo que es posible destacar: la escasez de contenedores y equipos, retrasos en los despachos, decremento de la mano de obra y restricciones por consecuencia de la pandemia del Covid 19, principalmente en los puertos de China (Camae, 2021). La falta de contenedores se agravó a mediados del 2021 y por consiguiente siendo la industria de químicos dependiente de un sector importador afectado globalmente; entre otras razones, por la logística en el transporte de los insumos a nivel mundial, así como las demoras por cumplimiento de los protocolos de bioseguridad (Primicias.ec, Febrero2022)

Por lo anteriormente expuesto, es necesario realizar un análisis en cuanto al impacto contable y tributario por aplicación de la NIC 19 al determinar jubilación patronal en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos de Guayaquil por los años 2017 al 2021 y sus efectos prospectivos, así como su afectación en los estados financieros con respecto a la determinación del Impuesto a la Renta.

Para la realización de este trabajo se emplearán técnicas de investigación, dentro de las cuales se tiene previsto efectuar una investigación cualitativa primaria mediante entrevistas a expertos con la finalidad de conocer diferentes puntos de vista y criterios que profesionales especializados puedan compartirnos respecto del tema contable y tributario, como consecuencia de las modificaciones a la normativa tributaria y la NIC 19.

Justificación

Ámbito Empresarial

Los resultados de esta investigación serán de gran utilidad en este ámbito para una adecuada contabilización de los pasivos no corrientes a Largo Plazo. A su vez permitirá que contadores y asesores contables puedan de una manera ilustrar o enseñar a sus clientes una adecuada revisión de estos temas en el ámbito contable y tributario.

Ámbito Académico

En el ámbito académico permitirá que los estudiantes puedan consultar los distintos escenarios de deducibilidad de este tipo de provisiones a través de la revisión de las reformas aplicables durante los últimos 5 años.

Ámbito Social

Con este tema de investigación en el ámbito social, se podrá ilustrar los derechos que poseen los usuarios de estas pensiones, en cuyo caso a la fecha las empresas puedan evaluar la formación de un fondo global de jubilación para atender esta obligación futura, el mismo que debe ser reconocido siempre y cuando el empleado haya cumplido al menos 20 años o más de tiempo de servicio en la entidad.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- a) Conocer las principales normas contables de información financiera relacionadas con la contabilización de la Provisión de Jubilación Patronal.
- b) Identificar los antecedentes de las principales normativas tributarias a través del tiempo con la finalidad de conocer las reformas tributarias aplicadas a la deducibilidad y reverso de la provisión de jubilación patronal.
- c) Revisar la normativa laboral y sus definiciones respecto a la forma de cálculo de las provisiones de jubilación patronal.
- d) Cuantificar en materia de impuesto a la renta los distintos escenarios que se obtienen al momento de pagar o reversar una jubilación patronal a través de los años.
- e) Analizar el impacto a través de la recuperación aplicando impuestos diferidos respecto a la dotación de jubilación patronal en años anteriores, en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos de la ciudad de Guayaquil.

Preguntas de Investigación

Basados a lo expuesto con anterioridad, es posible efectuar los cuestionamientos siguientes:

En el cálculo y pago del impuesto a la renta en las empresas ecuatorianas, ¿Cuál es la principal afectación por el cambio de la normativa tributaria en relación al tratamiento de la deducibilidad de la jubilación patronal durante los años 2017 al 2021?

¿Cuál es el tratamiento para la aplicación de impuestos diferidos por el registro de provisiones por beneficios a empleados los años 2017 al 2021?

¿Cuál es la diferencia respecto de las provisiones de los colaboradores con permanencia en la empresa con periodos menores a 10 años y mayores de 10 años para aplicar lo establecido en el reglamento tributario?

Limitación

Con el objeto de desarrollar el presente Trabajo de Titulación, se considerará a empresa una empresa del Sector Químico de la que se requerirá información confidencial relativa al ejercicio económico a analizar, en consecuencia, las limitaciones para llevar a cabo el objetivo de este tema serán: (a) acceso a la información contable; (b) acceso a información tributaria; (c) acceso a información pública disponible sobre los informes actuariales del periodo a analizarse.

Delimitación

Sector: Guayaquil

Periodo: 2021

Espacio: Empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos.

Objeto: Estudio Actuarial

Capítulo I

Marco Teórico

Los sistemas de pensiones y sus aspectos técnicos

El programa de Seguro Social surgió en Prusia (antiguo territorio europeo) promovido por Otto Von Bismarck (junto con el emperador Guillermo I de Alemania) en el año 1881, cuyo programa al ser adoptado posteriormente por el Gobierno Nacional de Alemania, se convirtió en el principal contribuyente de las pensiones de los adultos mayores dando inicio a la implementación de este sistema, sean estos a mayor o menor escala (según sea el país) de este tipo de programas públicos de transferencias que proporcionan rentas periódicas y vitalicias a los individuos durante su vejez (Caro, 2019).

Los sistemas de pensiones surgieron a principios del siglo veinte, éstos se desarrollaron en la mayoría de los países anglosajones con la finalidad de que sean utilizados como instrumento que mejore la supervivencia del adulto mayor, así como el de las personas declaradas como no aptas para la realización de la actividad laboral (invalidez laboral). De esta manera, las pensiones constituyen un instrumento de asistencia social y su financiación recae sobre los impuestos generales (Caro, 2019).

Todo esto es contrario a lo concebido como sistema de pensiones en los países de Europa Continental donde la teoría de Bismarck sigue siendo tomada como referencia, pero difiere en su objetivo puesto que se entiende como un sistema de seguridad social que consiste en proporcionar rentas en caso de determinadas contingencias basadas principalmente en asegurar la supervivencia tales como la vejez, viudez, incapacidad para ejercer la actividad laboral, etc. (Caro, 2019).

Los sistemas de pensiones poseen características y se pueden resumir básicamente en las siguientes (Jimeno, 2000) :

1. Están financiadas con las cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores y el sistema se estructura alrededor de un conjunto de riesgos propios de los trabajadores.
2. Se pueden organizar bajo dos principios: a) de reparto, donde cada generación financia las pensiones de la generación anterior o b) de capitalización, en el cual, las cotizaciones de cada generación se invierten para el pago futuro de las propias pensiones.
3. Habría que distinguir entre: un sistema de pensiones contributivas de prestaciones definidas, en el cual los beneficios se determinan en función de las cotizaciones durante la vida laboral y un sistema de pensiones de contribuciones definidas, donde las cotizaciones se acumulan en cuentas individuales y los beneficios se calculan anualizando el capital acumulado en función de la esperanza de vida de los individuos (p.100)

Teoría Bismarckiana

Jimeno (2000), concluyó:

Bajo la teoría de idea Bismarckiana sobre la Seguridad Social, en donde se hace énfasis que la cobertura es únicamente para los trabajadores que hayan contribuido al sistema y las pensiones que se recibe, no se condiciona a la existencia de fuentes de renta alternativas y se determinan en función de las contribuciones realizadas. En principio, estos sistemas de pensiones responden a criterios actuariales y se financian con las cotizaciones sociales de empresarios y trabajadores. Estas teorías son posibles de organizar bajo dos fundamentaciones: la primera consiste en que su organización radica bajo un principio de reparto, en el que cada generación financia las pensiones de la generación anterior, y la segunda organización radica bajo un

principio de capitalización, en el que las cotizaciones de cada generación se invierten para el pago futuro de sus propias pensiones (p.4).

Es necesario realizar un análisis en lo que respecta al desempeño de todo Sistema de Seguridad Social pues de esta manera es posible conocer la complejidad que requiere el diseño del mismo con la finalidad de dar cumplimiento a los criterios y principios definidos pues las pensiones no deben considerarse como un gasto, sino como una inversión social, que beneficia a quienes han realizado el máximo esfuerzo laboral durante su vida productiva.

Por tanto, se justifica la teoría de Bizmarck de donde nacen las fundamentaciones de la teoría de reparto y la teoría de capitalización en el presente Trabajo de Titulación, en razón que las mismas tienen su origen en el sistema de pensiones, el cual permiten entre otras definiciones, conservar al aportante el mismo nivel de gastos con relación a sus condiciones básicas de supervivencia y que de esta manera no afecte su condición de vida en el momento de inicio de su etapa de retiro laboral.

Teoría de capitalización

La teoría de capitalización permite que las pensiones que se percibirán por los futuros pensionistas no dependan de las aportaciones de las generaciones más jóvenes sino de los fondos que los pensionistas hayan generado durante su etapa activa (Caro, 2019).

En el sistema de capitalización individual cada afiliado posee una cuenta donde se depositan sus cotizaciones previsionales, las cuales se capitalizan y generan intereses por las inversiones que las administradoras realizan con esos recursos. En este sistema la pensión corresponde al monto acumulado a lo largo de los años de aportaciones, por lo cual están fondeadas de antemano y no traen problemas para las finanzas públicas. Este esquema presenta grado de incertidumbre sobre lo que recibirá el trabajador al

momento de su retiro y este es partícipe de las pérdidas o ganancias de su cuenta y de los altos costos por administrar las cuentas individuales en los fondos en que se encuentren (Villalobos, 2021) . Además, este sistema posee como desventaja principal su falta de protección frente a la inflación, asumiendo todo el riesgo el pensionista (Anido et al., 2014).

También los sistemas de capitalización son vulnerables al cambio demográfico. Los regímenes de capitalización se basan en el principio de que los pensionistas pueden vender sus activos (o usarlos como garantía prendaria) a las generaciones activas para generar ingresos en efectivo. Si la generación compradora se reduce, cabe prever una disminución de los precios de los activos, lo cual a su vez merma los ingresos de jubilación de la generación vendedora (Anido et al., 2014)

En general, los regímenes de plena capitalización se ven más afectados por la volatilidad de las variables económicas que los sistemas de reparto o de capitalización parcial. El método de capitalización exige un largo periodo de aportaciones para que los fondos capitalizados acumulen una cuantía relevante (Anido et al., 2014).

Esta teoría constituye un fundamento importante en este trabajo de titulación, puesto que es importante que el destino de los fondos que acumula el aportante o futuro jubilado sea administrado por un organismo privado que realice actividades de inversiones sobre los recursos depositados, de tal manera que permita generar rentabilidad sobre los mismos. Esta teoría no pone en riesgo las finanzas públicas de un país pues los recursos se van fondeando a lo largo de la vida laboral del aportante. El manejo de este sistema constituye un costo para el trabajador pues al momento de retiro de este fondo serán cobrados los costos de administración del valor que se haya generado como ganancia de su cuenta.

Teoría del sistema de reparto

En la teoría del sistema de reparto, el trabajador cotiza para pagar las pensiones de la generación anterior, de modo que las cantidades aportadas por las personas activas determinan las pensiones actuales (Caro, 2019).

El sistema de reparto también es denominado de beneficio definido y el concepto de éste se fundamenta en que es heredable a la cónyuge primordialmente o los hijos menores con las condiciones determinadas en la ley, no existe riesgo de incumplimiento de pago porque están garantizadas por el Estado. El manejo del fondo no implica ningún costo de administración para el trabajador (Villalobos, 2021)

El sistema de reparto se ajusta al principio de solidaridad intergeneracional, y se puede utilizar como instrumento de redistribución de la renta, ya que aquellas personas que no han cotizado lo suficiente pueden tener un nivel mínimo de cobertura. La principal desventaja del sistema de reparto es su vulnerabilidad al cambio demográfico, que supone menos población activa y una población pensionista creciente. Además, el desarrollo del mercado laboral constituye un factor determinante del efecto final del envejecimiento de la población en la sostenibilidad de las pensiones (Anido et al., 2014)

Es importante destacar que los actuarios han cobrado mayor relevancia en los últimos años, por ésta razón, las técnicas actuariales se han desarrollado con la finalidad de medir la incertidumbre del riesgo de longevidad ; pues es un motivo de preocupación de las instituciones dado que es necesario conocer la evolución futura de este riesgo y de ésta manera sostener un nivel de prudencia a la hora de calcular las provisiones o los niveles de capital requerido (Caro, 2019).

La teoría del reparto se podría afectar por un debilitamiento de la tasa de crecimiento económico, y con esto es posible argumentar que existiría una menor cantidad de renta a distribuir y menores pensiones bajo cualquier sistema (Caro, 2019).

En base al contexto, el objeto de la estadística actuarial es el estudio y definición de los modelos de probabilidad correspondientes a los fenómenos actuariales caracterizados por ser aleatorios y por tener consecuencias que puedan ser posibles de cuantificar financiera y tributariamente.

Esta teoría es considerada para justificar este trabajo de titulación, pues es aplicable al contexto de la Ley de Seguridad Social en Ecuador, dado que el Sistema de Pensiones en Ecuador es tripartito (empleado, empleador y Estado), donde los fondos que el trabajador va a recibir en el cese de su actividad laboral son administrados por el Estado y aunque su pago está garantizado y a su vez es heredable al cónyuge y a sus hijos en caso de ausencia permanente del aportante o futuro jubilado, genera un grado de incertidumbre pues las finanzas públicas al no ser bien administradas pondrían en riesgo el futuro de las pensiones aportadas, por ésta razón se determinó la creación de la Jubilación Patronal por beneficios definidos donde los recursos que se van acumulando a lo largo de la actividad laboral permanecen con el empleador hasta que el trabajador decida o cumpla con el tiempo de trabajo estipulado por ley para el goce de éste rubro.

Es importante tener en consideración ambas teorías tanto la de capitalización como la de reparto pues permiten llegar a la conclusión de que el sistema óptimo de pensiones es, muy probablemente, un sistema mixto, parte de reparto y parte de capitalización. Pues ambos sistemas producen efectos sobre la eficiencia económica y sobre la equidad intergeneracional e intrageneracional y, por tanto, resultaría razonable combinarlos inteligentemente en la solución al problema de las pensiones.

Marco Conceptual

Jubilación

Según Varela (2013), la define como: acción de dispensar a un trabajador de su relación laboral por razón de su edad o incapacidad.

Según Sabino (1991), en un diccionario de conceptos económicos, la define como: Exención del servicio que se le da a un trabajador luego de determinados años de trabajo o cuando alcanza cierta edad. La jubilación implica el pago de una pensión mensual en proporción a los salarios devengados durante la vida laboral y resulta en una protección económica esencial para que los trabajadores posean ingresos durante su vejez. Las jubilaciones se pagan con fondos especiales, privados o públicos, a los que empleadores y empleados han hecho aportes durante los años de trabajo (p.196).

Según Capon Filas y Giorlandini (1991) señala: derecho social destinado a prestar ingresos económicos al agente luego de cesada la relación de empleo o el trabajo independiente.

Villamil y Duany (1991) definieron jubilación como la separación de un individuo del trabajo asalariado.

Conforme a las definiciones planteadas, la jubilación es el derecho a recibir una pensión de la seguridad social y generalmente se encuentra vinculada al trabajador que está bajo relación de dependencia de un empleador, con la finalidad de brindar una protección económica que resulte en una pensión esencial de manera que permita al trabajador cesante gozar de ingresos durante su vejez o incapacidad para laborar. La jubilación representa, en algunos casos, una dificultad para acoplarse a los nuevos ritmos y roles que conlleva estar jubilado/a. Esta desvinculación laboral no es a causa del desempleo porque las personas jubiladas van a recibir un dinero producto de sus años de servicio en una organización.

Impuesto Diferido

Conforme a lo establecido en el blog Bankinter (2022): lo define como: un impuesto que se crea como consecuencia de la anticipación fiscal de gastos y del diferimiento fiscal de ingresos, es decir, de los gastos que se

imputan en la base imponible sin estar contabilizados por devengarse en ejercicios posteriores, y de los ingresos contabilizados en el ejercicio que se integran en la base imponible de un ejercicio posterior.

Según el Diccionario Económico Fiscal, Economipedia (2022):

El impuesto diferido es aquel que surge por el reconocimiento de los tributos que la empresa deberá cancelar o dejar de pagar en el futuro. Esto, por hechos u operaciones que no se reconocen en los estados financieros del último ejercicio, pero que sí se considerarán en los periodos posteriores.

Según Carlos Vargas (2011):

El reconocimiento del impuesto diferido neutraliza el impacto que pueden generar en los resultados del ejercicio “las diferencias temporales existentes entre la utilidad contable y la renta fiscal, de tal forma que en la contabilidad se refleje una tasa de impuestos adecuada y que no se vea alterada por partidas temporales (Gordillo, 2012, p. 95).

En base a las definiciones establecidas, son impuestos a cargo o a favor de la entidad, atribuibles a la utilidad del período y que surgen de las diferencias temporales, las pérdidas fiscales y los créditos fiscales. Se devengan en un período contable y se realizan en otro.

Obligaciones por beneficios definidos o pensiones

Marín (2016) lo define como: derecho de las personas integradas a percibir rentas de jubilación, supervivencia, orfandad o invalidez (p. 146).

Según un blog de Economía Bankinter (Bankinter, 2022) Estos beneficios comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Según Ricardo Reveles López (2019) en su libro de Análisis de los Valores del Costo: son planes de aportaciones definidas son planes de beneficio por retiro en los que las cantidades a pagar como beneficios se determinan en función de las cotizaciones al fondo y de los rendimientos de la inversión que el mismo haya generado.

Conforme a las definiciones Las obligaciones por beneficios definidos se resumen como el derecho que poseen las personas trabajadoras al momento de recibir sus rentas, sean éstas de jubilación, vejez, orfandad o invalidez. Estos a su vez son determinados en función de lo que se haya cotizado y de los rendimientos que como tal dicha inversión haya generado. El sistema de beneficio definido establece que los recursos de los trabajadores se irán acumulando en un fondo común.

