



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**
**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TÍTULO:

Propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil.

AUTOR:

Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie

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

TUTOR:

Ing. Lucio Ortiz, Jorge Enrique, MSc.

Guayaquil, Ecuador

11 de marzo del 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

CERTIFICACIÓN

Certifico: que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por: **Betsy Stephanie Burgos Guilcapi**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría**.

TUTOR

f. 
FIRMA DEL PROFESOR

Ing. Lucio Ortiz, Jorge Enrique, MSc.

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, MSc.

Guayaquil, 11 de marzo 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación **Propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil** previa a la obtención del Título de: Ingeniera 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 mi total autoría.

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

Guayaquil, 11 de marzo del año 2021

AUTOR

f. Betsy Burgos

Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

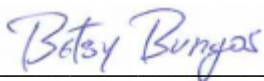
AUTORIZACIÓN

Yo, Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 11 de Marzo del 2021

LA AUTORA

f. 

Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie

REPORTE URKUND

<https://secure.arkund.com/old/view/91785266-405675-775200#q1bKLVayijYzNYvVUSrOTM/LTMtMTsxLTIWyMtAzMDA0sDAzMjIwMDM0NzY0NzQxrgUA>

URKUND

Documento: [TT final Betsy Stephanie Burgos Guilcapi.docx](#) (D96132692)

Presentado: 2021-02-21 02:38 (-05:00)

Presentado por: betsy.burgos@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: jorge.lucio.ucsg@analysis.arkund.com

Mensaje: TT final Betsy Stephanie Burgos Guilcapi [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 50 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

Lista de fuentes	Bloques
Categoría	Enlace/nombre de archivo
	SALTOS - TESIS FINAL - 2020 Febrero (u).docx
	TESIS FINAL ANGIE BUENO.pdf
	Ortiz Aragundi Raúl Isaac-FINAL URKUND.docx
	BUESTÁN TOMALÁ - APLICACIÓN DE NIIF PARA PYMES BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN ELC...
	TESIS CPA A-2020 ORDOÑEZ MENDOZA & PALADINES ICAZA.docx

0 Advertencias. Reiniciar. Exportar. Compartir.

TUTOR

F. 
FIRMA DEL PROFESOR

CPA. Lucio Ortiz, Jorge Enrique, MSc.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por tus magnificas bendiciones, por darme salud, sabiduría y permitirme cumplir con éxito esta importante meta en mi vida, además le agradezco por tener junto a mí a una familia maravillosa que me ha apoyado a lo largo de mi periodo académico haciendo posible poder obtener mi título universitario.

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional, su cariño y el esfuerzo que me brindaron para avanzar en mi carrera universitaria y por sus sabios consejos que han sido una guía fundamental a lo largo de mi vida. A mi hermano por acompañarme cada día y por sus palabras de motivación a cada uno de mis proyectos.

Doy gracias a mi tutor de tesis el Ing. Jorge Lucio por su paciencia, acompañamiento y ayuda incondicional en el desarrollo de mi tesis de grado.

A mis maestros de la Universidad que aportaron con sus conocimientos para el desarrollo profesional de sus estudiantes; agradezco a mis amigos y compañeros que he conocido a lo largo de mi carrera universitaria y con los que pude compartir buenos y gratos momentos.

Muchas gracias a todos.

Betsy Stephanie Burgos Guilcapi

Dedicatoria

Le dedico este trabajo a Dios por estar siempre a mi lado y a mis padres, quienes amo con todo mi corazón y quienes son los pilares fundamentales de mi vida, por su confianza y amor incondicional permitiéndome culminar con éxitos mi carrera universitaria.

Betsy Stephanie Burgos Guilcapi



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
EMPRESARIALES**
**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe MSc.
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ing. Diez Farhat, Said Vicente, Ph.D
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

Ing. Delgado Loor, Fabián Andrés, MSc
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS
Y EMPRESARIALES

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f.

FIRMA DEL PROFESOR

CPA. Lucio Ortiz, Jorge Enrique, MSc

TUTOR

Índice General

<i>Introducción</i>	2
Antecedentes del problema	3
Antecedentes laborables en el Ecuador	3
Antecedentes Contables	6
Antecedentes de las reformas tributarias en el Ecuador.....	7
Planteamiento del problema.....	8
Justificación	9
Objetivos	10
Objetivo general	10
Objetivos específicos.....	10
Preguntas de investigación	11
Delimitación	11
Definición de Términos.....	12
<i>Capítulo 1 - Fundamentación Teórica</i>	13
Marco Teórico	13
Teoría de la actividad	13
Teoría de la continuidad y desvinculación	14
Teoría de la probabilidad	15
Teoría de la relación jurídica tributaria.....	17
Marco Referencial	20
Industria Hotelera	20
Estudios Previos.....	26
Marco Conceptual	29
Provisiones Contables	29
Conciliación tributaria	31
Cálculos Actuariales y Jubilación Patronal.....	33
Marco Legal	39
Constitución de la República del Ecuador.....	39

Código de Trabajo	40
Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno	51
Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno	52
Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria	54
Reglamento a Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria	55
Marco Normativo Contable y Financiero	56
NIC 19 – Beneficios a Empleados	56
NIC 12 – Impuestos a las Ganancias.....	58
<i>Capítulo 2 – Metodología de la Investigación.....</i>	<i>60</i>
Diseño de la investigación.....	60
Tipo de investigación	61
Fuente de Información	62
Tipo de datos, enfoque y herramientas	62
Población y muestra.....	65
Resultados de las entrevistas.....	66
Expertos Hoteleros	66
Expertos contables y tributarios	74
Expertos en NIC	85
<i>Capítulo 3 – Propuesta Metodológica</i>	<i>93</i>
Conocimiento del negocio	93
Planteamiento del Caso	95
<i>Conclusiones</i>	<i>121</i>
<i>Recomendaciones.....</i>	<i>123</i>
<i>Referencias</i>	<i>125</i>

Lista de Tablas

Tabla 1 Matriz de hallazgos de expertos hoteleros.....	73
Tabla 2 Matriz de hallazgos de expertos tributarios y contables - I parte.....	83
Tabla 3 Matriz de hallazgos de expertos tributarios y contables -II parte.....	84

Tabla 4 Matriz de hallazgos de expertos en NIC.....	92
Tabla 5 Hipótesis actuariales 2020.....	95
Tabla 6 Resumen ejecutivo 2020.....	96
Tabla 7 Composición demográfica 2020.....	96
Tabla 8 Balance de situación actuarial 2020.....	97
Tabla 9 Cuentas del estado de resultados a considerar año 2020	98
Tabla 10 Asiento contable por la provisión de jubilación patronal y desahucio 2020.....	98
Tabla 11 Papel de trabajo año 2020 adaptado al modelo del informe de Actuaría Consultores.....	99
Tabla 12 Asiento contable por el impuesto diferido.....	100
Tabla 13 Estado de resultados integrales 2020.....	101
Tabla 14 Conciliación tributaria año 2020.....	101
Tabla 15 Nómina de empleados año 2021.....	102
Tabla 16 Hipótesis actuariales 2021.....	103
Tabla 17 Resumen ejecutivo 2021.....	104
Tabla 18 Composición demográfica año 2021.....	105
Tabla 19 Balance de situación actuarial con fondeo 2021.....	106
Tabla 20 Cuentas para considerar en el estado de resultados del año 2021.....	107
Tabla 21 Asiento contable por la provisión para jubilación y desahucio del año 2021.....	107
Tabla 22 Papel de Trabajo año 2021 adaptado al modelo del informe de Actuaría Consultores.....	108
Tabla 23 Asiento contable por reversión del impuesto diferido.....	109
Tabla 24 Informe individual actuarial por salida de empleado con jubilación patronal.....	111
Tabla 25 Liquidación de haberes por jubilación patronal.....	112
Tabla 26 Asiento contable por liquidación de haberes por jubilación patronal.....	112
Tabla 27 Liquidación de haberes por transferencia de empleados.....	114
Tabla 28 Valores para cancelar por transferencia de empleados.....	115
Tabla 29 Asiento contable por transferencia de los beneficios sociales por cesión patronal.....	115

Tabla 30 Liquidación de haberes por renuncia voluntaria.....	116
Tabla 31 Asiento contable por cancelación de los beneficios sociales por liquidación de empleado.....	117
Tabla 32 Empleados activos.....	117
Tabla 33 Mayor cuenta de provisión de jubilación patronal y desahucio....	118
Tabla 34 Hoja de trabajo por la reversión de la provisión por jubilación patronal y desahucio.....	118
Tabla 35 Estado de resultados del año 2021.....	119

Lista de Figuras

Figura 1 Adopción de la NIIF en el Ecuador.....	7
Figura 2 Ilustración sobre la Teoría de la actividad	13
Figura 3 Principios del derecho tributario	19
Figura 4 Especificaciones de Hotel Oro Verde Guayaquil	21
Figura 5 Especificaciones de Unipark Hotel	22
Figura 6 Especificaciones de Hotel del Parque	22
Figura 7 Especificaciones de Hotel Hilton Colón	23
Figura 8 Especificaciones Hotel Sheraton.....	23
Figura 9 Especificaciones Grand Hotel Guayaquil	24
Figura 10 Especificaciones Hotel Continental	24
Figura 11 Comparación de ingresos por jubilación patronal e IESS vs relación de dependencia.....	28
Figura 12 Determinación de la base imponible	33
Figura 13 Método de unidad de crédito proyectado	35
Figura 14 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar mensual – I parte..	44
Figura 15 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar mensual – II parte.	45
Figura 16 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – I parte..	46
Figura 17 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – II parte.	47
Figura 18 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – III parte	48
Figura 19 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2021 – I parte..	49
Figura 20 Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2021 – II parte.	50
Figura 21 Clasificación del diseño de investigación no experimental	61
Figura 22 Tamaño de la muestra	66
Figura 23 Evolución de la jubilación patronal en el Ecuador	77
Figura 24 Organigrama del Sector Hotelero.....	94

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar los diferentes cambios que se han presentado en el tratamiento contable y tributario de la provisión para jubilación patronal y desahucio, producto de las actualizaciones en las leyes tributarias ecuatorianas; para ello se selecciona el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil como referencia por ser una de las industrias que tienen varios años de presencia en el mercado y cuentan con personal fijo de más de 20 años de servicio; por ello son uno de los sectores a los que se aplica el cálculo de la provisión para la jubilación patronal y desahucio. Se utilizó como instrumento de investigación la realización de entrevistas a profundidad a expertos del sector hotelero, expertos contables y tributarios, así como el desarrollo de la propuesta metodológica con el fin de demostrar de manera académica el tratamiento contable y tributario de la provisión por jubilación patronal y desahucio. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para las empresas con respecto al correcto manejo contable y tributario en base a las Normas Internacionales de Información Financiera.

Palabras Claves: *Jubilación patronal, desahucio, impuestos diferidos, beneficios a empleados, provisión, conciliación tributaria, normas internacionales de contabilidad, sector hotelero, estudio actuarial.*

Introducción

Las provisiones para la jubilación patronal y desahucio en una compañía son parte de los beneficios a empleados según se menciona en la Norma Internacional de Contabilidad NIC 19 y en la legislación laboral ecuatoriana; los beneficios mencionados anteriormente se encuentran en la categoría post- empleo en el cual se denomina a la jubilación patronal como un beneficio que se otorga a largo plazo por la prestación de servicios a una misma entidad en un periodo de tiempo determinado según las leyes institucionales, entre ellas se mencionan el Código de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Ecuatoriano (IESS).

Según las NIC 19 – Beneficios a Empleados, podemos definir los beneficios de jubilación patronal y desahucio como una contraprestación que otorga una compañía a una persona por el tiempo de servicio que ofrece de manera parcial o completa y que se entrega en el momento que ocurre el cese de la compañía. Normalmente, el manejo de la jubilación patronal y desahucio de un trabajador se presenta en el departamento de recursos humanos al momento de su desvinculación; pero es importante mencionar que antes de que ocurra la salida de la persona, es el departamento contable que ha realizado desde periodos anteriores la provisión por los valores que el extrabajador va a percibir; por ende, estos cálculos contables, financieros y tributarios se realiza de manera anual en las compañías junto con la guía de herramientas estadísticas generadas por consultores actuariales especializados.

Adicional, como conocimiento general del sector hotelero se lo puede definir como la actividad económica en donde se presta servicios de alojamiento, banquetes, alimentos y bebidas ligados al turismo y hotelería.

En la ciudad de Guayaquil se puede presenciar diferentes hoteles de la categoría de lujo (cinco estrellas) muy reconocidos a nivel nacional e internacional, en donde se cuenta con personal capacitado en áreas de hoteles y gastronomía que por lo general tienen un bajo nivel de rotación de su personal ya que algunos de los cargos más ocupados en este sector están enfocados al sector turístico siendo sus perfiles profesionales y técnicos muy valorados por la experiencia y el conocimiento que una persona pueda llegar

a tener dentro de la hotelería; es por ello que las provisiones de jubilación patronal y desahucio son importantes en su cálculo incluyendo sus respectivas formulas aritméticas y estadísticas presentadas por los consultores especializados en cálculos actuariales con resultados esperados de claridad y a detalle por cada trabajador y años de servicio.

Antecedentes del problema

La jubilación patronal tiene su origen desde el año 1881 en Prusia (en la actualidad Alemania), gracias al Canciller de Hierro, Otto Von Bismark quien creó el sistema de pensiones que más adelante se extendería a nivel mundial, en su propuesta el Canciller esperaba reducir los niveles de pobreza en dicho país y es desde 1881 se establece una provisión para jubilación llegando a ser Alemania el primer país en crear un sistema de seguridad social que más adelante se aplicaría al resto del mundo (Piñera, 2015).

Según se menciona en el artículo del sitio oficial de la Organización Internacional del Trabajo OIT (DCOMM, 2009); Alemania fue el país pionero en establecer leyes de seguridad social para los obreros y trabajadores generales incluyéndose el desahucio en 1884; estos sistemas fueron desarrollaron después de la primera guerra mundial extendiéndose a más países de Europa y América Latina; más adelante, estos programas de seguridad social y beneficios para los trabajadores se incluyeron en la Conferencia Internacional de Uniones Nacionales de Mutualidades y OIT.

Antecedentes laborables en el Ecuador

En el Ecuador la jubilación patronal entra en vigor a partir del 14 de diciembre de 1937 a través del decreto supremo No. 27 y con este documento inicialmente se esperaba proteger solo a los trabajadores extranjeros de las compañías privadas con 20 años o más de trabajo por motivo ya que no podían cumplir los requisitos de jubilación que exigía en aquel tiempo la caja del seguro ecuatoriana; fue después de dicho decreto que se permitió que la cobertura por jubilación patronal sea para trabajadores de empresas privadas

nacionales publicándose un nuevo decreto No. 136 después de cinco meses; la duración del último decreto mencionado anteriormente sería de carácter temporal y por ende su permanencia en las leyes ecuatorianas sería solo hasta el 01 de enero de 1950.

Según Barrionuevo Chávez (2019); Espín (2017) fue a partir de noviembre de 1938 que en el Ecuador se constituye el Código de Trabajo en donde se menciona el concepto y los requisitos para acceder al beneficio, determinando en aquel entonces algunas condiciones tales como:

- ✓ El trabajador tenía que laborar mínimo por 25 años.
- ✓ El rubro de la jubilación patronal se basaría en los estatutos de la caja del seguro con relación a los coeficientes, edad del trabajador y el tiempo de servicio.
- ✓ El valor individual por concepto de jubilación patronal se compondría por el 5% del promedio anual de la remuneración percibida en los últimos cinco años y multiplicados por cada año de servicio por el valor de un sueldo de cada año, incluyendo la sumatoria de todos los fondos de reserva que tenía por derecho el trabajador.
- ✓ El valor de la jubilación patronal no podía ser mayor a S/.800
- ✓ El empleador podía por derecho rebajar del haber individual la suma total de lo que en su momento se había depositado en la caja del seguro (actualmente IESS) a favor del trabajador tanto como fondos de reservas, aportes patronales e indemnizaciones.

Como se mencionó anteriormente durante el año 1950 iba a desaparecer el concepto de jubilación patronal, pero esto no se cumplió y a consecuencia se han presentado diferentes cambios en leyes y políticas; después, en el año 1957 se estableció que el trabajador no podía obtener al mismo tiempo el beneficio de jubilación otorgado por el IESS y la patronal, contando que en ese mismo año el sueldo tope de la jubilación patronal varió con el sueldo medio del último año un trabajador.

Fue después en el año 1964 que en el Código de Trabajo se establecieron los coeficientes y las edades en las que aplicaría una jubilación patronal en principio desde 15 hasta 89 años, posteriormente con el pasar de años la ley

solo consideraba el cálculo por jubilación a partir de los 39 pero en la actualidad se considera un derecho a partir de los 35 años haciendo referencia a los estatutos de 1938.

Ya en el año 1991 se hicieron dos reformas a la jubilación patronal que son importantes mencionarlas; en la primera se indica que el trabajador que hubiere laborado entre 20 años y menos de 25 años y que haya sido despedido intempestivamente, podría tener el derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal porque los coeficientes son aplicables a partir de los 35 años, esto se considera sí es que la persona empezó a trabajar desde los 15 años; y la segunda reforma impuso un mínimo a la pensión mensual entre el 50% y el 100% del salario mínimo vital dependiendo del trabajador en el caso de tener o no una doble jubilación.

Después, en el año 2000 a través de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador se incorporó el concepto de decimoquinta, decimosexta remuneración, un bono complementario y compensación otorgado por el incremento en el costo de vida, después la ley eliminó estos rubros y los sustituyó a la denominada remuneración unificada que es el valor mínimo que un trabajador debe recibir como sueldo; esto es importante al momento de realizar el cálculo de la jubilación patronal. En el mismo año en la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana se incluyó oficialmente el pago de la jubilación patronal de forma global y esta se aplica por acuerdo entre las partes en base a un cálculo con fundamentos y que cubra el cumplimiento de las pensiones y otros adicionales que la ley determina con el objetivo de que el trabajador administre su capital por su cuenta; este fondo global no podrá ser inferior al 50% de la remuneración básica unificada sectorial que corresponde al puesto que ocupaba el trabajador antes de acogerse al beneficio y éste último multiplicado por sus años de servicio. Es importante mencionar que el pago de la pensión global deberá ser suscrita mediante un acta elaborada por un notario o autoridad competente administrativa o judicial y con esto la obligación del empleador hacia el trabajador se da por terminada.(X. M. Echeverría, 2013)

En cuanto al origen de la indemnización por desahucio en el Ecuador, se llegó a conocer inicialmente en el Código Civil publicado el 4 de diciembre de

1960 mediante decreto y entró en vigor en 1961. En la publicación de dicho año se mencionaba la relación de trabajo el cual puede ser a un plazo fijo con duración máxima de un año y que posteriormente se puede modificar a un contrato indefinido si el acuerdo es por ambas partes.

Anteriormente, el desahucio era un derecho opcional ya que para aplicarse debería ser pactado con anterioridad con el objetivo de no terminar el contrato laboral de manera abrupta y poder proteger al trabajador; pero si el acuerdo entre las partes no se daba, la terminación del contrato se realizaba en cualquier momento a voluntad de una de las partes.

Fue el 14 de noviembre de 1938 cuando se expide el primer Código de Trabajo en el Ecuador en donde se establece los derechos del desahucio para el trabajador; adicional, se recopiló información de diferentes leyes laborales nacionales, internacionales, convenios y sugerencias de la OIT para definir de manera clara la terminación de un contrato y a éste el desahucio; finalmente fue en el artículo 113 donde se define oficialmente que una de las partes puede dar a conocer su propia voluntad de terminación del contrato. (X. M. Echeverría, 2013).

Antecedentes Contables

Las primeras normas contables que se implementaron en el Ecuador fueron los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) en noviembre de 1975 y fueron presentados en el año 1978 por el Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. Después, la Superintendencia de Compañías aprobó la norma en el año 1987 mediante resolución. Más adelante en el año 1996, se admitió en el Ecuador las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) por medio de la resolución FNCE.09.01.96 de la Superintendencia de Compañías.

Es importante mencionar que la adopción de las NIC en el Ecuador sirvió de base para desarrollar las Normas Ecuatorianas de Contabilidad (NEC) por la Federación Nacional de Contadores en los años 1991 a 2001 y su vigencia duró hasta el año 2009; fue a partir del último año en mención que empieza la transición de cambio de NEC a NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera) en todas las empresas del Ecuador; junto con el apoyo de la Superintendencia de Compañías la implementación de NIIF se

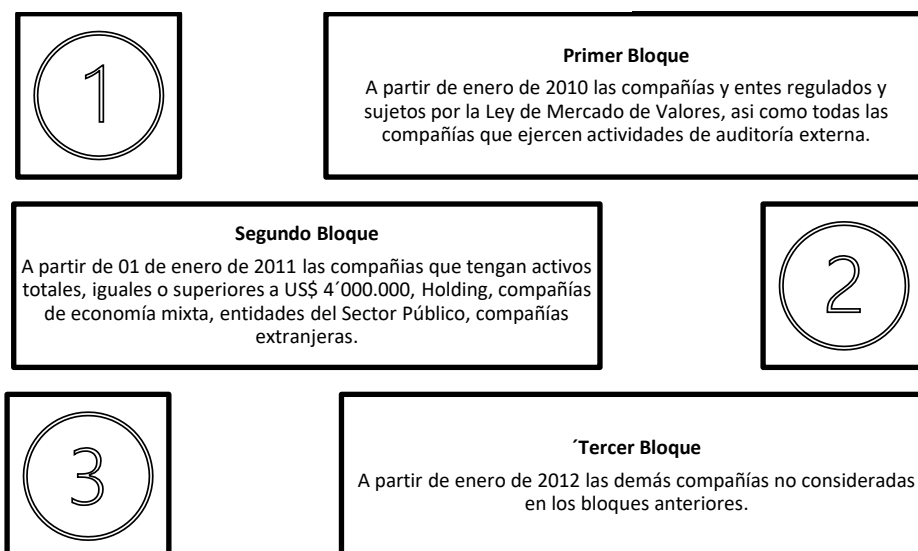
vuelve obligatoria para las empresas que se encuentren bajo su control y supervisión.

Mas adelante, todas las empresas del país tendrían la obligación de aplicar e implementar las NIIF con la supervisión de la Superintendencia de Compañías y como se mencionó en el Registro Oficial N° 348 el 04 de septiembre de 2006 y mediante la Resolución ADM.08199 como extensión del Registro Oficial N° 348. (Maza et al., 2015)

Finalmente, el 20 de noviembre de 2008 en la Resolución N° 08.G.DSC se puede visualizar el cronograma de aplicación de las NIIF de carácter obligatorio para las compañías en base al siguiente gráfico:

Figura 1

Adopción de la NIIF en el Ecuador



Adaptado de (Resolución No. 08.G.DSC, 2008)

Antecedentes de las reformas tributarias en el Ecuador

En el año 1925 se conoce el primer esquema tributario en el país en donde se presentaron varios procesos de reformas institucionales incluyendo las reformas tributarias. Debido a los inconvenientes económicos que presentaba el Ecuador por el nivel de producción y exportación del cacao en los años 20, considerando que en aquella época se presentó un exceso de la oferta de cacao en los mercados internacionales ocasionando que los precios bajaran.

Fue después, en la década de 1950 en donde se evidencia cambios positivos en las importaciones cuando el Gobierno Nacional solicita el apoyo y asesoramiento a la Misión Técnica de las Naciones Unidas quienes presentaron su plan de trabajo en el que se destacó:

- Recopilación de datos estadísticos.
- La comparación de datos para su posterior análisis.
- Revisión a detalle de los tipos de ingresos que cuenta el presupuesto del Estado.
- Clasificación de los impuestos en directos e indirectos.
- Simplificar el sistema impositivo.

Más adelante, en diciembre de 1975 con el fin de unificar todas las políticas tributarias en el Ecuador se crea el Código Tributario mediante Decreto Supremo y en éste se mencionó las obligaciones tributarias, la regulación de las relaciones jurídicas y la administración de impuestos de aquella época. Durante la década de los 80's el enfoque se mantuvo en unificar y simplificar el sistema tributario por lo que se fortalecen los impuestos de Renta, IVA e ICE y en el año de 1989 se expidió la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno en donde se incluyó las reformas administrativas y estructuras tributarias que ayudarían a reducir el déficit fiscal de la década.

Finalmente, el 02 de diciembre de 1997 se creó el Servicio de Rentas Internas (SRI) como una entidad técnica, autónoma, jurídica y de derecho público; el objetivo de crear el SRI fue para administrar correctamente los tributos y poder sostener eficientemente el Presupuesto General del Estado. (Arias et al., 2018; Ramírez-Álvarez et al., 2012)

Planteamiento del problema

En los últimos años en la normativa tributaria ecuatoriana se han presenciado diversos cambios con respecto a las provisiones por los beneficios a empleados como la jubilación patronal y el desahucio generando un tratamiento contable- tributario con cambios significativos al final del ejercicio fiscal; además, anteriormente los gastos deducibles se consideraba a la totalidad de la provisión por ambos beneficios, éste procedimiento cambia siendo únicamente considerado deducible en el momento en que ocurra la

salida de un trabajador; por tal motivo el control de la provisión de ambas cuentas llega a ser importante de analizar, porque los cambios entre un estado financiero antes de 2019 y después de este año tendrán cambios en su presentación y en la declaración de impuestos.

