

LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR

THE PATRONAL RETIREMENT IN ECUADOR

Autor:

Oscar Lenin Chicaiza Sánchez. Email: olchicaiza@espe.edu.ec

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

Estudiante del Doctorado en Ciencias Contables, Universidad de los Andes, Mérida, República Bolivariana de Venezuela.

Resumen

Las reservas por jubilación patronal nacieron en el Ecuador en el año de 1938, cuando los trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que hoy se le conoce como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) adquirirían el derecho a su jubilación estatal, este sistema debía desaparecer, sin embargo en algunos juicios laborales y en sentencia de la Corte Suprema de Justicia a finales de la década del setenta interpretaron de modo diferente este beneficio transitorio y la volvieron definitivo, intransferible y un derecho adquirido, y la figura única en el país conocida como la “DOBLE JUBILACION”; que consiste en el pago de un sueldo mensual de por vida e incluso hasta un año posterior al fallecimiento del ex trabajador que el empleador debe pagar al trabajador cuando este haya cumplido cualquiera de los requisitos establecidos. NIC 19 beneficios a empleados: Establece el alcance de la norma que debe ser aplicada por todos los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, Los diferentes tipos de beneficios que una entidad puede otorgar a sus trabajadores son a corto plazo, beneficios post empleo, otros beneficios a largo plazo. Con la aplicación de la técnica contable y técnica tributaria se generan diferencias que se producen por ingresos exentos o gastos no deducibles permanentes generan diferencias que no dan lugar a créditos tributario para ser utilizados en periodos fiscales posteriores. Tratamiento contable y tributario en el Ecuador de los beneficios post empleo jubilación patronal y desahucio, hasta el año 2017 la totalidad de las provisiones para atender el pago del desahucio eran gastos deducibles, así como las provisiones por jubilación patronal que estaban

sustentadas con un informe actuarial, a partir del año 2018 no se consideran deducibles los pagos efectuados por jubilación patronal y desahucio si no provienen de una provisión anteriormente realizada. El Servicio de Rentas Internas autoriza el uso y reconocimiento de impuestos diferidos por la jubilación patronal y el desahucio, desde el periodo 2018 reconoce impuestos diferidos mientras que anteriormente el gasto por desahucio se consideraba deducible y la jubilación patronal a partir del año diez.

Abstract

The employer retirement reserves were born in Ecuador in the year 1938, when the workers were fulfilling the time of contributions to what is now known as the Ecuadorian Social Security Institute (IESS) acquired the right to their state retirement, this system had to disappear, however in some labor lawsuits and in a judgment of the Supreme Court of Justice at the end of the seventies they interpreted this transitory benefit differently and made it definitive, non-transferable and an acquired right, and the unique figure in the country known as the "DOUBLE RETIREMENT"; which consists of the payment of a monthly salary for life and even up to one year after the death of the former worker that the employer must pay to the worker when he has fulfilled any of the established requirements. IAS 19 employee benefits establishes the scope of the standard that must be applied by all employers when accounting for all employee benefits. The different types of benefits that an entity can grant its employees are short-term, post-employment benefits, other long-term benefits. Deferred taxes with the application of the accounting technique and tax technique, differences are generated that are produced by exempt income or permanent non-deductible expenses generate differences that do not give rise to tax credits to be used in subsequent fiscal periods. Accounting and tax treatment in Ecuador of post-employment benefits employer retirement and eviction, until 2017, all the provisions to address the payment of eviction were deductible expenses, as well as the provisions for employer retirement that were supported by an actuarial report, as of 2018, payments made by employer retirement and eviction are not considered deductible if they do not come from a provision previously made. The Internal Revenue Service authorizes the use and recognition of deferred taxes for employer's retirement and eviction, since 2018 it recognizes deferred taxes while previously the eviction expense was considered deductible and the employer's retirement as of year ten.

Palabras clave: Employer retirement, IAS 19, employee benefits, deferred taxes, deductible.

Key words: Employer retirement, IAS 19, employee benefits, deferred taxes, deductible.