Fondo de Pensiones

Proaño (2021) define: un Sistema de Pensiones protege a sus asegurados en las contingencias de invalidez, vejez y muerte (p.12).

De acuerdo al Blog Rankia (2016): un fondo de pensiones es un patrimonio sin personalidad jurídica, creado con aportaciones del partícipe y las rentabilidades financieras que generan estas aportaciones, con el único objetivo de dar cumplimiento a los planes de pensiones.

Según el Diccionario Económico Fiscal, Economipedia (2022): un fondo de pensiones es un tipo de fondo de inversión cuya finalidad es gestionar los flujos monetarios de los planes de pensiones.

De acuerdo un Diccionario de Economía (2021): un fondo de pensiones es un patrimonio que ha sido establecido para dar cumplimiento exclusivamente a los planes de jubilación de una empresa. Los aportes que integran este fondo son realizados una parte por los patronos y otra por los empleados. Estos activos financieros tienen como finalidad la de producir un crecimiento permanente a largo plazo.

Conforme se expone, los fondos de pensiones se entienden como una cuenta de ahorro en donde se van reuniendo las aportaciones más los intereses que genera la inversión. Estos fondos invierten en muchos activos financieros y, de esta manera, es posible poder obtener la utilidad necesaria que garantice las pensiones de los asegurados.

Estudio Actuarial

Caro (2019) lo define como: el estudio y definición de los modelos de probabilidad correspondientes a los fenómenos actuariales (caracterizados estos por su aleatoriedad y por tener unas consecuencias cuantificables en términos financieros (p.146)

Según el blog Cimpa de la Universidad de Costa Rica (2022): un estudio actuarial es un análisis realizado por un actuario que utiliza métodos científicos y/o financieros para cuantificar y gestionar riesgos. La estadística y la matemática son las principales herramientas utilizadas en los modelos para un estudio actuarial. Las valuaciones actuariales permiten evaluar la sostenibilidad a largo plazo de un plan de beneficios y pueden servir como un instrumento en la toma de decisiones para el promotor.

Según el Diccionario Económico Fiscal, Economipedia (2022): el estudio actuarial es una modalidad de las matemáticas aplicadas que sirve

para predecir o simular determinados hechos económicos. Así, se atienden las consecuencias y gastos que supone cada escenario. El cálculo actuarial es la base de la ciencia actuarial.

Por tanto, el estudio actuarial es una técnica que consiste en proyectar variables, teniendo en consideración las posibles contingencias. De ese modo, se estiman los costes generados bajo distintos supuestos, de tal manera que permita medir la sostenibilidad de un plan de beneficios a largo plazo y a su vez proporcione información para la toma de decisiones oportunas.

Marco Referencial

Conceptos y Principios de la Seguridad Social en Ecuador

La seguridad social se puede definir como el conjunto de normas, acciones e instituciones que tiene una sociedad para proteger a los miembros de su comunidad, garantizándoles condiciones de vida, salud y trabajo para lograr mayor productividad y un mayor grado de bienestar físico y mental (Merchán, 2002, p. 3).

La seguridad social en Ecuador tuvo sus inicios luego del año 1830, en América Latina y concretamente en la Primera República de Colombia (conocida como la Gran Colombia), el Libertador Simón Bolívar expuso por primera vez lo que sería el origen de la seguridad social: “El sistema de Gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política” (Bolívar, 1819; Muñoz, 2003). Este discurso fue pronunciado en un Congreso un 15 de febrero de 1819. Como resultado de este Congreso fue promulgada la llamada Ley Fundamental de la República de Colombia (artículo 2). Para Ecuador (Presidencia de Quito y la Provincia Libre de Guayaquil), razón por la cual estas palabras se considerarían, de alguna manera, como el

nacimiento de su seguridad social una vez que se incorporó a la República de Colombia en 1822 (Salcedo et al., 2019, p. 5).

Durante 1988, en la época de la Constitución ecuatoriana, donde se logra adoptar toda una serie de principios: universalidad, equidad, solidaridad, que son definiciones adoptados por lo modelos de estado de bienestar de corte keynesiano (inicia su análisis de la situación económica a partir del desempleo). Es importante destacar que, aunque el sistema de pensiones en Ecuador es tripartito, es decir, en el financiamiento y la participación contribuyen el Gobierno, el sector privado y los trabajadores, una característica es que quien ejerce el liderazgo es el Gobierno, así como también la conducción y supervisión de éste. Este esquema keynesiano está complementado con elementos como la subsidiaridad, la suficiencia y la eficiencia de los recursos asignados (Salcedo et al., 2019, p. 6).

Proaño (2021) en su tesis de posgrado señala: la Constitución de la República del Ecuador contiene claras disposiciones acerca de una seguridad social con carácter universal y solidario, con un sistema de pensiones financiado en el largo plazo y administrado técnicamente, puesto que es el Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, el ente encargado de manejar el pago de pensiones jubilares a sus afiliados, cuando hubieren cumplido una serie de condiciones respecto de la edad y el número de aportaciones o imposiciones (Proano, 2021, p. 13)

M.A. Contreras Jaramillo establece para el caso en Ecuador:

A principios del siglo XXI el nuevo escenario económico y demográfico existente se caracterizaba por el aumento considerable del desempleo y del empleo informal (economía sumergida) y, sobre todo, por los elevados niveles de inflación que incentivaron la fragilidad financiera del sistema de Seguridad Social. Como consecuencia de la situación socioeconómica del país se introdujeron una serie de modificaciones aprobadas por el Congreso Nacional, entre ellas destaca el día 30 de noviembre de 2001, fecha en la que el sistema de pensiones es

transformado y pasa de ser un sistema público con un régimen financiero de reparto a convertirse en un modelo mixto. En este sentido, es de vital importancia señalar que el sistema público anterior no se cierra, sino que, una vez reformado, se combina con un nuevo componente de ahorro individual. De esta forma, cuando llega el momento del retiro los asegurados reciben dos tipos de pensiones: una prestación básica, definida y regulada por Ley, y otra prestación complementaria, indefinida que el jubilado recibe de acuerdo con el monto acumulado (Pazmiño y Robalino, 2004) (p.14).

Respecto a los Planes de Pensiones en contraste con los Planes de Jubilación

Los planes de pensiones del sistema individual son planes de aportación definida en los que la prestación es incierta y estará en función, entre otras cosas, de las aportaciones que se vayan a realizar y de la rentabilidad de las inversiones donde sean destinadas. Por tanto, en este tipo de planes no puede existir una garantía de interés mínimo por parte del plan de pensiones ni de su fondo (García & García, 2007, p. 3)

Cabe señalar que, un plan de pensiones es un contrato mediante el cual un sujeto se compromete a realizar aportaciones con el fin de recibir en un futuro unas prestaciones, previendo de esta manera el posible descenso de su poder adquisitivo cuando se jubile. Por todo ello, se puede definir como un producto de previsión y ahorro a largo plazo (García & García, 2007, p. 3).

Los planes de jubilación constituyen uno de los productos de ahorro a largo plazo más competitivos que representan para los planes de pensiones del sistema individual. Dado que los planes de jubilación representan un seguro de vida mixto que combina un elemento de ahorro con otro de riesgo. Entre las diversas contingencias que pueden cubrir, las más habituales son la de vida, fallecimiento e invalidez, por lo que se puede señalar que los planes

de jubilación son contratos de seguro en los que a través del pago de una prima dan derecho a cobrar una prestación al término del mismo, en caso de supervivencia, o, anteriormente, en los supuestos de invalidez o de fallecimiento (García & García, 2007, p. 9)

Los planes de jubilación a diferencia de las pensiones no están vinculados directamente con el fin de la vida laboral activa, sino que quien fija y determina el tiempo (edad) en el que desea percibir las prestaciones es el asegurado. Además, en este tipo de ahorro se permite rescatar las aportaciones realizadas antes del vencimiento del contrato o antes de que algunas de las contingencias previstas sucedan, brindándole liquidez, pues en los planes de pensiones, esto no es posible. Otro punto a favor de esta figura frente a los planes de pensiones del sistema individual es que puede garantizar un interés mínimo anual, asegurando al sujeto una determinada rentabilidad mínima. No obstante, esta esta rentabilidad se completa a su vez a través de una participación en los beneficios que la compañía obtenga de las inversiones que realice con sus aportaciones (García & García, 2007, p. 9).

Una vez revisadas las características sobre los planes de pensiones y los planes de jubilación es posible argumentar que, aunque ambos productos generen la misma rentabilidad, no se puede establecer una única y generalizable jerarquía válida para cualquier sujeto que indique con cuál de ellos el ahorrador obtendrá una mayor rentabilidad efectiva, pues el orden de importancia variará en función de las características particulares de cada sujeto, edad y renta, principalmente, así como de la operación (en particular la duración de la misma)(García & García, 2007, p. 14) .

Adicionalmente, el aportante debe estimar las posibles necesidades económicas futuras, dado que los planes de pensiones y los planes de jubilación no ofrecen la misma liquidez. En conclusión, los planes de pensiones presentan total indisponibilidad de las cuantías aportadas, en

contraposición con la liquidez de los planes de jubilación (García & García, 2007, p. 15).

Al realizar un análisis comparativo de ambas figuras se debe señalar como principal diferencia el tratamiento fiscal privilegiado que poseen los planes de pensiones, al gozar de un ahorro fiscal por las cuantías aportadas, frente a la no deducibilidad de las cuantías satisfechas o invertidas en los planes de jubilación. Sin embargo, la principal diferencia radica en el ámbito tributario por las cuantías percibidas por el beneficiario o ahorrador. De este modo, mientras que en los planes de pensiones hay que tributar por las cuantías percibidas, teniendo presente las reducciones oportunas, en los planes de jubilación solamente se tributa por los rendimientos obtenidos. En este punto, es preciso resaltar que el favorecedor tratamiento fiscal de los planes de pensiones es el que incide en que este producto, en función de las características particulares del beneficiario, de esta manera pueda llevar a una mayor rentabilidad efectiva en comparación con los planes de jubilación. Todo ello dependerá del interés del Estado en impulsar este producto, con la finalidad de que los sujetos complementen las prestaciones de la seguridad social.

Marco Legal

En lo que respecta al marco normativo contable, resumimos a continuación los principales lineamientos establecidos en la NIC 19 (Ifrs, 2021) respecto a este tema como sigue:

Respecto a la definición de la jubilación en la NIC 19

El párrafo 5 de la NIC 19 se relaciona con las definiciones técnicas respecto a las obligaciones contraídas por concepto de jubilación patronal como:

Los beneficios a los empleados comprenden(lfrs, 2021)

(a) Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

(i) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;

(ii) derechos por permisos retribuidos y ausencia retribuida por enfermedad;

(iii) participación en ganancias e incentivos; y

(iv) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados);

(b) Beneficios post-empleo, tales como los siguientes (lfrs, 2021)

(i) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y

(ii) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo;

(c) Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:

(i) las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos;

(ii) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y

(iii) los beneficios por invalidez permanente (lfrs, 2021)

El párrafo 8 de la Norma ibídem señala los términos siguientes que se usan en esta Norma y que a su vez son utilizados en un estudio actuarial (Ifrs, 2021)

Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese (Ifrs, 2021)

Beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados (Ifrs, 2021)

Beneficios post-empleo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo (Ifrs, 2021)

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese (Ifrs, 2021)

Respecto al tratamiento contable de las Obligaciones por Beneficios Definidos

El párrafo 1 de la NIC 19 (Ifrs, 2021), determina el tratamiento contable y la información a revelar en los estados financieros de todos los beneficios a empleados a los que éstos tengan derecho por los servicios prestados a la entidad para el efecto se requiere que una entidad reconozca:

- a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro; y
- b) Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión.

Respecto a las Suposiciones actuariales consideradas en la NIC

19.

El párrafo 76 de la Nic 19 señala que las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones de la entidad sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Las suposiciones actuariales comprenden (Ifrs, 2021)

(a) suposiciones demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados (y las personas que tienen a su cargo) que puedan recibir los beneficios. Las suposiciones demográficas tienen relación con temas tales como:

(i) mortalidad (véanse los párrafos 81 y 82);

(ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;

(iii) la proporción de partícipes en el plan con beneficiarios que tienen derecho a los beneficios;

(iv) la proporción de partícipes en el plan que elegirán cada opción de pago disponible en las condiciones del plan; y

(v) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.

(b) suposiciones financieras, que tienen relación con los siguientes elementos:

(i) la tasa de descuento (véanse los párrafos 83 a 86);

(ii) niveles de beneficio, excluyendo los costos de los beneficios a satisfacer por los empleados, y salario futuro (véanse los párrafos 87 a 95);

(iii) en el caso de beneficios de atención médica, costos de atención médica futuros, incluyendo costos de tramitación de reclamaciones (es decir, costos en los que se incurrirá en el proceso y resolución de reclamaciones incluyendo tarifas legales y de tasación de siniestros) (véanse los párrafos 96 a 98); y

(iv) impuesto por pagar por el plan sobre aportaciones relativas al servicio antes de la fecha de presentación o sobre beneficios procedentes de ese servicio (lfrs, 2021)

Respecto a las Tasas de mercado

El párrafo 83 de la Nic 19, establece que la tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo (tanto financiadas como no) se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En monedas para las cuales no exista un mercado profundo para bonos empresariales de alta calidad, se utilizarán los rendimientos de mercado (al final del periodo de presentación) de los bonos gubernamentales denominados en esa moneda. La moneda y el plazo de los bonos corporativos o bonos gubernamentales serán congruentes con la moneda y el plazo estimado de las obligaciones por beneficios post-empleo (lfrs, 2021)

Respecto a la Explicación de los importes en los Estados Financieros

El párrafo 140 de la Nic 19, establece que una entidad proporcionará una conciliación del saldo de apertura con el de cierre para cada uno de los siguientes elementos, si procede (Ifrs, 2021)

(a) El pasivo (activo) por beneficios definidos neto, mostrando por separado conciliaciones sobre:

(i) Activos del plan.

(ii) El valor presente de la obligación por beneficios definidos.

(iii) El efecto del techo del activo. (b) Los derechos de reembolso. Una entidad también describirá la relación entre los derechos de reembolso y la obligación relacionada (Ifrs, 2021)

Respecto a los importes incluidos en los Estados Financieros

El párrafo 141 de la Nic 19, establece que cada conciliación mostrará cada uno de los siguientes elementos, si procede:

(a) Costo del servicio presente.

(b) Ingresos o gastos por intereses.

(c) Nuevas mediciones del pasivo (activo) de beneficios definidos neto mostrando por separado:

(i) El rendimiento de los activos del plan, excluyendo los importes incluidos en los intereses en (b).

(ii) Las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios en las suposiciones demográficas [véase el párrafo 76 (a)].

(iii) Las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de cambios en las suposiciones financieras [véase el párrafo 76 (b)].

(iv) Los cambios en el efecto de limitar un activo por beneficios definidos neto al techo del activo, excluyendo los importes incluidos en los intereses en (b). Una entidad también revelará la forma en que se determina el beneficio económico máximo disponible, es decir, si esos beneficios serían en forma de reembolsos, reducciones en aportaciones futuras o una combinación de ambos.

(d) Costo de servicios pasados y ganancias y pérdidas que surgen de liquidaciones. Tal como permite el párrafo 100, el costo de servicios pasados y las ganancias y pérdidas que surgen de liquidaciones no necesitan distinguirse si tienen lugar simultáneamente.

(e) Efectos de las variaciones en las tasas de cambio de la moneda extranjera.

(f) Aportaciones al plan, mostrando por separado las del empleador y las de los participantes del plan.

(g) Pagos procedentes del plan, mostrando por separado el importe pagado con respecto a las liquidaciones.

(h) Efectos de las combinaciones de negocios y disposiciones.

Respecto al Reconocimiento y medición de las Obligaciones de beneficios definidos

El párrafo 55 de la Nic 19 indica que la contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales (Ifrs, 2021).

Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados (Ifrs, 2021).

En el párrafo 56 la Nic 19, establece que los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados (Ifrs, 2021)

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo.

El párrafo 59 de esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Por razones prácticas, una entidad puede solicitar un actuario cualificado para llevar a cabo una valoración detallada de la obligación antes del final del periodo sobre el que se informa. No obstante, los resultados de esa valoración se actualizarán para cualesquiera transacciones significativas y otros cambios significativos en circunstancias (incluyendo cambios en los precios del mercado y tasas de interés) hasta el final del periodo sobre el que se informa (Ifrs, 2021).

Respecto a las definiciones de jubilación patronal en el marco laboral

En lo que respecta al marco normativo laboral, resumimos a continuación las principales consideraciones establecidos en el Código del Trabajo (2021) respecto a este tema como sigue:

El artículo 216 del Código de Trabajo relacionado con la definición de la Jubilación Patronal señala que la misma corresponde a una obligación que el empleador debe satisfacer a sus empleados en el momento de cumplir con los requisitos establecidos en las reglas, descritas a continuación:

Jubilación a cargo de empleadores. - Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como “haber individual de jubilación” el formado por las siguientes partidas: a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación (Código de Trabajo, 2021)

Según Resolución 07-2021, dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, a los treinta días del mes de junio del año dos mil veintiuno, se expresa lo siguiente:

Declarar como jurisprudencia vinculante el siguiente punto de derecho: El artículo 216.2 del Código de Trabajo (2021) debe entenderse así: que la pensión jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral (Código de Trabajo, 2021)

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta (Código de Trabajo, 2021)

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador.