Además, se analizará el impacto que tiene la reforma del año 2020 sobre el tratamiento de la provisión de la jubilación patronal, contemplada en la Ley Orgánica de Simplicidad y Progresividad Tributaria ya que, al salir un trabajador con más de 10 años en la misma empresa a partir de enero 2021 va a generar un cambio en el tratamiento de las provisiones; los aportes en efectivo serán administradas por empresas especializadas en administración de fondos siempre y cuando sean autorizadas por la Ley de Mercado de Valores, este último planteamiento puede resultar complejo en su análisis para distintos sectores privados y públicos en el Ecuador, generando dudas en su tratamiento en cuanto a la provisión para desahucio a partir del año 2021 porque podría ser deducible sin establecer impuestos diferidos y diferencias temporarias, entre otras consultas que se espera resolver a manera de ejemplo en este trabajo de titulación.

Justificación

Realizar un análisis en el tratamiento contable y tributario de las cuentas de provisiones para jubilación patronal y desahucio es relevante ya que el control de éstas cuentas para las compañías reflejan altas cantidades de dinero, considerando que son unas de las cuentas con más movimiento y de gran importancia para las empresas como lo son las cuentas de sueldos, salarios y las provisiones que se incluyen según los años de trabajo y el ingreso que percibe un trabajador; tener el control y registro de las provisiones de ambas cuentas es importante ya que en el futuro pueden llegar a incurrir en desembolsos altos de dinero a favor del trabajador.

Puede servir de referencia para las personas bajo relación de dependencia ya que les permite conocer un poco más sobre los fondos que pueden recibir a futuro por concepto de desahucio o jubilación patronal y el por qué pueden ser manejados por una administradora de fondos que le

permite de una u otra manera estar asegurada y libre de cualquier riesgo de liquidez u otro riesgo que le pueda ocurrir a la compañía donde labore.

Adicionalmente, se podrá interpretar y analizar todos los cambios significativos que lleva consigo las normativas vigentes en el Ecuador, analizando su deducibilidad tributaria y el efecto a mediano y largo plazo que estas cuentas puedan tener. Con el resultado final de la propuesta metodológica se espera que sirva de guía para empresas pequeñas, medianas y grandes en cuanto al correcto tratamiento contable, tributario y de su presentación final en el estado de resultados.

Para los estudiantes universitarios de carreras contables, financieras y administrativas puede ser una gran herramienta de investigación conociendo desde sus antecedentes en el país y poder visualizar por medio de ejemplos de empresas, en este caso el sector hotelero y como el movimiento de la cuenta y sus cambios en el mediano y largo plazo hacen que sus tratamientos vayan cambiando, mientras que estamos realizando la provisión para trabajadores antiguos y nuevos.

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil.

Objetivos específicos

1. Determinar los antecedentes del problema, definir los objetivos y las preguntas de investigación en cuanto al tratamiento contable y tributario de las provisiones de jubilación patronal y desahucio.
2. Determinar el marco legal y normativo con respecto a jubilación patronal y desahucio para el respectivo cálculo contable y tributario.
3. Determinar la metodología de la investigación verificando si es cuantitativo o cualitativo.

4. Diseñar la propuesta metodológica para la correcta aplicación de las cuentas de provisión de jubilación patronal y desahucio en los estados de resultados del sector hotelero.

Preguntas de investigación

En base a los antecedentes laborales, contables y tributarios mencionados anteriormente, así como el planteamiento del problema del tema del trabajo de titulación podemos plantear las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es el impacto que tiene la provisión para jubilación patronal y desahucio producto de la aplicación de la Ley Orgánica de Progresividad y Simplicidad Tributaria y su reglamento?
2. ¿Se puede incluir los valores correspondientes a las provisiones por jubilación patronal y desahucio en un fondo de inversión luego de cinco años, cuando el sector hotelero se mejore económicamente debido a la pandemia?

Delimitación

El trabajo de titulación se encamina a explicar y analizar el impacto tributario que tendrá la provisión para jubilación patronal y desahucio por la aplicación de la Ley de Simplicidad y Progresividad Tributaria y su reglamento y el impacto contable en el estado de resultados producto de la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 19 y 12); adicionalmente se abordará como fuente principal el sector hotelero en la ciudad de Guayaquil de la categoría de lujo (5 estrellas) como modelo en la propuesta metodológica para dicho tratamiento contable y tributario.

Limitación

El presente trabajo de titulación no se incluirá la forma de calcular y pagar las pensiones jubilares de los trabajadores y no se mencionarán datos reales de la industria ni se mostrarán sus informes actuariales ya que son de carácter confidencial, así como el procedimiento y pago de jubilación por el IESS ya que el enfoque es en la parte patronal.

Dentro de la metodología de la investigación se realizarán entrevistas a expertos en la materia las cuales debido a la pandemia mundial que se presenta actualmente no podrán ser presenciales y se realizarán por medio de métodos digitales.

Definición de Términos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Sucre - S/. Moneda que se usaba en Ecuador hasta el año 2000.

Target: Es el mercado objetivo que tiene un negocio

RevPAR: Revenue Per Available Room (Ingresos por Habitación disponible) es un indicador utilizado en los hoteles para medir la rentabilidad entre el número de habitaciones que se encuentren disponibles (oferta) y la demanda de huéspedes en habitaciones en un tiempo determinado.

Hospitalidad: La atención o amabilidad con que una persona recibe a un visitante o extranjero.

T&T: Tour and Travel son viajes realizados por vacaciones o tour

A&B: Alimentos y Bebidas es el departamento que se encarga de las operaciones de los restaurantes, banquetes, eventos y servicio a la habitación (room service) de un hotel.

Pick Up: En términos hoteleros es un análisis que permite visualizar la situación de un hotel en base a la variación de las reservas.

Delivery: Servicio de entrega a domicilio.

Guest Journey: La experiencia que tiene el cliente al recibir un bien o servicio.

CRM: Customer Relationship Management es la relación y administración que se tiene con el cliente o un modelo de gestión de una empresa en base a la satisfacción del cliente.

Capítulo 1 - Fundamentación Teórica

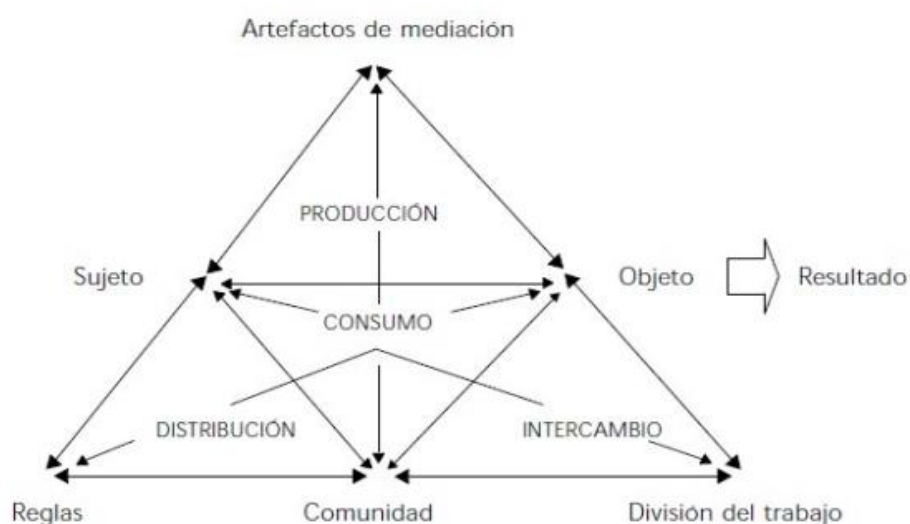
Marco Teórico

Teoría de la actividad

Según la teoría de la actividad propuesta por el ruso Alekséi Leóntiev y el ucraniano Serguéi Leonidovich Rubinstein, enfocada principalmente en la actividad humana a lo largo del ciclo vital y aunque se presentan en diferentes áreas sociales, culturales, educativas, de entrenamiento y ergonómicas; se mencionará el enfoque dentro de la psicología del trabajo el cual tiene relación en la etapa de jubilación de una persona dentro de una organización ya que según la teoría, la interacción del objeto y el sujeto se realiza a través de fuentes mediadoras; en segunda instancia se definirían cuáles son las estructuras de la actividad las cuales están compuestas por acciones y operaciones que finalmente son materializados por reglas, la comunidad y la división del trabajo para alcanzar un objetivo y transformar el objeto.

Figura 2

Ilustración sobre la Teoría de la actividad



En detalle cada uno de los involucrados dentro la teoría de la actividad representan una función, que se detalla a continuación:

Sujeto: es el individuo o actor el cual es el encargado de transformar los objetivos en resultados.

Objeto: es el espacio donde se posiciona la actividad que realiza el sujeto para llegar a un resultado.

Herramientas: es la mediación que se utiliza para ayudar al sujeto a alcanzar su objetivo.

Comunidad: Son todos los individuos que de cierta manera están involucrados en todo el sistema de actividad que persigue un mismo objetivo.

División de trabajo: Dentro de una estructura organizacional se puede entender como una división vertical al poder y responsabilidad, mientras que en la división horizontal a las actividades que se realizan en relación con el mismo objeto.

Reglas: son las regulaciones, procedimientos, normas, etc.

Resultado: Es lo que se espera alcanzar.

En base a lo expuesto anteriormente se pueden definir motivos de acuerdo a la actividad humana que se realiza orientándose principalmente al sentido de la vida los cuales tienen un carácter más abstracto, consiente y valorativo que permiten regular el comportamiento de un sujeto ante una situación presente que en su mayor parte por el grado de satisfacción que tiene una persona por la participación que obtuvo durante toda su vida, en este caso en el ámbito laboral que le permite lograr un buen envejecimiento y autorrealización, obteniendo en el individuo una mayor capacidad de adaptación y satisfacción en su vida. (García Rodríguez & Universidad de Matanzas, 2017; Montealegre & Universidad del Rosario, 2005).

Teoría de la continuidad y desvinculación

En la teoría de la continuidad se afirma que no hay una ruptura entre la edad adulta y la tercera edad, más bien se hace un énfasis en que al llegar a la tercera edad las personas extienden sus hábitos de vida, experiencias y

proyectos; mientras que su personalidad se mantiene intacta con el pasar de los años. Además, se hace mención en el comportamiento de la persona adulta mayor y en como éste es influido por su anterior estilo de vida, gustos desarrollados en etapas anteriores y hábitos.

Hay dos puntos importantes de mencionar los cuales son:

1. Al pasar a la vejez, la persona ya ha ganado experiencia, hábitos y proyectos de vida, mientras que sus valores y creencias permanecen intactos.
2. Las personas en la vejez aprenden a adaptarse frente a situaciones que pueden resultar difíciles de llevar, sufrimiento o pruebas que nos entrega la vida.

Desde el punto de vista psicológico, al llegar al envejecimiento la persona refuerza su estilo de personalidad por lo que sus percepciones son mucho más fáciles de manejar según la situación en la que se encuentre expuesto mientras sigue desarrollándose emocionalmente, integrándose y adaptándose hasta el final de su periodo de vida. (González de Gago, 2010)

En la teoría de la desvinculación o disociación se considera el retiro de la interacción social constituyendo una forma natural de adaptación a la vejez. Esto se debe a que el adulto mayor empieza a preocuparse mucho más por su persona y a su vez va disminuyendo el interés emocional por los demás, aceptando de forma agradable su retiro y contribuyendo a él. Además, las personas durante su vejez desean en parte el aislamiento social y su enfoque no está en sentirse útiles o ejerciendo una función, al contrario, su deseo es obtener seguridad y los servicios suficientes disponibles a su alcance en su vida diaria. (Sáez & Meléndez, 2016)

Teoría de la probabilidad

Según Ramírez et al. (2011), la teoría de la probabilidad establece un conjunto de reglas y principios que son útiles para calcular la ocurrencia o no ocurrencia de actos aleatorios, está compuesta por conocimientos relativos a la probabilidad y siendo una herramienta útil en la estadística. El origen de la teoría surge desde la segunda mitad del siglo XVII en los denominados juegos

de azar en especial por ser muy famosos dentro de la recreación de la nobleza de Francia y Gran Bretaña y desde ese momento hubo mucho interés por este tipo de juegos y lo que llevo a desarrollar y estudiar la teoría de la probabilidad.

Sus primeros autores fueron los franceses matemáticos Blaise Pascal y Pierre de Fermat y sus estudios sobre la probabilidad empezó en el año 1644 a consecuencia de las diferentes consultas sobre el azar por parte del personaje Chevalier De Mere quien era conocido como jugador empedernido y es desde aquel entonces que se desarrolla la teoría de la probabilidad.

Podemos definir a la teoría de la probabilidad como un estudio de fenómenos aleatorios basados en modelos matemáticos y ya que los fenómenos son impredecibles y poco exactos es necesario tener una medida o indicador de un suceso al que se denomina probabilidad. Es necesario distinguir posibles resultados de acuerdo con el nivel de duda ante un fenómeno; es por ello por lo que existen diferentes conceptos con respecto a la probabilidad:

- Concepto clásico de probabilidad. – Su origen fue gracias al estudio de probabilidades en los juegos de azar como se mencionó anteriormente, en él concepto clásico se menciona que el número de resultados es finito y por tal razón sus resultados son entre el total de casos posibles y el número de casos favorables; al ser uno de los primeros conceptos su uso en probabilidades es limitado por su interpretación en resultados finitos, sin embargo, puede ser una buena herramienta si se utiliza de la manera correcta.
- Concepto frecuentista de probabilidad. – A principios del siglo XX nuevos matemáticos avanzaron en el estudio de la probabilidad, siendo unos de los más mencionados el estudio de Richard Von Mises y su concepto se basa en que un suceso puede repetirse infinitas veces en las mismas condiciones en el cual su límite será basado según su frecuencia relativa.

Concepto subjetivo de probabilidad. – El enfoque del concepto subjetivo menciona que cualquier propuesta tendrá una probabilidad numérica en el cual será medible según el grado de confianza que una persona tenga

sobre un fenómeno; las personas crearán alternativas según la evaluación y conocimiento de cada individuo y sus apreciaciones. El principal autor en el desarrollo del concepto subjetivo fue Leonard J. Savage.

- Concepto logístico de la probabilidad. – La probabilidad lógica es en gran medida racional según el nivel de seguridad que una persona tenga de una proposición y basada en la información que se le proporciona y en el caso de no estar en concordancia con la persona que la evalúa se entendería que la probabilidad no es correcta.

Teoría de la relación jurídica tributaria

La relación jurídica tributaria tiene un vínculo gracias a la aplicación de diferentes normas, derechos, obligaciones y deberes que son originados por la aplicación de tributos que posteriormente se convierten en obligaciones tributarias a favor del fisco con la denominación de sujeto activo y en contraparte el sujeto pasivo que se encuentra obligado a la prestación.

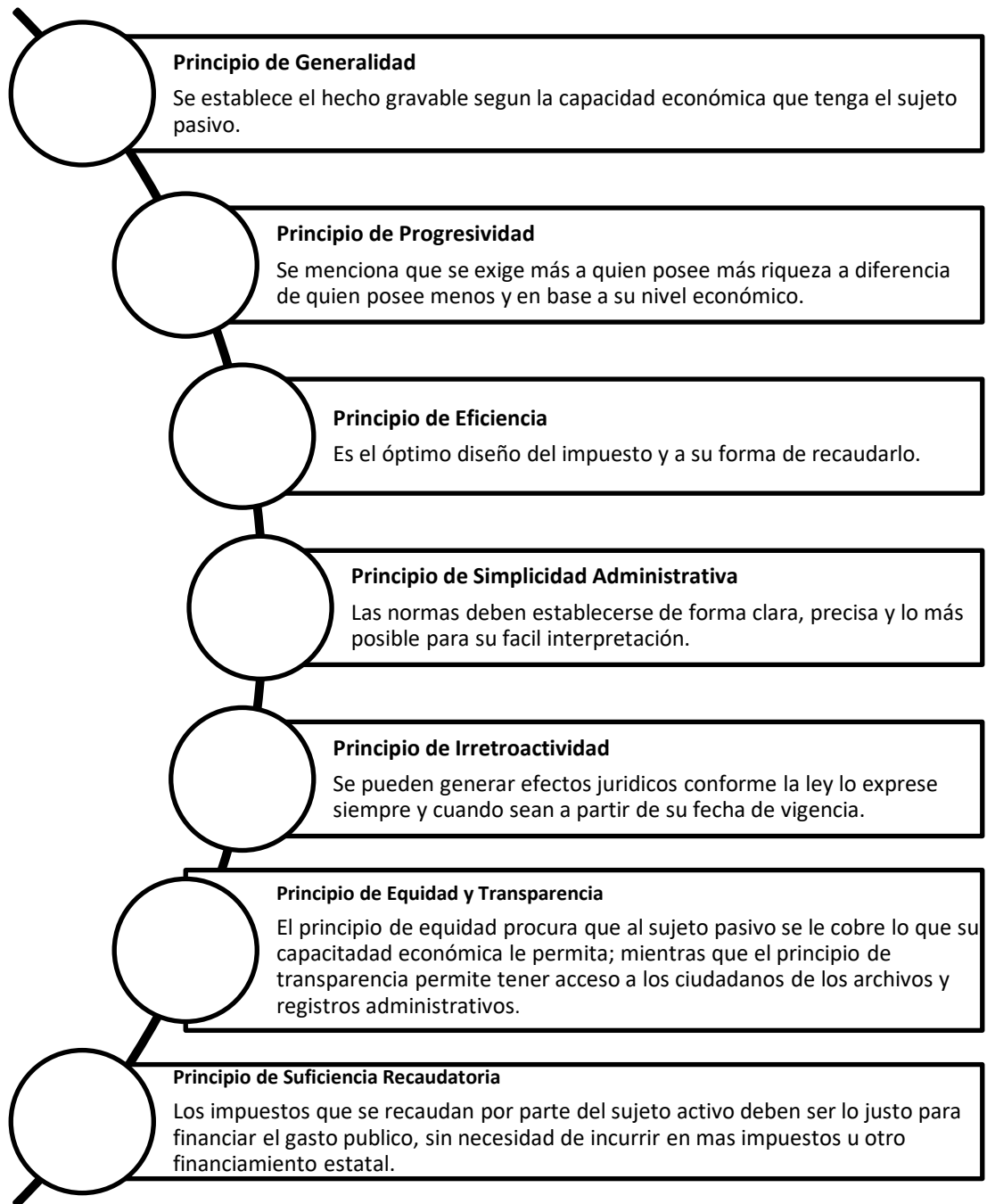
Como se mencionó anteriormente, existen dos sujetos involucrados en la relación jurídica y tributaria; el primero denominado sujeto activo significa hablar sobre la entidad pública o el estado quien tiene el derecho de recaudar impuestos a través de sus diferentes organismos públicos y tiene la potestad de los tributos según la ley lo exprese. También existen sujetos activos fuera del estado que se encuentra con subordinación de éste y su potestad es limitada en base a lo que la ley del estado le permita; el principal motivo de recaudación de tributos por parte del sujeto activo es para permitirle contar con los recursos económicos suficientes para solventar las necesidades financieras del estado.

El sujeto pasivo también denominado deudor tributario o contribuyente es quien generalmente obtiene toda la carga tributaria y quien debe proporcionarle al estado la obligación pecuniaria; el sujeto pasivo es quien produce el hecho generador de una obligación tributaria ya sean personas naturales, jurídicas, fideicomisos, entes colectivos, sociedades conyugales, etc. (Romero Gómez, 2004).

Tal y como menciona Cornejo Aguilar (2020) en su artículo web; los principios del derecho tributario según la constitución del Ecuador son ocho los cuales son: generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria los cuales se definirán en el siguiente gráfico:

Figura 3

Principios del derecho tributario



Adaptado de la Constitución de la República del Ecuador.

Mientras que en artículo 300 de la constitución de la República del Ecuador también se establecen los principios tributarios ecuatorianos definiéndolo de la siguiente manera:

“El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria... la política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables.” (p. 129).

Marco Referencial

Industria Hotelera

La industria hotelera está dedicada a ofrecer los servicios de alojamiento, alimentos y bebidas que van de la mano con el turismo nacional e internacional; por la naturaleza de la industria están enfocados a brindar un servicio a huéspedes o clientes excepcional por lo que su personal brinda un trato cordial, amable y respetuoso. También hay que considerar que en hotelería las fuentes de trabajo están abiertas a diferentes ramas profesionales, técnicas y de oficios ya que sus departamentos están enfocados en la gastronomía, el servicio, el dominio de idiomas por la interacción con huéspedes nacionales e internacionales y la atención a los detalles desde la limpieza y el orden de cada ambiente hasta su decoración e infraestructura; los campos laborales disponibles en esta industria son administrativos, gastronómicos, jardinería, recepción, banquetes y eventos; por ende, puede ser considerada una de las mayores fuentes generadoras de empleo a nivel mundial y sus procesos de selección están dirigidos a personal que se especialice y domine alguna de las áreas mencionadas anteriormente. (FUDE Educativo, 2018).

Como menciona Nebreda López (2019) el sector hotelero está dividido en diferentes tipos, dependiendo de su ubicación estos pueden ser de Ciudad o Urbanos los cuales se encuentran ubicados en lugares céntricos de la

ciudad y cerca de lugares turísticos y centros comerciales, su target son por viajes turísticos o negocios; los hoteles de aeropuertos están destinados a tripulantes y azafatas ya que se encuentran ubicados cerca de su lugar de trabajo, este tipo de hoteles pueden fusionarse con los hoteles urbanos o de ciudad y finalmente, los hoteles de playa suelen ser un poco más informales y su target de clientes son turistas que optan por el servicio vacacional y del entretenimiento. En el presente trabajo de titulación se detallará la industria hotelera en la categoría de lujo, es decir los hoteles de cinco estrellas dentro de la ciudad de Guayaquil.

Según Arteta (2006) los primeros hoteles en la ciudad de Guayaquil tuvieron su apertura en los años 1900 a 1909 los cuales dieron apertura al desarrollo económico, comercial y turístico en la ciudad en donde algunos de los hoteles que se detallarán a continuación eran catalogados de primera siendo hospedados o visitados por artistas, científicos y diplomáticos:

- ✓ Gran Hotel París
- ✓ Gran Hotel Victoria ubicado en aquel entonces en Malecón y Nueve de Octubre
- ✓ Hotel Tívoli anteriormente ubicado en Pichincha y Nueve de Octubre
- ✓ Gran Hotel antes situado en Pichincha y Clemente Ballén
- ✓ Gran Hotel Ritz ubicado anteriormente en García Avilés
- ✓ Hotel Metropolitano antes ubicado en Pichincha y Bolívar
- ✓ Entre otros establecimientos.

En la actualidad según la lista que presenta la Asociación Hotelera del Ecuador - AHOTEC (2020) los hoteles de cinco estrellas en la ciudad de Guayaquil son siete en el cual se incluyen cadenas hoteleras reconocidas internacionalmente, tales como:

Figura 4

Especificaciones de Hotel Oro Verde Guayaquil



Hotel Oro Verde Guayaquil

N° Habitaciones: 212

Dirección:

Av. Nueve de Octubre y
García Moreno

Servicios:

Eventos y Catering
Gimnasio
10 Salas de Reuniones

Restaurantes:

El Patio
Le Gourmet
La Fondue
Bar El Capitán
Gourmet Deli

Figura 5

Especificaciones de Unipark Hotel



Hotel Unipark

N° Habitaciones: 140

Dirección:

Clemente Ballén y Chile

Servicios:

Eventos y Catering
Gimnasio
Salas de Reuniones

Restaurantes:

UniCafé
UniDeli
Lobby Bar

Figura 6

Especificaciones de Hotel del Parque



Hotel del Parque

N° Habitaciones: 44

Dirección:

Samborondón Km 1,5

Servicios:

Eventos y Catering

Masajes y Spa

Restaurantes:

Casa Julián

El Jardín

Figura 7

Especificaciones de Hotel Hilton Colón



Hilton Colón Guayaquil

N° Habitaciones: 294

Dirección:

Av. Francisco de Orellana

Servicios:

Eventos y Catering

Gimnasio

Ocho Salones

Restaurantes:

Sal y Pimienta

Café Colón

Vereda Tropical

Kioto Sushi Bar

Atrium Bar

Figura 8

Especificaciones Hotel Sheraton



Hotel Sheraton

N° Habitaciones: 141

Dirección:

Av. Joaquín Orrantía,
Plaza del Sol

Servicios:

Eventos y Catering

Gimnasio

Salas de Reuniones

Restaurantes:

La Fuente Sushi & Grill

Cooks - Cocina Cajún

Figura 9

Especificaciones Grand Hotel Guayaquil



Grand Hotel Guayaquil

N° Habitaciones: 183

Dirección:

Boyacá y Clemente
Ballén

Servicios:

Eventos y Catering

Canchas de Squash

Terraza

Gimnasio

Restaurantes:

La Pepa de Oro

Bar Tortuga

Figura 10

Especificaciones Hotel Continental



Hotel Continental

N° Habitaciones: 89

Dirección:

Chile y 10 de Agosto

Servicios:

Sala de Eventos

Catering

Restaurantes:

La Canoa

El Fortín

El Astillero

La industria hotelera en los últimos años se ha presentado con gran potencial para el desarrollo de la economía del país, más aún después de la caída del precio del petróleo y ahora se ha convertido en uno de los sectores más afectados por la pandemia que se atraviesa a nivel mundial en el 2020 y 2021; sin embargo, el sector se encuentra en constante renovación en el ámbito tecnológico sin dejar de lado su excelencia en el servicio de la hospitalidad.