Fecha de recepción: 25/09/2019

Fecha de aceptación: 10/10/2019

ANTECEDENTES

“La jubilación viene a constituirse en la compensación permanente a la remuneración perdida por el trabajador por el hecho de dejar de laborar y sirve para su subsistencia y la de su familia” (Moreno, 2017).

Las reservas por jubilación patronal nacieron en el Ecuador cuando se incorporó esta normativa en el año de 1938 al Código de Trabajo. El cual era una norma transitoria creada para atender la jubilación patronal de los empleados que habiendo trabajado algunos años con el mismo empleador y que antes de la existencia de este código laboral y de que se rija en cumplimiento con el sistema de seguridad obligatorio el cual nace en 1938 cumpliría en adelante con los requisitos de edad y antigüedad en el trabajo, pero que no cumplían las condiciones necesarias para acceder a la jubilación del Estado.

En donde “la Seguridad Social es aquel derecho que tiene toda persona y que ha sido reconocido universalmente por todos los Estados, donde impera la democracia como forma de vida racional y civilizada de los pueblos contemporáneos” (Maza, 2010).

A medida que estos trabajadores iban cumpliendo el tiempo de aportaciones a lo que hoy se le conoce como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y por tanto según iban adquiriendo el derecho a su jubilación estatal, este sistema transitorio previsto en el viejo código debía desaparecer, sin embargo en algunos juicios laborales y en sentencia de la Corte Suprema de Justicia a finales de la década del setenta interpretaron de modo diferente este beneficio transitorio y la volvieron definitivo, intransferible y un derecho adquirido, por tanto se desnaturalizó su carácter transitorio y nació así una figura única en el país conocida como la “DOBLE JUBILACION”. Posteriormente con el Congreso Nacional se abalizó el tema en algunas reformas futuras al código de trabajo.

La jubilación patronal en el Ecuador consiste en el pago de un sueldo mensual de por vida e incluso hasta un año posterior al fallecimiento del ex trabajador que el empleador debe pagar al trabajador cuando este haya cumplido cualquiera de los siguientes requisitos:

1. Que haya trabajado para el mismo empleador 25 años o más ya sea de manera continua o no y cualquiera que sea la forma de término del contrato de trabajo.
2. Si el trabajador es despedido entre los 20 y los 25 años de labores prestados para el mismo empleador, en este caso tendrá derecho a una jubilación proporcional.
3. Esta prestación social es independiente de la jubilación que le corresponde asumir al IESS y se produce independientemente de que se haya cumplido o no con la afiliación obligatoria a la Seguridad Social, por eso se dice que en Ecuador existe la doble jubilación.
4. El monto del pago de la jubilación patronal debe calcularse siguiendo las reglas actuariales que pueden considerar algunos factores internos y externos como el tiempo de trabajo, la remuneración anual promedio del trabajador, su edad y un coeficiente fijado en el código de trabajo.

De manera excepcional las partes pueden llegar a un acuerdo a la salida del empleado pudiéndose entregar al jubilado por una sola vez un fondo global que determine el valor presente del cálculo actuarial de todas las mensualidades vitalicias, en función de la expectativa de vida y de la pensión anual del jubilado. En el caso de llegar a un acuerdo de un pago único se extingue la obligación de pagar una renta vitalicia mensual.

La determinación, liquidación y forma de pago de la jubilación patronal debe hacerse sustentado en un cálculo actuarial.

NIC 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS

ALCANCE

El alcance esta norma debe ser aplicada por todos los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquellas que sean de aplicación de la NIIF 2 pagos basados en acciones.

ESTRUCTURA LEGAL DE LA GESTIÓN LABORAL

En el Ecuador como la mayoría de los países del mundo la constitución política es la máxima ley del Estado, la jerarquía legal en el Ecuador la establece la Constitución de la República en el art. 425. El marco legal regularizado de este beneficio se complementa con el código del trabajo, la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Trabajo no remunerado del hogar, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, la Ley del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS y circulares, notificaciones y reglamentos que al respecto emiten los organismos de control, en especial en Ministerio de Trabajo, el IESS el Servicio de Rentas Internas SRI y la superintendencia de Compañías que normalmente emiten consideraciones generales y específicas de la relación laboral entre el empleado y empleador.