En el artículo 217 el Código de Trabajo (2021) indica: Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las “Disposiciones Comunes” relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”.

El artículo 218 del Código de Trabajo indica en lo relacionado con la Tabla de Coeficientes publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, página 28 que deberá aplicarse en el evento de la Jubilación Patronal.

Determinada la pensión mensual jubilar patronal, se reconocerá la décima tercera remuneración, cuyo cálculo está en función del total anual de la pensión por el periodo comprendido: diciembre año anterior a noviembre del año posterior dividido para doce.

La décima cuarta remuneración es equivalente a una remuneración básica unificada o un SBU. vigente en la fecha del pago, se cancelará hasta el 15 de marzo en la Región Costa e Insular y hasta el 15 de agosto en la Región Sierra y Oriente.

Adicionalmente, en caso de Indemnización por despido intempestivo, el artículo 188 del referido instrumento legal, indica: en el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal

Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal al 2017

La Ley de Régimen Tributario Interno vigente a diciembre de 2017, señala en el Capítulo IV Depuración de Ingresos, en el artículo 10 Deducciones, numeral 13 son deducibles:

“Los pagos efectuados por concepto de desahucio y de pensiones jubilares patronales, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, que no provengan de provisiones declaradas en ejercicios fiscales anteriores, como deducibles o no, para efectos de impuesto a la renta, sin perjuicio de la obligación del empleador de mantener los fondos necesarios para el cumplimiento de su obligación de pago de la bonificación por desahucio y de jubilación patronal” (Ley Orgánica de Regimen Tributario Interno, 2017)

El Reglamento para la Ley de Régimen Tributario Interno vigente a marzo de 2017, en su artículo 28 respecto de deducibilidad de las Remuneraciones y Beneficios Sociales en sus literales f) y g), señala:

“Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo, para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo al Servicio de Rentas Internas en la forma y plazos que éste lo requiera;

estas provisiones serán realizadas de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente para tal efecto;

Los valores o diferencias efectivamente pagados en el correspondiente ejercicio económico por el concepto señalado en el literal precedente, cuando no se hubieren efectuado provisiones para jubilación patronal o desahucio, o si las efectuadas fueren insuficientes. Las provisiones en exceso y las que no vayan a ser utilizadas por cualquier causa, deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables” (Reglamento para aplicación de Ley de Regimen Tributario Interno, LORTI, 2017).

Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal del 2018 al 2020

La Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (LORTI) vigente a diciembre de 2018, señala en el Capítulo IV Depuración de Ingresos, en el artículo 10 Deduciones, numeral 13 son deducibles:

“Los pagos efectuados por concepto de desahucio y de pensiones jubilares patronales, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo, que no provengan de provisiones declaradas en ejercicios fiscales anteriores, como deducibles o no, para efectos de impuesto a la renta, sin perjuicio de la obligación del empleador de mantener los fondos necesarios para el cumplimiento de su obligación de pago de la bonificación por desahucio y de jubilación patronal” (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 2018)

El Reglamento para la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno (RLORTI) vigente a diciembre de 2018, en su artículo 28 respecto de deducibilidad de las Remuneraciones y Beneficios Sociales en sus literales (f) y g) señaló lo siguiente:

“La totalidad de los pagos efectuados por concepto de desahucio y de pensiones jubilares patronales, conforme lo dispuesto en el Código del

Trabajo. A efectos de realizar los pagos por concepto de desahucio y jubilación patronal, obligatoriamente se deberán afectar a las provisiones ya constituidas en años anteriores; en el caso de provisiones realizadas en años anteriores que hayan sido consideradas deducibles o no, y que no fueren utilizadas, deberán reversarse contra ingresos gravados o no sujetos de impuesto a la renta en la misma proporción que hubieren sido deducibles o no.

g) Nota: Literal derogado por artículo 1, numeral 9 de Decreto Ejecutivo No. 476, publicado en Registro Oficial Suplemento 312 de 24 de Agosto del 2018” (Reglamento de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 2018)

La LORTI vigente a diciembre de 2019, señala en el Capítulo IV Depuración de Ingresos, en el artículo 10 Deducciones, numeral13, no presenta cambios.

El RLORTI vigente a diciembre de 2019, en su artículo 28 respecto de deducibilidad de las Remuneraciones y Beneficios Sociales en sus literales f) y g), no presenta cambios.

La LORTI vigente a diciembre de 2020, señala en el Capítulo IV Depuración de Ingresos, en el artículo 10 Deducciones, numeral13, señala:

“Las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o de profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se cumplan las siguientes condiciones: a) Se refieran al personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa; y, b) Los aportes en efectivo de estas provisiones sean administrados por empresas especializadas en administración de fondos autorizadas por la Ley de Mercado de Valores” (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, LORTI, 2020)

El RLORTI vigente a diciembre de 2020, en su artículo 28 respecto de deducibilidad de las Remuneraciones y Beneficios Sociales literal f), señala :

“Las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o de profesionales en la materia, siempre que, para las segundas se cumplan las condiciones que establece el número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno. Los contribuyentes, así como las sociedades o profesionales, que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán mantener disponible el estudio correspondiente frente a posibles requerimientos de los organismos de control pertinentes. Las provisiones no utilizadas por concepto de desahucio y pensiones jubilares patronales deberán reversarse contra ingresos gravados o no sujetos de impuesto a la renta en la misma proporción que hubieren sido deducibles o no. El Servicio de Rentas Internas podrá emitir una resolución de carácter general para la aplicación de la presente disposición” (Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 2020)

Tratamiento Tributario de la Jubilación Patronal al 2021

La LORTI vigente a diciembre de 2021, señala en el Capítulo IV Depuración de Ingresos, en el artículo 10 Deduciones, numeral 13, no presenta cambios.

El RLORTI vigente a diciembre de 2021, en su artículo 28 respecto de deducibilidad de las Remuneraciones y Beneficios Sociales en sus literales f) y g), fueron sustituidos:

f) Nota: Literal sustituido por artículo 1, numeral 9 de Decreto Ejecutivo No. 476, publicado en Registro Oficial Suplemento 312 de 24 de agosto del 2018. Nota: Literal sustituido por artículo 13, numeral 1 de Decreto Ejecutivo No. 1114, publicado en Registro Oficial Suplemento 260 de 4

de agosto del 2020. Nota: Literal derogado por artículo 36, numeral 1 de Decreto Ejecutivo No. 304, publicado en Registro Oficial Suplemento 608 de 30 de diciembre del 2021.

g) Nota: Literal derogado por artículo 1, numeral 9 de Decreto Ejecutivo No. 476, publicado en Registro Oficial Suplemento 312 de 24 de agosto del 2018.

A partir del ejercicio económico se establecieron reglas para la deducibilidad de las provisiones para atender el pago de las jubilaciones patronales de acuerdo a la Resolución Nro. NAC-DGERCGC21-00000056, el cual se describe a continuación:

“Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene como objeto establecer las reglas generales para considerar a las provisiones para atender el pago de pensiones jubilares patronales como gasto deducible en la determinación de la base imponible del impuesto a la renta aplicables al ejercicio fiscal 2021.

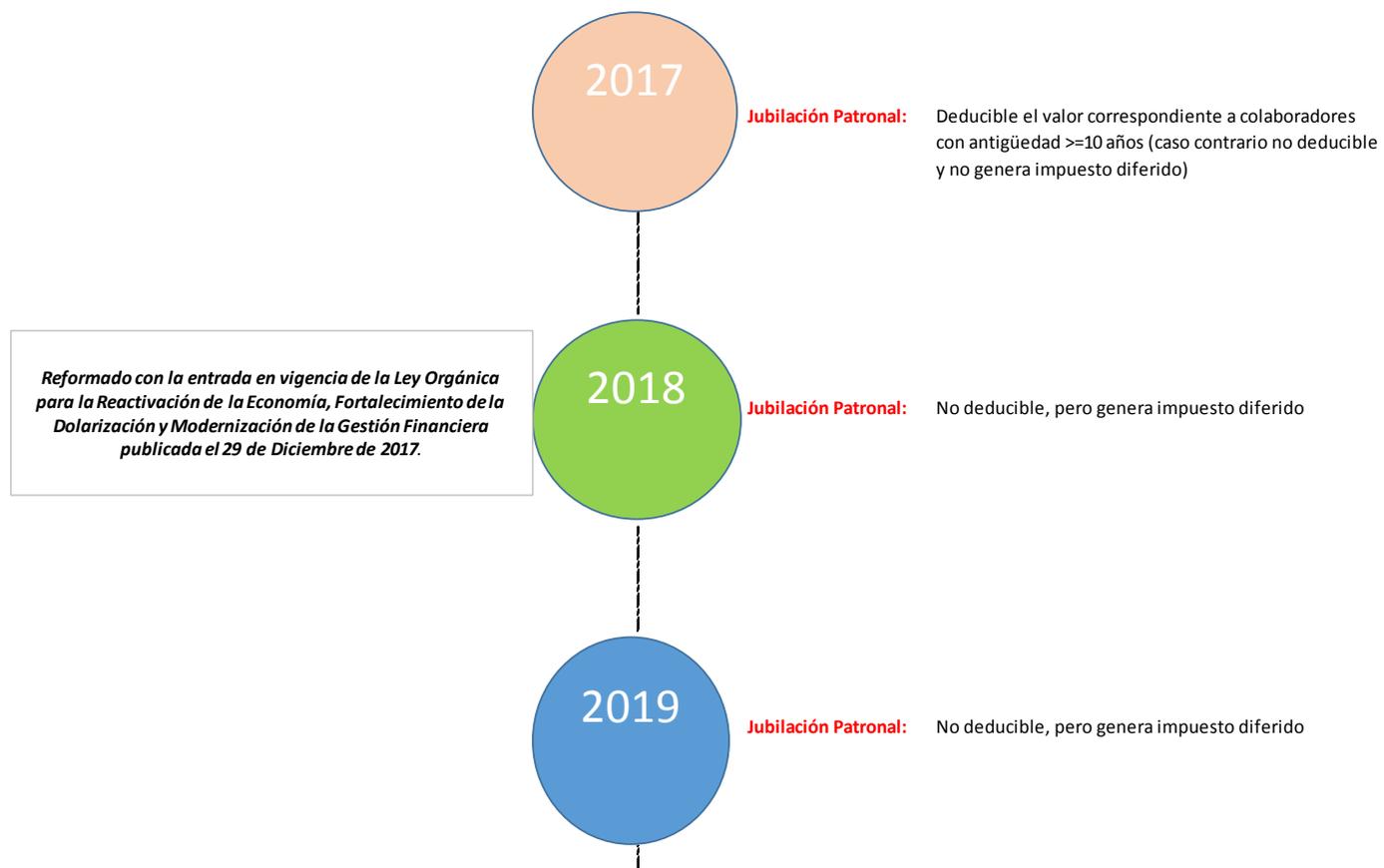
Artículo 2. Monto sujeto a deducibilidad. El monto sujeto a deducibilidad corresponderá al valor que el estudio actuarial establezca. La provisión será deducible en el período fiscal que corresponda únicamente por el valor que se genere para dicho período, en ningún caso podrá ser considerado como deducible la provisión acumulada generada en años anteriores, y no se reconocerá por este concepto deducible ningún impuesto diferido a excepción de lo previsto en el segundo inciso del numeral 11 del artículo innumerado agregado a continuación del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Artículo 3. Del fondo. La creación del fondo debe, para fines fiscales: a. Estar exclusivamente destinado a la atención del pago futuro de la obligación patronal de pensiones jubilares. b. Ser constituido con anterioridad a la fecha de exigibilidad de la declaración de Impuesto a la Renta del ejercicio fiscal 2021. c. Estar conformado por el valor de la

provisión por jubilación patronal correspondiente al personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo con el mismo empleador, monto que deberá ser concordante con el estudio actuarial, una vez finalizado cada ejercicio fiscal en el que se aplicará la deducibilidad. Las entidades autorizadas por la Ley de Mercado de Valores y los constituyentes del fondo atenderán las condiciones, plazos y requisitos que establezca, de ser el caso, el correspondiente organismo de control para el efecto.

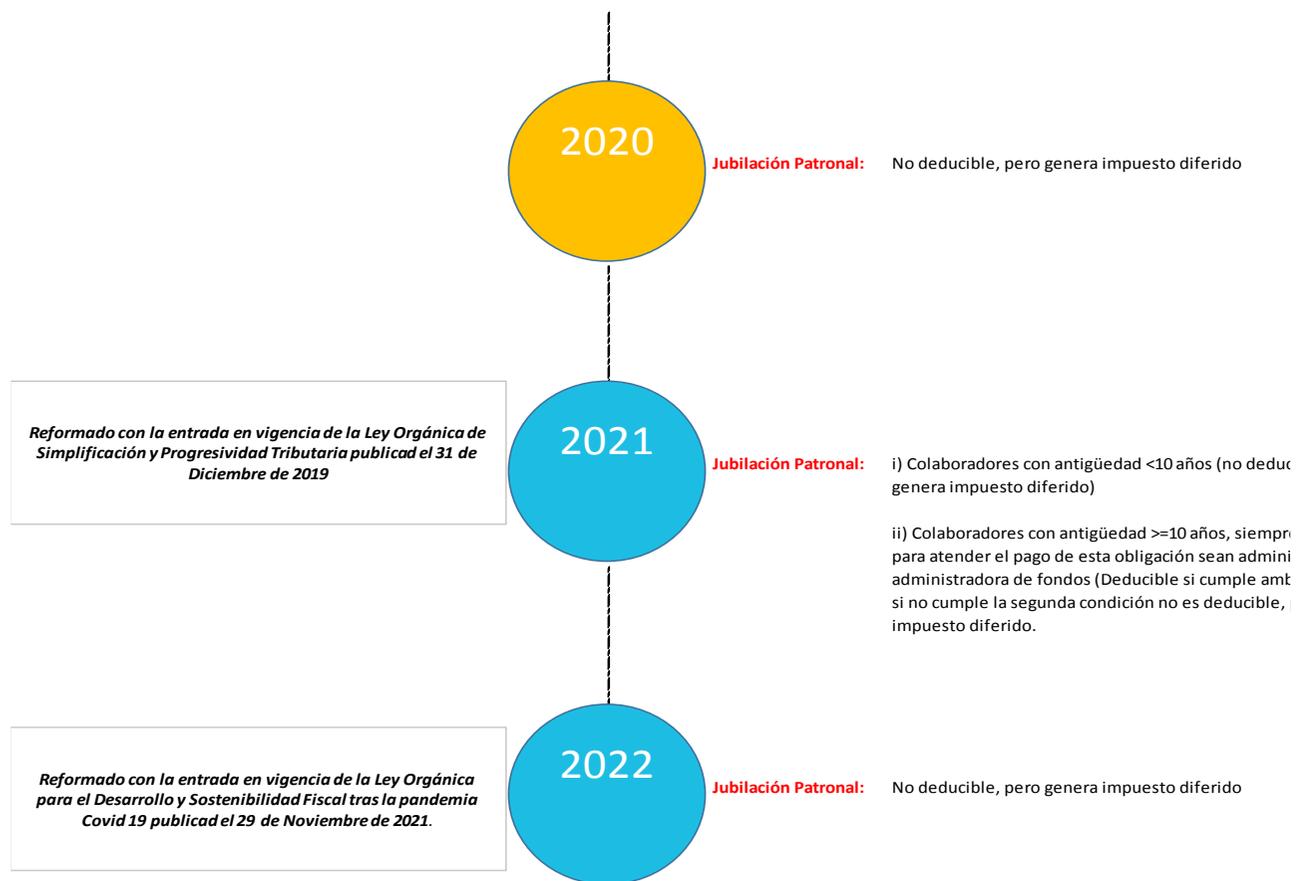
Artículo 4.- De la responsabilidad del tratamiento de la provisión. Será responsabilidad de cada sujeto pasivo verificar de forma previa a la declaración de Impuesto a la Renta del ejercicio fiscal que corresponde, que el valor utilizado como gasto deducible en períodos anteriores se mantenga como una obligación futura de pago. En caso de que la provisión haya sido disminuida por razones de ajuste, recálculo u otro motivo, deberá reversarse contra ingresos gravados o no sujetos de Impuesto a la Renta, según corresponda, en la misma proporción que hubieren sido deducibles o no”.

Ilustración 1. Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal



Adaptado de Adrián Torres (2022)

Ilustración 2. Cronología del Tratamiento Tributario de Jubilación Patronal



Adaptado de Adrián Torres (2022)

Capítulo II

Metodología de la Investigación

Según Fidias Arias (1999) “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el “cómo” se realizará el estudio para responder al problema planteado.” (p. 45)

Basados en este concepto, en el presente trabajo de titulación se desarrollará una metodología a fin de diseñar una propuesta que permita un adecuado tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos de Guayaquil.

Diseño de Investigación

En el presente trabajo de investigación se definirá al diseño en función al tema considerando: el propósito, la cronología y el número de mediciones

De acuerdo a la finalidad o propósito: puede ser básica o aplicada. La básica tiene como propósito la mejor comprensión de los fenómenos. La aplicada tiene como propósito la solución de problemas (Casal, 2007)

En el presente trabajo de investigación se utilizará el tipo de diseño no experimental o también llamado observacional.