Debido al impacto ocasionado por el Covid-19 Ilabaca & Bascuñan (2020) recomiendan medidas económicas y financieras que permite a la industria mantenerse a pesar de situaciones de emergencia como la que se atraviesa en este último año, por ello se menciona:

- Limitar los gastos operativos que presenta la industria.
- Elaborar presupuestos de flujo de caja utilizando escenarios negativos y básicos para entender los puntos críticos.
- Mantenerse constantemente actualizados frente a sus competidores directos y redefinir el modelo de negocio junto a sus precios con un ajuste a la nueva normalidad.
- De requerir financiamiento, evaluar las diferentes fuentes para la obtención de capital y que este no afecte de manera significativa a su nivel de endeudamiento.

- Dialogar con los proveedores que se tiene actualmente con respecto a la situación actual y tratar de involucrarlos en los planes de continuidad que se esté realizando internamente, así como en sus procedimientos de mitigación.
- Mantenga su enfoque en el recurso humano, el talento y comunicación interna para transmitir claridad a su personal y mantener el compromiso y moral en épocas difíciles como la pandemia.
- Ofrezca a sus huéspedes y clientes opciones atractivas de pago para retenerlos a largo plazo.
- Evaluar el impacto que tiene la ocupación y RevPAR para la implementación de un plan de mitigación de riesgos; es importante para conocer si la pérdida será permanente o no y para que los inversionistas entiendan el impacto que puede tener las tarifas operativas.
- Siempre estar preparado para responder de manera oportuna a cambios que se presenten fuera de sus procesos comerciales y operativos habituales.
- Crear una estructura de gobierno corporativo de emergencia de tal manera que permita que las decisiones se tomen, comuniquen y se implemente con prontitud.
- Durante el tiempo que se permanezca una inactividad, tomarlo como una oportunidad para reevaluar el negocio, capacitar a su personal y desarrollar nuevos productos que sean atractivos para el consumidor y flexibles, sin dejar de lado la búsqueda de nuevas oportunidades.

Estudios Previos

Un reciente estudio de la compañía Actuarial Consultores, muestra de manera gráfica un análisis comparativo sobre cuál es el mejor momento para que una persona pueda acogerse a la jubilación patronal si se encuentra bajo relación de dependencia; normalmente la interrogante para el trabajador se encuentra cuando éste tiene el beneficio a la doble jubilación, es decir, la patronal y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando tiene 30 años de aportaciones al IESS y la edad de 60 años aproximadamente, ya que

algunas personas al cumplir con todos los requisitos para acogerse al beneficio pueden preferir continuar trabajando bajo relación de dependencia algunos años más. (Salazar, 2020)

Por ello el estudio permite analizar los ingresos anuales de una persona comparándolos entre si bajo dos escenarios diferentes, en el primero se detallan los ingresos si se acogiera a la doble jubilación mientras que el segundo escenario muestra los ingresos que percibirá si continúa trabajando bajo relación de dependencia; para los cálculos se estima que la persona es de sexo masculino con 60 años de edad el cual ha trabajado por treinta años consecutivos con el mismo empleador percibiendo una remuneración de \$905 mensuales con un incremento al año de 1,50%, las utilidades en cada año serán equivalentes a un salario mensual mientras que las vacaciones son pagadas según lo indica el Código de Trabajo. Los cálculos se realizaron el 31 de diciembre de 2020 con una proyección al 31 de diciembre de 2025 quedando de la siguiente manera:

Figura 11

Comparación de ingresos por jubilación patronal e IESS vs relación de dependencia

Sexo:	Masculino				
Fecha de nacimiento:	30 de junio de 1960				
Fecha de vinculación laboral/IESS:	1 de enero de 1991				
Fecha tentativa de salida/jubilación:	31 de diciembre de 2020				
Remuneración promedio mensual actual (año 2020):	905.00				
Edad de vinculación laboral:	30.0				
Edad de jubilación:	60.0				
Tiempo de servicio acumulado:	30.0				
Años faltantes para acceder a la jubilación por vejez del IESS:	-				
	Año 2021	2022	2023	2024	2025
INGRESOS ANUALES POR PENSIONES					
Pensión mensual de Jubilación Patronal calculada	228.20	228.20	228.20	228.20	228.20
Pensión anual de Jubilación Patronal calculada	3,372.60	3,378.69	3,384.87	3,391.15	3,397.51
13era remuneración anual	228.20	228.20	228.20	228.20	228.20
14ta remuneración anual	406.00	412.09	418.27	424.55	430.91
Subtotal ingresos por Jubilación Patronal $\Sigma(b:d)$	4,006.80	4,018.98	4,031.34	4,043.90	4,056.62
Pensión mensual ordinaria por Vejez del IESS	658.54	658.54	658.54	658.54	658.54
Pensión anual ordinaria por Vejez del IESS	8,967.02	8,973.11	8,979.29	8,985.57	8,991.93
13era remuneración anual	658.54	658.54	658.54	658.54	658.54
14ta remuneración anual	406.00	412.09	418.27	424.55	430.91
Subtotal ingresos por Jubilación del IESS $\Sigma(g:i)$	10,031.56	10,043.74	10,056.10	10,068.66	10,081.38
Ingresos TOTALES por concepto de pensiones jubilares (e+j)	14,038.36	14,062.72	14,087.44	14,112.55	14,138.01
	Año 2021	2022	2023	2024	2025
INGRESOS ANUALES EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA					
Remuneración mensual	918.58	932.35	946.34	960.53	974.94
Remuneración anual	11,022.90	11,188.24	11,356.07	11,526.41	11,699.30
13era remuneración anual	918.58	932.35	946.34	960.53	974.94
14ta remuneración anual	406.00	412.09	418.27	424.55	430.91
Fondos de Reserva anuales	918.58	932.35	946.34	960.53	974.94
Utilidades anuales	918.58	932.35	946.34	960.53	974.94
Vacaciones anuales (solo por los días adicionales)	459.29	466.18	473.17	480.27	487.47
Subtotal ingresos en relación de dependencia $\Sigma(m:r)$	14,643.91	14,863.57	15,086.53	15,312.82	15,542.51
Aporte personal al IESS (9.45%)	-1,041.66	-1,057.29	-1,073.15	-1,089.25	-1,105.58
Impuesto a la Renta anual (básica + excedente)	-	-	-	-565.75	-565.75
Subtotal egresos en relación de dependencia $\Sigma(t:u)$	-1,041.66	-1,057.29	-1,073.15	-1,655.00	-1,671.33
Ingreso NETO en relación de dependencia (t+w)	13,602.25	13,806.28	14,013.38	13,657.82	13,871.18
Ingreso mensual promedio por pensiones jubilares (y adicionales)	1,169.86	1,171.89	1,173.95	1,176.05	1,178.17
Ingreso mensual promedio en relación de dependencia	1,133.52	1,150.52	1,167.78	1,138.15	1,155.93
Tasa de reemplazo pensiones/relación de dependencia (x/y)	103.21%	101.86%	100.53%	103.33%	101.92%
Variación en US\$ (x-y)	36.34	21.37	6.17	37.89	22.24

Gráfico tomado de Actuaría Consultores (Salazar, 2020)

En el gráfico anterior se puede reflejar que los ingresos percibidos por jubilación patronal e IESS son más altos que los ingresos netos que recibirá bajo relación de dependencia considerando que en este último se deberá aportar el 9,45% de aportación al Seguro Social lo cual resta a sus ingresos netos y que al jubilarse es un valor que la persona se está ahorrando en cancelar; además hay que considerar que no todas las empresas ecuatorianas reflejan valores a pagar por concepto de utilidades y esto resta al momento de calcular los ingresos bajo relación de dependencia.

Los beneficios para las personas que se encuentren jubiladas son interesantes si se considera que al año están recibiendo dos veces el valor de décimo tercero y cuarto; además la tasa de reemplazo en promedio es del

102% lo que significa que es más rentable acogerse a la jubilación sobre todo si se considera que los gastos personales de una persona que se acoge a la pensión mensual son menores. También se deberá considerar que actualmente la situación financiera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social no es estable por lo que se pueden presentar inconvenientes de liquidez al momento de pagar las pensiones jubilares a la persona y que puede generar a corto plazo un cambio en las condiciones para acogerse a la jubilación por vejez ya sea aumentando la edad mínima que deba cumplir para gozar del beneficio o aumentar los años de aportaciones para los usuarios del seguro social.

Además, se pueden generar beneficios no solo para las personas que se encuentren aptas para jubilarse sino también para las empresas si se considera implementar sucesiones de carrera para personas que estén en edad para desvincularse y gozar de la pensión jubilar dando la oportunidad a otros empleados que pueden aportar a la empresa considerando que la mano de obra de una persona con menos edad en puestos operativos puede producir mucho más, a la vez que se genera nuevas fuentes de empleo; reforzando de esta manera la teoría de la actividad y desvinculación mencionada anteriormente.

Finalmente, si se considera que una persona al momento de acogerse a la jubilación patronal supo administrar correctamente sus ingresos y le dió importancia al ahorro mensual podrá beneficiarse de un atractivo fondo que puede gozar en la vejez fruto de su esfuerzo a lo largo del tiempo y que puede invertir si así lo deseara y obtener mayores ingresos ganando tiempo para disfrutar con su familia y vida personal tal y como se mencionó al momento de explicar la teoría de la continuidad.

Marco Conceptual

Provisiones Contables

Según el diccionario de la Real Academia Española la provisión es la “acción y efecto de proveer” y la “anotación contable del cumplimiento futuro

de una obligación” (ASALE & RAE, 2020) la misma pertenece al grupo de los pasivos y cuya obligación tiene una fecha indeterminada de pago, son valoradas al cierre de un ejercicio a su valor actual con la estimación del importe que se necesita para transferir a una tercera persona la obligación. (Donoso Sánchez, 2017; INEAF Business School, 2019).

Es importante recordar que todas las provisiones deben responder a una obligación presente, la cual es derivada por un suceso en el pasado que es probable que se cancele en el futuro por lo cual su medición deberá ser fiable; cada año se pueden presentar ajustes por conceptos de actualizaciones en la provisión que conforma un gasto financiero conforme se devengue. Adicionalmente, la valoración que una empresa realiza por contingencias o provisiones, así como de ser el caso la valoración del tratamiento de una compensación recibida por terceros al momento de finiquitar una obligación es importante realizar una descripción de manera general del cálculo de sus riesgos y el método de estimación. (Fernández de la Cigoña, 2019).

Las provisiones son una estimación de la disminución del valor del patrimonio neto, ya que forman parte de las obligaciones de una compañía en el futuro tales como despido o liquidación de trabajadores, pago de jubilaciones o pensiones, etc. Y no se conoce el valor real a pagar cuando sea el momento de hacerlo; al momento que la empresa conoce el valor exacto a pagar ya no se consideraría el concepto de provisión. El tratamiento de las provisiones es importante considerarla en los libros contables porque son valores que al momento de realizar anualmente los cálculos para determinar la base imponible de los impuestos a los que sean aplicables por ejemplo el impuesto a la renta.

Como se menciona en el párrafo anterior, las provisiones son necesarias al momento de calcular la base imponible y éste último concepto es diferente a los resultados del ejercicio antes de impuestos ya que, se considera base imponible a la suma sobre lo que se fija el porcentaje del impuesto después de realizar los ajustes que correspondan para su cálculo,

mientras que los resultados del ejercicio antes de impuestos es el resultado contable. (IONOS Startup Guide, 2019)

La clasificación de las provisiones es según el periodo de tiempo y según la naturaleza de la obligación siendo el detalle:

- Según Periodo de tiempo: Si la cancelación es a corto plazo, es decir menor a un año la cuenta es incluida en los pasivos corrientes, mientras que la estimación de una obligación a largo plazo se incluye en los pasivos no corrientes.
- Según la naturaleza de la obligación: Estas pueden ser por retribuciones a los empleados a largo plazo, para reestructuraciones, para retiro, desmantelamiento o rehabilitación de un inmueble, etc.

Conciliación tributaria

La conciliación tributaria es un procedimiento en donde es el contribuyente quien calcula la base imponible sobre la cual se aplicará la tarifa del impuesto a la renta luego de realizar los ajustes según lo permita la normativa tributaria. El concepto es importante ya que una de las obligaciones de las empresas es revelar información financiera de forma transparente según las Normas Internacionales de Contabilidad y por otro lado el cumplimiento de las leyes tributarias vigentes en el país las cuales en algunos casos no tienen los mismos objetivos que las NIC porque su enfoque está en el cálculo del impuesto a la renta; es por ello que la conciliación tributaria sirve para el cálculo del impuesto en mención según normas tributarias sin olvidar la presentación de los estados financieros y notas contables según las normas de contabilidad. (Barrezueta, 2018; BGS Visión Empresarial, 2017).

Según Carvajal et al. (2016) es una herramienta que nos ayuda a complementar la información contable y tributaria, usando el procedimiento de conciliación tributaria se puede determinar los impuestos a la renta de personas naturales obligadas a llevar contabilidad y personas jurídicas, en ella se deberá aplicar correctamente los reglamentos que establece la Ley de Régimen Tributario Interno y tener presente que todos los gastos serán

deducibles siempre y cuando tengan relación con el negocio y estos tengan sus respectivos comprobantes.

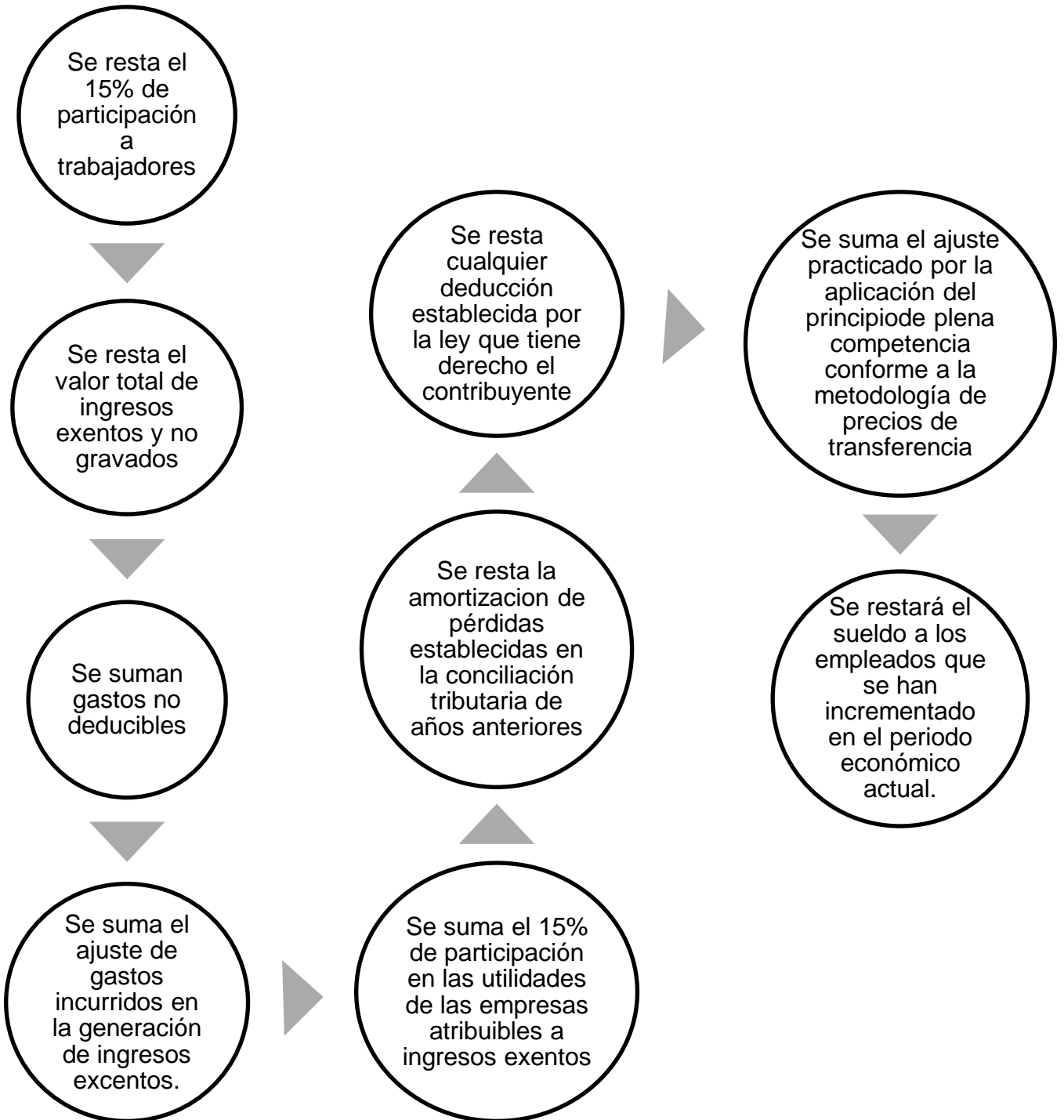
Como menciona Barrezueta (2018) algunas de las partidas contables que son relevantes al momento de realizar una conciliación tributaria son:

- Registro de la provisión de jubilación patronal y su tratamiento tributario.
- Gastos por la depreciación de activos fijos.
- Provisión de cuentas incobrables y su tratamiento tributario.
- Determinar el anticipo de impuesto a la renta del año siguiente.
- Aplicar la tarifa de impuesto a la renta según su composición accionaria.
- Para revisar límites de gastos de gestión, viajes, promoción y publicidad.
- Realizar deducciones por beneficios tributarios.

Un concepto clave de lo mencionado anteriormente es la Base Imponible ya que sobre ésta se aplicará la tarifa de impuesto a la renta por lo cual se deben realizar los ajustes pertinentes de la mejor manera y adicional a la utilidad o pérdida del ejercicio, la base imponible tendrá cambios en base a las siguientes operaciones: (Lema Sarmiento & López López, 2013)

Figura 12

Determinación de la base imponible

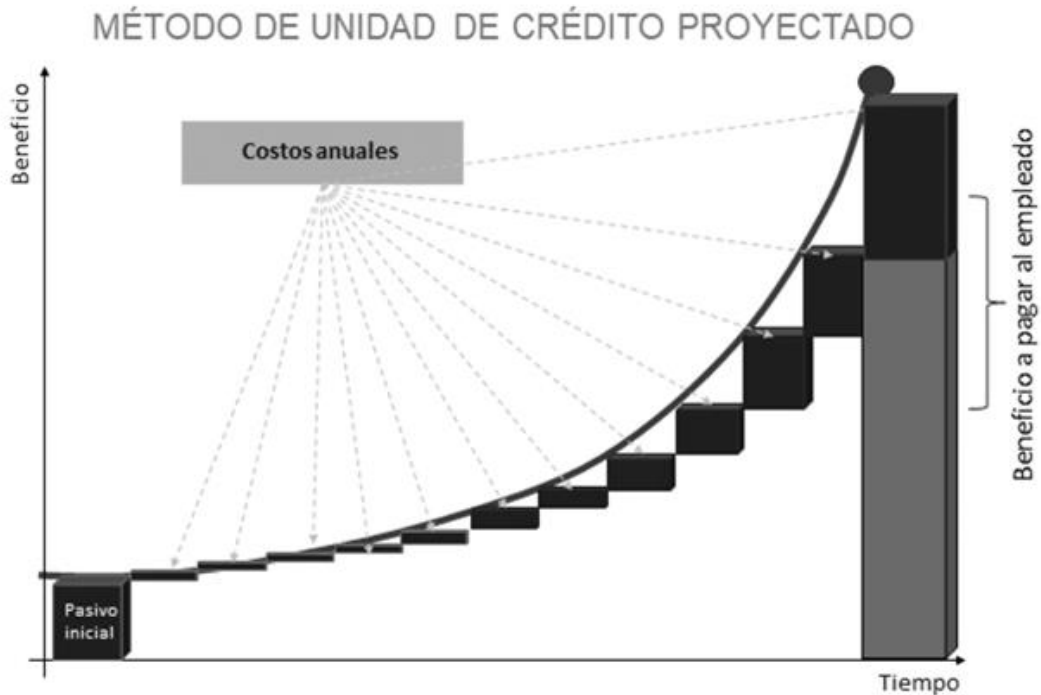


Los cálculos actuariales son modelos matemáticos que sirven para tener una aproximación de hechos económicos como por ejemplo la jubilación patronal, esta técnica se realiza considerando variables y las contingencias que se puedan presentar; para ello se utilizan elementos matemáticos financieros y estadísticos; uno de los campos donde se aplican cálculos actuariales son para pensiones jubilares, empresas de seguros e hipotecas ya que es una herramienta que permite medir el riesgo y evitar futuros escenarios de incertidumbre. (Sánchez Galán, 2016).

Realizar un cálculo actuarial por concepto de jubilación patronal es importante ya que la planificación matemática en estos estudios involucra muchas variables como tasas actuariales, de descuento e inflación, hipótesis demográficas y económicas que también se mencionarán en la NIC 19 – Beneficios a Empleados las cuales deberán estar correctamente formuladas y planteadas porque son parte fundamental de los cálculos actuariales. Los cálculos se vuelven de suma importancia, ya que, como lo menciona Actuarial S.A (2018) en la normativa contable sobre los beneficios post- empleo uno de los métodos a utilizar para las estimaciones actuariales es la unidad de crédito proyectado y este es un referente en los cálculos y en base al principio devengado en la aplicación de este método se requiere asignar costos a cada periodo según la obligación que se va adquiriendo a medida que los trabajadores prestan sus servicios en las empresas.

Figura 13

Método de unidad de crédito proyectado



Tomado de (Actuaría S.A, 2018)

Las fórmulas matemáticas utilizadas por los expertos en la materia de Actuaría S.A, (2017) son cálculos que se basan en cinco factores que incluyen fórmulas estadísticas que genera el valor esperado a pagar según el método de unidad de crédito proyectado. A continuación, se presenta la fórmula utilizada por los actuarios:

$$OBD = \frac{TS}{25} \left(\frac{1 + i_s}{1 + i_d} \right)^{TW-x} \frac{l_{TW}^a}{l_x^a} P_{TW} a_{TW}^{\sigma}$$

Primer Factor: Denominado factor de la proporcionalidad basado en el total de años de servicio que tiene el trabajador dividido para veinticinco años de servicio el cual es el tiempo que se tiene derecho al beneficio de jubilación patronal, con el primer factor se establece la razón de establecer una provisión según los años de servicio, por ejemplo una persona que tiene cinco años de servicio aplicando el factor de proporcionalidad (5/25) el empleado ha alcanzado el 20% del tiempo para llegar a los 25 años, mientras que alguien

que cuenta con 21 años (21/25) ya cuenta con el 84% del tiempo y por ende mantendrá una provisión más alta en relación al primer ejemplo; la fórmula se presenta de la siguiente manera:

$$\left(\frac{TS}{25} \right)$$

Segundo factor: Denominado el factor de descuento, es aquel donde se presentan los salarios a los veinticinco años de servicio considerando la tasa del 3% y es llevado a valor presente por el mismo número de años; un ejemplo es cuando una persona que tiene tres años de servicio se presentan sus reservas y se trae a valor presente los veintidós años restantes, mientras que una persona que tiene veinticinco años o más tendrá un factor de uno, la fórmula se presenta de la siguiente manera:

$$\left[\frac{(1+i_g)}{1+i_d} \right]^{TW-x}$$

La tasa es determinada en base a los rendimientos del mercado al final del periodo en que se está calculando la reserva y según se menciona en la NIC 19 desde el 2016 para determinar las tasas se evaluarán monedas y ya no países y por ende se considera bonos empresariales de alta calidad en los Estados Unidos de América y sus tasas son entre 3,5% y 4,5%. (Actuaría S.A, 2017b).

Tercer Factor: Se busca explicar las probabilidades de que una persona labora por veinticinco años en la empresa y que se encuentre viva en dicho tiempo, esto se realiza con la fórmula a continuación:

$$\left(\frac{l_{TW}^a}{l_x^a} \right)$$

Cuarto Factor: La fórmula matemática calcula la pensión anual proyectada a la edad que debe de cumplir según el requisito (TW), el cuarto factor está basado en lo establecido en el Art. 216 del Código de Trabajo

donde se menciona la pensión mensual a recibir según lo percibido en los últimos cinco años de servicio en la empresa, su fórmula es:

$$(P_{TW}):$$

Quinto Factor: este último se complementa a la fórmula aplicada en el cuarto factor y sirve para determinar el número de años en que se estaría pagando la pensión mensual considerando la probabilidad de vida, la fórmula a aplicar es:

$$(a_{TW}^v):$$

En el caso de que los trabajadores cuenten por sus años de servicio con el derecho a la jubilación patronal, la fórmula simplificada a utilizar sería:

$$OBD = P_{TW} a_{TW}^v$$

El detalle de las fórmulas se detalla a continuación:

OBD: Es la Opción por los Beneficios Definidos en base a la antigüedad que un trabajador tenga a la fecha.

X: Actual edad en años

TW: La edad que tiene el trabajador al momento de cumplir los requisitos de Jubilación Patronal

TS: Número de años de servicio

PTW: Estimación del monto a pagar anual por pensión a la edad TW

$\frac{l_{TW}^a}{l_x^a}$ La probabilidad de que una persona esté activa en la empresa a la edad de TW.

a_{TW}^v Valor actual de la anualidad vitalicia incluyendo el año de pago a los beneficiarios que se encuentren en la edad de TW.