Las obligaciones del empleador conforme el art. 42 del código de trabajo son:

1	Pagar sueldo y salarios de acuerdo con el contrato y código de trabajo.
2	Lugares de trabajo adecuados conforme el reglamento.
3	Indemnizar en caso de accidente o enfermedad profesional.
4	Colocar comedores en la empresa o fábrica. (mayor a 50 trabajadores, 2 km población más cercana)
5	Escuelas elementales para hijos de los trabajadores. (2 km población más cercana, 20 escolares)
6	Colocar almacenes. (mayor a 10 trabajadores)
7	Llevar un registro de trabajadores completo y actualizado de datos.
8	Entregar de manera oportuna material y útiles necesarios a los trabajadores.
9	Otorgar tiempo necesario para sufragio de los trabajadores.
10	Respetar asociaciones de trabajadores.
11	Permitir ausencias del trabajo por comisiones de asociación.
12	Sujetarse al reglamento interno aprobado.
13	Buen trato con los trabajadores.
14	Conferir certificados de trabajo.
15	Atender reclamos.

16	Colocar un lugar seguro para guardar útiles e instrumentos de trabajo.
17	Facilitar inspección y vigilancia para que autoridades den cumplimiento a disposiciones.
18	Pagar remuneraciones.
19	Pagar el 50% de la remuneración cuando no tenga derecho a la prestación del IESS. (enfermedad no profesional, 2 meses, certificado médico previo)
20	Proporcionar un local para las asociaciones de trabajadores. (en caso de que se solicite)
21	Descontar de las remuneraciones cuotas solicitadas por la asociación.
22	Pagar gastos del trabajador en caso de trasladarse a un lugar distinto a la residencia.
23	Entregar el 50% de las multas a la asociación por incumplimiento de contrato.
24	Contratar a un trabajador social. (mayor a 100 trabajadores)
25	Pagar al trabajador reemplazante remuneración no inferior a la básica.
26	Acordar los trabajadores procedimiento de quejas y constitución de comité obrero patronal.
27	Conceder permiso hasta por un año con derecho a remuneración por seis meses por beca de estudio. (más de 5 años laborando)
28	Facilitar propaganda interna en pro de la asociación interna.
29	Proporcionar cada año gratuitamente un vestido adecuado para trabajo a quienes presten sus servicios.
30	Conceder 3 días de permiso con remuneración completa, en caso de fallecimiento de conyugue o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad.
31	Inscribir en el IESS.
32	Exhibir las planillas mensuales de remisión respectiva al IESS.
33	Contratar a una persona con discapacidad. (mínimo 25 trabajadores)
34	Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras.
35	Adaptar puestos de trabajo para personas con discapacidad.

BENEFICIO DEL EMPLEADO

Los beneficios de los empleados es cualquier tipo de retribución que la entidad proporciona a sus trabajadores a cambio de sus servicios. Los diferentes tipos de beneficios que una entidad puede otorgar a sus trabajadores se detallan a continuación:

BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Son los beneficios cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del período en el cual los empleados han prestado sus servicios. Los beneficios a corto plazo usualmente incluyen partidas tales como:

1. Salarios y cargas sociales;
2. Vacaciones e incapacidades;
3. Participación en utilidades y bonificaciones; y
4. Seguros médicos, pagos en especie tales como vehículos, educación y la entrega de bienes y el disfrute de servicios gratuitos.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a la entidad durante el período contable, ésta reconocerá el monto (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

Como un pasivo (gasto acumulado), después de deducir cualquier monto ya satisfecho.

Como gasto del período, a menos de que otra NIC exija o permita la inclusión de los citados beneficios en el costo de un activo (Ver NIC 2 y NIC 16).