En esta investigación no se manipularán variables ni se provocarán situaciones, sino que, se observará la situación en su contexto sobre los hechos acontecidos en el pasado y presente respecto al comportamiento de la Jubilación Patronal específicamente en la industria seleccionada, misma que corresponde al sector químico de la ciudad de Guayaquil. Adicional, la obtención de la información será mediante entrevista a expertos y recolección de información la cual será sujeta a análisis.

Según la cronología

Con respecto a la cronología, el diseño de la investigación puede ser retrospectivo o prospectivo:

En este trabajo de investigación se utilizará el enfoque prospectivo que a través de la aplicación de la propuesta metodológica para una adecuada contabilización de los impuestos diferidos con respecto a la Provisión por Jubilación Patronal, se espera a futuro que sirva de guía a los revisores externos ante eventuales consultas o revisiones en las industrias seleccionadas a estudio, y de esta manera contribuya a una guía o instructivo que permita explicar paso a paso el tratamiento de estos beneficios definidos.

Según el número de mediciones

De acuerdo al número de mediciones: puede referirse a un lapso de tiempo específico (seccional o transversal) o puede extender el análisis a una sucesión de momentos temporales (longitudinal) (Casal, 2007).

La investigación será transversal ya que se analizarán datos de un periodo determinado y el resultado del trabajo constituirá la propuesta de metodología que servirá para ser aplicada por parte de los revisores externos.

Tipo de Investigación

Actualmente existen varios tipos de investigación. Sin embargo, la selección de ello va a depender del objetivo y del problema de la investigación e incluso de las hipótesis que se haya planteado. Según Bernal (2016), aún no existe un acuerdo sobre la clasificación de los tipos de investigación, no obstante, lo clasifica de la siguiente manera: (a) histórica, (b) descriptiva (c) documental, (d) estudio de caso, (e) experimental, (f) correlacional, (g) explicativa o casual, etcétera.

Investigación Descriptiva: se caracteriza un hecho o fenómeno, con el propósito de establecer su comportamiento. A través de este tipo de estudio

se miden las variables implícitas en los objetivos de la investigación (Casal, 2007)

En el presente trabajo se utilizará el tipo de investigación descriptiva, en donde se especificará las características de las industrias al estudio referente a la provisión de Jubilación Patronal, tanto en la forma de imposición como en la forma de declaración. El cual se establecerá como resultado la elaboración de una propuesta metodológica para un adecuado uso por parte de diferentes usuarios.

Enfoque de Investigación

Existen dos tipos de enfoques de investigación, las cuales se clasifican en: (a) cuantitativo y (b) cualitativo.

De este enfoque son muchas las apreciaciones que diferentes autores indican. Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un proceso que requiere de la recolección de datos sin medición numérica, mientras que para Blasco y Pérez (2007) esta estudia la realidad en su contexto natural y tal como sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con los objetos implicados. La investigación cualitativa considera cinco dimensiones fundamentales en su proceso de aplicación a los diferentes tipos de estudios, que para Creswell (1998), se refieren a los enfoques visto desde el tipo de investigación a realizar, el origen de los saber que lo relacionan, la recopilación de datos, el análisis de los mismos y la forma de narrar los hechos encontrados (Otero, 2014)

El enfoque de la investigación será cualitativo, debido a que la propuesta metodológica se basará en la información que se obtenga al realizar las entrevistas a expertos en el tema por lo cual la información recolectada aportará de manera directa a la investigación y de esta manera se puede argumentar las conclusiones necesarias para cumplir con los objetivos de la información.

Población

Conjunto para el cual se validan las conclusiones que se deriven de la investigación. Comprende las personas, instituciones o cosas que se involucran en la investigación (Casal, 2007).

Para el presente trabajo de titulación la población corresponde a empresas del Sector Industrial del Sector Norte, Parroquia Tarqui de la ciudad de Guayaquil.

Muestra

Constituye un subconjunto representativo del universo o población. (Casal, 2007). En el presente trabajo de titulación el tipo de muestreo será por conveniencia. Este tipo de muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo no probabilístico y no aleatorio utilizada para crear muestras de acuerdo a la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en un intervalo de tiempo dado o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular (Question Pro, 2022).

Sector Industrial

De acuerdo a un Balance elaborado por la Cámara de Industrias y Producción en Diciembre 27 de 2021(CIP, 2021) señala que:

“Según estimaciones del Banco Central del Ecuador (BCE), la economía ecuatoriana crecería al cierre del 2021 en 3,55% y, en el año 2022 en 2,54%. Es así que, el año 2021 fue considerado un año de recuperación de la economía ecuatoriana tras un 2020 con pérdidas a causa de la pandemia. El sector industrial manufacturero cuenta con sectores que han crecido, mantenido y decrecido su nivel de valor agregado bruto (VAB), en comparación de 2019 y 2020 (...). Las industrias que han mantenido estable su nivel de actividad, en referencia a 2020, fueron: fabricación de muebles (0,2%), fabricación de sustancias químicas (-0,2%) y la elaboración de aceites vegetales y

animales (-0,4%). Respecto al primer semestre de 2019, los sectores que permanecieron sin mayores variaciones son los ligados con la elaboración de molinería, panadería y fideos (0,7%) y la fabricación de papel (0,1%).

El blog Ekos Business Culture señala en una publicación que:

“La industria manufacturera es el principal sector de generación de valor agregado de la economía ecuatoriana, representa el 13,6% del PIB y registra el 8% del total de las empresas del país. Junto a los sectores Comercio y Agrícola, son los de mayor diversificación en número de actividades económicas en el sistema productivo ecuatoriano” (Ekos Negocios, 2019)

Herramientas de Investigación

Como fuente primaria de la investigación se realizarán entrevistas a profundidad las cuales estarán dirigidas a expertos profesionales en materia contable y tributaria con dominio en el tema en referencia; así como también con conocimiento en el método de caso, los mismos que permitirán conocer de manera detallada la propuesta metodológica y de esta manera permita analizar los resultados obtenidos para llegar a las conclusiones con mayor precisión y claridad. Por otra parte, las herramientas secundarias que se utilizarán son fuentes bibliográficas provenientes de normativas regionales, libros y datos científicos relacionados al ámbito contable y tributario en donde se enfoca la investigación.

Para el desarrollo de las entrevistas a expertos tributarios se determinaron las siguientes preguntas, las mismas que fueron contestadas por Expertos en Materia Tributaria y Contable, con experiencia en el campo mayor a 10 años el cual se muestra a continuación:

1. ¿Cuál es su opinión a las continuas reformas tributarias en la contabilización de las provisiones por concepto de jubilación patronal de sociedades en los últimos años?

2. De acuerdo a su experiencia en la revisión del tratamiento tributario de estas provisiones. ¿Ha observado que las compañías hayan considerado diferencias temporarias (tanto en la generación como en la reversión) en la liquidación del impuesto a la renta? ¿Ha observado dificultad en estos análisis? (¿Por qué?)

3. Basado en su experiencia. ¿Cuáles han sido las principales observaciones que ha identificado en la revisión de estas transacciones?

4. ¿Qué sugerencias o recomendaciones usted propone para que se facilite el entendimiento de la información de provisiones de jubilación patronal, y de esta manera, el contribuyente pueda aplicar de una manera razonable las definiciones tributarias de deducibilidad o no para este tipo de transacciones?

5. De acuerdo a las reformas vigentes para el año 2021. ¿Consideró conveniente para las compañías destinar estos montos a un fondo de inversión que permita cubrir futuras obligaciones en materia de jubilación patronal? (¿Por qué?)

Adicionalmente, se considerará el desarrollo de un caso de estudio que recopila cinco años, los mismos que estarán sujetos a análisis. Comprenden, en primera instancia, desde el año 2017 al 2021, que son los períodos fiscales que ya han sido cerrados por las compañías lo que permite tener una referencia de la aplicación tributaria en cuanto a la provisión por jubilación patronal, que abarca supuestos donde surge un cambio tributario adicional, donde el desarrollo tomará como referencias normas tributarias que han sido emitidas pero aplicadas y con ello demostrar el dinamismo de los cambios tributarios y los diferentes beneficios que ofrece la Administración Tributaria en los distintos años y de qué manera debe ser aplicada.

Tabla 1. Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte A

Pregunta / Entrevistado	¿Cuál es su opinión a las continuas reformas tributarias en la contabilización de las provisiones por concepto de jubilación patronal y desahucio de sociedades en los últimos años?
Ing. Lorena Rendón	Realmente se han hecho muchos cambios por parte de la Administración tributaria, ya deberían estandarizar los registros, para un mejor control.
Eco. Francisco Moscoso	Los cambios que se han dado en la provisión por jubilación y desahucio tienen que ver básicamente con la deducibilidad y no deducibilidad de estos valores, dependiendo del tiempo de servicio del empleado.
Ing. Katty Perlaza	Considero que los principales cambios que se han dado en la normativa tributaria por temas de la jubilación patronal principalmente vienen en los últimos 5 años y obliga al personal encargado de estos temas a estar en constante capacitación y discusión.
Ing. Jessenia Guzmán	En los últimos años se han presenciado diversos cambios, pero con la última reforma en la que establecen que las provisiones son deducibles respecto a los trabajadores que hayan cumplido 10 años de trabajo, sin embargo agregan un nuevo requisito que los fondos correspondiente a dichas provisiones deben ser administrado por una administradora de fondos, afecta a la liquidez que hoy en día es muy limitada.
Anónimo	Los cambios han sido significativos puesto que en los últimos años los profesionales contables hemos participado de manera mucho más continua en charlas y seminarios de tal manera que debemos estar familiarizados y actualizados con la normativa tributaria tan cambiante del país.

Tabla 2. Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte B

Pregunta / Entrevistado	De acuerdo a su experiencia en la revisión del tratamiento tributario de estas provisiones. ¿Ha observado que las compañías hayan considerado diferencias temporarias (tanto en la generación como en la reversión) en la liquidación del impuesto a la renta? ¿Ha observado dificultad en estos análisis? (¿Por qué?)
Ing. Lorena Rendón	Las Compañías si han considerado diferencias temporarias en la liquidación de impuesto a la renta, pero si no se lleva un control se pierde el beneficio.
Eco. Francisco Moscoso	El pago fue mayor debido que la provisión ya no era deducible si no el pago, por lo cual el gasto a deducir tuvo un cambio significativo en el impuesto a la renta.
Ing. Katty Perlaza	La principal dificultad es que ha generado desorientación en los profesionales en el registro del activo por impuesto a la renta diferido que se genera de esa provisión.
Ing. Jessenia Guzmán	De acuerdo a mi experiencia muy pocas compañías realizan la provisión de la Jubilación, debido a las diferencias temporarias.
Anónimo	Realmente las compañías sobre todo las pymes no registra las diferencias temporarias, puesto que prefieren realizar el registro cuando el desembolso de efectivo es realizado.

Tabla 3. Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte C

<i>Pregunta / Entrevistado</i>	<i>Basado en su experiencia. ¿Cuáles han sido las principales observaciones que ha identificado en la revisión de estas transacciones?</i>
<i>Ing. Lorena Rendón</i>	El cálculo debe tener toda la información necesaria para el seguimiento, sino se pierde control de estas cuentas
<i>Eco. Francisco Moscoso</i>	El cambio ha sido completamente radical, puesto que se ha aumentado el trabajo para las empresas en el control de la jubilación. Teniendo el control incluso del flujo de efectivo año a año para cubrir los valores de la provisión.
<i>Ing. Katty Perlaza</i>	Llevar el control de cada una de los empleados personas resulta complicado. La única opción es que el gasto del año sea registrado y enviarlo a gastos no deducibles. Existe un impacto a nivel de conciliación tributaria.
<i>Ing. Jessenia Guzmán</i>	No he observado estas transacciones en mi experiencia.
<i>Anónimo</i>	Actualmente el control de la deducibilidad de las provisiones es mucho más complejo y pormenorizado y en consecuencia su contabilización y deducibilidad es lo más observado.

Tabla 4. Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte D

Pregunta / Entrevistado	<i>¿Qué sugerencias o recomendaciones usted propone para que se facilite el entendimiento de la información de provisiones de jubilación patronal y desahucio, y de esta manera, el contribuyente pueda aplicar de una manera razonable las definiciones tributarias de deducibilidad o no para este tipo de transacciones?</i>
Ing. Lorena Rendón	Crear plantillas donde sólo se cargue la información básica y se pueda obtener la información del periodo y los subsiguientes años.
Eco. Francisco Moscoso	Se debería tener un control con mucho más detalle de los empleados y de una manera más abierta. Hace cinco años atrás, el control de las provisiones era menos complejo ya que las delimitaciones las daba el ente regulador.
Ing. Katty Perlaza	La autoridad tributaria debería establecer mediante el reglamento cuál será el tratamiento para las provisiones, y debería mantenerse el tratamiento de las diferencias temporarias.
Ing. Jessenia Guzmán	Recomiendo que las empresas cuenten anualmente con un cálculo actuarial de un profesional con la finalidad de que apliquen lo establecido a la normativa.
Anónimo	Mi recomendación es que las empresas cuenten o den a sus profesionales contables la capacitación necesaria y absoluta con la finalidad de que lo que apliquen respecto de la normativa sea lo más acertado posible.

Tabla 5. Entrevistas Realizadas a Expertos Tributarios Parte E

Pregunta / Entrevistado	De acuerdo a las reformas vigentes para el año 2021. ¿Considera conveniente para las compañías destinar estos montos a un fondo de inversión que permita cubrir futuras obligaciones en materia de jubilación patronal? (¿Por qué?)
Ing. Lorena Rendón	Si, es conveniente para los empleados se cree un Fondo de Inversión de tal manera que en cambios de patrono puedan tener una provisión. Sin embargo, para los patronos en muchos casos tienen falta de liquidez y esto les ocasionaría problemas con los empleados.
Eco. Francisco Moscoso	No, no es acertado que les quiten liquidez a los empresarios en estos momentos, pues los sectores tanto productivo como turístico están tratando de recuperarse de una crisis y considero que destinar montos a un fondo de inversión no ha sido una normativa acertada.
Ing. Katty Perlaza	No, no es conveniente debido a la situación económica donde incluso el gobierno está realizando préstamos para inyectar un poco de liquidez al país será muy complicado que la empresa pueda contar con esa liquidez para depositar la provisión en fondos.
Ing. Jessenia Guzmán	Si, ya que garantiza contar con liquidez de los valores provisionados en el momento en que la empresa tenga que pagar este beneficio en otros tiempos, pero ahora No es factible ya que muchas empresas han sido afectadas por la pandemia, y el ingreso que se obtiene es para cubrir la parte operativa, pero para el ahorro es un poco difícil.
Anónimo	Si, es acertado que las empresas aporten al Fondo de Inversión puesto que por un lado la empresa ya cuenta con los fondos provisionados para la salida del colaborador y por otro lado ayuda a reducir en parte el gasto real por este efecto.

Discusión

Con los resultados obtenidos producto de las entrevistas realizadas se procedió con la elaboración de la matriz de hallazgos y se realizó una comparación de las respuestas brindadas de donde se desprenden diversos

criterios con respecto a los cambios tributarios de la deducibilidad de jubilación patronal objeto de este estudio. Es posible segmentar las respuestas de los entrevistados en tres criterios: (a) Financiero - Contable, (b) Tributario; y (c) Auditoria.

Ámbito Financiero - Contable

En el ámbito financiero los constantes cambios que ha tenido la deducibilidad de la provisión por jubilación patronal han sido de gran impacto en los estados financieros, mismo que se logra medir en relación al tamaño de la empresa, pues las Pymes en la actualidad no consideran las diferencias temporarias puesto que sólo deciden aplicar la deducibilidad en el momento efectivo del desembolso. El criterio de gran parte de los entrevistados es el mismo con respecto a la afectación económica que han tenido las empresas por los cambios del manejo de deducibilidad de la provisión por jubilación patronal y como consecuencia de la pandemia, pero concuerdan que es conveniente puesto que garantiza el pago de los valores provisionados al colaborador cesante.

Ámbito de Auditoria

Con relación al ámbito de Auditoría, la transacción con mayor observación es la de Obligaciones por Beneficios Definidos o Pasivos Acumulados. Al ser el auditor responsable sobre la presentación razonable de los estados financieros ante los Organismos de Control, Entes Reguladores y usuarios externos se debe de corroborar que los valores expresados en el rubro estén determinados por un profesional y de acuerdo a las NIIF. Estos valores que están relacionados con la Administración Tributaria para la disminución de la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta, de existir un error en la determinación de la provisión (en años anteriores hasta el 2017) y el activo por impuesto diferido (del 2018 hasta la actualidad) tendrá un impacto no sólo a nivel de estados financieros sino también en la parte tributaria.

Ámbito Tributario

Desde el punto de vista tributario, al momento de ser aplicables las NIIF en el Ecuador hubo un factor muy importante el mismo que obligaba a contratar una actuario con el fin de que al momento de calcular el beneficio a los empleados que la compañía tenga a futuro éste sea compensado para la deducibilidad al momento del pago del impuesto a la renta. Sin embargo, la administración con respecto a la jubilación patronal con el objetivo de velar por los intereses de trabajadores en relación de dependencia y de obtener mayor liquidez ha realizado varios cambios en cuanto a su deducibilidad. Es importante tener claro que el área tributaria tendrá más trabajo cada vez que se generen cambios en las leyes tributarias del país y de esta manera considerar cual será el manejo de la reversión a nivel de conciliación tributaria. De acuerdo a los encuestados la gran mayoría concuerda que era mucho más viable tener un buen manejo de la cuenta de provisión cuando la administración tributaria delimitaba los valores a deducir, pues las nuevas disposiciones afectan directamente al flujo de efectivo de la empresa lo que desencadena efectos a favor y en contra del contribuyente.