Is: Es la tasa de incremento salarial

Id: Es la tasa de descuento

Finalmente, se considera el procedimiento para el pago de la Jubilación Patronal que se encuentra publicado en el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099 (2016) en donde se detallan las normas que regulan el cálculo de la Jubilación Patronal y también se presentan las fórmulas para determinar los valores mensuales a recibir por parte del trabajador en el cual sus condiciones están definidas en el marco legal del Código de Trabajo; para el valor mensual se deberá contar con la suma correspondiente al valor de fondo de reserva que tiene derecho el trabajador y el promedio anual de su remuneración equivalente a sus últimos cinco años equivalente al cinco por ciento de su remuneración y multiplicada por los años de servicio. A la suma total se deberá restar los aportes al IESS que haya realizado el empleador y se procede a dividir para el coeficiente de edad que está determinado en el Código del Trabajo en su artículo 218, el resultado final se divide para doce para tener el valor a recibir mensual. Su fórmula sería la siguiente:

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

- (A) Fondo de reserva depositado al trabajador
- (B) Promedio anual de la remuneración de los últimos cinco años
- (C) Tiempo de servicio en años
- (D) Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador.
- (E) Coeficiente de edad según lo dispuesto en el Art. 218 del código de trabajo.

Para determinar el cálculo global primero deberá existir un acuerdo entre las partes en el cual se consideran las siguientes variables para su cálculo:

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

- (A) Coeficiente actualizado de renta vitalicia el cual se encuentra publicado en la página web del Ministerio de Trabajo, el coeficiente se encontrará ajustado al factor de descuento que permite actualizar el valor que recibirá el extrabajador por fondo global y equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del extrabajador publicada por el banco central.
- (B) Valor de la pensión mensual
- (C) Valor de la decimotercera remuneración
- (D) Valor de la décimo cuarta remuneración

Además, se deberá verificar que el trabajador no reciba una cantidad inferior al cincuenta por ciento de su sueldo o salario básico unificado sectorial al final de sus funciones y multiplicado por los años de servicio. En el caso que las partes decidan realizar un acuerdo de pago global, éste deberá ser suscrito mediante un acta ante el inspector de trabajo, un notario público o autoridad judicial competente; estos valores producto de la fórmula para el valor jubilar global son referenciales y dicho valor no puede darse como obligatorio.

En el caso que la empresa decidiera despedir intempestivamente a un trabajador, este último tendrá derecho a la jubilación patronal siempre y cuando haya tenido 20 años de servicio para la misma entidad como mínimo; toda entidad sea pública o privada se verá en la obligación de cancelar la pensión jubilar de manera mensual salvo que exista un acuerdo entre las partes para realizar el pago global.

Marco Legal

Constitución de la República del Ecuador

Según la constitución en su última modificación (2015) en el artículo 83 se establece que:

“Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la constitución y la ley: Acatar y cumplir la constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente...” (p 42).

En el artículo se establece la obligación de los ciudadanos ecuatorianos de respetar y cumplir las leyes que se establezcan en país, como se menciona en este artículo las leyes laborales y tributarias que se presentaran a continuación será responsabilidad de los ciudadanos de cumplirlas tal y como lo menciona la constitución la cual es la suprema norma legal del estado ecuatoriano.

Código de Trabajo

Según la última modificación en el (2020) del Código de Trabajo ecuatoriano en el artículo 184 se define el desahucio como:

“El aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso...” (p.67)

La terminación de relación laboral de una persona deberá ser notificada al empleador por escrito ya sea por correo electrónico o carta física en el que se especificará la última fecha de labores en la empresa y este será recibido por el empleador para la respectiva liquidación de haberes.

También se describen las bonificaciones por desahucio en el art. 185:

“En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador en el plazo de 15 días posteriores al aviso del desahucio procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.” (p. 67)

Este artículo se complementa al Art. 184 ya que se especifica la forma de pago de la bonificación por desahucio y el plazo máximo para cancelarlo por parte del empleador al trabajador, se debe de considerar que el valor del desahucio es solo uno de los beneficios que el empleador está obligado a pagar en la liquidación ya que existen otros como los proporcionales de décimo tercero, décimo cuarto y vacaciones.

En el artículo 190 se establece la indemnización al empleador por falta de desahucio:

“El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.” (p. 71).

Las notificaciones por desahucio de parte de los trabajadores deben ser notificadas con quince días de anticipación como mínimo al empleador ya que si no son notificadas el empleador estaría en su derecho de descontar de la liquidación el valor correspondiente a quince días de su remuneración mensual ya que al no dar los quince días su salida se entenderá como intempestiva.

También se define en el artículo 216 sobre la jubilación a cargo de los 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...

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.

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...

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.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de 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; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.” (p. 77 – 78)

Este artículo muestra las dos formas de pago de la obligación en la que la primera se realiza mediante pago mensual a favor durante todo su tiempo de vida y se establece el valor mínimo a recibir por pensión jubilar y la segunda opción es el pago del fondo global el cual deberá estar debidamente respaldada mediante acta notariada donde se especifique el valor a recibir y conste la firma de ambas partes, es decir, el pensionista y empleador.

En el caso de que un trabajador falleciera el código en el artículo 217 establece que:

“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” (p. 80).

En el caso de que un trabajador falleciere y cuenta con el derecho de la jubilación patronal, la empresa está en la obligación de pagar a sus familiares directos el valor de la pensión jubilar durante el primer año.

En el artículo 219 se menciona que las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuestos. (p.80).

En el Art. 218 se menciona la tabla de coeficientes aplicables a la regla número 1 mencionada anteriormente en el artículo 216; por lo que se mostraran los coeficientes utilizados para el pago de la pensión jubilar

mensual y también la tabla de coeficientes para determinar el valor a pagar por fondo global; esta última se actualiza cada año junto con la tasa pasiva referencial y la publicación se realiza en la página web del Ministerio de Trabajo. A continuación, se detallarán las tablas de coeficientes para el cálculo mensual y global de los años 2020 y 2021.

Figura 14

Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar mensual – I parte

Tabla de Coeficientes	
Edad al determinar el coeficiente	
Valor de la renta vitalicial unitaria anual	
Edad	Coeficiente
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,393
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,111
60	5,7728

Adaptado del Código de Trabajo

Figura 15

Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar mensual – II parte

Edad	Coeficiente
61	5,4525
62	5,1468
63	4,862
64	4,594
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,835
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473..

Adaptado del Código de Trabajo

Figura 16*Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – I parte*

Edad	Tasa Pasiva referencial 5,87%	
	Año 2020	
	Hombres	Mujeres
39	14,2941917370610	15,1876957856663
40	14,1436352157878	15,0519114245907
41	13,9868769309744	14,9101834837774
42	13,8238362993916	14,7623838415632
43	13,6544025238090	14,6083531489851
44	13,4784974126529	14,4479602832705
45	13,2957049106568	14,2810869561773
46	13,1069524502132	14,1076119303820
47	12,9112625322957	13,9274546172456
48	12,7089514366376	13,7405158204479
49	12,5000237079935	13,5467346303770
50	12,2845313366335	13,3460736680623
51	12,0625292745148	13,1385184767120
52	11,8341516315773	12,9240485465875
53	11,5995098050457	12,7027202986342
54	11,3587671966207	12,4745847662361
55	11,1121578500056	12,2397142388156
56	10,8598894195506	11,9982565941070
57	10,6022472897857	11,7503568933280
58	10,3395599259003	11,4962241820006
59	10,0721790367454	11,2360561155252
60	9,8004749336960	10,9701572160827

Adaptado de la página web del Ministerio de Trabajo

Figura 17*Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – II parte*

Edad	Tasa Pasiva referencial 5,87%	
	Año 2020	
	Hombres	Mujeres
61	9,5248902827820	10,6988307469461
62	9,2459018939457	10,4224216210453
63	8,9639974125305	10,1413246132951
64	8,6797091573543	9,8559705655543
65	8,3936131367500	9,5668517732276
66	8,1063048674251	9,2744670388706
67	7,8184047309984	8,9793640405735
68	7,5305402400024	8,6821405361997
69	7,2433857129041	8,3834153199318
70	6,9575987406759	8,0838377813942
71	6,6738612283651	7,7840682525213
72	6,3928264450906	7,4848208809210
73	6,1151991655178	7,1867749973525
74	5,8416013905870	6,8906686823306
75	5,5726823003491	6,5972182244524
76	5,3090684380696	6,3071324001435
77	5,0513525775592	6,0211262389704
78	4,8000570862541	5,7398921881501
79	4,5557271010784	5,4640869120843
80	4,3187938214246	5,1943445388320

Adaptado de la página web del Ministerio de Trabajo

Figura 18*Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2020 – III parte*

Edad	Tasa Pasiva referencial 5,87%	
	Año 2020	
	Hombres	Mujeres
81	4,0897156251888	4,9312620369600
82	3,8688124495648	4,6754097294532
83	3,6564350267166	4,4272726899031
84	3,4528303576191	4,1872973783096
85	3,2581895890861	3,9558992691547
86	3,0726525501427	3,7333497777284
87	2,8962703084588	3,5199076948093
88	2,7291327763583	3,3157435482063
89	2,5711441618163	3,1208544945231
90	2,4221602134170	2,9351608093765
91	2,2821768551575	2,7583069261771
92	2,1506924880418	2,5897299861384
93	2,0269844633933	2,4281293296766
94	1,9101555164316	2,2711326126738
95	1,7983213363062	2,1142446485321
96	1,6849039962104	1,9478137327480
97	1,5584783535685	1,7511706062937
98	1,3732514313050	1,4755764105371
99	1,0000000000000	1,0000000000000

Adaptado de la página web del Ministerio de Trabajo

Figura 19*Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2021 – I parte*

Edad	Tasa Pasiva referencial 6,26%	
	Año 2021	
	Hombres	Mujeres
39	13,73398156	14,5495579015725
40	13,59753621	14,4278563598596
41	13,45512603	14,3004982665651
42	13,30665454	14,1673441607015
43	13,15199527	14,0282235568793
44	12,99105212	13,8829918507462
45	12,82340219	13,7315156530325
46	12,64991635	13,5736576477389
47	12,46963039	13,4093185148385
48	12,28282444	13,2383800600736
49	12,08947833	13,0607599197950
50	11,88961719	12,8763975340336
51	11,6832687	12,6852536818375
52	11,47053691	12,4872826081056
53	11,25150396	12,2825121968447
54	11,02630243	12,0709647959975
55	10,79513376	11,8526829669482
56	10,55817442	11,6277822596959
57	10,315677	11,3963756586457
58	10,0679369868318	11,1586383936275
59	9,8152737332191	10,9147351417221
60	9,5580260765350	10,6649349080506

Adaptado de la página web del Ministerio de Trabajo

Figura 20*Tabla de coeficientes para cálculo fondo jubilar global 2021 – II parte*

Edad	Tasa Pasiva referencial 6,26%	
	Año 2021	
	Hombres	Mujeres
61	9,2966049280307	10,4095065424388
62	9,0314564340629	10,1487605129075
63	8,7630394221619	9,8830571888594
64	8,4918585757228	9,6127937251725
65	8,2184637661551	9,3384290881227
66	7,9434266474510	9,0604307992893
67	7,6673460321306	8,7793164018959
68	7,3908306412663	8,4956549684601
69	7,1145381020422	8,2100389967118
70	6,8391127928918	7,9230939145482
71	6,5652260788154	7,6354589992858
72	6,2935243186777	7,3478295219877
73	6,0247075923159	7,0608700172504
74	5,7593976242636	6,7753060163819
75	5,4982456772084	6,4918451629757
76	5,2418835038649	6,2111910952078
77	4,9909121634979	5,9340569223031
78	4,7458655454248	5,6611367887848
79	4,5073020565204	5,3930926574543

Adaptado de la página web del Ministerio de Trabajo

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno

LORTI (2019) en su artículo 9 donde se especifican las exenciones en el artículo innumerado después del literal 11 menciona que:

“Los obtenidos por los trabajadores por concepto de bonificación de desahucio e indemnización por despido intempestivo, en la parte que no exceda a lo determinado por el Código de Trabajo.

Toda bonificación e indemnización que sobrepase los valores determinados en el Código del Trabajo, aunque esté prevista en los contratos colectivos causará el impuesto a la renta. Los obtenidos por los servidores y funcionarios de las entidades que integran el sector público ecuatoriano, por terminación de sus relaciones laborales” (p. 9).

El artículo 9 menciona que están exentos del pago de impuesto a la renta los valores correspondientes al pago de la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo; sin embargo, si los valores llegaran a sobrepasar lo que indica el Código de Trabajo la empresa está obligada a pagar el impuesto a la renta del ejercicio corriente.

Se especifica en el Art. 10 Literal 13 las deducciones por concepto de Jubilación Patronal y Desahucio:

“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” (p. 21).

Se considera deducible los valores que se deban de pagar por concepto de jubilación patronal y desahucio en el momento que el empleador tenga que pagar dicho beneficio y además esta en el deber de cancelar al fisco los valores que correspondan al impuesto a la renta del periodo fiscal sin afectar al pago de la obligación.

Reglamento para la aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno

Los artículos del Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno (2020) que se mencionaran a continuación se detallan los factores que se consideran deducibles o no por concepto de jubilación patronal y desahucio:

Art. 28 se menciona sobre los gastos generales deducibles y sobre las remuneraciones y beneficios sociales, en el literal F se menciona que:

“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.” (p.27)

Este artículo del Reglamento aplicativo a LORTI explica las condiciones que deben tener las bonificaciones por desahucio y jubilación patronal para ser consideradas deducibles, es importante que los cálculos hayan sido formulados por expertos actuarios o en su efecto por profesionales que puedan calcular los valores de acuerdo a las variables que se consideran en el código de trabajo ecuatoriano; adicionalmente, en párrafos anteriores se detallaron los procedimientos para el pago de jubilación patronal de acuerdo al acuerdo ministerial MDT-2016-0099 del Ministerio de Trabajo.

En el artículo innumerado después del Art. 28 literal 11 se menciona:

“Las provisiones para atender los pagos de desahucio y de pensiones jubilares patronales que cumplan lo dispuesto en el número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno serán deducibles

únicamente en el periodo fiscal en el que se registren y no se reconocerá por este concepto ningún impuesto diferido.

Las provisiones para atender los pagos de pensiones jubilares patronales que se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo con el mismo empleador, pero que incumplan lo dispuesto en el literal b. del número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, no serán deducibles; sin embargo, se reconocerá un impuesto diferido por este concepto, el cual podrá ser utilizado en el momento en que el contribuyente se desprenda efectivamente de recursos para cancelar la obligación por la cual se efectuó la provisión y hasta por el monto efectivamente pagado, conforme lo dispuesto en la Ley de Régimen Tributario Interno.

En cuanto a las provisiones por pensiones jubilares patronales que se refieran a personal que no haya cumplido por lo menos diez años de trabajo con el mismo empleador, aun cuando cumplan la condición prevista en el literal b. del número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, estas no serán deducibles y tampoco se reconocerá un impuesto diferido por este concepto.” (p. 43).

Este artículo complementa a lo mencionado anteriormente y dice que al momento de provisionar la cuenta de jubilación patronal y desahucio se generarán impuestos diferidos por los valores provisionados de empleados que cuentan con más de 10 años de servicio bajo el mismo patrono.

Disposiciones transitorias

Cuarta. - Las provisiones para cubrir el pago de desahucio que realicen los empleadores, deducibles del Impuesto a la Renta, corresponderá al que tengan derecho los trabajadores por el año 2008 y en adelante. (p. 212)

Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria

En la Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria (2019) se mencionan artículos que consideran las provisiones por jubilación patronal y desahucio en base a lo dispuesto en LORTI y su reglamento aplicativo:

Art. 8.- En el artículo 8, luego del numeral 8 inclúyase lo siguiente:

"8.1. Las provisiones efectuadas para atender el pago de jubilaciones patronales o desahucio que hayan sido utilizadas como gasto deducible conforme lo dispuesto en esta Ley y que no se hayan efectivamente pagado a favor de los beneficiarios de tal provisión. El Reglamento a esta Ley establecerá las condiciones para el tratamiento de este ingreso. (p. 5)

Art. 13 numeral 3 se sustituye lo siguiente:

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." (p. 7)

Este último artículo de la ley se menciona en el reglamento de ésta del cual entre en vigor a partir de enero de 2021, y los valores provisionados por ambos conceptos se volverán deducible en siempre y cuando se cumplan con los tres requisitos mencionados en el reglamento, caso contrario el tratamiento contable seguirá siendo igual que el año 2020 con la generación de los impuestos diferidos.

Reglamento a Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria

En el Reglamento a la Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria (2020) se reemplazan algunos artículos mencionados en el Reglamento de LORTI y la Ley de Simplificación y Progresividad:

“Art. 13 En el artículo 28 efectúense las siguientes reformas:

1. Reemplácese el literal f) del número 1 por el siguiente:

"f) 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.” (p. 7–8)

Art. 14 En el artículo innumerado agregado a continuación del artículo 28, efectúense las siguientes reformas:

1. Sustitúyase el número 11 por el siguiente:

"11. Las provisiones para atender los pagos de desahucio y de pensiones jubilares patronales que cumplan lo dispuesto en el número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno serán deducibles únicamente en el periodo fiscal en el que se registren y no se reconocerá por este concepto ningún impuesto diferido.

Las provisiones para atender los pagos de pensiones jubilares patronales que se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo con el mismo empleador, pero que incumplan lo dispuesto en el literal b. del número 13 del artículo 10 de la Ley de

Régimen Tributario Interno, no serán deducibles; sin embargo, se reconocerá un impuesto diferido por este concepto, el cual podrá ser utilizado en el momento en que el contribuyente se desprenda efectivamente de recursos para cancelar la obligación por la cual se efectuó la provisión y hasta por el monto efectivamente pagado, conforme lo dispuesto en la Ley de Régimen Tributario Interno.

En cuanto a las provisiones por pensiones jubilares patronales que se refieran a personal que no haya cumplido por lo menos diez años de trabajo con el mismo empleador, aun cuando cumplan la condición prevista en el literal b. del número 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, estas no serán deducibles y tampoco se reconocerá un impuesto diferido por este concepto." (p. 12)

Con esta mención en los artículos del reglamento, el fisco pretende establecer los criterios para la deducibilidad de los valores provenientes de las provisiones para jubilación patronal y desahucio las cuales podrá ser deducible en el momento que la empresa cumpla con los requisitos de aportar a una administradora de fondos autorizada por la Ley de Mercado de Valores el fondo correspondiente a dicha provisión.

Marco Normativo Contable y Financiero

NIC 19 – Beneficios a Empleados

En la *NIC 19 Beneficios a Empleados*, se mencionan los beneficios post-empleo que se deben revelar en los estados financieros, así como su correcto reconocimiento y medición. Por ello se dice que en los beneficios que están definidos en una compañía son algo complejos en su contabilización ya que para realizarlo se requieren suposiciones actuariales que permiten medir el gasto y la obligación contraída y en éste se puede incurrir en ganancias o pérdidas actuariales.

En las mediciones y reconocimientos de los beneficios post- empleo según NIC 19 se menciona que estos beneficios siempre y cuando sean definidos en las empresas pueden ser financiados por una administradora de fondos, por aportaciones que realiza la compañía o por los trabajadores. Si la financiación se realizara por medio de un fondo este deberá estar separado

legalmente de la compañía y al momento de ser beneficios exigibles es la entidad quien toma la responsabilidad de asumir los riesgos que puedan ocurrir en el rendimiento que tengan las inversiones del fondo.

Para realizar la contabilización de los de los beneficios definidos en las compañías se debe seguir los siguientes pasos:

1. Utilizar técnicas actuariales que permitan determinar el déficit o superávit mediante el método de unidad de crédito proyectado que nos permitirá tener una información más fiable del costo final por concepto de beneficio que se ha acumulado en periodos anteriores hasta la actualizada por la presentación de sus servicios; para ello se realizan estimaciones de variables financieras y demográficas que influye en el costo de los beneficios.
2. Se deberá determinar el importe que se reconocerá por el resultado final del periodo incluyendo el costo por el servicio que presta el trabajador, costos por servicios en fechas anteriores y las ganancias y pérdidas al momento de liquidarlo y el interés neto sobre el activo o pasivo de los beneficios.
3. Finalmente, se debe determinar las nuevas mediciones por activo o pasivo de los beneficios a ser reconocidos en otros resultados integrales donde se incluyan las pérdidas o ganancias actuariales y los rendimientos de los activos.

Los beneficios post- empleo como la jubilación patronal serán medidos y reconocidos al valor presente y se determinará el costo de los servicios presentes, pero al llevar cálculos actuariales el costo final de los beneficios se verá influido por muchas variables tales como: la mortalidad de los trabajadores, su rotación y los últimos salarios y aportaciones. Aunque el valor final no es exacto durante un periodo de tiempo relativamente largo, se deberá realizar mediciones que sean fiables y aproximadas al que fuera el valor exacto, por ello se realizará:

- La aplicación del método de medición actuarial las compañías deben utilizar el método de la unidad de crédito proyectado, en él se considera el tiempo de servicio de trabajador como generador de una unidad adicional de derecho y cada unidad se mide de forma separada para determinar la obligación final.

- La distribución de los beneficios durante el tiempo de servicio que tenga el trabajador se realiza determinando el valor presente de los beneficios y los costos incurridos en el pasado. Adicionalmente, las técnicas actuariales son herramientas que permiten a las empresas realizar una medición mucho más fiable que le permita justificar el reconocimiento de un pasivo
- Y, realizar suposiciones actuariales las cuales serán compatibles entre sí en cuanto a relaciones económicas con factores como la inflación, tasas de descuento y aumento de salarios. Son las mejores estimaciones en las que se consideran todas las variables que se consideran para definir el costo final; estas suposiciones contienen:
 1. Suposiciones demográficas tales como las tasas de rotación entre empleados, índice de mortalidad y tasas de peticiones en planes de asistencia médica.
 2. Suposiciones financieras tales como las tasas de descuento, costos de atención médicas futuros en el caso de que se incurran.

NIC 12 – Impuestos a las Ganancias

Debido a los diferentes cambios en las reformas tributarias ecuatorianas, es a partir del año 2018 que se elimina la deducibilidad tributaria por concepto de provisiones para jubilación patronal y desahucio y esto genera para las compañías un valor correspondiente a un activo por impuesto diferido que puede ser utilizado por el sujeto pasivo, siempre y cuando las empresas se despendan del recurso para cancelar las obligaciones que provisionaron por dicho concepto.

Los activos por impuestos diferidos según la *NIC 12 Impuesto a las Ganancias* son cantidades de impuestos que se recuperan en el futuro y que estén relacionadas con diferencias temporarias deducibles, compensación por pérdidas incurridas en el pasado y que no hayan sido objeto de deducción fiscal, y por la compensación de créditos que no se utilizaron en sus periodos anteriores. El concepto de diferencia temporaria se da cuando existen

diferencias entre una base fiscal y el valor en libros de un activo o pasivo; estas subdivididas en diferencias temporarias imponibles y deducibles.

Las diferencias temporarias deducibles son reconocidas siempre y cuando sea probable que la empresa obtenga ganancias fiscales en el futuro en donde se cargan estas diferencias temporarias; cuando se realice la salida de recursos por parte de la entidad, la totalidad o una parte de los valores pueden ser deducibles obteniendo una ganancia fiscal en el futuro. Las diferencias temporarias imponibles, son cantidades consideradas imponibles cuando se determina la ganancia o pérdida fiscal de periodos futuros y cuando los valores del activo sean recuperados y los pasivos liquidados.

Capítulo 2 – Metodología de la Investigación

La metodología de la investigación es una técnica que permite recopilar información de valor para conocer sobre temas científicos, académicos, entre otros; de manera precisa y confiable al momento de seleccionar una muestra acorde al tema que estemos investigando, su objetivo principal es crear o ampliar nuevos conocimientos que más adelante pueden servir de referencia para nuevos temas a desarrollar o evaluar dependiendo del campo en el que se esté enfocando. Según el diccionario de la Real Academia Española ASALE & RAE (2020) la investigación permite ampliar el conocimiento científico sobre un tema de interés o académico por el cual se recopila la información necesaria para sustentar y respaldar los resultados que se esté buscando en un tiempo determinado.

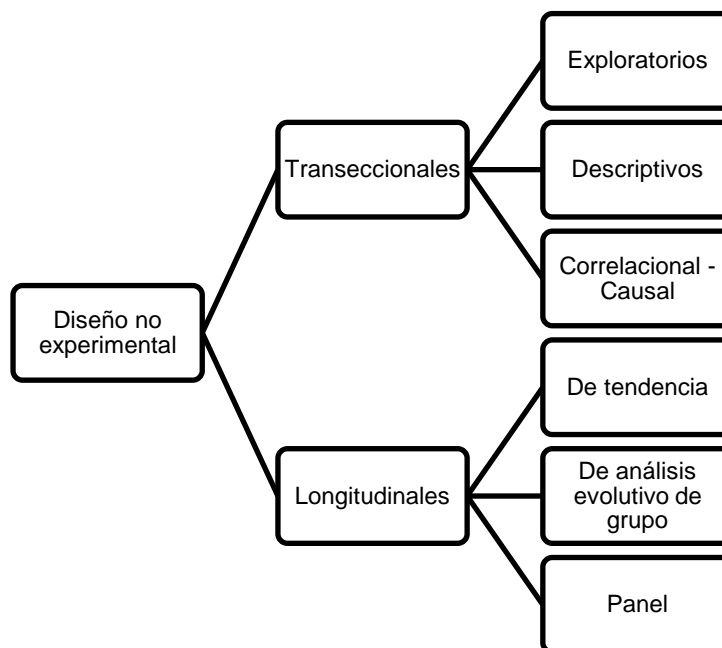
Diseño de la investigación

Según Sampieri (2014) el diseño de la investigación es la estrategia que se utilizará para obtener la información que se desea; por ello se tendrá presente que dentro de la metodología de la investigación se presentarán tres etapas las cuales son la recolección, medición y el análisis de datos que nos ayudarán a responder las preguntas de investigación. Según el propósito de la investigación el tipo de diseño puede ser experimental o no experimental.