5. Licencia por maternidad y paternidad:
 - Maternidad: El 25 % del pago lo realiza el patrono y el 75% lo hace el IESS, tendrá derecho a licencia con remuneración de 12 semanas, para nacimientos múltiples tendrá derecho a 10 días adicionales.
 - Paternidad: El 100% del pago lo realiza el patrono, tendrá derecho a licencia con remuneración de 10 días, para nacimientos múltiples/cesárea tendrá derecho a 5 días adicionales y para partos prematuros 8 días adicionales.
6. Décimo tercer sueldo: Art. 111 del Código de Trabajo. El monto se calcula en función de lo ganado en el periodo dividido para doce, la fechas de cálculo es 01/Dic – 30/Nov.
7. Décimo cuarto sueldo: Art. 113 del Código de Trabajo. El monto corresponde a una remuneración básica mensual unificada (RBMU) (a la fecha de pago), las fechas de cálculo son Sierra/Oriente:01/Ago- 31/Jul y Costa/Insular del 01/Mar – 28/Feb

8. Fondos de reserva: Art. 196 del Código de Trabajo. El monto corresponde al 8,33% de la remuneración aportada al IESS, A partir del treceavo mes, excepto construcción.
9. Vacaciones anuales: Art.69 del Código de Trabajo. Cuando el trabajador ha completado un año de labores tiene derecho a 15 días ininterrumpidos de vacaciones remuneradas, incluidos los días no laborables. Si el trabajador ha laborado cinco años seguidos para el mismo empleador, a partir del sexto año tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada año excedente hasta llegar a un máximo de 30 días. El trabajador podrá no tomar sus vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumular sus vacaciones en el cuarto año. (Art.75 del Código de Trabajo). (Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, 2012)

Las Vacaciones Anuales constituyen un derecho irrenunciable, que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado (Art.72 del Código de Trabajo).

Compensación por vacaciones.- Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo71 del Código de Trabajo (Art.77 del Código de Trabajo).

Si un trabajador se ha retirado de la empresa y no gozó de sus vacaciones, se le deberá cancelar la 24^a parte de lo ganado en el año, o la parte proporcional si no ha cumplido el año de trabajo. (Art. 71 del Código de Trabajo)

Cuando se trate de funciones técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar las vacaciones en un año, para acumularlas necesariamente al año siguiente; en este caso si el trabajador no llegara a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas con el 100% de recargo. (Art.74 CT).

BENEFICIOS POST EMPLEO

Son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su período de empleo en la entidad. Los beneficios post-empleo incluyen:

1. Planes de pensiones;
2. Seguros de vida; y
3. Atención médica.

En la práctica existen dos tipos diferentes de planes de pensiones a los cuales un patrono puede aportar recursos financieros, lo anterior con el propósito de que sus empleados puedan disfrutar de una pensión al término de su vida laboral; las características y criterios de contabilización de ambos tipos de fondos son las siguientes:

1. **Planes de Aportaciones Definidas:** se caracterizan porque la obligación del patrono se limita al aporte de una contribución de carácter predeterminado, la cual es transferida a una entidad separada o fondo de pensiones. En consecuencia los riesgos actuariales y de inversión son asumidos por el empleado.

Al contabilizar los aportes de este tipo de planes de pensiones, el patrono registrará un gasto cuya contrapartida será el reconocimiento de un pasivo. En consecuencia este tipo de aportes no requieren del descuento de fondos ni de cálculos actuariales.

2. **Planes de Beneficios Definidos:** Se caracterizan porque la obligación del patrono consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores. En consecuencia los riesgos actuariales y de inversión son asumidos por la entidad.

La contabilización de este tipo de planes de retiro es compleja, puesto que se necesitan suposiciones actuariales para medir las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada período, lo anterior da origen a la posibilidad de que se generen ganancias o pérdidas actuariales.