Capítulo III: Propuesta Metodológica

El presente trabajo de titulación considera la revisión de una empresa seleccionada cuya actividad operacional se relaciona con la producción y comercialización de productos químicos, cuyo domicilio fiscal se encuentra en el sector norte de la ciudad de Guayaquil. La compañía en mención, la cual denominaremos en adelante como “Industrias Químicas CAMBUR S.A.” o simplemente como “La Compañía”, mantiene una nómina de empleados bajo relación de dependencia en el que durante el tiempo procedió al registro contable de una provisión de jubilación patronal de conformidad a los lineamientos establecidos en la NIC 19 “Beneficios a los empleados”, el cual posee empleados con distintos tiempos de servicios, desde aquellos que poseen una amplia experiencia a través de los años como aquellos que complementan a través de nuevos conocimientos en el campo de la profesión en el cual radica su actividad. La información que se pretende evaluar en las siguientes páginas corresponde al tratamiento contable y tributario de la provisión de jubilación patronal a lo largo de los ejercicios económicos 2017 al 2021 inclusive, y para los efectos del desarrollo del caso práctico en referencia, procederemos a analizar los impactos que se presentan en todo ámbito, así como su presentación en los estados financieros y en la manera como se reportan sus efectos en el formulario 101 de impuesto a la renta de sociedades. La compañía aportará con la información con ciertas limitaciones que se han acordado en el manejo de la información, en el cual tanto los nombres de las personas y sus montos reales han sido protegidos por motivos de confidencialidad.

Conocimiento del Negocio

La Compañía “Industrias Químicas CAMBUR S.A.” fue constituida mediante Escritura Pública en noviembre 25 de 1999, con domicilio fiscal en la ciudad de Guayaquil, esto es en el Km 9 ½ Vía a Daule Lotización Inmaconsa, parroquia Tarqui, y, tiene una sucursal en la ciudad de Quito.

El Objeto Social principal de dicha compañía se relaciona con la fabricación y comercialización de productos químicos, cuyos productos poseen las siguientes funcionalidades:

- Tratamiento de aguas, calderos, torres de enfriamiento.
- Tratamiento de madera: Fungicidas, termiticidas, insecticidas.
- Insecticidas: doméstico, industrial, industria alimenticia.
- Productos del Petróleo: Aditivos y línea de producto.
- Mantenimiento Industrial: lubricantes, solventes, tratamiento de metales, fosfatizantes.
- Limpieza y desinfección: desinfectantes, shampoo y líquidos con bactericidas y alguicidas.

Estructura Accionaria

La estructura accionaria tiene como beneficiarios efectivos de los derechos representativos de capital a las siguientes personas naturales domiciliadas en el Ecuador, cuyo porcentaje accionario y capital aportado es como se presenta en la siguiente tabla No. 6:

Tabla 6. Detalle de Socios o Accionistas

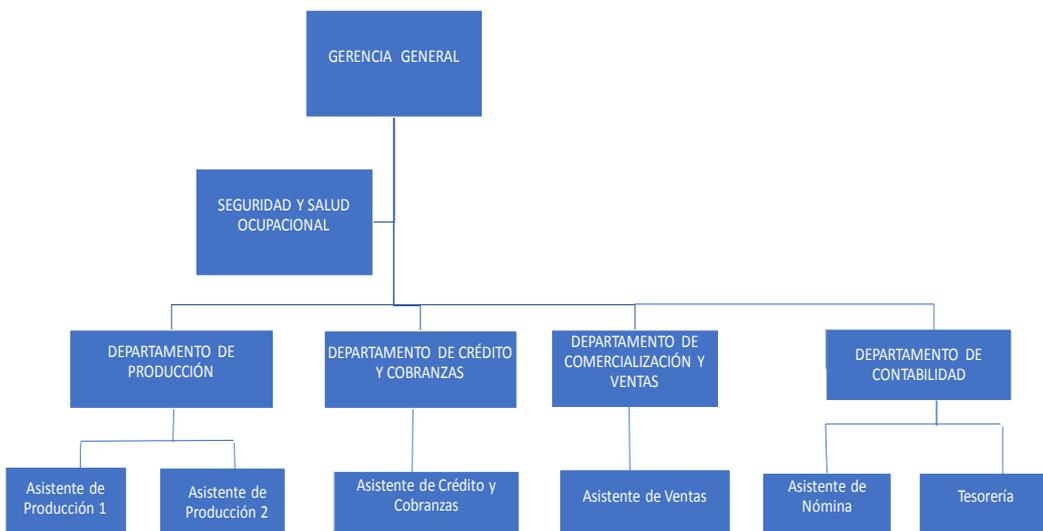
No.	Identificación	Nombre	Nacionalidad	Tipo de Inversión	Capital	%
1	0917747594	Burgos Martínez Esther Guadalupe	Ecuador	Nacional	\$ 5.000,00	30,30%
2	0917747602	Camacho Quinonez Karla Janina	Ecuador	Nacional	\$11.500,00	69,70%
Capital Suscrito de la Compañía					\$16.500,00	100,00%

Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la compañía se encuentra establecida por la Gerencia General, en el cual la Seguridad y Salud se encuentra como uno de los pilares más importantes de la organización, adicionalmente se establecen cuatro departamentos funcionales que permiten llevar a cabo las labores en la actividad productiva de la empresa como lo son: (1)

departamento de producción, (2) departamento de crédito y cobranzas, (3) departamento de comercialización y ventas, y, (4) departamento de contabilidad. La estructura organizacional se resume a continuación en la figura 3:

Ilustración 3. Estructura Organizacional



Principales Clientes

Los principales clientes se encuentran focalizados en la ciudad de Quito y Guayaquil, en el cual el importe de ventas por los meses de enero a julio 2022 totalizan aproximadamente US\$ 705,703. Un extracto de las ventas fue como sigue en la siguiente tabla No. 7:

Tabla 7. Reporte de Principales Clientes

TOTAL DE VENTAS		\$ 705.073,01
CLIENTE	%	VENTAS
SODERAL SOCIEDAD DE DESTILACION DE ALCOHOLES S.A.	63,45%	447.393,64
UNACEM ECUADOR S.A.	5,24%	36.960,00
BANANA LIGHT BANALIGHT C.A.	2,58%	18.162,19
BIOFACTOR S.A.	2,55%	17.971,07
MOLINOS CHAMPION S.A. MOCHASA	2,06%	14.535,36
ARBORIENTE S.A.	1,92%	13.541,53
INDUSTRIAS LACTEAS S.A. I N D U L A C	1,58%	11.173,56
SWISSGAS DEL ECUADOR S.A.	1,11%	7.849,38
ADITIVOS Y ALIMENTOS SA ADILISA	1,03%	7.269,09
GALO G. ORBEA O. CIA LTDA.	0,90%	6.366,08
SETRAMAD CIA.LTDA.	0,72%	5.106,05
DICHEM DEL ECUADOR S.A.	0,64%	4.480,00
BOPP DEL ECUADOR S.A.	0,52%	3.669,12
ETICA EMPRESA TURISTICA INTERNACIONAL C.	0,49%	3.456,86
MEXICHEM ECUADOR S.A.	0,49%	3.449,60
PRODUCOMERCIO JOSEPHS FOODS CIA. LTDA.	0,44%	3.106,88
INELBA C.A.	0,43%	3.021,20
INDUGLOB	0,38%	2.688,00
I P A C S.A.	0,35%	2.464,00
LEVAPAN DEL ECUADOR S.A.	0,34%	2.419,20
CONSORCIO RIBADENEIRA CHIRIBOGA	0,33%	2.300,00
EMPRESA ELECTRICA QUITO S.A. E.E.Q.	0,24%	1.691,65

Principales Proveedores

Los principales proveedores se encuentran focalizados en la ciudad de Guayaquil, en el cual el importe de compras por los meses de enero a julio 2022 totalizan aproximadamente US\$ 475,500. Un extracto de las ventas fue como sigue en la siguiente tabla No. 8:

Tabla 8. Reporte de Principales Proveedores

TOTAL COMPRAS:		\$ 475.504,77
PROVEEDOR	%	
YAGUAL CALDERON INGRID GERMANIA	17,29%	
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL	13,04%	
BRENNTAG ECUADOR SA	8,98%	
PROVEEDORES QUIMICOS PROVEQUIM CA	8,09%	
MADEMASTEC MANTENIMIENTO DISEÑO Y SOLUCI	5,62%	
ASMI QUIMICA DE ECUADOR S.A.S.	5,47%	
ASESORES Y PROVEEDORES DE PRODUCTOS INDI	4,88%	
RESIQUIM SA	3,10%	
DISTRIBUIDORA QUIMICA DEL ECUADOR DISQUIEC S	2,42%	
PRODUTECNICA SA	2,28%	
ARMEDSEG SEGURIDAD CIA. LTDA.	1,73%	
BMI IGUALAS MEDICAS DEL ECUADOR S.A.	1,65%	
EMPRESA PUBLICA DE HIDROCARBUROS DEL ECU	1,60%	
PALMA SALAZAR ENA PIEDAD	1,59%	
CONSORCIO ECUATORIANO DE TELECOMUNICACIO	1,27%	
GTM-ECUADOR S.A.	1,24%	
CEVALLOS MOLINA FRANCISCO SOLANO	1,13%	
SOLVESA ECUADOR SA	1,06%	
ALBAMERICAN IMPORT & EXPORT C.A.	1,04%	

Caso Práctico

A continuación se presenta el movimiento de la Jubilación Patronal de empleados de la empresa Industrias Químicas CAMBUR S.A. al 31 de diciembre de 2017, teniendo en cuenta los constantes cambios en la normativa tributaria desde el año 2017 hasta el año 2021 respecto al tratamiento tributario de la Jubilación Patronal, el propósito de la siguiente evaluación es revisar los efectos que se deben considerar en el registro, reverso y pago de la jubilación patronal durante el año 2022 por aquellos empleados que se mantuvieron bajo relación en dependencia durante los años 2017 al 2021 donde el tratamiento fiscal en cada uno de esos años fue diferente y del cual es necesario conocer los efectos tributarios que propicien una adecuada liquidación del impuesto a la renta. Es importante mencionar que el caso en referencia se relaciona únicamente a la evaluación contable e impositiva de la Jubilación Patronal.

Ejercicio Económico 2017

De acuerdo a la información a dicha fecha, se puede observar que La Compañía mantuvo ocho (8) empleados bajo relación de dependencia, por el cual la compañía en apego a la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a Empleados”, procedió a su aplicación correspondiente.

Al respecto, el párrafo 26 de la NIC 19 define a los beneficios Post-empleo como sigue: *“Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo”*. Con base a la normativa expuesta, la prestación relacionada con la Jubilación Patronal configura en un Plan de Beneficio Post-empleo

En dicha circunstancia, el párrafo 27 de la NIC 19 menciona lo siguiente: *“Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales”*

En lo que se refiere a los planes de beneficios definidos, el párrafo 30 de la NIC ibídem lo define como sigue: *En los planes de beneficios definidos: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.*

El párrafo descrito precedentemente es concordante con lo establecido en el Art.216 del Código de Trabajo Vigente en el cual se señala que la

jubilación patronal se encuentra a cargo de los empleadores en cuyo extracto se describe lo siguiente: *“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.*

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: (a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, (b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Conforme a la definición de la jubilación patronal descrita, la misma se relaciona con un tipo de prestación cuya obligación la posee el empleador, en ese sentido, considerando que este tipo de prestación debe ser asumido por la entidad, se configura que la Jubilación Patronal es un tipo de Beneficio Post-empleo del tipo “Plan de Beneficio Definido”

Al respecto, el párrafo 55 de la NIC 19 establece que *“La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados”*

A su vez el párrafo 56 de la NIC 19 Reconocimiento y Medición señala lo siguiente: *“Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados.*

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo”

A su vez el párrafo 58 y 59 de referida NIC establece lo siguiente “Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. “Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo”

En virtud de las disposiciones contables antes mencionadas, la Jubilación Patronal se constituye en una obligación por parte del empleador conforme lo establece el Código de Trabajo vigente, la cual se califica como un Plan de Beneficio Definido Post-Empleo, y por tanto el reconocimiento del registro de tales transacciones debe reconocerse con una regularidad suficiente, cuya estimación se sugiere sea elaborada por actuarios cualificados.

En base a lo expuesto, procedemos a continuación mostrar:

En el valor actuarial al año 2017 de las Obligaciones por Beneficios Definidos a empleados mayor a diez años fue \$ 91,014.16 y menor a 10 años fue \$ 32,216.87, como consta en la siguiente figura 4:

Ilustración 4. Estudio Actuarial Periodo 2017

JUBILACIÓN PATRONAL														
NOMBRE	SUELDO	SEXO	EDAD	AS	AF	EJ	VALOR ACTUAL ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	RESERVAS ACUMULADAS EJERCICIOS ANTERIORES	COSTO POR INTERESES (COSTO FINANCIERO)	COSTO DE SERVICIOS AÑOS ANTERIORES	COSTO TOTAL LABORAL AÑOS ANTERIORES	PROVISION EJERCICIO FISCAL 2017	RESERVA ACUMULADA, JUB. PATRONAL AL 2017	VALOR NETO ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS VALORES NO CONSOLIDADOS
Pablo Reinoso	16.200,00	M	71	25			17.906,74	17.906,74	0	17.906,74	17.906,74	-	-	0,00
Julia Baldeón	12.900,00	F	60	18	7	67	26.295,96	11.360,30	454,41	10.905,89	11.360,30	1.545,98	12.906,28	13.389,68
Erika Velásquez	9.600,00	F	47	23	2	49	19.158,11	15.035,60	601,42	14.434,18	15.035,60	2.467,95	17.503,55	1.654,56
Enrique Mieles	4.682,88	M	55	28	0	55	14.746,63	12.842,88	513,72	12.329,16	12.842,88	1.696,11	14.538,99	207,64
Javier Zambrano	4.632,00	M	53	26	0	53	12.906,72	11.316,46	452,66	10.863,80	11.316,46	1.856,42	13.172,88	-266,16
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MAYOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							91.014,16	68.461,98	2.022,21	66.439,77	68.461,98	7.566,46	58.121,70	14.985,72
Miguel Romero	7.200,00	M	34	7	18	52	9.258,45	2.195,09	87,80	2.107,29	2.195,09	256,69	2.451,78	6.806,67
Kevin Ortega	5.328,00	M	25	8	17	42	12.345,54	2.082,63	83,31	1.999,32	2.082,63	95,70	2.178,33	10.167,21
Josué Palma	4.692,00	M	59	2	23	82	10.612,88	657,98	26,32	631,66	657,98	0,00	0,00	9.954,90
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MENOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							32.216,87	4.935,70	197,43	4.738,27	4.935,70	352,39	4.630,11	26.928,78
TOTAL GENERAL COSTO LABORAL							123.231,03	73.397,68	2.219,64	71.178,04	73.397,68	7.918,85	62.751,81	41.914,50

El resumen de los movimientos de la tabla anteriormente revisada se detalla a continuación en la siguiente figura 5:

Ilustración 5. Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2017

MOVIMIENTOS 2017

EMPLEADO	AÑOS	SALDO AL 31 12 2016	PAGOS	REVERSION	PROVISION	SALDO AL 31 12 2017
Pablo Reinoso	25	17.906,74	-17.906,74			-
Julia Baldeón	18	11.360,30			1.545,98	12.906,28
Erika Velásquez	23	15.035,60			2.467,95	17.503,55
Enrique Mieles	28	12.842,88			1.696,11	14.538,99
Javier Zambrano	26	11.316,46			1.856,42	13.172,88
Miguel Romero	7	2.195,09			256,69	2.451,78
Kevin Ortega	8	2.082,63			95,70	2.178,33
Josué Palma	1	657,98		-657,98	-	-
TOTAL		73.397,68	-17.906,74	-657,98	7.918,85	62.751,81

Como se puede observar existen tres ajustes que corresponden a: pagos, reversión y provisión durante el periodo en análisis.