El diseño experimental es aquel que sirve para establecer una relación de causa y efecto de un escenario que es manipulable por el investigador; mientras que el diseño no experimental analiza el nivel de diferentes variables en un tiempo determinado. Para la presente investigación se utilizará el diseño de investigación no experimental, este tipo de investigación se dividen en transeccionales y longitudinales según se explica en el cuadro siguiente:

Figura 21

Clasificación del diseño de investigación no experimental



Finalmente, para la investigación del presente trabajo de investigación se utilizará el diseño de investigación no experimental transeccional el cual permite recolectar los datos una sola vez en el tiempo.

Tipo de investigación

Según el diseño de la metodología que se elija, se podrá definir un tipo de investigación; en el presente trabajo se seleccionó el diseño no experimental transeccional, por ende, los tipos pueden ser exploratorios, descriptivos o correlacionales causales. Para definirlo se entiende por diseño transeccional exploratorio cuando se espera conocer variables o eventos que han sido poco explorados anteriormente; el diseño transeccional descriptivo es un procedimiento del cual se pretende indagar diversas variables con el fin de proporcionar una descripción es decir, son estudios que contienen hipótesis los cuales serán descritas al final de la investigación por ejemplo describir a un grupo de personas por edad, género y estado civil; finalmente, los diseños transeccionales correlacionales – causales relacionan dos o más

variables en un tiempo determinado el cual puede ser prospectivo o retrospectivo (Ecuavisa, 2019; Sampieri, 2014).

Para la presente investigación se utilizará el tipo de investigación correlacional descriptiva de tipo prospectivo ya que se espera conocer el enfoque del tratamiento contable de la provisión para jubilación patronal y desahucio en el año 2021 con respecto al cambio de la normativa tributaria con respecto a esta provisión.

Fuente de Información

Las fuentes de información son recursos que el investigador recopilará sean estos escritos, verbales o multimedia y se clasifican en primarias y secundarias; las fuentes primarias es la información que el investigador consigue mediante herramientas de investigación, mientras que las fuentes secundarias son herramientas que han sido levantadas anteriormente por distintos investigadores y que servirán para complementar la información que se desea investigar o explorar. (Ecuavisa, 2012)

Tipo de datos, enfoque y herramientas

En base al enfoque de la investigación, en la cual es de tipo cualitativa se determina las herramientas que permite al investigador levantar la información; estas se clasifican en fuentes primarias y secundaria. Como fuente primaria de la investigación se realizarán entrevistas a profundidad las cuales estarán dirigidas a expertos en el campo técnico y profesional del tema; así como también métodos de caso que permitirá conocer de manera más gráfica y detallada la propuesta metodológica y este a su vez permitirá analizar los resultados obtenidos para llegar a las conclusiones con mayor claridad y profundidad. Por otra parte, las herramientas secundarias que se usarán son fuentes bibliográficas recopiladas en tesis de grado, post-grado, 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 interrogantes que muestran a continuación:

1. ¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?
2. ¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.
3. En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?
4. Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?
5. En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?
6. Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.

Posteriormente, basándonos en el sector hotelero y para complementar los resultados obtenidos por los expertos contables y tributarios se entrevistaron a expertos en la industria hotelera sobre el giro del negocio y su desarrollo en el último año considerando la situación que atraviesa a nivel mundial por Covid-19:

1. En el sector hotelero de la categoría de lujo ¿Cuál es el *Target* de Clientes y la frecuencia de sus hospedajes?
2. ¿Cuál es la mayor fuente de generación de ingresos en la industria hotelera?
3. ¿Cuáles son los meses del año de mayor ocupación para un hotel de cinco estrellas y porque son éstos los meses más demandados?
4. Dada la pandemia por Covid-19 ¿Cuáles fueron las estrategias que tuvo que realizar la industria para que ésta pudiera mantenerse en marcha?
5. En base a su experiencia, ¿cómo definiría el servicio de hospitalidad y que hace que lo diferencia de otras industrias de servicio?
6. Durante el año 2020 ¿cuántas personas se acogieron a la Jubilación Patronal en su área de trabajo y cuál fue el factor que los motivó a Jubilarse ese año y cuantas personas estima que se jubilarán en el 2021?

Las preguntas a expertos en NIIF y NIC se realizarán con el fin de conocer los diferentes puntos de vista con respecto al impacto que se presenta desde el año 2020 por la pandemia y como ha sido influenciado en las empresas y sus estados financieros:

1. Según la NIC; si un empleado decide renunciar a la empresa sin acogerse al beneficio de Jubilación Patronal ¿Qué pasa con los valores que fueron aportados a una administradora de fondos para dicho empleado el año anterior? ¿Cuál considera que es el correcto tratamiento contable que se le deba dar al momento de retornar los valores a la compañía según la NIC 19?
2. Desde su punto de vista; ¿Si una empresa se liquida que pasaría con los fondos que están en la administradora con respecto a la provisión para jubilación patronal y desahucio?
3. Según su criterio personal; Si la empresa decide acoger a un empleado bajo la figura de cesión patronal de otra empresa relacionada y este empleado ya cuenta con antigüedad y por lo tanto contaba con fondos entregados a la administradora por provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio, ¿Cuál sería el destino y manejo de esos fondos que tiene la

administradora y cuál sería el tratamiento contable bajo su criterio con respecto a los valores entregados por cuenta del empleado cedido a la nueva empresa?

4. Según su criterio personal y de acuerdo con NIC 19; ¿Cómo ha impactado las suposiciones actuariales del periodo fiscal 2020 en los estados financieros por consecuencia de la pandemia de Covid-19?
5. Según su punto de vista, ¿Cómo cree que impactó a las compañías las tasas de descuento, suposiciones demográficas y financieras utilizadas en el periodo 2020 para medir los beneficios post-empleo considerando que las variables cambiaron significativamente por la pandemia que atraviesa el mundo?

Población y muestra

La población del presente trabajo de titulación es el sector hotelero de la categoría de lujo de cinco estrellas en la ciudad de Guayaquil de los cuales se incluyen los hoteles de la ciudad de cadenas hoteleras con presencia nacional e internacional de alto reconocimiento y servicio de alta calidad en hospedaje, alimentación, bebidas y servicio de eventos corporativos o sociales.

En la actualidad la ciudad cuenta con siete hoteles de cinco estrellas catalogados de lujo de los cuales su actividad principal está enfocada en el servicio al cliente y la hospitalidad, por lo que al elegir la muestra de la población se tomó de referencia la totalidad de la población de hoteles de cinco estrellas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%

dando como resultado la cantidad de 7 muestras según la calculadora digital de la página de encuestas SurveyMonkey de España.

Figura 22

Tamaño de la muestra



Calcula el tamaño de la muestra

Tamaño de la población 7 Nivel de confianza (%) 95 Margen de error (%) 5

Tamaño de la muestra

7

Tomado de SurveyMonkey España *Calculadora del tamaño de muestra* (2020)

Al tener un tamaño de muestra pequeño, se considerará la técnica de muestreo no probabilístico por cuota del cual se va a fijar un número de entrevistas a realizar a expertos en materia contable-tributaria en actividades de servicio dentro de la ciudad de Guayaquil.

Resultados de las entrevistas

Expertos Hoteleros

Entrevistada: Lcda. D. Maquilón (2021)

Amplia experiencia en la industria hotelera como Ama de Llaves ejecutiva en Hoteles como Hilton Colón Guayaquil, Holiday Inn y Oro Verde Guayaquil.

Ama de Llaves Ejecutiva en Industria Hotelera de Lujo

1. En el sector hotelero de la categoría de lujo ¿Cuál es el *Target* de Clientes y la frecuencia de sus hospedajes?

El *target* de clientes es medio – alto con una frecuencia constante durante el año.

2. ¿Cuál es la mayor fuente de generación de ingresos en la industria hotelera?

El área de habitaciones genera más ingresos, seguido del área de Alimentos y Bebidas.

3. ¿Cuáles son los meses del año de mayor ocupación para un hotel de cinco estrellas y porque son éstos los meses más demandados?

Los meses de alta ocupación son Octubre – Noviembre y diciembre por los viajes en épocas vacacionales y turismo.

4. Dada la pandemia por Covid-19 ¿Cuáles fueron las estrategias que tuvo que realizar la industria hotelera para que pudiera mantenerse en marcha?

Para mantenerse se tomaron decisiones importantes como reducir costos de energía eléctrica, deshabilitar pisos para no incurrir en gastos de luz, agua y recurso humano; utilizar lo estrictamente necesario para no incurrir en gastos por merma en amenidades para huéspedes y finalmente, realizar campañas de ventas en Alimentos y Bebidas para generar ingresos.

5. En base a su experiencia, ¿cómo definiría el servicio de hospitalidad y por qué lo diferencia de otras empresas de servicio?

La hospitalidad es un arte que tenemos y que nos diferencia de las demás empresas de servicio; en la industria hotelera nos preocupamos

por el cliente para que regrese y que se vaya con una experiencia maravillosa.

6. Durante el año 2020 ¿cuántas personas se acogieron a la Jubilación Patronal en su área de trabajo y cuál fue el factor que los motivó a jubilarse ese año y cuantas personas estima que se jubilarán en el 2021?

En el departamento de Ama de Llaves durante el año 2020 se acogió una persona a la jubilación patronal y en el año 2021 dos personas están en planes de jubilarse y el principal motivo de su jubilación fue descansar después de largos periodos de trabajo y disfrutar de su hogar junto a su familia.

Entrevistada: Lcda. N. Echeverría (2021)

Amplia experiencia en la industria hotelera como Gerente de Recepción y Reservas en Hoteles como Hilton Colón Guayaquil, Hampton Inn y Oro Verde Guayaquil.

Gerente de Front Office en Industria Hotelera de lujo

1. En el sector hotelero de la categoría de lujo ¿Cuál es el *Target* de Clientes y la frecuencia de sus hospedajes?

El *target* de la categoría de Lujo responde a las necesidades de hospedaje a personas de nivel Medio - Alto y las frecuencias de sus hospedajes dependen del segmento al que corresponden. Es decir, por ejemplo, en un segmento corporativo podríamos decir que la frecuencia de hospedajes se da de manera mensual y semanal con un mínimo de 1 noche y máximo 4 noches. A nivel corporativo existen también las largas estadías que corresponden generalmente de 15 y 30 días y este tipo de hospedajes podrían darse por compañía 1 y hasta 4 veces en el año. Otro segmento sería el T&T, dado que este *target* corresponde generalmente a personas de edad avanzada, retirados y o familias actualmente se encuentra parado por la situación de

emergencia mundial. Sin embargo, en un escenario normal la frecuencia de hospedajes de estos viajeros es 1 a 2 veces al año, estadías de 1 a 2 noches máximo ya que nuestra ciudad es considerada una ciudad de paso hacia Galápagos, La sierra, La ruta del Sol, La Amazonía y otros Países cercanos (Países limítrofes). La Aerolíneas y sus Tripulaciones, por ejemplo, son estadías fijas semanales de 1 noche cada estadía por 7 días cada semana. En la actualidad el segmento de Venta directa y de Portales ha ganado mayor protagonismo, siendo así también su estadía promedio de 1 a 2 noches para la persona que se hospeda por Placer y hasta 3 o 4 noches aquellos que viajan a Guayaquil por asuntos de trabajo. La estadística en general indica que el promedio de hospedaje es de 1,95 noches y su frecuencia depende del segmento del viajero.

2. ¿Cuál es la mayor fuente de generación de ingresos en la industria hotelera?

En un escenario normal, tenemos un *Mix* de negocio bien proporcionado en el cual el segmento Corporativo es el que posee la mayor participación de nuestra ocupación e ingresos, seguido de la Venta Online y directa, *Tour & Travel* y Aerolíneas. En el escenario actual, nuestra venta es mayormente Venta directa y Venta Online. Paquetes con todos o varios servicios incluidos que agregan valor a la oferta e impulsan a la decisión de compra.

Así también, en A&B los Pedidos a domicilio corresponden a personas particulares a quienes hemos llegado a través de nuestras promociones en línea (Redes Sociales), Festivales que realizamos en nuestros restaurantes, Ofertas innovadoras en el Deli con precios muy competitivos.

3. ¿Cuáles son los meses del año de mayor ocupación para un hotel de cinco estrellas y porque son estos los meses más demandados?

En escenario normal, los meses de alta ocupación son los meses de octubre y noviembre, seguido de meses de ocupación media - alta en los meses de Julio, agosto y septiembre. En estos últimos 4 años se ha visto un comportamiento totalmente distinto de hospedaje en los meses de enero y marzo, siendo que estos meses se consideraban meses de baja ocupación hasta abril. Sin embargo, hemos visto un muy buen desempeño del *pick up* y de ingreso inusual que no ocurría años anteriores.

En la actualidad, tomando como ejemplo el año de Emergencia Sanitaria 2020 podríamos decir que el mejor desempeño en cuanto a hospedaje lo tuvimos en los meses de octubre, noviembre y diciembre

4. Dada la pandemia por Covid-19 ¿Cuáles fueron las estrategias que tuvo que realizar la industria para que pudiera mantenerse en marcha?

Primero, jamás cerramos las puertas desde el momento que inició la crisis. Esto fue un mensaje contundente para nuestros clientes. Inmediatamente nos adaptamos a las circunstancias, consolidamos nuestro servicio de *delivery* casi de inmediato, reforzamos nuestras medidas de bioseguridad y sobre todo nos mantuvimos activos en nuestras redes sociales con el único propósito de mantenernos conectados con nuestros seguidores (clientes). Jamás perdimos contacto con ellos, inclusive en épocas en que el negocio era mínimo nunca dejamos de comunicar nuestras actividades en los peores momentos de la pandemia y ahora que paulatinamente estamos retomando una nueva normalidad, esta comunicación se hace cada vez más estrecha.

1) Hemos establecido protocolos de Aislamiento y Bioseguridad.

2) Implementamos el Protocolo de Bioseguridad, adecuando las instalaciones y adaptando cada uno de los espacios y procesos acorde a éste.

3) Desde el día 1, estuvimos preparados para recibir a nuestros clientes/huéspedes con protocolos y procedimientos bien definidos para enfrentar la emergencia sin parar de otorgar servicio de alta calidad y nivel.

4) Cada protocolo y proceso ha sido pensado en función de la seguridad y tranquilidad del cliente/huésped, sin dejar a un lado lo más importante “Su satisfacción”.

5) Hemos adaptado nuestros procesos, apoyándonos en la tecnología digital y online.

6) Hemos reinventado nuestro modelo de negocio transformándolo hacia una modalidad flexible que otorga tanto servicios en Sitio, In Room o Room Service, así como también, To Go (*pick up*) y Delivery (servicio a domicilio).

7) Hemos implementado todo un *Journey* de experiencia del cliente, adaptado a las medidas de bioseguridad.

Nos apoyamos en el uso de herramientas digitales. Tales como, Redes Sociales, Página WEB, *emailing*, Mobile App (Oro Verde Rewards y Pasaporte Oro Verde), utilizando una fuerte plataforma de CRM y otros portales o plataformas que expandan nuestra visibilidad y otorguen la posibilidad de generar campañas digitales.

5. En base a su experiencia, ¿cómo definiría el servicio de hospitalidad y por qué lo diferencia de otras empresas de servicio?

Lo que diferencia el servicio de hospedaje de otras empresas de servicio está en el enfoque en la personalización del servicio, la Flexibilidad, la Empatía hacia las necesidades, Fijación por lo detalles y la fiel convicción de que la clave está en “siempre ir más allá”. En una empresa de servicio regular la percepción de un buen servicio está determinada únicamente si su servicio es rápido, amable y

eficiente. Mientras que en una empresa de hospedaje eso es lo más básico. El factor diferenciador está en hacer conexión y crear vínculos con los huéspedes, generar sensación de confianza y de seguridad, otorgar calidez y sensación de hogar y el esmero por generar momentos y experiencias memorables en cada una de las estadías de nuestros huéspedes. Lo llamamos servicio flexible y al detalle.

6. Durante el año 2020 ¿cuántas personas se acogieron a la Jubilación Patronal en su área de trabajo y cuál fue el factor que los motivó a Jubilarse ese año y cuantas personas estima que se jubilarán en el 2021?

En mi departamento fueron 2, al ser personas de edad avanzada su mayor temor era el contagio del virus.

Tabla 1**Matriz de hallazgos de expertos hoteleros**

Pregunta / Items a Evaluar	Lcda. Dennys Maquilón	Lcda. Ninette Echeverría
En el sector hotelero de la categoría de lujo ¿Cuál es el Target de Clientes y la frecuencia de sus hospedajes?	Target Medio Alto con frecuencia constante	Target Medio Alto la frecuencia depende del segmento ya sea corporativo, tour and travel, vacaciones, negocios, etc.
¿Cuál es la mayor fuente de generación de ingresos en la industria hotelera?	El área de Habitaciones seguido de Alimentos y Bebidas	Hay un mix de servicios desde habitaciones hasta eventos, paquetes y restaurantes.
¿Cuáles son los meses del año de mayor ocupación para un hotel de cinco estrellas y porque son éstos los meses más demandados?	Octubre, noviembre y diciembre por vacaciones y turismo.	Alta ocupación son octubre, noviembre y diciembre. En ocupación media julio, agosto y septiembre.
Dada la pandemia por Covid-19 ¿Cuáles fueron las estrategias que tuvo que realizar la industria hotelera para que pudiera mantenerse en marcha?	Reducción de costos en energía eléctrica, agua y usar lo estrictamente necesario. Adicional, realizar promociones en Restaurantes.	Servicio de Delivery, atención personalizada enfocada en protocolos de bioseguridad, promos en servicios de Alimentos y Bebidas, etc.
En base a su experiencia, ¿cómo definiría el servicio de hospitalidad y por qué lo diferencia de otras empresas de servicio?	Es un arte en donde la experiencia del cliente debe ser la mejor y es muy importante para la industria	Lo que nos diferencia es el servicio personalizado y la empatía hacia las necesidades del cliente con calidez y amabilidad.
Durante el año 2020 ¿cuántas personas se acogieron a la Jubilación Patronal en su área de trabajo y cuál fue el factor que los motivó a jubilarse ese año y cuantas personas estima que se jubilarán en el 2021?	Se jubilaron dos y el principal motivo fue por descanso y para estar con su familia.	Se jubilaron dos y el principal motivo fue por protección y evitar contagios por Covid-19

Expertos contables y tributarios

Entrevistado: Ing. W. Anchundia (2021)

Contador General Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

- 1. ¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?**

Garantiza que lo provisionado, los contribuyentes tengan el disponible para cubrir valores importantes que demandan mucha liquidez con el pasar del tiempo. el problema se genera para el contribuyente que de alguna manera debe crear el fondo que serán administrado por un tercero, afecta a la liquidez que hoy en día es muy limitada.

- 2. ¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.**

Si, pero debe garantizar en cualquier momento única y exclusivamente para los conceptos de jubilación y desahucio.

- 3. En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?**

Años 2018 y 2019 un gasto deducible mayores a 10 años de servicios, menores un gasto no deducible, en el 2020 solo es deducible lo que se pagó, el resto no deducible y genera diferencias temporarias para el 2021, en el 2021 lo deducible deberá contener un fondo que garantice la liquidez, se aplica una situación más financiera.

- 4. Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?**

Así como hay personas que se desvinculan, existen empleados que con el pasar del tiempo se van vinculando, de alguna manera ese fondo no utilizado podrá servir para los nuevos que vayan cumpliendo los años de servicios.

- 5. En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?**

Es a favor del empleador, el cual decidirá si los acredita en cuenta o los reinvierte para cubrir a nuevos empleados que cumplan los años del gasto deducible.

- 6. Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.**

No es factible y no solo para la industria hotelera, muchos contribuyentes fueron afectados por la pandemia, muchos no han obtenido el ingreso necesario y si lo obtuvieron es para cubrir la parte operativa, refinanciaron deuda, pero para el ahorro será muy difícil cubrir esta parte que exige la ley.

Entrevistado: Ing. P. Zapata (2021)

Experto Contable y Tributario

- 1. ¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?**

Antes de establecer la norma tributaria, deben estudiarse de manera muy profunda y técnica los impactos económicos y financieros futuros así se evitarían las reformas que confunden y llegan a provocar errores y luego penalidades por su inobservancia. La última reforma que obliga a las empresas a entregar el producto de las provisiones a una administradora de fondos SI ME PARECE PRUDENTE pues así se garantizará el cumplimiento de la obligación laboral.

- 2. ¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.**

En condiciones normales (sin pandemia u otro acontecimiento extraordinario) creo que, si corresponden segregar del efectivo estas provisiones del pasivo, a fin de garantizar los pagos al momento de que sea necesario. Es decir, se genera una condición de liquidez suficiente para ir atendiendo los pagos únicos o mensuales que acuerden las partes (empleador empleado)

- 3. En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?**
Adjunto cuadro de evolución de la provisión para jubilación patronal y desahucio:

Figura 23

Evolución de la jubilación patronal en el Ecuador

EVOLUCIÓN DE JUBILACIÓN PATRONAL EN ECUADOR					
MOMENTO	DEDUCIBLE	NO DEDUCIBLE	EFEECTO CONTABLE	CONDICIONES PARA SER DEDUCIBLE O ACTIVO DIFERIDO	BASE LEGAL
Hasta 2017	Si para trabajadores con mas 10 años.	Para trabajadores nuevos.	La parte no deducible es permanente.	Que se evidencie en estudios actuariales.	LRTI
2018-2020	Nada	Todo	Se reconoce un activo por Impuesto diferidos.	El pago cuando suceda se compensa con Activo impuesto diferidos y evidencia en estudios actuariales.	LRTI
2021 Adelante	Si para trabajadores con mas 10 años.	Para trabajadores nuevos.	Se reconoce un activo por Impuesto diferidos.	Evidencia en estudios actuariales, los recursos provisionados deben ser administrados por un fondo financiero.	Ley Simplificación y progresiva; RO 111 31/12/2019

- 4. Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?**

En estricto rigor las reversiones de Jubilación patronal no utilizados y los intereses que se van generando conforme se realizan (el desahucio se tendrá que pagar al momento de la desvinculación) deben corresponder a ingresos de la empresa. Los intereses serán exentos mientras que el principal (capital) no utilizado será cruzado con Impuestos diferidos.

- 5. En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?**

Los intereses que se obtendrían de la colocación de los recursos monetarios en los Administradores de fondos de Jubilación y desahucio le corresponden a la empresa y por ende deberían ser registrados como ingresos operativos exentos, puesto que serán colocaciones de largo plazo.

- 6. Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.**

Al menos mientras dure los efectos económicos nefastos de la pandemia en la industria turística en general, el Fisco debería liberar a este y otros sectores de la obligación de depositar en efectivo el valor correspondiente a la Provisión para jubilación patronal y desahucio, así se daría un respiro financiero y los recursos monetarios reforzarían el capital de trabajo.

Entrevistado: R. Caicedo Toro (2021)

Asesora Tributaria Estudio Jurídico Prado

- 1. ¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?**

Con respecto a la jubilación patronal, hasta el año 2017 la normativa tributaria establecía que las provisiones por este concepto eran deducibles respecto de los empleados que hayan cumplido por lo menos 10 años de trabajo en la misma empresa, siempre que hayan sido formuladas actuarialmente. Para los años 2018, 2019 y 2020, la norma tributaria realizó un cambio significativo, estableciendo que no

son deducibles estas provisiones, sino únicamente los pagos efectuados por este concepto. Finalmente, para el año 2021, la norma tributaria nuevamente establece que estas provisiones son deducibles al igual que en el año 2017; sin embargo, agrega un nuevo requisito respecto a que los fondos correspondientes a dichas provisiones deben ser administrados por la administradora de fondos de inversión o fideicomisos.

Con relación al desahucio, la normativa no ha tenido modificaciones, ya que únicamente son deducibles los pagos por este concepto.

- 2. ¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.**

La creación del fondo tiene como objeto garantizar el dinero de los empleados, sin embargo, debido a la casuística se hace indispensable que el SRI emita una resolución, regulando su tratamiento a fin de evitar contingencias tributarias con el fisco.

- 3. En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?**

Como ya se mencionó para los años 2018, 2019 y 2020, la norma tributaria realizó un cambio significativo, estableciendo que no son deducibles estas provisiones, sino, únicamente los pagos efectuados por este concepto. Por lo expuesto, contablemente no hubo un impacto significativo ya que las empresas mantuvieron las provisiones, sin embargo, dado que estas, tributariamente no eran deducibles, se generó una base imponible mayor.

- 4. Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de**

los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?