La entidad reconocerá en su balance general un pasivo por beneficios definidos, el cual estará compuesto por los siguientes rubros:

- a) el valor presente de los beneficios a la fecha del balance general,
- b) más o menos cualquier ganancia o pérdida actuarial,
- c) menos cualquier importe procedente del costo de servicio pasado no reconocido y
- d) menos el valor razonable, en la fecha del balance general, de los eventuales activos del plan con los cuales se liquidan directamente las obligaciones.

El pasivo antes descrito eventualmente podría ser negativo (es decir, resultar un activo) en tal caso dicho activo será reconocido por la entidad en su balance general por el menor entre:

- a) la fórmula para el cálculo del pasivo por beneficios definidos y
- b) la suma de pérdidas actuariales netas acumuladas y el costo de servicio pasado no reconocido todavía más el valor presente de cualesquiera beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

Son retribuciones a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Ejemplos de este tipo de beneficios son:

1. Años sabáticos;
2. Premios por antigüedad; y
3. Participación en utilidades y bonificaciones pagaderas a partir de doce meses del cierre del período en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.

La medición de este tipo de beneficios es relativamente simple, lo anterior debido a que los costos asociados con los otros beneficios a largo plazo son mucho menos inciertos que los costos relacionados con los beneficios post - empleo.

En el balance general: una entidad deberá reconocer como un pasivo por otros beneficios a largo plazo el monto resultante de sumar las siguientes partidas:

- a) El valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha del balance.
- b) Menos el valor razonable, a la fecha del balance de situación, de los activos del plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

En el estado de resultados: para los otros beneficios a largo plazo a los empleados, la

empresa debe reconocer como gasto o como ingreso, el monto neto total de los siguientes rubros:

- a) El costo de los servicios Corrientes.
 - b) El costo por intereses.
 - c) El rendimiento esperado de cualquiera de los activos del plan.
 - d) Las ganancias o pérdidas actuariales.
 - e) El costo de servicio pasado.
 - f) El efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del plan.
4. Beneficios por Terminación de Contrato: son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:
- a) La decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien
 - b) La decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

La empresa debe reconocer los beneficios por terminación como pasivo y como gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- a) Rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o bien a
- b) Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de doce meses posteriores a la fecha del balance general, se procederá al descuento de dicho monto.

IMPUESTOS DIFERIDOS

Las empresas en el Ecuador tienen 2 principales organismos de control:

El Servicio de Rentas Internas SRI cuya misión es determinación y recaudación de impuestos basado en códigos, leyes resoluciones y reglamentos y la Superintendencia de Compañías cuya razón de ser es velar por los intereses de inversionistas presentes pasados y futuros para lo cual exige la presentación y elaboración de estados financieros razonables con la aplicación de las NIIF. Por lo tanto la contabilidad empresarial debe registrar sus transacciones económicas bajo normas contables, sin embargo deberá

realizar al final del periodo fiscal una conciliación tributaria para determinar el pago de impuesto a la renta.

En la aplicación de la técnica contable y técnica tributaria se generan diferencias. Las diferencias que se producen por ingresos exentos o gastos no deducibles permanentes generan diferencias que no dan lugar a créditos tributario para ser utilizados en periodos fiscales posteriores. Sin embargo la ley tributaria reconoce en al art. 28 del reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno el reconocimiento de diferencias temporarias es decir que al momento del registro se reconocen como gastos no deducibles pero dan derecho a créditos tributarios que serán utilizados cuando se cumpla la condición que el SRI imponga en cada caso generando activos o pasivos por impuestos diferidos.

Los activos por impuestos diferidos es el impuesto que puedo recuperar en periodos futuros y los pasivos por impuestos diferidos son las cantidades a pagar en periodos futuros. En el siguiente cuadro se puede reconocer los activos y pasivos por impuestos diferidos cuando la base contable es diferente a la base fiscal.