Pagos Efectuados durante el 2017

De acuerdo al detalle, el empleado Pablo Reinoso se acogió a la Jubilación Patronal por tiempo de servicio en la compañía, de acuerdo al Código Laboral y la compañía procedió al pago hipotético del 100% de su Jubilación lo cual para propósitos de este ejercicio fue equivalente al monto provisionado a dicha fecha, el monto pagado fue por \$ 17,906.74 cuyo asiento de diario es la siguiente figura 6:

Ilustración 6. Registro Contable Pago de Jubilación

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2017	4 Provisión de Jubilación Patronal Bancos P/R pago de Jubilación patronal por salida de Pablo Reinoso el 28/03/2017	17.906,74	17.906,74

Reversión de Provisiones

EL empleado Josué Palma durante el año 2017, no cumplió con las expectativas para el perfil en el cual se encontró en su puesto, razón por la que la que la compañía procedió a considerar una indemnización por despido intempestivo. La provisión por jubilación patronal acumulada a la fecha fue por un monto de \$ 657,98 y su asiento de diario fue la siguiente figura 7:

Ilustración 7. Registro Contable Reverso de Jubilación por Salida de Empleado

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2017	1 Provisión de Jubilación Patronal Ganancia por Reversión de Jubilación Patronal / (ORI) P/R reverso provisión de Jubilación por la salida de Josué P. el 28/03/2017	657,98	657,98

Provisión de Jubilación Patronal

Al 31 de diciembre de 2017 los empleados Julia Baldeón, Erika Velásquez, Enrique Mieles, Javier Zambrano, Miguel Romero y Kevin Ortega, se mantuvieron trabajando bajo relación de dependencia durante el periodo en revisión y por tanto se consideró los resultados del estudio actuarial para poder realizar el ajuste de la provisión acumulada al 2017 cuyo registro contable se detalla a continuación en la figura 8:

Ilustración 8. Registro Contable Provisiones Periodo 2017

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2017	2		
	Gasto Provisión de Jubilación Patronal	5.300,15	
	Gastos Financieros	2.618,70	
	Provisión de Jubilación Patronal		7.918,85
	P/R provisión de Jubilación patronal ano 2017 de Julia B, Erika V, Enrique M, Javier Z, Kevin O.al 31 de Diciembre de 2017		

Efectos Tributarios del año 2017

La normativa tributaria vigente para el año 2017 establecía lo siguiente:

- a) Provisiones deducibles. La normativa tributaria establecía que las provisiones por concepto de Jubilación Patronal se consideren deducibles para efectos de liquidación de impuesto a la renta siempre y cuando el empleado se haya mantenido diez años de tiempo de servicio en la misma empresa.
- b) Provisiones no deducibles. La normativa tributaria establecía que aquellos empleados con un tiempo de servicio menor a diez años, las provisiones debieron ser considerados como gastos no deducibles de impuesto a la renta.
- c) Reversión de jubilación. Al 31 de diciembre de 2017, se evidencia el reverso de un empleado bajo relación de dependencia cuyo tiempo de servicio fue de un año, por lo tanto, teniendo en cuenta que su provisión fue considerada no deducible en el momento del registro su reverso debe ser considerado como un ingreso no gravado.

Ejercicio Económico 2018

De acuerdo a la información a dicha fecha, se puede observar que La Compañía mantuvo ocho (8) empleados bajo relación de dependencia, por el cual la compañía en apego a la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a Empleados”, procedió a su aplicación correspondiente.

Al respecto, el párrafo 26 de la NIC 19 define a los beneficios Post-empleo como sigue: *“Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo”*. Con base a la normativa expuesta, la prestación relacionada con la Jubilación Patronal configura en un Plan de Beneficio Post-empleo

En dicha circunstancia, el párrafo 27 de la NIC 19 menciona lo siguiente: *“Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales”*

En lo que se refiere a los planes de beneficios definidos, el párrafo 30 de la NIC ibídem lo define como sigue: *En los planes de beneficios definidos: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.*

El párrafo descrito precedentemente es concordante con lo establecido en el Art.216 del Código de Trabajo Vigente en el cual se señala que la jubilación patronal se encuentra a cargo de los empleadores en cuyo extracto se describe lo siguiente: *“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.*

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: (a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, (b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Conforme a la definición de la jubilación patronal descrita, la misma se relaciona con un tipo de prestación cuya obligación la posee el empleador, en ese sentido, considerando que este tipo de prestación debe ser asumido por la entidad, se configura que la Jubilación Patronal es un tipo de Beneficio Post-empleo del tipo "Plan de Beneficio Definido"

Al respecto, el párrafo 55 de la NIC 19 establece que "La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados"

A su vez el párrafo 56 de la NIC 19 Reconocimiento y Medición señala lo siguiente: *"Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados.*

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo"

A su vez el párrafo 58 y 59 de referida NIC establece lo siguiente “*Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. “Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo”*”

En virtud de las disposiciones contables antes mencionadas, la Jubilación Patronal se constituye en una obligación por parte del empleador conforme lo establece el Código de Trabajo vigente, la cual se califica como un Plan de Beneficio Definido Post-Empleo, y por tanto el reconocimiento del registro de tales transacciones debe reconocerse con una regularidad suficiente, cuya estimación se sugiere sea elaborada por actuarios cualificados.

En base a lo expuesto, procedemos a continuación mostrar:

En el valor actual durante el ejercicio económico 2018 se cuenta con información del saldo de las Obligaciones por Beneficios Definidos a empleados mayor a diez años fue \$ 79,875.32 y menor a 10 años fue \$ 39,974.64, y se detalla en la figura 9:

Ilustración 9. Estudio Actuarial Periodo 2018

JUBILACIÓN PATRONAL														
NOMBRE	SUELDO	SEXO	EDAD	AS	AF	EJ	VALOR ACTUAL ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	RESERVAS ACUMULADAS EJERCICIOS ANTERIORES	COSTO POR INTERESES (COSTO FINANCIERO)	COSTO DE SERVICIOS AÑOS ANTERIORES	COSTO TOTAL LABORAL AÑOS ANTERIORES	PROVISION EJERCICIO FISCAL 2018	RESERVA ACUMULADA, JUB. PATRONAL AL 2018	VALOR NETO ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS VALORES NO CONSOLIDADOS
Julia Baldeón	12.900,00	F	61	19	6	67	27.534,78	12.906,28	498,73	11.969,49	12.468,22			14.628,50
Erika Velásquez	9.600,00	F	48	24	1	49	21.675,54	17.503,55	700,14	16.803,41	17.503,55	2.467,95	19.971,50	1.704,04
Enrique Mieles	4.682,88	M	56	29	0	55	15.875,34	14.538,99	513,72	12.329,16	12.842,88	1.696,11	16.235,10	-359,76
Javier Zambrano	4.632,00	M	54	26	0	53	14.789,66	13.172,88	452,66	10.863,80	11.316,46	642,51	13.815,39	974,27
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MAYOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							79.875,32	58.121,70	2.165,24	51.965,87	54.131,11	4.806,57	50.021,99	16.947,05
Kevin Ortega	5.328,00	M	26	9	16	42	10.167,21	2.178,33	87,13	2.091,20	2.178,33	435,8	2.614,13	7.553,08
Miguel Romero	7.200,00	M	35	8	17	52	9.543,99	2.451,78	98,07	2.353,71	2.451,78	367,31	2.819,09	6.724,90
Patricia Gómez	5.400,00	F	26	1	24	50	6.395,46	0,00	0,00	0,00	0,00	119,98	119,98	6.275,48
Camilo Noboa	8.400,00	M	32	1	24	56	13.867,98	0,00	0,00	0,00	0,00	353,92	353,92	13.514,06
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MENOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							39.974,64	4.630,11	185,20	4.444,91	4.630,11	1.277,01	5.907,12	34.067,52
TOTAL GENERAL COSTO LABORAL							119.849,96	62.751,81	2.350,45	56.410,77	58.761,22	6.083,58	55.929,11	51.014,57

Se originaron las siguientes transacciones durante el año 2018, y se detalla en la figura 10.:

Ilustración 10. Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2018

MOVIMIENTOS 2018

EMPLEADO	AÑOS	SALDO AL 31 12 2017	PAGOS	REVERSION	PROVISION	SALDO AL 31 12 2018
Julia Baldeón	19	12.906,28		-12.906,28		-
Erika Velásquez	24	17.503,55			2.467,95	19.971,50
Enrique Mieles	29	14.538,99			1.696,11	16.235,10
Javier Zambrano	27	13.172,88			642,51	13.815,39
Miguel Romero	8	2.451,78			367,31	2.819,09
Kevin Ortega	9	2.178,33			435,80	2.614,13
Patricia Gómez	1	-			119,98	119,98
Camilo Noboa	1	-			353,92	353,92
TOTAL		62.751,81	-	-12.906,28	6.083,58	55.929,11

Cuenta	Importe en Libros	Base Fiscal	Diferencia Temporal	Impuesto Diferido Activo
Provisión Jubilación Patronal	55.929,11	49.845,53	6.083,58	1.520,90

- a) Reversión de Jubilación Patronal. El empleado bajo relación de dependencia Julia Baldeón se mantuvo durante diecinueve años de tiempo de servicio en la empresa, la entidad decidió prescindir de sus servicios a partir del año 2017, por esta razón se procedió a la liquidación del empleado bajo la modalidad de despido intempestivo y en consecuencia se procedió a la reversión de la jubilación patronal acumulada hasta la fecha de separación del empleado. El reverso es el asiento de diario descrito en la figura No. 11:

Ilustración 11. Registro Contable del Reverso de la Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2018	1 Provisión de Jubilación Patronal	12.906,28	
	Ganancia por Reversión de Jubilación Patronal / (ORI)		9.518,44
	Reversión de Jubilación Patronal		3.387,84
	P/R reverso provisión de Jubilación por la salida de Julia B. el 05/07/2018		

- b) Durante el año 2018 se mantuvieron en relación de dependencia los empleados: Erika Velásquez, Enrique Miele, Javier Zambrano, Miguel Romero, Kevin Ortega, Patricia Gómez y Camilo Noboa y por tanto se consideró los resultados del estudio actuarial para poder realizar el ajuste de la provisión acumulada al 2018 cuyo registro contable se detalla a continuación, en la figura No. 12:

Ilustración 12. Registro Contable de Provisiones Periodo 2018

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2018	2		
	Gasto Provisión de Jubilación Patronal	3.280,47	
	Gastos Financieros	2.803,11	
	Provisión de Jubilación Patronal		6.083,58
	P/R provisión de Jubilación patronal de Erika V, Enrique M, Javier Z, Miguel Romero, Patricia G, Camilo N al 31 de Diciembre de 2018		

Efectos Tributarios del año 2018

La normativa tributaria vigente para el año 2018 establecía lo siguiente:

- a) La totalidad de la provisión de empleados bajo relación de dependencia se consideraba un gasto no deducible, sin embargo, la norma tributaria establecía el derecho a la constitución de un Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro.

Durante el ejercicio económico 2018, la empresa consideró un Activo por Impuesto Diferido equivalente a las provisiones constituidas por los empleados por \$ 1,520.90, y se detalla en la figura 13:

Ilustración 13. Registro Contable del Impuesto Diferido Generado por las Provisiones del Periodo 2018

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2018	3		
	Activo por Impuesto Diferido	1.520,90	
	Gasto por impuesto a las ganancias diferido		1.520,90
	P/R el activo por impuesto diferido generado por las provisiones del año en curso		

b) En la liquidación del impuesto a la renta se debe considerar lo siguiente:

- 1) Gastos no deducibles. Los gastos no deducibles corresponden a las provisiones de Jubilación Patronal, mismas que se declaran en el casillero 816 Generación, en el formulario 101 para Sociedades. Por otro lado, la reversión de Julia Baldeón constituye un ingreso no objeto de renta para aquellas provisiones acumuladas que se encuentran del año uno al diez, las cuales de acuerdo corresponden a \$ 3.387,84 y los ingresos gravados desde el año 11 al 19 corresponde a \$ 9.518,44 conforme al siguiente detalle de la figura 14:

Ilustración 14. Movimiento de Jubilación Patronal de Julia Baldeón

Años Servicio	Año	Prov. Anual	Prov. Acum.	Criterio	Reverso
10	2009		3.387,84	GND	ING
Años Servicio	Año	Año	Acumulada	Criterio	Reverso
11	2010	985,33	4.373,17	GD	IG
12	2011	1.002,93	5.376,10	GD	IG
13	2012	1.038,76	6.414,86	GD	IG
14	2013	1.053,25	7.468,11	GD	IG
15	2014	1.145,87	8.613,98	GD	IG
16	2015	1.267,89	9.881,87	GD	IG
17	2016	1.478,43	11.360,30	GD	IG
18	2017	1.545,98	12.906,28	GD	IG
19	2018	-	12.906,28	GD	IG

Ejercicio Económico 2019

De acuerdo a la información a dicha fecha, se puede observar que La Compañía mantuvo siete (7) empleados bajo relación de dependencia, por el cual la compañía en apego a la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a Empleados”, procedió a su aplicación correspondiente.

Al respecto, el párrafo 26 de la NIC 19 define a los beneficios Post-empleo como sigue: “*Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos*

únicos por retiro); (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo". Con base a la normativa expuesta, la prestación relacionada con la Jubilación Patronal configura en un Plan de Beneficio Post-empleo

En dicha circunstancia, el párrafo 27 de la NIC 19 menciona lo siguiente: "Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales"

En lo que se refiere a los planes de beneficios definidos, el párrafo 30 de la NIC ibídem lo define como sigue: *En los planes de beneficios definidos: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.*

El párrafo descrito precedentemente es concordante con lo establecido en el Art.216 del Código de Trabajo Vigente en el cual se señala que la jubilación patronal se encuentra a cargo de los empleadores en cuyo extracto se describe lo siguiente: "Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: (a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, (b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio

de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Conforme a la definición de la jubilación patronal descrita, la misma se relaciona con un tipo de prestación cuya obligación la posee el empleador, en ese sentido, considerando que este tipo de prestación debe ser asumido por la entidad, se configura que la Jubilación Patronal es un tipo de Beneficio Post-empleo del tipo “Plan de Beneficio Definido”

Al respecto, el párrafo 55 de la NIC 19 establece que “La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados”

A su vez el párrafo 56 de la NIC 19 Reconocimiento y Medición señala lo siguiente: *“Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados.*

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo”

A su vez el párrafo 58 y 59 de referida NIC establece lo siguiente *“Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados*

financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. “Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo”

En virtud de las disposiciones contables antes mencionadas, la Jubilación Patronal se constituye en una obligación por parte del empleador conforme lo establece el Código de Trabajo vigente, la cual se califica como un Plan de Beneficio Definido Post-Empleo, y por tanto el reconocimiento del registro de tales transacciones debe reconocerse con una regularidad suficiente, cuya estimación se sugiere sea elaborada por actuarios cualificados.

En base a lo expuesto, procedemos a continuación mostrar:

En el Valor Actuarial para el año 2019 la información correspondiente a Obligaciones por Beneficios Definidos a empleados se detalla en la siguiente figura 15:

Ilustración 15. Estudio Actuarial Periodo 2019

JUBILACIÓN PATRONAL														
NOMBRE	SUELDO	SEXO	EDAD	AS	AF	EJ	VALOR ACTUAL ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	RESERVAS ACUMULADAS EJERCICIOS ANTERIORES	COSTO POR INTERESES (COSTO FINANCIERO)	COSTO DE SERVICIOS AÑOS ANTERIORES	COSTO TOTAL LABORAL AÑOS ANTERIORES	PROVISION EJERCICIO FISCAL 2019	RESERVA ACUMULADA, JUB. PATRONAL AL 2019	VALOR NETO ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS VALORES NO CONSOLIDADOS
Erika Velásquez	9.600,00	F	50	25	0	49	23.435,65	19.971,50	798,86	19.172,64	19.971,50			3.464,15
Enrique Mieles	4.682,88	M	58	30	0	55	17.245,24	16.235,10	513,72	12.329,16	12.842,88	1.696,11	17.931,21	-685,97
Javier Zambrano	4.632,00	M	56	27	0	53	14.976,11	13.815,39	452,66	10.863,80	11.316,46	642,51	14.457,90	518,21
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MAYOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							55.657,00	50.021,99	1.765,23	42.365,61	44.130,84	2.338,62	32.389,11	3.296,39
Kevin Ortega	5.328,00	M	27	10	15	42	7.553,08	2.614,13	104,57	2.509,56	2.614,13	470,34	3.084,47	4.468,61
Miguel Romero	7.200,00	M	36	9	16	52	6.724,90	2.819,09	112,76	2.706,33	2.819,09	390,43	3.209,52	3.515,38
Patricia Gómez	5.400,00	F	28	2	22	50	6.275,48	119,98	4,80	115,18	119,98	0,00	-	6.155,50
Camilo Noboa	8.400,00	M	34	2	22	56	13.514,06	353,92	14,16	339,76	353,92	353,92	707,84	12.806,22
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MENOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							34.067,52	5.907,12	236,28	5.670,84	5.907,12	1.214,69	7.001,83	26.945,71
TOTAL GENERAL COSTO LABORAL							89.724,52	55.929,11	2.001,52	48.036,44	50.037,96	3.553,31	39.390,94	30.242,10

Los ajustes por concepto de jubilación Patronal para el año 2019 constan en la siguiente figura 16:

Ilustración 16. Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones Periodo 2019

DATOS 2019

EMPLEADO	ANOS	SALDO AL 31 12 2018	PAGOS	REVERSION	PROVISION	SALDO AL 31 12 2019
Erika Velásquez	25	19.971,50	-19.971,50		-	-
Enrique Mieles	30	16.235,10			1.696,11	17.931,21
Javier Zambrano	27	13.815,39			642,51	14.457,90
Miguel Romero	9	2.819,09			390,43	3.209,52
Kevin Ortega	10	2.614,13			470,34	3.084,47
Patricia Gómez	2	119,98		-119,98		-
Camilo Noboa	2	353,92			353,92	707,84
TOTAL		55.929,11	-19.971,50	-119,98	3.553,31	39.390,94

Cuenta	Importe en Libros	Base Fiscal	Diferencia Temporaria	Impuesto Diferido
Provisión Jubilación Patronal	39.390,94	32.777,78	6.613,16	1.653,29

- a) Pago de Jubilación Patronal. Al 31.12.2018 el empleado Erika Velásquez cumplió veinticinco años de tiempo laboral, razón por la que decidió acogerse al derecho de la Jubilación Patronal y por tanto se procedió al pago de su provisión acumulada a la fecha por el valor de \$ 19.971,50 conforme al siguiente registro contable de acuerdo a la figura 17:

Ilustración 17. Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	4 Provisión de Jubilación Patronal Bancos P/R pago de Jubilación patronal por salida de Erika V. durante el 2018	19.971,50	19.971,50

- b) Se mantuvieron en relación de dependencia los empleados: Enrique Mieles, Javier Zambrano, Miguel Romero, Kevin Ortega y Camilo

Noboa y por tanto se consideró los resultados del estudio actuarial para poder realizar el ajuste de la provisión acumulada al 2019 cuyo registro contable se detalla en la figura siguiente figura 18:

Ilustración 18. Registro Contable por las Provisiones del Periodo

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	2		
	Gasto Provisión de Jubilación Patronal	1.895,33	
	Gastos Financieros	1.657,98	
	Provisión de Jubilación Patronal		3.553,31
	P/R provisión de Jubilación patronal de Enrique M, Javier Z, Miguel Romero, Kevin O. y Camilo N al 31 de Diciembre de 2019		

- c) El empleado Patricia Gómez durante el año 2019, no cumplió con las expectativas para el perfil en el cual se encontró en su puesto, razón por la que la que la compañía procedió a considerar una indemnización por despido intempestivo. La provisión por jubilación patronal acumulada a la fecha fue por un monto de \$ 119,98 y su asiento de diario se refleja en la figura 19:

Ilustración 19. Registro Contable por Reversión de Jubilación

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	1		
	Provisión de Jubilación Patronal	119,98	
	Ganancia por Reversión de Jubilación Patronal / (ORI)		119,98
	P/R reverso provisión de Jubilación por la salida de Patricia G. el 31/05/2019		

Efectos Tributarios año 2019

La normativa tributaria vigente para el año 2019 establecía lo siguiente:

- a) La totalidad de la provisión de empleados bajo relación de dependencia se consideraba un gasto no deducible, sin embargo, la norma tributaria establecía el derecho a la constitución de un

Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro.