Si los valores aportados al fondo de inversión o fideicomiso retornan a la compañía, los mismos deben ser registrados contablemente como un ingreso, así como los intereses que generaron dichos fondos (ingresos financieros). Ambos ingresos constituyen ingreso gravados de impuesto a la renta.

- 5. En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?**

El entrevistado no contesto esta pregunta.

- 6. Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.**

Las empresas tienen la opción de escoger entre la creación del fondo para empleados mayores a 10 años que el gasto de provisión sea deducible, o no aportar para el fondo por lo que el gasto sería no deducible, pero se puede reconocer un impuesto diferido que podrá ser usado al momento del pago. Las empresas deberán tomar la mejor decisión con base a un análisis financiero, principalmente con respecto a la liquidez de la compañía.

Entrevistado: Ing. K. Jiménez (2021)

Experta contable y Tributaria y Contralor Financiero

- 1. ¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?**

No porque para que sea un gasto deducible deben destinar los valores de la provisión a una administradora de fondos o terceros.

- 2. ¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.**

Si la empresa maneja una política de jubilación de sus colaboradores sería bueno considerar cuando pagan al 100%. Sin embargo, actualmente la mayoría aplica el pago mensual.

- 3. En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?**

Genera incremento en el gasto de impuesto a la renta por ser gasto no deducible y a la salida de colaboradores antes de la jubilación ganancias actuariales mejorando el resultado de ORI.

- 4. Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?**

Los intereses como ingresos financieros y la provisión se ajustan en base al estudio actuarial con ORI.

- 5. En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?**

Los intereses ganados son a favor del empleador

- 6. Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.**

No es factible, el sector hotelero para cubrir su capital de trabajo y desvinculaciones laborales ha tenido que recurrir a financiamiento.

Tabla 2

Matriz de hallazgos de expertos tributarios y contables - I parte

Pregunta / Items a Evaluar	Ing. Walter Anchundia	Ing. Pedro Zapata
¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?	Garantiza la liquidez de lo provisionado con el pasar del tiempo.	El último cambio en la normativa sobre aportar a la administradora de fondos los valores provisionados de la jubilación patronal garantiza la liquidez al momento de pagar.
¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.	Si, pero se debe garantizar que es exclusivo para pagos por jubilación patronal y desahucio.	Fuera de tiempos de pandemia, si es considerado una buena opción ya que garantiza liquidez.
En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?	Del año 2018 a 2019 deducible para personal que tengan más de 10 años de servicio, 2020 deducible solo en el momento que se paga y el 2021 lo deducible deberá contar con un fondo que garantice la liquidez.	Hasta el año 2017 los valores eran deducibles, 2018 al 2020 deducible mayores a 10 años y en el momento que se pague la obligación, a partir de 2021 deducible si los valores son aportados a una administradora.
Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?	El fondo que es utilizado, podrá servir para las nuevas incorporaciones que la empresa tenga.	Los intereses que se generen corresponderían a ingresos para las empresas y el capital que no se utilice no deberá ser cruzado contra impuestos diferidos.
En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?	Es a favor del empleador, el cual puede decidir si lo reinvierte con nuevos empleados o acredita en cuenta.	Son a favor de la empresa y por ende se registraría como ingresos operativos exentos al ser colocados en un largo plazo.
Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.	No es factible al momento por la situación de pandemia ya que algunas empresas acudieron al refinanciamiento.	Durante tiempo de pandemia no es factible por la crisis financiera que atraviesa el sector ocasionados por la pandemia.

Tabla 3

Matriz de hallazgos de expertos tributarios y contables -II parte

Pregunta / Ítems a Evaluar	Roxana Caicedo Toro	Ing. Katherine Jiménez
¿Qué opina usted sobre los últimos cambios en las normativas tributarias con respecto al tratamiento de la jubilación patronal y desahucio en los últimos 5 años, considera que los cambios han sido beneficiosos para las empresas o no y por qué?	Hasta el año 2017 los valores correspondientes a jubilación patronal y desahucio y en los años del 2018 al 2020 son deducibles los valores siempre y cuando se paguen, y en el año 2021 se vuelven deducibles los valores provisionados si los valores son aportados en una administradora.	No porque para que sea un gasto deducible deben destinar los valores de la provisión a una administradora de fondos o terceros.
¿Considera una buena opción que los fondos destinados a la provisión para jubilación patronal y desahucio sean manejados por una Administradora de fondos o terceros? Justifique su respuesta.	Garantiza el pago de la obligación, sin embargo el SRI debe emitir una regulación para su tratamiento.	Si la empresa maneja una política de jubilación de sus colaboradores sería bueno considerar cuando pagan al 100%. Sin embargo, actualmente la mayoría aplica el pago mensual.
En base a su experiencia, ¿qué efectos se han presentado en los estados financieros en los últimos tres años con respecto al tratamiento de la provisión para jubilación patronal y desahucio?	Como ya se mencionó para los años 2018, 2019 y 2020, la norma tributaria realizó un cambio significativo, estableciendo que no son deducibles estas provisiones, sino, únicamente los pagos efectuados por este concepto.	Genera incremento en el gasto de impuesto a la renta por ser gasto no deducible y a la salida de colaboradores antes de la jubilación ganancias actuariales mejorando el resultado de ORI.
Desde su punto de vista; si la compañía decide que una administradora de fondos maneje los valores acumulados por jubilación patronal y el trabajador decide desvincularse antes de los 25 años de la empresa sin acogerse al beneficio, ¿qué tratamiento contable realizaría al momento en que los valores retornan a la compañía incluyendo los intereses?	Si los valores aportados al fondo de inversión o fideicomiso retornan a la compañía, los mismos deben ser registrados contablemente como un ingreso, así como los intereses que generaron dichos fondos (ingresos financieros).	Los intereses como ingresos financieros y la provisión se ajustan en base al estudio actuarial con ORI.
En base a su experiencia, los intereses que se generen por el aporte mensual realizado en una administradora de fondos, en el momento que la compañía tenga que desprenderse del beneficio; es decir le pague a un trabajador por Jubilación Patronal o Desahucio, ¿Cuál es el tratamiento contable que realizaría por los intereses? ¿Considera que son a favor del empleado o del empleador?	El entrevistado no contesto esta pregunta	Los intereses ganados son a favor del empleador
Basándose en los últimos acontecimientos por pandemia y siendo la industria hotelera afectada en el ámbito financiero ¿considera que es factible para el negocio aportar a las administradoras de fondos los valores que son destinados a provisiones por desahucio y jubilación patronal? Justifique su respuesta.	Las empresas tienen la opción de escoger entre la creación del fondo para empleados mayores a 10 años que el gasto de provisión sea deducible, o no aportar para el fondo por lo que el gasto sería no deducible, pero se puede reconocer un impuesto diferido que podrá ser usado al momento del pago.	No es factible, el sector hotelero para cubrir su capital de trabajo y desvinculaciones laborales ha tenido que recurrir a financiamiento.

Expertos en NIC

Entrevistado: Ing. R. Ortiz (2021)

Asesor Tributario, Contable y Socio de Firma Auditora RG Ortiz

- 1. Según la NIC; si un empleado decide renunciar a la empresa sin acogerse al beneficio de Jubilación Patronal ¿Qué pasa con los valores que fueron aportados a una administradora de fondos para dicho empleado el año anterior? ¿Cuál considera que es el correcto tratamiento contable que se le deba dar al momento de retornar los valores a la compañía según la NIC 19?**

Si el empleado renuncia antes de que cumpla las condiciones establecidas por el Código de Trabajo para hacerse acreedor al pago del beneficio de jubilación patronal, el pasivo creado para cubrir ese beneficio dejó de constituir una obligación para la compañía y debe ser reversado contra los resultados del período en que ocurrió la renuncia, considerando lo indicado por las leyes tributarias con relación a si la reversión da origen a un ingreso gravable o no objeto de impuesto.

El efectivo aportado por la compañía a la administradora de fondos, a nombre del empleado que renunció, constituye un activo mantenido solamente para pagar o financiar los beneficios de la jubilación patronal. No están disponibles para hacer frente a otros tipos de deudas que la compañía tenga con sus acreedores.

Dependiendo de las cláusulas del contrato de fideicomiso creado para la administración del efectivo entregado por la compañía a la administradora de fondos, el efectivo relacionado con el beneficio de jubilación patronal del empleado que renunció debe quedar en la administradora de fondos si el total aportado por la compañía no es suficiente para cumplir con todas las obligaciones por jubilación patronal que tiene la compañía.

Esos fondos retornarán a la compañía en calidad de reembolso, cuando la compañía presente evidencia de que los beneficios por jubilación patronal han sido pagados por ella.

El activo ubicado en la administradora de fondos debe ser presentado en el estado de situación financiera como una deducción del pasivo por beneficios definidos de empleados.

2. Desde su punto de vista; ¿Si una empresa se liquida que pasaría con los fondos que están en la administradora con respecto a la provisión para jubilación patronal y desahucio?

Como se indica en la respuesta de la pregunta 1, esos fondos solo retornarán a la compañía después de que ésta demuestre que los beneficios por jubilación patronal al que tienen derecho los empleados han sido pagados por la compañía.

3. Según su criterio personal; Si la empresa decide acoger a un empleado bajo la figura de cesión patronal de otra empresa relacionada y este empleado ya cuenta con antigüedad y por lo tanto contaba con fondos entregados a la administradora por provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio, ¿Cuál sería el destino y manejo de esos fondos que tiene la administradora y cuál sería el tratamiento contable bajo su criterio con respecto a los valores entregados por cuenta del empleado cedido a la nueva empresa?

Si las leyes laborales garantizan la acumulación de la antigüedad a los empleados que son transferidos por el patrono de una compañía a otra pertenecientes a un mismo grupo económico, lo que procede es que el efectivo depositado en una administradora de fondos para atender el pago de la jubilación del empleado transferido:

- a) se transfiera a la administradora con la que trabaja la compañía relacionada que se convierte en el nuevo empleador; o
- b) el grupo económico cree con una administradora de fondos un fondo multi patronal para agilizar esas transferencias.

4. Según su criterio personal y de acuerdo con NIC 19; ¿Cómo ha impactado las suposiciones actuariales del periodo fiscal 2020 en

los estados financieros por consecuencia de la pandemia de Covid-19?

Aún no cuento con esa información por lo que no me es factible emitir un comentario al respecto.

5. Según su punto de vista, ¿Cómo cree que impactó a las compañías las tasas de descuento, suposiciones demográficas y financieras utilizadas en el periodo 2020 para medir los beneficios post-empleo considerando que las variables cambiaron significativamente por la pandemia que atraviesa el mundo?

Como indiqué en la respuesta a la pregunta 4, aún no tengo esa información.

Sin embargo, algo que observo es que los cálculos efectuados por los actuarios para estimar el pasivo por jubilación patronal y desahucio se basa en la esperanza de vida contenida en la “Tabla de experiencia de mortalidad - 2002” del IESS, que es inferior a las estimaciones actualizadas para América Latina y el Caribe hechas por la OMS y la CEPAL. Esto produciría una subvaluación del pasivo por jubilación patronal y desahucio y una sobrevaluación del patrimonio de las compañías.

Entrevistado: R. Caicedo Toro (2021)

Asesora Tributaria en Estudio Jurídico Prado

1. Según la NIC; si un empleado decide renunciar a la empresa sin acogerse al beneficio de Jubilación Patronal ¿Qué pasa con los valores que fueron aportados a una administradora de fondos para dicho empleado el año anterior? ¿Cuál considera que es el correcto tratamiento contable que se le deba dar al momento de retornar los valores a la compañía según la NIC 19?

En primer lugar, cabe aclarar que la normativa tributaria establece la obligación de aportar a administradoras de fondos o fideicomiso, los valores correspondientes a provisiones de jubilación patronal por empleados con un tiempo de servicio mayor o igual a un tiempo de servicio de 10 años, a partir del 1 de enero de 2021.

Si se termina la relación laboral y la persona no tiene derecho a dicha jubilación, la empresa deberá revertir la provisión y considerarla como ingreso gravado.

2. Desde su punto de vista; ¿Si una empresa se liquida que pasaría con los fondos que están en la administradora con respecto a la provisión para jubilación patronal y desahucio?

El proceso de cancelación de una compañía inicia con la disolución y liquidación de esta. En caso de que culmine el proceso de cancelación, se terminaría la relación laboral con el empleado (por un tiempo de servicio igual o mayor a 10 años) por lo que, si este no tiene derecho a dicha jubilación patronal la empresa deberá revertir la provisión y considerarla como ingreso gravado a efectos de la presentación de los balances finales que tiene que emitir la compañía dentro del proceso de cancelación.

Con respecto al desahucio, de conformidad con el art. 193 del Código de Trabajo, en caso de liquidación de negocio le corresponderá al empleado la bonificación correspondiente.

3. Según su criterio personal; Si la empresa decide acoger a un empleado bajo la figura de cesión patronal de otra empresa relacionada y este empleado ya cuenta con antigüedad y por lo tanto contaba con fondos entregados a la administradora por provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio, ¿Cuál sería el destino y manejo de esos fondos que tiene la administradora y cuál sería el tratamiento contable bajo su criterio con respecto a

los valores entregados por cuenta del empleado cedido a la nueva empresa?

La respuesta a esta pregunta va a depender de la figura societaria/mercantil que se utilice, así como la figura laboral por medio de la cual el trabajador pase a tener un nuevo empleado, pero se reconozca su antigüedad.

- 4. Según su criterio personal y de acuerdo con NIC 19; ¿Cómo ha impactado las suposiciones actuariales del periodo fiscal 2020 en los estados financieros por consecuencia de la pandemia de Covid-19?**

No contesto el entrevistado.

- 5. Según su punto de vista, ¿Cómo cree que impactó a las compañías las tasas de descuento, suposiciones demográficas y financieras utilizadas en el periodo 2020 para medir los beneficios post-empleo considerando que las variables cambiaron significativamente por la pandemia que atraviesa el mundo?**

No contesto el entrevistado

Entrevistado: Ing. K. Jiménez (2021)

Experta Contable y Tributaria

- 1. Según la NIC; si un empleado decide renunciar a la empresa sin acogerse al beneficio de Jubilación Patronal ¿Qué pasa con los valores que fueron aportados a una administradora de fondos para dicho empleado el año anterior? ¿Cuál considera que es el correcto tratamiento contable que se le deba dar al momento de retornar los valores a la compañía según la NIC 19?**

Realizar el alcance a los fondos según la provisión o retornar siempre y cuando disminuya la misma.

- 2. Desde su punto de vista; ¿Si una empresa se liquida que pasaría con los fondos que están en la administradora con respecto a la provisión para jubilación patronal y desahucio?**

En primera instancia los valores serían utilizados para liquidar a los trabajadores.

- 3. Según su criterio personal; Si la empresa decide acoger a un empleado bajo la figura de cesión patronal de otra empresa relacionada y este empleado ya cuenta con antigüedad y por lo tanto contaba con fondos entregados a la administradora por provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio, ¿Cuál sería el destino y manejo de esos fondos que tiene la administradora y cuál sería el tratamiento contable bajo su criterio con respecto a los valores entregados por cuenta del empleado cedido a la nueva empresa?**

Los valores deberían ser traspasados a la empresa que acogerá al empleado.

- 4. Según su criterio personal y de acuerdo con NIC 19; ¿Cómo ha impactado las suposiciones actuariales del periodo fiscal 2020 en los estados financieros por consecuencia de la pandemia de Covid-19?**

Se ha generado ganancia actuarial incrementando el ORI ya que se ha generado despidos en las empresas.

- 5. Según su punto de vista, ¿Cómo cree que impactó a las compañías las tasas de descuento, suposiciones demográficas y financieras utilizadas en el periodo 2020 para medir los beneficios post-empleo considerando que las variables cambiaron significativamente por la pandemia que atraviesa el mundo?**

La tasa de descuento aumentó versus el año 2019 y se ha generado una incertidumbre laboral en el mercado por la pandemia que ha

generado crisis mundial siendo los más afectados los países subdesarrollados.

Tabla 4

Matriz de hallazgos de expertos en NIC

Pregunta / Items a Evaluar	Ing. Raúl Ortiz	Roxana Caicedo Toro	Ing. Katherine Jiménez
Según la NIC; si un empleado decide renunciar a la empresa sin acogerse al beneficio de Jubilación Patronal ¿Qué pasa con los valores que fueron aportados a una administradora de fondos para dicho empleado el año anterior? ¿Cuál considera que es el correcto tratamiento contable que se le deba dar al momento de retornar los valores a la compañía según la NIC 19?	El pasivo que se creo por la obligación será reversado con los resultados del ejercicio en que ocurrió la renuncia; si los valores son aportados en la administradora de fondos estos ingresos serán para uso exclusivo del financiamiento de la provisión.	Si se termina la relación laboral y la persona no tiene derecho a dicha jubilación, la empresa deberá revertir la provisión y considerarla como ingreso gravado.	Realizar el alcance a los fondos según la provisión o retornar siempre y cuando disminuya la misma.
Desde su punto de vista; ¿Si una empresa se liquida que pasaría con los fondos que están en la administradora con respecto a la provisión para jubilación patronal y desahucio?	Los fondos solo retornarán a la compañía en el momento que se tenga que pagar los beneficios a empleados.	Si el empleado no tiene derecho a la jubilación patronal se revierte la provisión y se considera ingreso gravado, mientras que el desahucio el empleado tiene derecho a la bonificación.	En primera instancia los valores serían utilizados para liquidar a los trabajadores.
Según su criterio personal; Si la empresa decide acoger a un empleado bajo la figura de cesión patronal de otra empresa relacionada y este empleado ya cuenta con antigüedad y por lo tanto contaba con fondos entregados a la administradora por provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio, ¿Cuál sería el destino y manejo de esos fondos que tiene la administradora y cuál sería el tratamiento contable bajo su criterio con respecto a los valores entregados por cuenta del empleado cedido a la nueva empresa?	El efectivo aportado deberá transferirse a la nueva empresa o en su defecto crear un fondo multipatronal para agilizar las transferencias.	La respuesta a esta pregunta va a depender de la figura societaria/mercantil que se utilice, así como la figura laboral por medio de la cual el trabajador pase a tener un nuevo empleado, pero se reconozca su antigüedad.	Los valores deberían ser traspasados a la empresa que acogerá al empleado.
Según su criterio personal y de acuerdo con NIC 19; ¿Cómo ha impactado las suposiciones actuariales del periodo fiscal 2020 en los estados financieros por consecuencia de la pandemia de Covid-19?	Aún no cuento con esa información por lo que no me es factible emitir un comentario al respecto.	El entrevistado no contesto esta pregunta.	Se ha generado ganancia actuarial incrementando el ORI ya que se ha generado despidos en las empresas.
Según su punto de vista, ¿Cómo cree que impactó a las compañías las tasas de descuento, suposiciones demográficas y financieras utilizadas en el periodo 2020 para medir los beneficios post-empleo considerando que las variables cambiaron significativamente por la pandemia que atraviesa el mundo?	Aun no se cuenta con la información; sin embargo se observa es que la tasa de mortalidad utilizada es igual a la tabla de experiencia de mortalidad del IESS del año 2002, la cual es inferior a las estimaciones actualizadas de la OMS y CEPAL de América Latina y el Caribe.	El entrevistado no contesto esta pregunta.	La tasa de descuento aumentó versus el año 2019 y se ha generado una incertidumbre laboral en el mercado por la pandemia que ha generado crisis mundial siendo los más afectados los países subdesarrollados.

Capítulo 3 Propuesta Metodológica

Conocimiento del negocio

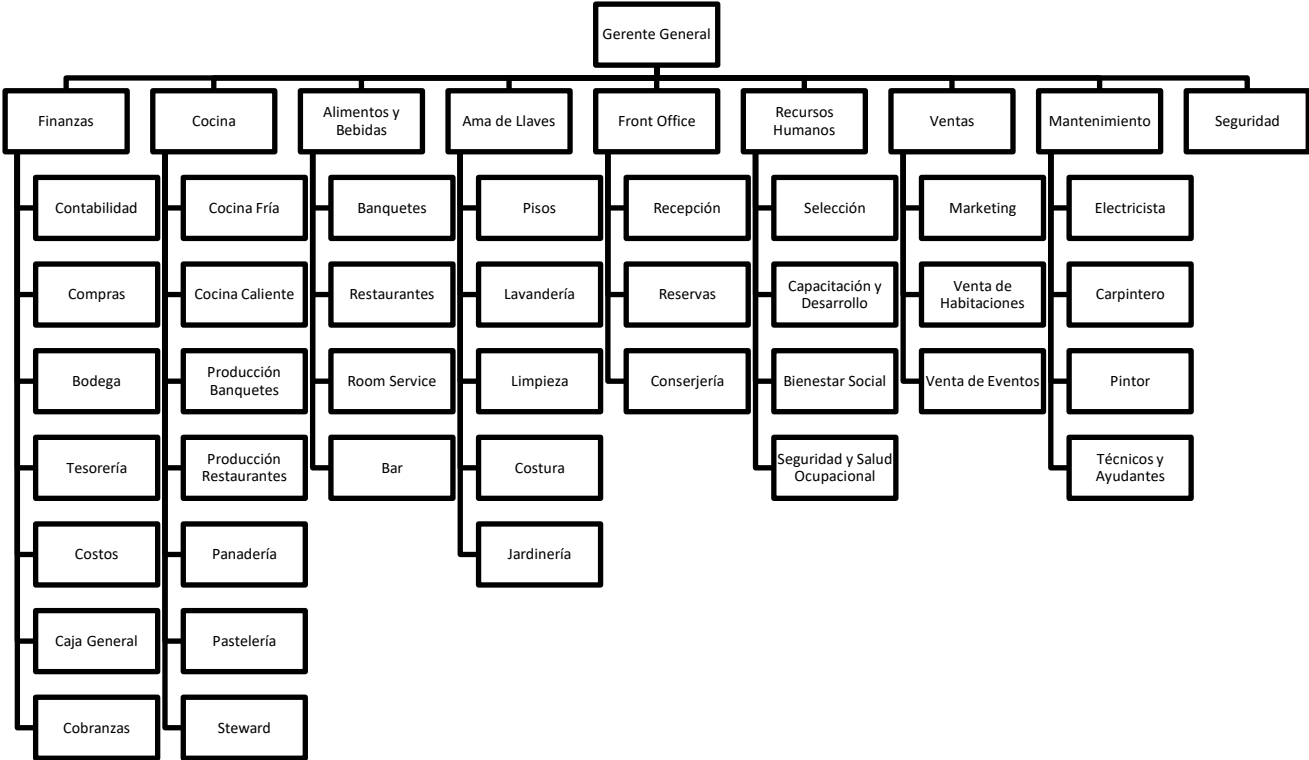
Como se ha descrito anteriormente en el capítulo uno en su apartado del marco referencial sobre la industria hotelera; se mencionó los tipos de hoteles que existen en la industria y una breve historia sobre el avance de la hotelería en la ciudad de Guayaquil desde su apertura en el año 1900 hasta la actualidad, mencionando los hoteles más representativos y reconocidos en la ciudad con el pasar del tiempo hasta llegar a los hoteles de categoría de lujo con una calificación de 5 estrellas. Más adelante, en el capítulo dos se complementó la información con entrevistas a profundidad a expertos hoteleros con experiencia en el sector de categoría de lujo en donde se pudo conocer la frecuencia de hospedajes, tipos de clientes, meses de mayor demanda y sus estrategias comerciales para convertirse en un sector diferenciador frente a las demás compañías de servicio; a pesar de los escenarios que se puedan presentar como por ejemplo una pandemia que quita a industrias y personas de su zona de confort, volviéndolo más resiliente e innovadora, las cuales fueron un factor determinante para llevar a la industria a un nuevo nivel de hospitalidad, cuidados y avance tecnológico que genera en sus huéspedes y clientes una sensación de confort y seguridad.

Actualmente, en base a los resultados se pudo observar que la industria llevó a un nuevo y mejorado nivel con la ayuda de la tecnología los servicios que oferta implementando protocolos de bioseguridad específicos, mejorando la experiencia del cliente y evitando en lo posible el uso de papeles siendo todo mucho más automatizado. Un ejemplo de lo mencionado es la implementación de llaves electrónicas en sus habitaciones el cual abarca desde su registro en la recepción “Check – in” de forma automática y apertura las puertas de las habitaciones desde una app de su teléfono móvil, entre otras novedades como el servicio de delivery y desarrollo de sus cartas gastronómicas.

Normalmente la compañía hotelera tiene una estructura organizacional segregada de tal manera que se pueda cubrir la operación diaria en habitaciones, restaurantes y eventos. A continuación, se presentará a manera de ejemplo como esta organizada la industria mediante la representación de un organigrama.

Figura 24

Organigrama del sector hotelero



Planteamiento del Caso

A continuación, se presentará un estudio de caso desde varias alternativas en el tratamiento tributario y contable de la provisión para la jubilación patronal y desahucio de los años 2020 y 2021 en donde se simulará el ejercicio con personal de antigüedad que se acogerá a:

- ✓ Jubilación Patronal
- ✓ Cesión Patronal
- ✓ Renuncia
- ✓ Empleado activo con más de 10 años

Durante el año 2020 se presenta el informe actuarial con la siguiente hipótesis actuariales usadas para la construcción de las provisiones y presentado por asesores actuariales para la compañía.