RECONOCIMIENTO DE ACTIVOS Y PASIVOS POR IMPUESTOS DIFERIDOS				
DIFERENCIA TEMPORARIA	DIFERENCIAS DE BASES			GENERAN RECONOCIMIENTO DE:
Imponible	Base contable activo	>	Base fiscal activo	Pasivo por impuesto diferido
Deducible	Base contable activo	<	Base fiscal activo	Activo por impuesto diferido
Deducible	Base contable pasivo	>	Base fiscal pasivo	Activo por impuesto diferido
Imponible	Base contable pasivo	<	Base fiscal pasivo	Pasivo por impuesto diferido

Para efectos del reconocimiento de impuestos diferidos por jubilación patronal y desahucio la base legal se la puede encontrar en el art 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno numeral 13 art 28 numeral 1 literal f y art. innumerado posterior al 28 en el literal 11.

TRATAMIENTO CONTABLE Y TRIBUTARIO EN EL ECUADOR DE LOS BENEFICIOS POST EMPLEO JUBILACION PATRONAL Y DESAHUCIO

Con la ley Orgánica para la reactivación de la economía, fortalecimiento de la dolarización y modernización de la gestión financiera que entro en vigencia a partir del 01 enero 2018, el SRI modificó el tratamiento tributario del reconocimiento de estos beneficios.

Esta ley tiene tres ejes fundamentales:

- a. Brindar mayores beneficios tributarios a los empleadores que generen más fuentes de trabajo y que más apoyo necesitan.
- b. Buscar la progresividad en el reconocimiento del gasto y pago de impuestos
- c. Combatir la evasión tributaria

Hasta el año 2017 la totalidad de las provisiones para atender el pago del desahucio eran gastos deducibles, así como las provisiones por jubilación patronal que estaban sustentadas con un informe actuarial, realizado por empresas especializadas o profesionales en la materia indicaba que este gasto de provisión por jubilación patronal era deducible para el personal que haya cumplido por lo menos 10 años de trabajo en la misma empresa. Por lo tanto no existía por este concepto el reconocimiento de impuestos diferidos debido a que la provisión de jubilación patronal del personal menor a 10 años era un gasto provisión NO deducible, es decir una diferencia permanente, mientras que para el personal mayor a 10 años el gasto provisión era deducible en cada año.

Para emitir esta ley el SRI analizo varios elementos que valen la pena describirlos:

1. La estimación de la provisión por jubilación patronal y desahucio se la debe realizar desde el primer año y debe ser consistente en el tiempo

2. En la estimación de la provisión y constitución de la misma la entidad no se desprende realmente de recursos económicos, exceptuando el costo asociado en la elaboración del estudio actuarial
3. Se identificaron que algunas compañías sobrevaloraban sus estimaciones de provisión, afectando al estado con un menor pago de impuestos.
4. A nivel contable la NIC 19 referente a beneficios a los empleados, con relación a la aplicación de la tasa de descuento creo varios escenarios de incertidumbre con impactos tributarios
5. Las empresas constituyen la provisión de jubilación patronal para todos sus trabajadores y el pago efectivo de esta provisión se realiza a un número pequeño de ellos.

Con estas consideraciones en el Ecuador desde el periodo 2018 cambia el art. 10 de la LRTI e indica en su numeral 13 que solo serán deducibles de impuestos los pagos efectuados por desahucio y jubilación patronal conforme lo dispuesto en código de trabajo que provengan de provisiones declaradas en ejercicios fiscales anteriores sean o no deducibles. Por lo tanto de conformidad con la normativa contable vigente no se consideran deducibles los pagos efectuados por jubilación patronal y desahucio si no provienen de una provisión anteriormente realizada. Esta provisión es un gasto no deducible cuando se legisla contablemente, pero reconoce impuestos diferidos los cuales serán utilizados en el momento en el que el contribuyente se desprenda efectivamente de los recursos para cancelar la obligación por lo cual efectúa la provisión y hasta el monto efectivamente pagado.

Esta provisión debe ser estimada de manera técnica (realizado por un actuario) y debe contar con un sustento documental (Estudio actuarial).