Durante el ejercicio económico 2019, la empresa consideró un Activo por Impuesto Diferido equivalente a las provisiones constituidas por los empleados por \$ 888,33, como consta en la figura 20:

Ilustración 20. Registro Contable por el Impuesto Diferido Generado por las Provisiones del Periodo

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	3		
	Activo por Impuesto Diferido	888,33	
	Gasto por impuesto a las ganancias diferido P/R el activo por impuesto diferido generado Enrique, Javier, Miguel, Kevin y Camilo		888,33

b) En la liquidación del impuesto a la renta se debe considerar lo siguiente:

Gastos no deducibles. Los gastos no deducibles corresponden a las provisiones de Jubilación Patronal, mismas que se declaran en el casillero 816 Generación, en el formulario 101 para Sociedades. Por otro lado, la reversión de Patricia Gómez constituye un ingreso no objeto de renta para aquellas provisiones acumuladas que se generaron en el año 2018, las cuales corresponden a \$ 119, 98 y el efecto es un reverso del Activo por Impuesto Diferido por \$ 30.00 conforme al siguiente detalle de la figura 21:

Ilustración 21. Registro Contable por el Reverso del Impuesto Diferido por un Reverso de Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	3 Gasto por impuesto a las ganancias diferido Activo por Impuesto Diferido P/R el activo por impuesto diferido generado Patricia	30,00	30,00

- c) De igual manera se debe efectuar un reverso del Activo por Impuesto Diferido por la provisión constituida en el año 2018 de Erika Velásquez correspondía a \$ 2.467,95 puesto que la normativa tributaria a esa fecha establecía el derecho a la constitución de un Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro. En consecuencia, el asiento de diario se detalla en la figura 22:

Ilustración 22. Registro Contable por el Impuesto Diferido por el Pago de Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	3 Gasto por impuesto a las ganancias diferido Activo por Impuesto Diferido P/R el activo por impuesto diferido generado por la salida de Erika	616,99	616,99

Ejercicio Económico 2020

De acuerdo a la información a dicha fecha, se puede observar que La Compañía mantuvo seis (6) empleados bajo relación de dependencia, por el cual la compañía en apego a la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad 19 “Beneficios a Empleados”, procedió a su aplicación correspondiente.

Al respecto, el párrafo 26 de la NIC 19 define a los beneficios Post-empleo como sigue: *“Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo”*. Con base a la normativa expuesta, la prestación relacionada con la Jubilación Patronal configura en un Plan de Beneficio Post-empleo

En dicha circunstancia, el párrafo 27 de la NIC 19 menciona lo siguiente: *“Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales”*

En lo que se refiere a los planes de beneficios definidos, el párrafo 30 de la NIC ibídem lo define como sigue: *En los planes de beneficios definidos: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.*

El párrafo descrito precedentemente es concordante con lo establecido en el Art.216 del Código de Trabajo Vigente en el cual se señala que la jubilación patronal se encuentra a cargo de los empleadores en cuyo extracto se describe lo siguiente: *“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.*

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: (a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, (b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Conforme a la definición de la jubilación patronal descrita, la misma se relaciona con un tipo de prestación cuya obligación la posee el empleador, en ese sentido, considerando que este tipo de prestación debe ser asumido por la entidad, se configura que la Jubilación Patronal es un tipo de Beneficio Post-empleo del tipo "Plan de Beneficio Definido"

Al respecto, el párrafo 55 de la NIC 19 establece que "La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados"

A su vez el párrafo 56 de la NIC 19 Reconocimiento y Medición señala lo siguiente: *"Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados.*

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo"

A su vez el párrafo 58 y 59 de referida NIC establece lo siguiente “*Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. “Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo”*”

En virtud de las disposiciones contables antes mencionadas, la Jubilación Patronal se constituye en una obligación por parte del empleador conforme lo establece el Código de Trabajo vigente, la cual se califica como un Plan de Beneficio Definido Post-Empleo, y por tanto el reconocimiento del registro de tales transacciones debe reconocerse con una regularidad suficiente, cuya estimación se sugiere sea elaborada por actuarios cualificados.

En base a lo expuesto, procedemos a continuación mostrar:

En el Valor Actuarial para el año 2020 la información correspondiente a Obligaciones por Beneficios Definidos a empleados se detalla en la siguiente figura 23:

Ilustración 23. Estudio Actuarial Periodo 2020

JUBILACIÓN PATRONAL														
NOMBRE	SUELDO	SEXO	EDAD	AS	AF	EJ	VALOR ACTUAL ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	RESERVAS ACUMULADAS EJERCICIOS ANTERIORES	COSTO POR INTERESES (COSTO FINANCIERO)	COSTO DE SERVICIOS AÑOS ANTERIORES	COSTO TOTAL LABORAL AÑOS ANTERIORES	PROVISION EJERCICIO FISCAL 2020	RESERVA ACUMULADA, JUB. PATRONAL AL 2020	VALOR NETO ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS VALORES NO CONSOLIDADOS
Enrique Mieles	5.280,00	M	59	31	0	55	17.544,28	17.931,21	717,25	12.329,16	13.046,41			-386,93
Javier Zambrano	6.995,88	M	56	28	0	53	16.245,66	14.457,90	578,32	10.863,80	11.442,12	2.652,67	17.110,57	-864,91
Miguel Romero	7.200,00	M	36	10	15	52	7.542,15	3.209,52	128,38	3.081,14	3.209,52	425,67	3.635,19	3.906,96
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MAYOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							41.332,09	35.598,63	1.423,95	26.274,11	27.698,05	3.078,34	20.745,76	2.655,12
Kevin Ortega	5.328,00	M	28	11	14	42	4.468,61	3.084,47	123,38	2.961,09	3.084,47	495,88	3.580,35	888,26
Camilo Noboa	8.400,00	M	34	2	22	56	12.806,22	707,84	28,31	679,53	707,84	0,00	-	12.098,38
Jorge Intriago	4.800,00	M	25	1	24	49	4.962,91	0,00	0,00	0,00	0,00	106,44	106,44	4.856,47
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MENOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							22.237,74	3.792,31	151,69	3.640,62	3.792,31	602,32	3.686,79	17.843,11
TOTAL GENERAL COSTO LABORAL							63.569,83	39.390,94	1.575,64	29.914,72	31.490,36	3.680,66	24.432,55	20.498,23

Los ajustes por concepto de jubilación Patronal para el año 2021 fueron los siguientes, y se resumen en la figura 24:

Ilustración 24. Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2020

DATOS 2020

EMPLEADO	ANOS	SALDO AL 31 12 2019	PAGOS	REVERSION	PROVISION	SALDO AL 31 12 2020
Enrique Mieles	31	17.931,21	-17.931,21			-
Javier Zambrano	28	14.457,90			2.652,67	17.110,57
Miguel Romero	10	3.209,52			425,67	3.635,19
Kevin Ortega	11	3.084,47			495,88	3.580,35
Camilo Noboa	3	707,84		-707,84		-
Jorge Intriago	1	-			106,44	106,44
TOTAL		39.390,94	-17.931,21	-707,84	3.680,66	24.432,55

Cuenta	Importe en Libros	Base Fiscal	Diferencia Temporaria	Impuesto Diferido
Provisión Jubilación Patronal	24.432,55	18.709,13	5.723,42	1.430,86

- a) Pago de Jubilación Patronal. Al 31.12.2019 el empleado Enrique Mieles cumplió 31 años de tiempo laboral, razón por la que decidió acogerse al derecho de la Jubilación Patronal y por tanto se procedió al pago de su provisión acumulada a la fecha por el valor de \$ 17.931,21 conforme a lo detallado en la figura 25:

Ilustración 25. Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2019	4 Provisión de Jubilación Patronal Bancos P/R pago de Jubilación patronal por salida de Enrique Mieles el 15/08/2020	17.931,21	17.931,21

- b) El empleado Camilo Noboa durante el año 2020, no cumplió con las expectativas para el perfil en el cual se encontró en su puesto, razón por la que la que la compañía procedió a considerar una indemnización

por despido intempestivo. La provisión por jubilación patronal acumulada a la fecha fue por un monto de \$ 707.84 y su asiento de diario se detalla en la figura 26:

Ilustración 26. Registro Contable por Reverso de Provisión por Salida de Colaborador

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2020	1 Provisión de Jubilación Patronal Ganancia por Reversión de Jubilación Patronal / (ORI) P/R reverso provisión de Jubilación por la salida de Camilo N. el 02/02/2020	707,84	707,84

- c) Durante el año 2020, se mantuvieron en relación de dependencia los empleados: Javier Zambrano, Miguel Romero, Kevin Ortega y se generó el ingreso de un nuevo colaborador Jorge Intriago, por tanto se consideró los resultados del estudio actuarial para poder realizar el ajuste de la provisión acumulada al 2020 cuyo registro contable se detalla a continuación en la figura 27:

Ilustración 27. Registro Contable por Provisiones del Periodo

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2020	2 Gasto Provisión de Jubilación Patronal Gastos Financieros Provisión de Jubilación Patronal P/R provisión de Jubilación patronal de Javier Z, Miguel Romero, Jorge Intriago al 31 de Diciembre de 2020	2.895,78 784,88	3.680,66

Efectos Tributarios año 2020

La normativa tributaria vigente para el año 2020 establecía lo siguiente:

- a) La totalidad de la provisión de empleados bajo relación de dependencia se consideraba un gasto no deducible, sin embargo, la norma tributaria establecía el derecho a la constitución de un

Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro.

Durante el ejercicio económico 2020, la empresa consideró un Activo por Impuesto Diferido equivalente a las provisiones constituidas por los empleados por \$ 920,17, conforme se demuestra en la figura 28:

Ilustración 28. Registro Contable por Activo por Impuesto Diferido por Provisiones del Periodo

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2020	3 Activo por Impuesto Diferido	920,17	
	Gasto por impuesto a las ganancias diferido P/R el activo por impuesto diferido generado Javier, Miguel, Kevin y Jorge		920,17

b) En la liquidación del impuesto a la renta se debe considerar lo siguiente:

Gastos no deducibles. Los gastos no deducibles corresponden a las provisiones de Jubilación Patronal, mismas que se declaran en el casillero 816 Generación, en el formulario 101 para Sociedades. Por otro lado, la reversión de Camilo Noboa constituye un ingreso no objeto de renta para aquellas provisiones acumuladas que se generaron a partir del año 2018, las cuales corresponden a \$ 707,84 y el efecto es un reverso del Activo por Impuesto Diferido por \$ 176.96 conforme se detalla en la figura 29:

Ilustración 29. *Registro Contable por Reverso del Activo Impuesto Diferido por Salida de Colaborador*

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2020	3 Gasto por impuesto a las ganancias diferido	176,96	
	Activo por Impuesto Diferido P/R el reverso del activo por impuesto diferido generado por salida de Camilo		176,96

- c) De igual manera se debe efectuar un reverso del Activo por Impuesto Diferido por la provisión constituida en el año 2018 y 2019 de Enrique Miele misma que correspondía a \$ 3.392,22 puesto que la normativa tributaria a esa fecha establecía el derecho a la constitución de un Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro. En consecuencia, el asiento de diario se detalla a continuación en la figura 30:

Ilustración 30. *Registro Contable por Reverso de Activo por Impuesto Diferido por Pago de Jubilación Patronal*

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2020	3 Gasto por impuesto a las ganancias diferido	848,06	
	Activo por Impuesto Diferido P/R el reverso del activo por impuesto diferido generado por la salida de Enrique		848,06

Ejercicio Económico 2021

De acuerdo a la información a dicha fecha, se puede observar que La Compañía mantuvo cuatro (4) empleados bajo relación de dependencia, por el cual la compañía en apego a la aplicación de la Norma Internacional de

Contabilidad 19 “Beneficios a Empleados”, procedió a su aplicación correspondiente.

Al respecto, el párrafo 26 de la NIC 19 define a los beneficios Post-empleo como sigue: *“Los beneficios post-empleo incluyen elementos tales como los siguientes (a) beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al periodo de empleo son planes de beneficios post-empleo”*. Con base a la normativa expuesta, la prestación relacionada con la Jubilación Patronal configura en un Plan de Beneficio Post-empleo

En dicha circunstancia, el párrafo 27 de la NIC 19 menciona lo siguiente: *“Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de aportaciones definidas o planes de beneficios definidos, dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales”*

En lo que se refiere a los planes de beneficios definidos, el párrafo 30 de la NIC íbidem lo define como sigue: *En los planes de beneficios definidos: (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.*

El párrafo descrito precedentemente es concordante con lo establecido en el Art.216 del Código de Trabajo Vigente en el cual se señala que la jubilación patronal se encuentra a cargo de los empleadores en cuyo extracto se describe lo siguiente: *“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas: 1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados,*

respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas: (a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y, (b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

Conforme a la definición de la jubilación patronal descrita, la misma se relaciona con un tipo de prestación cuya obligación la posee el empleador, en ese sentido, considerando que este tipo de prestación debe ser asumido por la entidad, se configura que la Jubilación Patronal es un tipo de Beneficio Post-empleo del tipo "Plan de Beneficio Definido"

Al respecto, el párrafo 55 de la NIC 19 establece que "La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, y existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Más aún, las obligaciones se miden sobre una base descontada porque pueden liquidarse muchos años después de que los empleados presten los servicios relacionados"

A su vez el párrafo 56 de la NIC 19 Reconocimiento y Medición señala lo siguiente: *"Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y algunas veces por los empleados, a otra entidad, o a un fondo, que está separada legalmente de la entidad que informa, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados.*

El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones del fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto

que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente el importe de la aportación al plan en el periodo”

A su vez el párrafo 58 y 59 de referida NIC establece lo siguiente “Una entidad determinará el pasivo (activo) por beneficios definidos neto con una regularidad suficiente para que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse al final del periodo sobre el que se informa. “Esta Norma recomienda, pero no requiere, que la entidad implique a un actuario cualificado en la medición de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo”

En virtud de las disposiciones contables antes mencionadas, la Jubilación Patronal se constituye en una obligación por parte del empleador conforme lo establece el Código de Trabajo vigente, la cual se califica como un Plan de Beneficio Definido Post-Empleo, y por tanto el reconocimiento del registro de tales transacciones debe reconocerse con una regularidad suficiente, cuya estimación se sugiere sea elaborada por actuarios cualificados.