Tabla 5

Hipótesis actuariales 2020

Hipótesis Actuariales 2020	
Fecha de Valoración	31 de diciembre de 2020
Tasa de Descuento	5,87%
Tasa de Rendimiento de Activos	N/A
Tasa de Incremento Salarial	1,52%

Adaptado al informe de Actuarial Consultores S.A

Tabla 6*Resumen ejecutivo 2020*

Resumen Ejecutivo	
Fecha de Valoración Actuarial	31/12/2020
Número de Trabajadores	120
Grupo con Antigüedad mayor a 10 años	7
Grupo con Antigüedad menor a 10 años	113
Salidas en relación al último estudio	15
Tasa de Descuento	5,87%
Tasa de rotación	0,00%
Tasa de mortalidad	Tabla IESS - 2002
Tasa de Incremento Salarial	1,52%
Pensión mensual mínima	\$ 60,00
Pensiones patronales al año	Doce mensualidades por año más las siguientes pensiones complementarias.
Décimotercera pensión	Equivalente a la doceava parte de lo percibido en el año.
Décimocuarta pensión	Equivalente a un salario básico unificado vigente, en el año 2020 \$400,00
Método de Financiamiento	Método actuarial de costeo de crédito unitario proyectado

Adaptado al informe de Actuaría Consultores S.A

Durante el año 2020 la composición demográfica se detalla en base a la siguiente información presentada por la compañía hotelera:

Tabla 7*Composición demográfica 2020*

Composición Demográfica	
Concepto	31 de diciembre de 2020
Jubilados 2020	1
Tiempo de Servicio ≥ 25 años	2
Tiempo de Servicio ≥ 20 años hasta 24,99 años	2
Tiempo de Servicio ≥ 10 años hasta 19,99 años	3
Tiempo de Servicio < 10 años	113
Total de Trabajadores	120
Nómina Salarial Mensual	\$ 40.000,00
Nómina Salarial Anual	\$ 480.000,00
Edad promedio en años	37
Tiempo de servicio promedio en años	19,5

Adaptado al informe de Actuaría Consultores S.A

Aplicación propuesta

El balance de Situación fue presentado en el informe de los expertos actuarios en donde se estable el valor de obligaciones por beneficios definidos y todas las suposiciones del año en curso.

Tabla 8

Balance de situación actuarial 2020

Balance de Situación Actuarial		
	2020	2019
Obligación por beneficios definidos (OBD) al inicio del año	\$ 85.500,00	
Costo laboral por servicios actuales	24.700,00	
Interés neto (costo financiero)	5.200,00	
Contribuciones de los partícipes al plan	-	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por cambios en supuestos financieros	-4.500,00	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y experiencia (Beneficios pagados)	1.200,00	
Costo de servicios pasados	-	
Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo	-	
Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-17.800,00	
Subtotal	94.300,00	
Obligación por Beneficios Definidos a diciembre 2019	94.300,00	\$ 85.500,00

Efecto Neto del año
\$8,800

Adaptado al informe de Actuaría Consultores S.A

Las cuentas y valores por considerar en el estado de resultados para el año en curso son las que se presentan en el balance de situación actuarial por el costo laboral y el costo financiero del año 2020, si bien es cierto los informes presentados por los actuarios muestran los valores acumulados a considerar en la provisión durante el año corriente solo se incluye el efecto neto que corresponde a \$8,800.

Tabla 9*Cuentas del estado de resultados a considerar año 2020*

Cuentas del Estado de Resultados a Considerar		
Costo laboral por servicios actuariales	\$	24.700,00
Costo financiero (Interés Neto)	\$	5.200,00
Costo neto del periodo al 31/dic/2020	\$	29.900,00

Por ello se realiza el asiento contable del año 2020 por concepto de jubilación patronal y desahucio como se detalla a continuación:

Tabla 10*Asiento contable por la provisión de jubilación patronal y desahucio 2020*

Detalle	Debe	Haber
31-dic-20 Gastos Administrativos		
Jubilación Patronal y Desahucio	24.700,00	
Gastos Financieros		
Jubilación Patronal y Desahucio	5.200,00	
ORI Ganancias Actuariales		3.300,00
Otros Ingresos - Reversión por Jubilación		17.800,00
Provisión para Jubilación Patronal y Desahucio		8.800,00
<i>P/R Provisión para jubilación patronal y Desahucio</i>		

Durante el año 2020 los valores considerados por provisión para jubilación patronal y desahucio deben manejarse bajo un tratamiento contable y tributario con el fin de poder determinar el valor a ser considerado como impuesto diferido en el año en curso.

Tabla 11

Papel de trabajo año 2020 adaptado al modelo del informe de Actuaría Consultores

Balance de Situación Actuarial	2020	Base Contable			Base Fiscal	Diferencia Temporal	Tasa	Impuesto Diferido	Tipo
		10 años o más	No deducible	Total					
Obligación por beneficios definidos (OBD) al inicio del año	\$ 85.500,00	14.500,00	71.000,00	85.500,00	14.500,00	71.000,00			
Costo laboral por servicios actuales	24.700,00		24.700,00	24.700,00	-	24.700,00	0,25	6.175,00	Deducible en el momento que se realice el pago
Interés neto (costo financiero)	5.200,00		5.200,00	5.200,00	-	5.200,00	0,25	1.300,00	Deducible en el momento que se realice el pago
Contribuciones de los participantes al plan	-				-	-		-	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por cambios en supuestos financieros	-4.500,00		-3.300,00	-5.700,00		-5.700,00	0,25	-1.425,00	Deducible en el momento que se realice el pago
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y experiencia	1.200,00					-		-	
(Beneficios pagados)						-		-	
Costo de servicios pasados	-					-		-	
Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo						-		-	
Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-17.800,00		-17.800,00	-17.800,00		-17.800,00	0,25	-4.450,00	Se reversa el impuesto diferido
Subtotal	94.300,00					-		-	
Obligación por Beneficios Definidos a diciembre 2020	94.300,00	14.500,00	79.800,00	94.300,00		94.300,00	0,25	23.575,00	Deducible en el momento que se realice el pago

Durante el año 2020 el valor por impuesto diferido ascendió a \$23,575.00 considerando que el valor se volverá deducible en el futuro en el momento en que la compañía se desembolse el dinero y se desprenda de la obligación.

Además, la compañía deberá realizar el asiento contable por el incremento del impuesto diferido en ese año y a su vez reversar el activo por impuesto diferido que corresponde al total de las reducciones y liquidaciones anticipadas, así como las ganancias o pérdidas actuariales que se incurran durante el año.

En el año 2020 la empresa tendrá un incremento en el Activo por impuesto diferido de \$7,475 correspondiente al 25% del total del costo laboral \$24,700 más el costo financiero \$5,200 del año 2020.

Tabla 12

Asiento contable por el impuesto diferido

	Detalle	Debe	Haber
31-dic-20	Activo por impuesto diferido	7.475,00	
	Gasto por Impuesto a la renta diferido		7.475,00
	<i>P/R Incremento del Impuesto Diferido</i>		
	- x -		
	Otros Resultados Integrales		
	Ganancia o Pérdida Actuarial	1.425,00	
	Gasto por Impuesto a la renta diferido	4.450,00	
	Activo por impuesto diferido		5.875,00
	<i>P/R Reversión del Impuesto Diferido</i>		

Al final del ejercicio fiscal la compañía presentará en sus estados de resultados del año 2020 los gastos operacionales donde se incluye el costo laboral y financiero por los cálculos actuariales, así como el total de sus impuestos diferidos los cuales serán la diferencia del incremento del Activo por Impuesto Diferido \$7,475 menos la reversión del Impuesto Diferido de \$5,875 dando un total de \$1,600 valor que se refleja en el estado de resultados y para la definir el impuesto corriente se realizará una conciliación tributaria; quedando su presentación de la siguiente manera:

Tabla 13

Estado de resultados integrales 2020

Estado de Resultados Integrales 2020		
Ventas		1.000.000,00
Costo de Ventas		300.000,00
Utilidad Bruta		700.000,00
Gastos Operacionales		
	Administración	-245.000,00
	Gasto por Jubilación Patronal	-24.700,00
	Gastos Financieros	-5.200,00
	Otros Ingresos por Reversión de la Provisión	17.800,00
Utilidad Antes de Impuesto a la Renta		442.900,00
Gasto de Impuesto a la Renta		
	Corriente	-113.750,00
	Diferido	1.600,00
Total de Gasto Impuesto a la Renta		-112.150,00
Utilidad Neta		330.750,00
Tasa Efectiva de Impuesto		-25%

La compañía para determinar el impuesto a la renta corriente deberá realizar una conciliación tributaria ya que, durante el año se presentaron reversiones por la provisión para jubilación patronal y desahucio presentadas en el balance de situación por concepto de liquidaciones anticipadas; es por ello por lo que se deberá determinar la base imponible para el correcto cálculo del impuesto a la renta corriente.

Tabla 14

Conciliación tributaria año 2020

Conciliación Tributaria año 2020			
Utilidad Antes de Impuesto a la Renta			\$ 442.900,00
		Generación	Reversión
Provisión para jubilación y desahucio	29.900,00	-17.800,00	12.100,00
Base Imponible			455.000,00
Tasa de Impuesto a la Renta			25%
Impuesto a la Renta Corriente			113.750,00

Finalmente tenemos los valores a revelar por impuesto a la renta corriente y diferido del año 2020. Mas adelante, en el año 2021 con el cambio en la normativa tributaria, todos los valores correspondientes a provisión para jubilación patronal y desahucio se volverán deducibles siempre y cuando estos valores sean aportados a una administradora de fondos, caso contrario el ejercicio contable y tributario seguirá siendo igual al del año 2020; por lo cual se mantendría un activo por impuesto diferido hasta el momento en que se realizará el pago.

Para el ejercicio práctico se estima que la compañía hotelera decide acogerse a la deducibilidad y realiza el aporte de los valores por concepto de jubilación patronal y desahucio del año 2021. Además, se presentará el escenario de tres casos diferentes por concepto de salidas y movimientos de empleados de la compañía, en donde se presentará una nómina con el detalle en el cuadro siguiente:

Tabla 15

Nómina de empleados año 2021

	Nombre	Cargo	Edad	Fecha de Ingreso	Antigüedad en años	Sueldo	Observación	Fecha de Salida
1	Juan Perez	Técnico de Mantenimiento	52	1/5/1987	33,67	\$ 405,52	Jubilación Patronal	1/4/2021
2	Narcisa Gonzalez	Coordinadora de Eventos	48	20/4/1999	21,70	\$ 404,32	Cesión Patronal	1/1/2021
3	Martha Vasquez	Salonera	47	10/8/2009	11,39	\$ 404,32	Renuncia Voluntaria (Desahucio)	1/9/2021
4	Teresa Sánchez	Supervisora de Habitaciones	39	15/2/2002	18,88	\$ 405,52	Activo con más de 10 años	
5	Francisco Saavedra	Cocinero	45	1/11/2008	12,17	\$ 405,52	Activo con más de 10 años	
6	Carlos García	Camarero	28	20/7/2015	5,45	\$ 404,32	Activo con menos de 10 años	

* Referencia Tabla Sectorial de Industria Hotelera

Para efectos del ejercicio solo se presenta el detalle de seis colaboradores del total de la nómina de la compañía para presentar la simulación de los diferentes tipos de salida que se incurrirán en el año tales como jubilación patronal, cesiones patronales y renuncia voluntaria con desahucio incluyendo el respectivo calculo por cada uno de los escenarios.

Y para el año 2021 se presentará el nuevo informe actuarial en donde se estima la salida de colaboradores por la baja exponencial de la ocupación debido a la pandemia que se presentó en el año 2020.

Las hipótesis actuariales para el año 2021 se presentan a continuación:

Tabla 16

Hipótesis actuariales 2021

Hipótesis Actuariales 2021	
Fecha de Valoración	31 de diciembre de 2021
Tasa de Descuento	5,87%
Tasa de Rendimiento de Activos	N/A
Tasa de Incremento Salarial	0%

* En el año 2021 no se presentó incremento salarial por la situación de pandemia.

Adaptado al informe de Actuaría Consultores

Tabla 17*Resumen ejecutivo 2021*

Resumen Ejecutivo	
Fecha de Valoración Actuarial	31/12/2021
Número de Trabajadores	80
Grupo con Antigüedad mayor a 10 años	5
Grupo con Antigüedad menor a 10 años	75
Salidas en relación al último estudio	40
Tasa de Rendimiento de Activos	N/A
Tasa de rotación	40%
Tasa de mortalidad	Tabla IESS - 2002
Tasa de Incremento Salarial	* En el año 2021 no se presentó incremento salarial por la situación de pandemia.
Pensión mensual mínima	\$ 60,00
Pensiones patronales al año	Doce mensualidades por año más las siguientes pensiones complementarias
Décimotercera pensión	Equivalente a la doceava parte de lo percibido en el año
Décimocuarta pensión	Equivalente a un salario básico unificado vigente, en el año 2020 \$400,00
Método de Financiamiento	Método actuarial de costeo de crédito unitario proyectado

Adaptado al informe de Actuaría Consultores

En la presentación de la composición demográfica se puede presenciar que el número de empleados en el año 2021 bajo a 80 personas.

Tabla 18*Composición demográfica año 2021*

Composición Demográfica Año 2021		
Concepto	Al 31 de diciembre de 2021	
Jubilados 2021		1
Tiempo de Servicio \geq 25 años		1
Tiempo de Servicio \geq 20 años hasta 24 años		1
Tiempo de Servicio \geq 10 años hasta 19 años		3
Tiempo de Servicio < 10 años		75
Total de Trabajadores		80
Nómina Salarial Mensual	\$	40.000,00
Nómina Salarial Anual	\$	480.000,00
Edad promedio en años		47
Tiempo de servicio promedio en años		19,5

Adaptado al informe de Actuaría Consultores

A partir del año 2021, los informes actuariales presentarán como información adicional el detalle de los activos actuariales que resulta información relevante al momento de traspasar los valores a la administradora de fondos ya que se detallará el rendimiento de los activos durante el año 2021 y dichos valores serán en base a la información que la empresa le entregue a los actuarios para que se realicen las suposiciones actuariales en base a la situación actual de la empresa y ésta a su vez pueda tener un control de los valores que se entregará a la administradora cada año, el cual se actualizará en conjunto y se presentará información simultáneamente entre la empresa por parte del área financiera y contable, los expertos actuarios y las empresas administradoras de fondos; por ello el nuevo informe de situación actuarial se presentará a la compañía de la siguiente manera:

Tabla 19*Balance de situación actuarial con fondeo 2021*

Balance de Situación Actuarial con Fondeo 2021		
	2021	2020
Obligación por beneficios definidos (OBD) al inicio del año	\$ 94.300,00	
Costo laboral por servicios actuales	20.500,00] Efecto Neto del año \$8,100
Interés neto (costo financiero)	4.100,00	
Contribuciones de los partícipes al plan	-	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por cambios en supuestos financieros	6.200,00	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y experiencia	1.800,00	
(Beneficios pagados)	-	
Costo de servicios pasados	-	
Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo	-4.000,00	
Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-20.500,00	
Subtotal	102.400,00	
Obligación por Beneficios Definidos a diciembre 2021	102.400,00	\$ 94.300,00
Activos actuariales		
Valor de mercado de los activos del Plan al inicio del periodo	\$ 94.300,00	
Rendimiento de los activos del plan	4.100,00	
Retorno de activos mayor (menor) a la tasa de descuento	1.200,00	
Beneficios Pagados	0	
Costo de administración / Impuestos	0	
Valor de mercado de los activos del Plan al inicio del periodo	\$ 99.600,00	
Costo Neto del Periodo		
Costo del periodo de enero a diciembre 2021	24.600,00	
(Rendimiento Financiero del Periodo de enero a diciembre 2021)	-4.100,00	
Costo Neto del Periodo Enero a Diciembre 2021	20.500,00	

Adaptado al informe de Actuaría Consultores.

Los valores desglosados en la sección de activos actuariales son suposiciones que el actuario realiza con respecto a los rendimientos

financieros que se espera tener al final del año por la aportación de las provisiones a la administradora de fondos; sin embargo, estos valores deberán ser actualizados con los valores que se presentan en los históricos de cada año por parte de la empresa.

Las cuentas y valores por considerar en el estado de resultados para el año en curso son las que se presentan en el balance de situación actuarial por el costo laboral y el costo financiero del año 2021

Tabla 20

Cuentas para considerar en el estado de resultados del año 2021

Cuentas del Estado de Resultados a Considerar Año 2021	
Costo laboral por servicios actuariales	20.500,00
Costo financiero (Interés Neto)	4.100,00
Costo neto del periodo al 31/dic/2021	24.600,00

En el año 2021 la empresa hotelera no presentará un incremento del activo por impuesto diferido porque todo el valor por concepto de jubilación patronal del año en curso pasará a ser administrado por el fideicomiso y los valores saldrán de la administradora en el momento que la empresa deba pagar por la obligación y desembolse el dinero al empleado, quedando el asiento contable de la siguiente manera:

Tabla 21

Asiento contable por la provisión para jubilación y desahucio del año 2021

	Detalle	Debe	Haber
31-dic-21	Gastos Administrativos		
	Jubilación Patronal	20.500,00	
	Gastos Financieros		
	Interés Neto	4.100,00	
	ORI Pérdidas Actuariales	8.000,00	
	Otros Ingresos - Reversión por Jubilación		24.500,00
	Provisión para Jubilación Patronal		8.100,00
	<i>P/R Provisión para jubilación patronal</i>		
	- x -		
	Provisión para Jubilación Patronal		
	Jubilación Patronal	8.100,00	
	Efectivo y Equivalentes		8.100,00
	<i>P/R Aporte de provisión por jubilación patronal 2021 en administradora de fondos XYZ</i>		

Como se mencionó anteriormente, la compañía no presenta un incremento del activo por impuesto diferido, sin embargo, el efecto de las liquidaciones anticipadas y reducciones de personal hará que el valor por dicha cuenta disminuya por lo que se realizará una reversión en base al siguiente tratamiento contable:

Tabla 22

Papel de Trabajo año 2021 adaptado al modelo del informe de Actuaría Consultores

Balance de Situación Actuarial Año 2021	Base Contable			Total	Base Fiscal	Diferencia Temporal	Tasa	Impuesto Diferido	Tipo
	2021	10 años o más / Deducible	Menos de 10 años / No Deducible						
Obligación por beneficios definidos (OBD) al inicio del año	\$ 94.300,00	18.600,00	75.700,00	94.300,00	18.600,00	-	0,25	-	
Costo laboral por servicios actuales (Provisión por Desahucio)	20.500,00	20.500,00	-	20.500,00	20.500,00	-	0,25	-	
Interés neto (costo financiero)	4.100,00	4.100,00	-	4.100,00	4.100,00	-	0,25	-	
Contribuciones de los participantes al plan	-	-	-	-	-	-	-	-	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por cambios en supuestos financieros	6.200,00	-	8.000,00	8.000,00	-	8.000,00	0,25	2.000,00	
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida por ajustes y experiencia	1.800,00	-	-	-	-	-	-	-	
(Beneficios pagados)	-	-	-	-	-	-	-	-	
Costo de servicios pasados	-	-	-	-	-	-	-	-	
Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo	-4.000,00	-	-4.000,00	-4.000,00	-	-4.000,00	0,25	-1.000,00	Se reversa el impuesto diferido
Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-20.500,00	-	-20.500,00	-20.500,00	-	-20.500,00	0,25	-5.125,00	Se reversa el impuesto diferido
Subtotal	102.400,00	-	-	-	-	-	-	-	
Obligación por Beneficios Definidos a diciembre 2021	102.400,00	43.200,00	59.200,00	102.400,00	-	102.400,00	0,25	25.600,00	Deducible en el momento que se realice el pago

Por lo que realizará el asiento contable por la reversión del activo por impuesto diferido del año 2021.

Tabla 23

Asiento contable por reversión del impuesto diferido

Detalle	Parcial	Debe	Haber
- x -			
Gasto por Impuesto a la renta diferido		6.125,00	
Transferencia de empleados	1.000,00		
Liquidaciones anticipadas	5.125,00		
Otros Resultados Integrales			
Ganancia o Pérdida Actuarial		2.000,00	
Activo por impuesto diferido			8.125,00
<i>P/R Reversión del Impuesto Diferido</i>			

Adicionalmente, durante el año 2021 se presentaron diferentes salidas en la empresa por lo que se presentará el cálculo respectivo por cada una de las desvinculaciones. El primer calculo es por concepto de jubilación patronal, en el gráfico que se presentará a continuación se detallan los valores a recibir por el beneficio al que tiene derecho por sus años de servicio.

Primera salida por jubilación patronal

Como se presentó anteriormente en la nómina de empleados, el colaborador tiene una antigüedad de 33 años y 11 meses ya que el tiempo de labores en la empresa fue el 01 de mayo de 1987 hasta 01 de abril de 2021; para efectos de cálculos es importante conocer la edad para establecer los coeficientes por renta vitalicia y según su edad determinados por en el Código de Trabajo y Ministerio de Trabajo. La determinación de la tasa pasiva referencial es actualizada cada año por el Ministerio de Trabajo, así como el sueldo sectorial según el cargo que presente el empleado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; finalmente, el valor correspondiente a \$24,805,32 corresponde a la suma de los ingresos percibidos y aportados en los últimos cinco años. Los valores que se tiene derecho por concepto de Pensión Jubilar Mensual o Global se establecerá en base al siguiente detalle:

	2026	2017	2018	2019	2020	2021	
Enero	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52	\$ 405,52	
Febrero	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52	\$ 405,52	
Marzo	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52	\$ 405,52	
Abril	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Mayo	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Junio	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Julio	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Agosto	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Septiembre	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Octubre	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Noviembre	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Diciembre	\$ 390,00	\$ 380,60	\$ 390,90	\$ 398,71	\$ 405,52		
Sumatoria	\$ 4.680,00	\$ 4.567,20	\$ 4.690,80	\$ 4.784,52	\$ 4.866,24	\$ 1.216,56	\$ 24.805,32
						Promedio	4.134,22

En el cuadro que se presentó anteriormente se detallan los ingresos que el trabajador tuvo en los últimos cinco años bajo relación de dependencia y que servirá de base para realizar los cálculos actuariales; por ello se calculó la sumatoria de sus ingresos por año y la suma global; posteriormente se obtiene el promedio de las remuneraciones de los últimos cinco años ya que para determinar el cálculo de la jubilación mensual debemos de calcular el 5% del promedio de sus remuneraciones, es decir del promedio de sus ingresos que corresponde a \$4,134.22 se calculará el 5% que totaliza \$206,71. Este último valor se multiplicará por los años de servicio del trabajador y el total se divide por el coeficiente determinado en el código de trabajo y que corresponda acorde a su edad para finalmente dividirlo para los 12 meses del año obteniendo de esta manera la pensión jubilar mensual. Mientras que el valor de la pensión jubilar anual corresponderá al valor de la pensión mensual multiplicado por doce más la suma de los valores correspondiente a la décimo tercera y décimo cuarta remuneración dando un total de \$1,271.14 presentado a continuación:

Tabla 24

Informe individual actuarial por salida de empleado con jubilación patronal

Informe Actuarial 2021	
Nombre:	Juan Pérez
Parámetros	
Años de servicio:	33 años 11 meses
% Pensión Jubilar (Si el colaborador tiene menos de 25 años, se divide el número de años laborados para 25)	100.00%
Edad de Jubilación:	52
Coficiente:	8,6544
Coficiente Renta Vitalicia:	11,8341516315773
Tasa Pasiva Referencial	6,26%
Sueldo según tabla sectorial	\$ 405,52
Sumatoria del promedio de los 5 últimos años :	\$ 24.805,32

Cálculo de la pensión jubilar mensual :

5% Promedio de remuneraciones :	x años de servicio	÷ coficiente	÷ 12 meses	Pension Jubilar Mensual	Pension Jubilar Anual
206,71	33,67	8,6544	12	67,0109071	\$ 1.271,14

Pensión jubilar:	\$	67,01
Décima tercera pensión jubilar :	\$	67,01
Décima cuarta pensión jubilar : (RBU vigente a la fecha de cálculo)	\$	400,00

Cálculo de la pensión jubilar global :

x Pension mensual x 12	+ 13er Sueldo	+ 14to Sueldo	Coeficiente Renta Vitalicia	Pension Jubilar Global	Monto mínimo establecido en el CT equivalente al 50%
\$ 804,13	\$ 67,01	\$ 400,00	11,8341516315773	\$ 15.042,88	\$ 6.826,25

Adaptado al informe de Actuaría Consultores

Mientras que para determinar la pensión jubilar mensual se deberá multiplicar la pensión jubilar mensual que corresponde a \$67,01 por los doce meses del año más los valores de décimo tercera y cuarta remuneración y el total se deberá multiplicar por el coeficiente de la renta vitalicia según la edad el cual cambia cada año y se publica en el página web del ministerio de trabajo, teniendo de esta manera el valor correspondiente a la pensión jubilar global de \$15,042.88 del cual la empresa puede pagarlo como valor máximo o cancelar el mínimo el cual se calcula multiplicando el sueldo sectorial que le corresponde al empleado por su puesto de trabajo multiplicado por el 5% que es el mínimo establecido en el código de trabajo y el total de éste multiplicarlo por los años de servicio, es decir, $(\$405,53 * 5%) * 33,67$ años de servicio y el total mínimo a cancelar es de \$6,826.25; por lo que si el pago se realizará

global se deberá proceder con un acuerdo entre las partes mediante acta suscrita por un notario tal cual lo indica el código de trabajo ecuatoriano.