El gasto originado por esta provisión es un gasto no deducible desde el primer día de trabajo hasta el año veinte y cinco o hasta cuando se pague. En el caso de haber realizado provisiones que no vayan a ser utilizadas, es decir por jubilación patronal para aquellos empleados que no llegan a jubilarse, estas deberán reversarse contra ingresos gravados o no sujetos de impuestos a la renta dependiendo de que cuando fueran registrados fueron gastos deducibles o no. Si el gasto por jubilación patronal el contribuyente lo considero como deducible, al reversarlo deberá considerar un ingreso

gravado. Si el gasto fue considerado como no deducible entonces la reversión será un ingreso no objeto de renta. Esta normativa se aplicara para las provisiones constituidas antes del 2017 debido a que a partir del año 2018 tanto en la constitución de la provisión como en su reconocimiento posterior esta provisión por jubilación patronal y desahucio serán un gasto no deducible que reconoce impuestos diferidos y recién en el pago de la obligación se puede utilizar el impuesto diferido.

CONCLUSIONES

En el Ecuador existen beneficios a corto y largo plazo así como beneficios durante el periodo de empleo y posteriores al mismo.

En los beneficios post empleo se pueden reconocer dos clases las liquidaciones del trabajador al momento de su salida donde nuestra ley contempla el pago del 25% del sueldo por cada año completo de trabajo más el pago de los beneficios sociales de manera proporcional y la jubilación patronal total o proporcional a partir del año veinte de trabajo con el mismo empleador.

La provisión actuarial por jubilación patronal es un beneficio doble en nuestro país debido a que un trabajador o empleado podría llegar a jubilarse de manera estatal con el IESS y adicionalmente con la jubilación patronal creándose una figura doble única en el país. Este efecto puede no beneficiar a los trabajadores debido a que en la práctica los empleadores con el propósito de evitar llegar a los 20 años de trabajo, despiden a sus trabajadores en el año 19 siendo más económica la liquidación por despido intempestivo que el pago por la jubilación, lo que podría perjudicar al empleado que después de trabajar casi dos décadas en una misma empresa sale a buscar nuevas oportunidades laborales con poca experiencia en otras empresas y con una edad en algunos casos avanzada, lo cual dificulta reubicarse en una nueva o mejor posición laboral.

En algunos casos los excesivos beneficios tienen los trabajadores ahuyentan la inversión en nuevas empresas productivas por lo que se espera a futuro con los nuevos cambios programados en el Código de Trabajo se definan nuevas políticas que permitan mantener la estabilidad de los trabajadores brindando también seguridad al empleador por lo que se recomienda además una medición integral a nuestro código del Trabajo para optimizar las

leyes que regulan las relaciones laborales con los nuevos requerimientos y cambios que la dinámica empresarial actual exige.

En el Ecuador el Servicio de Rentas Internas autoriza el uso y reconocimiento de impuestos diferidos por la jubilación patronal y el desahucio, desde el periodo 2018 reconoce impuestos diferidos mientras que anteriormente el gasto por desahucio se consideraba deducible y la jubilación patronal a partir del año diez.

El no reconocimiento como gastos deducibles permite recaudar al Servicio de Rentas Internas mayores impuestos en el corto plazo y reconocer su deducibilidad únicamente cuando al trabajador se le realice el pago efectivo de estos beneficios.

Por último es importante reconocer los efectos contables y tributarios que los beneficios sociales afectan en la posición financiera de la compañía (balance general) y en el desempeño (estado resultados) transparentando las verdaderas ganancias cuando se reconocen los gastos desde el primer día de trabajo de un empleado y no cuando se cancelan tal como lo establece nuestro código laboral. Cabe destacar que el reconocimiento de estos pasivos laborales post empleo y a largo plazo no surgen únicamente por la aplicación de la normativa contable NIIF sino por la aplicación del código de trabajo y de las leyes tributarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Maza, J. (2010). *La jubilación patronal de acuerdo al código de trabajo y sus diferencias con el sector público*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/867>
2. Moreno, X. (2017). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. *Foro, Revista De Derecho*, 10.
3. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, U. m.-s.-2. (26 de Septiembre de 2012). *LEXIS*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>