En base a lo expuesto, procedemos a continuación mostrar:

En el Valor Actuarial para el año 2021 la información correspondiente a Obligaciones por Beneficios Definidos a empleados se detalla en la siguiente figura 31:

Ilustración 31. Estudio Actuarial Periodo 2021

JUBILACIÓN PATRONAL														
NOMBRE	SUELDO	SEXO	EDAD	AS	AF	EJ	VALOR ACTUAL ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS A EMPLEADOS	RESERVAS ACUMULADAS EJERCICIOS ANTERIORES	COSTO POR INTERESES (COSTO FINANCIERO)	COSTO DE SERVICIOS AÑOS ANTERIORES	COSTO TOTAL LABORAL AÑOS ANTERIORES	PROVISION EJERCICIO FISCAL 2021	RESERVA ACUMULADA, JUB. PATRONAL AL 2021	VALOR NETO ACTUARIAL DE OBLIGACIONES FUTURAS POR BENEFICIOS DEFINIDOS VALORES NO CONSOLIDADOS
Javier Zambrano	6.995,88	M	57	29	0	53	17.235,16	14.457,90	578,32	10.863,80	11.442,12		-	2.777,26
Miguel Romero	7.200,00	M	37	11	14	52	7.776,12	3.209,52	128,38	3.081,14	3.209,52		-	4.566,60
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MAYOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							25.011,28	17.667,42	706,70	13.944,94	14.651,64	0,00	0,00	7.343,86
Kevin Ortega	5.328,00	M	29	12	13	42	888,26	3.580,35	143,21	102,18	106,44	503,73	4.084,08	-3.195,82
Jorge Intriago	4.800,00	M	26	2	23	49	4.962,91	106,44	4,26	102,18	106,44	116,75	223,19	4.739,72
SUB-TOTAL COSTO LABORAL MENOR A 10 AÑOS DE SERVICIO							5.851,17	3.686,79	147,47	204,36	212,88	620,48	4.307,27	1.543,90
TOTAL GENERAL COSTO LABORAL							30.862,45	21.354,21	854,17	14.149,31	14.864,52	620,48	4.307,27	8.887,76

Los ajustes por concepto de jubilación Patronal para el año 2021 fueron los siguientes, y se resumen en la figura 32:

Ilustración 32. Resumen de Provisiones, Pagos y Reversiones 2021

DATOS 2021

EMPLEADO	ANOS	SALDO AL 31 12 2020	PAGOS	REVERSION	PROVISION	SALDO AL 31 12 2021
Javier Zambrano	28	17.110,57	-17.110,57		-	-
Miguel Romero	10	3.635,19		-3.635,19		-
Kevin Ortega	12	3.580,35			503,73	4.084,08
Jorge Intriago	2	106,44			116,75	223,19
TOTAL		24.432,55	-17.110,57	-3.635,19	620,48	4.307,27

Cuenta	Importe en Libros	Base Fiscal	Diferencia Temporaria	Impuesto Diferido
Provisión Jubilación Patronal	4.307,27	3.588,20	719,07	179,77

- a) Pago de Jubilación Patronal. Al 31.12.2020 el empleado Javier Zambrano cumplió 28 años de tiempo laboral, razón por la que decidió acogerse al derecho de la Jubilación Patronal y por tanto se procedió al pago de su provisión acumulada a la fecha por el valor de \$ 17.110,57 conforme a lo detallado en la figura 33:

Ilustración 33. Registro Contable por Pago de Jubilación Patronal

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	2 Provisión de Jubilación Patronal Bancos P/R pago de Jubilación patronal por salida de Javier Z. el 15/01/2021	17.110,57	17.110,57

- b) El empleado Miguel Romero durante el año 2021, no cumplió con las expectativas para el perfil en el cual se encontró en su puesto, razón por la que la que la compañía procedió a considerar una indemnización por despido intempestivo. La provisión por jubilación patronal

acumulada a la fecha fue por un monto de \$ 3.635,19 y su asiento de diario se detalla en la figura 34:

Ilustración 34. *Registro Contable por Reverso de Provisión por Salida de Colaborador*

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	1 Provisión de Jubilación Patronal Ganancia por Reversión de Jubilación Patronal / (ORI) P/R reverso provisión de Jubilación por la salida de Miguel Romero el 15/02/2021	3.635,19	3.635,19

- c) Durante el año 2021, se mantuvieron en relación de dependencia los empleados: Kevin Ortega y Jorge Intriago, por tanto se consideró los resultados del estudio actuarial para poder realizar el ajuste de la provisión acumulada al 2021 cuyo registro contable se detalla a continuación en la figura 35:

Ilustración 35. *Registro Contable por Provisiones del Periodo*

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	2 Gasto Provisión de Jubilación Patronal Gastos Financieros Provisión de Jubilación Patronal P/R provisión de Jubilación patronal año 2021	435,93 184,55	620,48

Efectos Tributarios año 2021

La normativa tributaria vigente para el año 2021 establecía lo siguiente:

- a) La totalidad de la provisión de empleados bajo relación de dependencia se consideraba un gasto no deducible, sin embargo, la norma tributaria establecía el derecho a la constitución de un Fondo de Inversión, en donde no se genera un Impuesto Diferido Activo.

Durante el ejercicio económico 2021, se debe efectuar un reverso del Activo por Impuesto Diferido por la provisión constituida en los años 2018, 2019 y 2020 de Javier Zambrano puesto que la normativa tributaria a esa fecha establecía el derecho a la constitución de un Impuesto Diferido Activo mismo que se podrá recuperar en el momento en el que se pague dicha jubilación en el futuro. En consecuencia, el asiento de diario se detalla a continuación en la figura 36:

Ilustración 36. *Registro Contable por Reverso de Activo por Impuesto Diferido por Pago de Jubilación Patronal*

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	<p style="text-align: center;">3</p> <p>Gasto por impuesto a las ganancias diferido Activo por Impuesto Diferido P/R el reverso activo por impuesto diferido por la salida de Javier Zambrano</p>	984,42	984,42

b) En la liquidación del impuesto a la renta se debe considerar lo siguiente:

Gastos no deducibles. Los gastos no deducibles corresponden a las provisiones de Jubilación Patronal, mismas que se declaran en el casillero 816 Generación, en el formulario 101 para Sociedades. Por otro lado, la reversión de Miguel Romero constituye un ingreso no objeto de renta para aquellas provisiones acumuladas que se encontraban generadas hasta el año 2020, las cuales corresponden a \$ 1.183,41 y el efecto es un reverso del Activo por Impuesto Diferido por \$ 295.85 conforme se detalla en la figura 37:

Ilustración 37. Registro Contable por Reverso del Activo Impuesto Diferido por Salida de Colaborador

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	3		
	Gasto por impuesto a las ganancias diferido	295,85	
	Activo por Impuesto Diferido		295,85
	P/R el activo por impuesto diferido generado Miguel		

Al 31 de diciembre de 2021, la compañía conforme a lo dispuesto en la normativa tributaria vigente para el ejercicio económico en mención decide crear el Fondo de Inversión con el total de la provisión de los empleados con relación laboral mayor a 10 años que para este caso corresponde al colaborador Kevin Ortega y que suma \$ 503.73, el registro contable se detalla en la figura 38:

Ilustración 38. Registro Contable por Creación de Fondo de Inversión en 2021

Fecha	Concepto	Debe	Haber
31/12/2021	5		
	Inversiones a Valor Razonable	503,73	
	Banco		503,73
	P/R Aporte de provisión por jubilación patronal 2021 en administradora de fondos		

Conclusiones

Debido a la implementación de las NIIF en el Ecuador con la finalidad de estandarizar los estados financieros, la NIC 19 – Beneficios a Empleados es la guía para el profesional contable para la correcta estimación, tratamiento contable y presentación los mismos. Desde el año 2017 han existido cambios tributarios en materia de deducibilidad de la provisión para Jubilación Patronal, mismos que han generado un dinamismo en cuanto al manejo tributario para este tipo de transacciones en Ecuador.

Los cálculos actuariales para las empresas han sido obligatorios desde el año 2012 y son una herramienta que estima la razonabilidad de los valores que se provisionan por concepto de Obligaciones por Beneficios Definidos. Tanto en la Ley de Régimen Tributario Interno, así como en el Reglamento para la Ley de Régimen Tributario se determinan las variables y directrices que deben considerarse para determinar la base impositiva para el cálculo del Impuesto a la Renta de cada año, los cambios en la normativa tributaria dan como resultado la variación entre un periodo y otro en cuanto a la aplicación de los Impuestos Diferidos.

En lo referente al tratamiento legal que rige para este tipo de transacciones, la base es el Código de Trabajo vigente en Ecuador, mismo que establece los elementos a considerar para determinar la Pensión Jubilar cuando el empleado termina su relación laboral por un periodo mayor a veinticinco años. De igual manera el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social fija normas que están contempladas en sus estatutos vigentes al 17 de noviembre del 1938 donde determina los coeficientes, tiempo de servicios y edad para este fin.

Como resultado del dinamismo de la normativa tributaria fue posible el planteamiento de diversos escenarios donde el inicio constituyó el año 2017 y culminó en el 2021, en cada periodo fueron consideradas provisiones, pagos y reversiones de provisión de jubilación patronal, éstas transacciones sucedieron en la compañía sujeta a análisis y a su vez fue posible analizar y

comparar el comportamiento impositivo causado del Activo por Impuesto Diferido como resultado de generaciones y reversiones de provisiones de jubilación patronal tanto del año en análisis como los efectos derivados de años anteriores.

Una vez revisadas y analizadas las premisas expuestas es posible concluir que el profesional contable posee desde el 2017 un arduo trabajo, pues debe mantener un detalle pormenorizado en cuanto al movimiento por deducibilidad de la provisión de Jubilación Patronal así como de los años de servicio del personal bajo relación de dependencia de la compañía con la finalidad de que ante la salida de un colaborador como consecuencia de un pago o reversión, se cuente con la partida pertinente para reflejar en el rubro de impuesto diferido, además de considerar que ahora también debe contar con un detalle relacionado a lo que se recibiría por intereses como consecuencia de la obligatoriedad de la Creación del Fondo de Inversión desde el periodo 2021.

Recomendaciones

Se recomienda que las empresas cuenten con asesores tributarios y legales altamente capacitados a fin de que se establezca una correcta interpretación por los cambios constantes en las leyes tributarias y de esta manera el cálculo de provisiones por jubilación patronal sea el más óptimo. De igual manera se recomienda que el personal principalmente de las áreas sensibles relativas al manejo de jubilación patronal sea capacitado constantemente con respecto a los cambios en leyes tributarias y en tratamiento contable de la provisión para jubilación patronal, así como por los efectos en el cálculo de los impuestos diferidos.

Con relación al periodo 2021, se recomienda que las empresas aporten al Fondo de Inversión pues de esta manera se crea una cultura de ahorro y liquidez respecto de los fondos futuros que deban pagarse por jubilación patronal de la misma manera contribuirá a disminuir el gasto que representa este tipo de transacciones al momento de la salida de un empleado. Así mismo, este fondo debe contar con el debido respaldo del estudio actuarial previo y de esta manera conocer con exactitud los valores efectivamente provisionados y fondeados por el colaborador.

Como resultado del dinamismo de la norma tributaria se recomienda la constante actualización del personal contable, financiero y tributario a fin de que la entidad goce de los beneficios tributarios derivados del cumplimiento del requerimiento del ente regulador y así evitar caer en sanciones o penalizaciones por una mala práctica tributaria.

Referencias

- Anido, M., Alvarez Santullano, M., & Lopez, F. (2014). *El Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su papel en la sostenibilidad del sistema de pensiones*. 34.
- Avila, J., & Franco, P. (2017). *Impacto tributario por la aplicación de las enmiendas de la NIC 19 al determinar la provisión de la jubilación patronal y el desahucio en las empresas del sector naviero de Guayaquil 2015—2016* [Grado]. Guayaquil. Católica de Santiago de Guayaquil.
- Bankinter. (2022). Blog de Economía y Finanzas Bankinter. *Blog de Economía y Finanzas Bankinter*.
<https://www.bankinter.com/blog/diccionario-economia>
- Cabanellas, G. (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. En *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (15.^a ed., Vol. 3). Heliasta.
- Camae. (2021). *El sector naviero nacional afirma que el encarecimiento desproporcionado del transporte marítimo es un problema global y está lejos de terminar*. Info Camae.
<http://www.camae.org/economia/el-sector-naviero-nacional-afirma-que-el-encarecimiento-desproporcionado-del-transporte-maritimo-es-un-problema-global-y-esta-lejos-de-terminar/>
- Caro. (2019). *Pensiones, Longevidad y Mortalidad. Recursos de Planificación Financiera a Largo Plazo: La Hipoteca Inversa como Complemento a la Jubilación* [Doctoral]. Cordoba. De Cordoba.

- Casal, R. (2007). *Marco Metodológico*.
- CCQ. (2021, abril). *Tratamiento Tributario Jubilación Patronal*. Quito.
<https://www.youtube.com/watch?v=gY9otwiOGB0>
- CIP. (2021, diciembre 27). Balance del sector industrial en 2021 y proyecciones de la CIP para 2022. *Balance del sector industrial en 2021 y proyecciones de la CIP para 2022*.
<https://www.cip.org.ec/2021/12/27/balance-del-sector-industrial-en-2021-y-proyecciones-de-la-cip-para-2022/>
- Código de Trabajo, 157 (2021).
- Ekos Negocios. (2019, febrero 26). Industria: El sector que genera mayor valor agregado. *Industria: El sector que genera mayor valor agregado*.
<https://www.ekosnegocios.com/articulo/industria-el-sector-que-genera-mayor-valor-agregado>
- García, Y., & García, J. (2007). Características generales y estudio financiero-fiscal de los planes de pensiones versus planes de jubilación. *Innovar*, 17(29), 16.
- Gordillo, M. (2012). *Los Impuestos Diferidos y su impacto en el Impuesto a la Renta de Logística Empresarial L'Empresa S.A.* Ambato. Técnica de Ambato.
- Ifrs. (2021). NIC 19 Beneficios a los empleados. *Fundacion Niif*.
<https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits/>
- Jimeno, J. (2000). *El sistema de pensiones contributivas en España: Cuestiones básicas y perspectivas en el medio plazo*. 34.

King, K., & Carranza, C. (2022). *Nota Técnica No 2* (p. 43) [Económico].

Observatorio de Financiamiento para el Desarrollo.

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 26 109 (2018).

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, LORTI, 26 111 (2020).

Ley Orgánica de Regimen Tributario Interno, 26 105 (2017).

Ley Orgánica de Regimen Tributario Interno, § Depuración de los Ingresos (2022).

Ley Orgánica para la Reactivación de la Economía, Fortalecimiento de la Dolarización y Modernización de la Gestión Financiera, 36 (2018).

Marín, R. (2016). *Análisis comparativo en el marco de la jubilación patronal y desahucio de dos empresas del Sector Automotriz en el Ecuador con enfoque a los resultados obtenidos por los estudios matemáticos actuariales* [Grado]. Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Merchán. (2002). *Archivos de Economía* (Económico N.º 177; Pensiones: conceptos y esquemas de financiación, p. 39). Dirección de Estudios Económicos.

Otero, A. (2014). *Enfoques de Investigación*.

Primicias.ec. (Febrero2022). *La crisis logística le ha costado casi USD 900 millones al sector exportador*. Primicias.ec.

<https://www.primicias.ec/noticias/economia/crisis-logistica-costo-exportaciones-ecuador/>

Proano, D. (2021). *La Esperanza de Vida y el Sistema de Pensiones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social*. Quito. Israel.

Question Pro. (2022). ¿Qué es el muestreo por conveniencia? *Blog sobre mejores prácticas de Investigación de Mercados y todo lo relacionado a encuestas on line.*

<https://www.questionpro.com/blog/es/https://www.questionpro.com/blog/es/>

Quevedo, & Ponce. (2021, diciembre 27). *Deducibilidad de las provisiones para atender el pago de pensiones jubilares patronales.*

<https://www.quevedo-ponce.com/deducibilidad-de-las-provisiones-para-atender-el-pago-de-pensiones-jubilares-patronales/>

Reglamento para aplicación de Ley de Regimen Tributario Interno, LORTI, 158 (2017). Reglamento de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 168 (2018).

Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 200 (2020).

Resolución No. NAC-DGERCGC21-00000056, NAC-DGERCGC21-00000056 Tributario 4 (2021).

Salcedo, V., Nunez, L., Valencia, J., & Senalin, L. (2019). *Revista de Ciencias Sociales. XXV(1), 19.*

Villalobos, J. (2021). *Marco teorico seguridad social y pensiones.*

<https://mpa.ub.uni-muenchen.de/108065/>



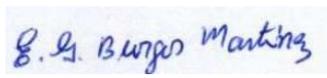
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Burgos Martínez, Esther Guadalupe con C.C: # 0916053051 autor/a del trabajo de titulación: **Propuesta Metodológica para el análisis el tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos químicos de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de septiembre del 2022

f. 

Nombre: Burgos Martínez, Esther Guadalupe

C.C: 0916053051



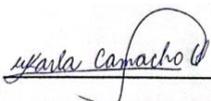
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Camacho Quiñonez, Karla Janina con C.C: # 0917747602 autor/a del trabajo de titulación: **Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la comercialización de productos químicos de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de septiembre del 2022

f. 

Nombre: Camacho Quiñonez, Karla Janina

C.C: 0917747602



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Propuesta Metodológica para el análisis del tratamiento impositivo de la provisión de Jubilación Patronal en una empresa dedicada a la comercialización de productos químicos de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Esther Guadalupe, Burgos Martínez Karla Janina, Camacho Quiñonez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Pedro José, Samaniego Pincay		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Licenciado en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de septiembre del 2022	No. PÁGINAS:	DE 106 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Contabilidad, tributación y finanzas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Impuestos diferidos, diferencias temporarias, jubilación patronal, impuesto a la renta, provisión		
RESUMEN/ABSTRACT			
<p>El presente trabajo de titulación tiene como finalidad realizar un análisis del tratamiento impositivo con respecto de la deducibilidad de la provisión de Jubilación Patronal durante los años 2017 al 2021 y de esta manera medir el impacto que genera en los estados financieros en la aplicación de los impuestos diferidos. Se eligió a una industria del sector químico debido a que este tipo de empresa tienen como efectos paralelos un efecto en la estabilidad laboral de sus empleados, y, por consiguiente, en la evaluación de provisiones de jubilación patronal y en consecuencia es posible hacer una medición de la partida de provisión de jubilación patronal durante el período en mención.</p> <p>El instrumento de investigación utilizado fue la elaboración de entrevistas a expertos tributarios mismos que cuentan con más de diez años de experiencia en el ámbito, se elaboró una propuesta metodológica de tal manera que permita que los estudiantes puedan consultar los distintos escenarios de deducibilidad de este tipo de provisiones a través de la revisión de las reformas aplicables durante los últimos 5 años y a su vez sirva de guía para ilustrar o enseñar los derechos que poseen los usuarios de esta pensión.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593985947181 +593961741085	E-mail: karla-camachoq@hotmail.com candyiyo@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web)			