Como el Sr. Juan Pérez decidió acogerse a la jubilación patronal se le deberá cancelar la liquidación de haberes que corresponde el 25% de la bonificación por desahucio y el proporcional del décimo tercero y décimo cuarto sueldo. Como el señor tomó sus vacaciones antes de salir de la empresa no le corresponde pago por dicho concepto.

Tabla 25

Liquidación de haberes por jubilación patronal

Liquidación de Haberes			
Empleado			Juan Pérez
Fecha de Ingreso			1/5/1987
Fecha de Salida			1/4/2021
Años de Servicio			33 años 11 meses
Cargo			Técnico de Mantenimiento
Sueldo	\$		405,52
Motivo de Salida			Jubilación Patronal
Cálculo Décimo Tercero			
	dic-20	\$	33,79
	ene-21	\$	33,79
	feb-21	\$	33,79
	mar-21	\$	33,79
	abr-21	\$	1,13
Proporcional		\$	136,30
Cálculo Décimo Cuarto			
	mar-21	\$	400,00
	abr-21	\$	13,33
Sumatoria		\$	413,33
Proporcional		\$	34,44
Vacaciones (2020 - 2021)			
No se cancelan vacaciones por este periodo ya que el empleado gozó de sus vacaciones en el periodo del 01 al 30 de marzo de 2020 antes de su renuncia.			
Cálculo de Desahucio			
Sueldo	\$		405,52
Desahucio	\$		101,38 25%
Total	\$		3.345,54 33 años
Total a Recibir	\$		3.516,28

La empresa procede a dar de baja al empleado en sus asientos contables por lo que realiza la respectiva contabilización:

Tabla 26

Asiento contable por liquidación de haberes por jubilación patronal

Detalle	Parcial	Debe	Haber
- X -			
Provisión por Jubilación Patronal y Desahucio		10.171,79	
Desahucio	3.345,54		
Jubilación Patronal	6.826,25		
Provisión por Beneficios Sociales		170,74	
Décimo Tercer Sueldo	136,30		
Décimo Cuarto Sueldo	34,44		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo			10.342,54
<i>P/R Cancelación de los beneficios sociales por liquidación de haberes y jubilación patronal</i>			

Segunda salida por transferencia de empleados

Por concepto de cesión patronal la empresa debe realizar una liquidación de haberes internamente para la nueva empresa que acogerá al empleado, por ello se realiza los cálculos respectivos a todos los beneficios e ingresos que por derecho le corresponden al empleado, además se considerará la antigüedad que presenta hasta su fecha de transferencia.

Liquidación de Haberes	
Empleado	Narcisa Gonzalez
Fecha de Ingreso	20/4/1999
Fecha de Salida	1/1/2021
Años de Servicio	21,70
Cargo	Coordinadora de Eventos
Sueldo	\$ 404,32
Motivo de Salida	Transferencia de Empleado

La empresa realiza la transferencia de los valores mediante pago en cheque correspondiente a los proporcionales de décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, desahucio (años de servicio) y la provisión que la empresa presentaba hasta su fecha de salida.

La empresa realiza los cálculos respectivos de la liquidación de haberes para realizar el pago mediante cheque a la nueva empresa por cual lo valores proporcionales de la colaboradora son por el décimo cuarto sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones, en este último el proporcional corresponde a la doceava parte de su ingreso ya que por los años de

antigüedad le toca gozar de 30 días de vacaciones lo que corresponde a un periodo completo.

Tabla 27

Liquidación de haberes por transferencia de empleados

Liquidación de Haberes		
Empleado		Narcisa Gonzalez
Fecha de Ingreso		20/4/1999
Fecha de Salida		1/1/2021
Años de Servicio		21,70
Cargo		Coordinadora de Eventos
Sueldo	\$	404,32
Motivo de Salida		Transferencia de Empleado
Calculo Décimo Tercero		
	dic-20 \$	404,32
	ene-21 \$	13,48
Sumatoria	\$	417,80
Proporcional	\$	34,82
Calculo Décimo Cuarto		
	mar-20 \$	400,00
	abr-20 \$	400,00
	may-20 \$	400,00
	jun-20 \$	400,00
	jul-20 \$	400,00
	ago-20 \$	400,00
	sep-20 \$	400,00
	oct-20 \$	400,00
	nov-20 \$	400,00
	dic-20 \$	400,00
	ene-21 \$	13,33
Sumatoria	\$	4.013,33
Proporcional	\$	334,44
Vacaciones (2020 - 2021)		
	abr-20 \$	33,69
	may-20 \$	33,69
	jun-20 \$	33,69
	jul-20 \$	33,69
	ago-20 \$	33,69
	sep-20 \$	33,69
	oct-20 \$	33,69
	nov-20 \$	33,69
	dic-20 \$	33,69
	ene-21 \$	1,12
Sumatoria	\$	304,36

Además, se pagará el proporcional de la provisión por jubilación patronal y desahucio que la empresa lleva estimando por los años de servicio de la empleada ya que, al ser considerada una cesión patronal, a esta se le incluye también la antigüedad y por ende, la provisión por el beneficio.

Tabla 28*Valores para cancelar por transferencia de empleados*

Transferencia de Empleado		
Décimo Tercero	\$	34,82
Décimo Cuarto	\$	334,44
Vacaciones	\$	304,36
Desahucio	\$	2.122,68
Provisión por Jubilación Patronal	\$	4.000,00
Total de Beneficios	\$	6.796,30

Por lo que se procede a realizar el asiento contable por la salida del empleado por concepto de cesión a otra empresa, quedando el asiento contable de la siguiente manera:

Tabla 29

Asiento contable por transferencia de los beneficios sociales por cesión patronal

Detalle	Parcial	Debe	Haber
- x -			
Provision por Jubilación Patronal y Desahucio		6.122,68	
Desahucio	2.122,68		
Jubilación Patronal	4.000,00		
Provisión por Beneficios Sociales		673,62	
Décimo Tercer Sueldo	34,82		
Décimo Cuarto Sueldo	334,44		
Vacaciones	304,36		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo			6.796,30
<i>P/R Transferencia de los beneficios sociales por cesión patronal</i>			

Tercera Salida por renuncia voluntaria

Durante el año 2021 uno de los empleados se desvinculó de la empresa por renuncia voluntaria y acogiéndose al desahucio por los años de servicio, en este escenario se presentan los valores proporcionales y el cálculo por desahucio correspondiente a los años de servicio:

Tabla 30*Liquidación de haberes por renuncia voluntaria*

Liquidación de Haberes			
Empleado		Martha Vasquez	
Fecha de Ingreso		20/4/1999	
Fecha de Salida		1/9/2021	
Años de Servicio		11,39	
Cargo		Salonera	
Sueldo	\$	404,32	
Motivo de Salida		Renuncia Voluntaria	
Cálculo Décimo Tercero			
	dic-20	\$	404,32
	ene-21	\$	404,32
	feb-21	\$	404,32
	mar-21	\$	404,32
	abr-21	\$	404,32
	may-21	\$	404,32
	jun-21	\$	404,32
	jul-21	\$	404,32
	ago-21	\$	404,32
	sep-21	\$	13,48
Sumatoria		\$	3.652,36
Proporcional		\$	304,36
Cálculo Décimo Cuarto			
	mar-21	\$	400,00
	abr-21	\$	400,00
	may-21	\$	400,00
	jun-21	\$	400,00
	jul-21	\$	400,00
	ago-21	\$	400,00
	sep-21	\$	13,33
Sumatoria		\$	2.413,33
Proporcional		\$	201,11
Vacaciones (2021 - 2022)			
	abr-20	\$	23,59
	may-20	\$	23,59
	jun-20	\$	23,59
	jul-20	\$	23,59
	ago-20	\$	23,59
	sep-20	\$	0,79
Sumatoria		\$	118,71
Cálculo de Desahucio			
Sueldo	\$	404,32	
Desahucio	\$	101,08	25%
Total	\$	1.111,88	11 años
Total a Recibir	\$	1.736,07	

Y para efecto de la baja de empleado se realiza el asiento contable por la salida del trabajador por concepto de desahucio:

Tabla 31**Asiento contable por cancelación de los beneficios sociales por liquidación de empleado**

Detalle	Parcial	Debe	Haber
- X -			
Provisión por Desahucio		1.111,88	
Desahucio	1.111,88		
Provisión por Beneficios Sociales	-	624,19	
Décimo Tercer Sueldo	304,36		
Décimo Cuarto Sueldo	201,11		
Vacaciones	118,71		
Efectivo y Equivalentes de Efectivo	-		1.736,07
<i>P/R Cancelación de los beneficios sociales por liquidación de empleado</i>			

Finalmente, la empresa deberá tener un control por empleado de los valores que se provisionan por concepto de jubilación patronal y desahucio por cada año de trabajo, ya que la deducibilidad de la provisión va a depender por los años de servicio y el tiempo en que se presenta la deducibilidad según la normativa tributaria, como se presenta en los siguientes gráficos:

Los escenarios son diferentes ya que cada trabajador tiene su antigüedad en la empresa por lo cual, para conocer los valores que fueron deducibles en su momento se deberá llevar un control por empleado como se detallará a continuación:

Tabla 32**Empleados activos**

Teresa Sanchez		F. Ingreso		15/2/2002	18 años		
Supervisora de Habitaciones							
Provisión	2002 - 2011	2012 - 2017	2018	2019	2020	2021	Saldo
Jubilación Patronal y Desahucio	\$ 4.500,00	\$ 3.750,00	\$ 810,00	\$ 920,00	\$ 950,00	\$ 950,00	\$11.880,00
Consideración	No deducible	Deducible	No deducible	No deducible	No deducible	Deducible	
<hr/>							
Francisco Saavedra		F. Ingreso		1/11/2008	12 años		
Cocinero							
Provisión	2008 - 2017	2018	2019	2020	2021	Saldo	
Jubilación Patronal y Desahucio	\$ 9.500,00	\$ 810,00	\$ 920,00	\$ 950,00	\$ 950,00	\$13.130,00	
Consideración	No deducible	No deducible	No deducible	No deducible	Deducible		
<hr/>							
Carlos García		F. Ingreso		20/7/2015	5 años		
Camarero							
Provisión	2015 - 2021	Saldo					
Jubilación Patronal y Desahucio	\$ 6.700,00	\$ 6.700,00					
Consideración	No deducible						

En el momento que la empresa tenga desvinculaciones en el año, ésta deberá realizar una reversión de los valores provisionados y posteriormente realizar la conciliación tributaria para el cálculo de la base imponible para el pago del impuesto a la renta. Por ello la empresa realizó una mayoración de

la cuenta por la provisión de jubilación patronal y desahucio al año 2021, en donde se incluyen los valores por la baja de la provisión producto de las salidas por jubilación, cesión patronal y renuncia voluntaria.

Tabla 33

Mayor cuenta de provisión de jubilación patronal y desahucio

Provision por Jubilación Patronal y Desahucio	
Debe	Haber
	102.400,00
10.171,79	
6.122,68	
1.111,88	
	84.993,65

A continuación, se detallarán los valores pertenecientes a la reversión corresponden a las diferentes salidas que se mostró anteriormente por concepto de cesiones patronales, renuncia y jubilación voluntaria.

Tabla 34

Hoja de trabajo por la reversión de la provisión por jubilación patronal y desahucio

Salida de Trabajadores	Base Contable			Base fiscal	Diferencias temporarias	Tasa	Impuesto diferido
	10 años o más / Deducible	Menos de 10 años / No Deducible	Total				
Provisión para Jubilación y Desahucio							
1/1/2021	43.200,00	59.200,00	102.400,00	-	102.400,00	0,25	25.600,00
Reversión							
31/12/2021	-17.406,35	-	-17.406,35	-17.406,35	-	0,25	-
	25.793,65	59.200,00	84.993,65	-17.406,35	102.400,00	0,50	25.600,00

Como se puede observar en la hoja de trabajo el total de la provisión es igual al total al mayor de la misma; finalmente en la presentación de los estados de resultados la empresa no presentará impuesto diferido por concepto de la provisión para jubilación patronal y desahucio y por ende no se realiza una conciliación tributaria; ya que realizó la aportación de los valores a la administradora de fondos y más bien se incurrirá en una disminución del activo por impuesto diferido al momento que ocurran desvinculaciones o salidas de trabajadores en el futuro quedando el estado de resultados de la siguiente manera:

Tabla 35*Estado de resultados del año 2021*

Estado de Resultados Integrales 2021		
Ventas		1.500.000,00
Costo de Ventas		450.000,00
Utilidad Bruta		1.050.000,00
Gastos Operacionales		
	Administración	-245.000,00
	Gasto por Jubilación Patronal	-20.500,00
	Gastos Financieros	-4.100,00
	Transferencia de Empleados	4.000,00
	Otros Ingresos por Reversión de la Provisión	20.500,00
Utilidad Antes de Impuesto a la Renta		804.900,00
Gasto de Impuesto a la Renta		
	Corriente	201.225,00
	Diferido	-
Total de Gasto Impuesto a la Renta		201.225,00
Utilidad Neta		1.006.125,00
Tasa Efectiva de Impuesto		25%

Conclusiones del planteamiento del caso

El cambio del tratamiento contable y tributario de la provisión para jubilación patronal y desahucio entre el año 2020 a 2021 se debe principalmente al uso de la cuenta de impuestos diferidos puesto que en años anteriores desde el 2018 hasta el 2020 se generaban impuestos diferidos por los valores provisionados puesto que la provisión se volvería deducible en el momento que se pague la obligación; más adelante en el año 2021 se volverá a considerar el tratamiento de la provisión tal y como se lo realizaba hasta el año 2017 en donde los valores eran deducible exclusivamente en el caso que los trabajadores tuvieran más de 10 años de servicio con el mismo patrono, pero esto dependerá si la compañía también presenta el debido soporte de cálculos actuariales y la aportación de los valores en una administradora de fondos regulada por la ley de mercados de valores. Si la compañía no se acoge al beneficio de deducibilidad o por falta de liquidez no quisiera realizar las aportaciones en la administradora deberá de realizar el mismo tratamiento contable y tributario que se realizaba hasta el año 2020 esperando su

deducibilidad en el momento que la empresa se desprenda de la obligación al momento del pago.

Conclusiones

Desde la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en el Ecuador se ha evidenciado una estandarización en la presentación de los estados financieros en la mayoría de las empresas del país, esto le permite a los administradores y financieros tener una claridad en la presentación de los resultados del ejercicio al final del año fiscal; de la misma manera la adopción de las NIC 19 – Beneficios a empleados en el tratamiento contable permite a los contadores y financieros tener una guía sobre la correcta estimación, tratamiento contable y presentación en sus estados financieros.

Además, los cálculos actuariales para las empresas son una herramienta fundamental para la estimación de los valores que se provisionaran por concepto de jubilación patronal y desahucio, ya que al ser valores que la empresa en el futuro tendrán que desembolsar para el pago de la obligación deberán tener un respaldo estadístico y aritmético que sustenten las variables de acuerdo a los eventos que se puedan presentar en el futuro y las estimaciones según los años de servicio y tiempo de vida que tenga cada empleado dentro de la empresa; además es una de los documentos que la NIC 19 indica que se debe poseer para tener valores estimados con una mayor precisión y estimación del año en curso.

Adicionalmente, se debe tener presente que dentro las leyes tributarias ecuatorianas se presentan constantes cambios para el tratamiento y pago de los tributos, por ende se debe tener un control de los valores que fueron o serán deducibles conforme las leyes se actualicen o cambien respetando los principios del derecho tributario que se menciona en la Constitución de la República del Ecuador; los distintos cambios que se generen en la deducibilidad de las cuentas podrán generar activo diferidos por ellos las empresas deberán tener un mayor control en las provisiones por los beneficios a empleados el cual conlleva a elaborar un detalle por cada empleado y considerando cada año de servicio que éste tenga.

Con respecto a lo mencionado en el párrafo anterior, en los últimos cinco años surgieron cambios en las estimaciones de los valores considerados deducibles por la provisión para jubilación patronal y desahucio ya que hasta el año 2017 todos los valores de los empleados con mayores a 10 años se

consideraban deducibles, mientras que en el año 2018 al 2020 los valores se vuelven deducibles solo en el momento que se pague por la obligación generando para las empresas activos por impuestos diferidos y cambiando finalmente en el año 2021 con la deducibilidad de los valores provisionados por jubilación patronal y desahucio siempre y cuando estos estén sustentados y respaldados con cálculos actuariales y los valores aportados a una administradora de fondos que se encuentra autorizada por el Banco Central del Ecuador, caso contrario al no aportar los valores a una administradora de fondos y fideicomisos el tratamiento de la provisión continuará siendo el mismo que el año 2020.

Finalmente, se eligió el sector hotelero como referente para el análisis de los cambios en el tratamiento tributario y contable de la jubilación patronal y desahucio porque es uno de los sectores que cuenta con empleados mayores a 20 años bajo relación de dependencia en promedio dentro de su nómina por ser una industria que busca perfiles personalizados y especializados en gastronomía y servicio, por ende se vuelve necesario tener el correcto control de las provisiones para el pago de los beneficios a empleados en el futuro y a su vez contar con la liquidez necesaria para el cumplimiento de la obligación.

Recomendaciones

Como recomendación general para las áreas financieras y contables deberán tener un mayor control de sus provisiones de Jubilación Patronal y Desahucio ya que durante los últimos cinco años la deducibilidad de las provisiones varía según el año y lo años de servicio por cada trabajador, por ello las empresas deberán llevar un control minucioso de la cuenta de provisión por año y por trabajador de tal manera que les resulte la interpretación de los resultados más clara y precisa al momento de la toma de decisiones.

En el año 2021, con el último cambio en la normativa tributaria con respecto a la deducibilidad, es provechoso para las empresas mantener los fondos de las provisiones por jubilación patronal y desahucio bajo el control de una administradora de fondos y fideicomisos regulada por el banco central, tal cual lo indica de Ley de Simplicidad y Progresividad Tributaria y su Reglamento porque le garantiza contar con la liquidez de los valores provisionados en el momento que la empresa tenga que pagar ese beneficio al empleado.

También se recomienda crear una política interna para el pago de jubilación patronal y desahucio de tal manera que se pueda tener un control y seguimiento de los valores que son desembolsados a la administradora cada año exclusivamente para las provisiones por beneficios a empleados incluyendo los respectivos cálculos actuariales actualizados en base a la información que la empresa le entregue a los actuarios para el respectivo análisis y este a su vez será entregado a la administradora para el respaldo de los valores que están siendo provisionados por trabajador.

La comunicación entre la empresa, los actuarios y la administradora deberá ser fluida de tal manera que la información reflejada al final del año deberá estar actualizada según los cambios que se puedan presentar tanto en las empresas por salidas de empleados como en los cambios que se puedan presentar en la variaciones de las tasas de descuento, composición demográfica y tasas de mortalidad de tal manera que la presentación de los valores se ajusten a la situación actual del país y del sector empresarial o industria.

Adicionalmente las empresas deberán contar, de ser posible con asesores tributarios y legales para la correcta interpretación de los cambios que se presenten en las leyes tributarias y poder calcular de la mejor manera las provisiones por jubilación patronal y desahucio según sea el caso.

Es recomendable para todas las empresas capacitar al personal de las áreas contables y financieras constantemente con respecto a los cambios en leyes tributarias y en tratamiento contable de la provisión para jubilación patronal y desahucio y en el cálculo de los impuestos diferidos, así como la actualización constante de los asesores legales externos.

Finalmente, debido a la pandemia que se atraviesa en el mundo, las empresas pueden adoptar un cronograma de pago de los beneficios a los empleados con la debida autorización del trabajador firmada por escrito y en el que se detalla que su principal motivo es por la baja liquidez a consecuencia de la emergencia sanitaria.

Referencias

- Actuaría S.A. (2017a). *Análisis, impacto y aplicación de la Jubilación Patronal en el Ecuador*.
- Actuaría S.A. (2017b, enero 23). Actualización Tasa Descuento Financiero. *ACTUARÍA*. <https://actuaría.com.ec/actualizacion-tasa-de-descuento-financiero/>
- Actuaría S.A. (2018, abril 13). ¿Por qué realizar un estudio actuarial para estimar los pasivos laborales? *ACTUARÍA*. <https://actuaría.com.ec/por-que-realizar-un-estudio-actuarial-para-estimar-los-pasivos-laborales/>
- AHOTEC. (2020). *Guía hoteles, reservaciones, promociones, turismo*. Federación Hotelera del Ecuador. http://www.hotelesecuador.com.ec/resultado.php?ciudad=2&ubicacion=&tipo=&categoria=&precio=0&idiom=1&_pagi_pg=1
- Anchundia, W. (2021). *Expertos Contables y Tributarios—Contador General UCSG* [Correo electrónico].
- Arias, D., Buenaño, E., Oliva, N., & Ramírez, J. (2018). *Historia del sistema tributario ecuatoriano 1950-1999*. 40.
- Arteta, G. (2006, julio 8). *Los hoteles y posadas en la memoria urbana* [El Gran Guayaquil - Históricos]. Diario El Universo. <https://www.eluniverso.com/2006/07/08/0001/18/7FC39F66EA3A4E3EBC181CF7044A1031.html>
- ASALE, R.-, & RAE. (2020). *Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/>
- Barrezueta, J. M. A. (2018, octubre 26). La conciliación tributaria: Lo que debe saber. *PBP*. <https://www.pbplaw.com/es/la-conciliacion-tributaria-lo-que-debe-saber/>
- Barrionuevo Chávez, C. E. (2019, julio). *Jubilación patronal: Por qué, cuándo y cómo*. 5500, 16-20.

- BGS Visión Empresarial. (2017, abril 4). *Importancia de la conciliación tributaria*. <https://www.visionempresarialbgs.com/es/blog-academico/blog-academico/item/7-importancia-de-la-conciliacion-tributaria>
- Caicedo Toro, R. (2021a). *Expertos Contables y Tributarios—Asesor Tributario Estudio Jurídico Prado* [Correo electrónico].
- Caicedo Toro, R. (2021b). *Expertos en NIC - Asesor Tributario Estudio Jurídico Prado* [Correo electrónico].
- Calculadora del tamaño de muestra*. (2020). SurveyMonkey. <https://es.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>
- Carvajal, L., Cotacachi, B., Donoso, A., García, Y., Mauricio, I., & Ruíz Jonathan. (2016). ¿Cómo realizar la Conciliación Tributaria? *calameo.com*, 1-8.
- Constitución de la República del Ecuador, (2015).
- Cornejo Aguilar, J. S. (2020, julio 13). *Principios del Régimen Tributario*. DerechoEcuador.Com. <https://www.derechoecuador.com/principios-del-regimen-tributario>
- DCOMM. (2009, diciembre 1). *De Bismarck a Beveridge: Seguridad social para todos* [Artículo]. http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang-es/index.htm
- Donoso Sánchez, A. (2017, junio 14). *Provisión—Definición, qué es y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/provision.html>
- Echeverría, N. (2021). *Expertos Hoteleros—Front Office Manager* [Correo electrónico].
- Echeverría, X. M. (2013). *Consideraciones sobre el desahucio*. 15.

- Ecuavisa. (2012, octubre 16). *Metodología de investigación, fuentes de información para la investigación*.
<https://www.youtube.com/watch?v=ioKw2hruHNg>
- Ecuavisa. (2019). *Cómo hacer un Diseño No Experimental para tu Investigación*. <https://www.youtube.com/watch?v=bBOKu-EgBG8>
- Espín, D. L. B. (2017). *Jubilación patronal y desahucio—Análisis jurídico*. 21.
- Fernández de la Cigoña, J. R. (2019, marzo 19). *Contabilizar correctamente las provisiones: Aprende cómo hacerlo*. Sage Advice España.
<https://www.sage.com/es-es/blog/aprende-a-contabilizar-correctamente-las-provisiones/>
- FUDE Educativo. (2018). *¿Qué es la industria hotelera?*
<https://www.educativo.net/articulos/que-es-la-industria-hotelera-885.html>
- García Rodríguez, R. & Universidad de Matanzas. (2017, junio). La teoría de la actividad en el estudio del comportamiento informacional humano: Consideraciones fundamentales. 1, 2, 50-72.
- Acuerdo Ministerial MDT-2016-0099, 732 7 (2016).
- González de Gago, J. (2010). *Teorías del envejecimiento*. 11, 1-2, 42-66.
- Ilabaca, G., & Bascuñan, S. (2020, junio 1). *Impacto de COVID-19 en la industria hotelera*. <https://www.crowe.com/cl/insights/impacto-industria-hotelera>
- INEAF Business School. (2019). *Provisiones Contabilidad*. INEAF.
<https://www.ineaf.es/divulgativo/contabilidad/provisiones-contabilidad>
- IONOS Startup Guide. (2019, abril 9). *Las provisiones: Su papel en la contabilidad*. IONOS Startupguide.
<https://www.ionos.es/startupguide/gestion/provisiones-definicion-y-tipos/>

- Jiménez, K. (2021a). *Expertos Contables y Tributarios—Contralor Financiero* [Correo electrónico].
- Jiménez, K. (2021b). *Expertos en NIC - Contralor Financiero* [Correo electrónico].
- Lema Sarmiento, E. V., & López López, L. R. (2013). *Conciliación tributaria como instrumento determinante del impuesto a la renta. Caso práctico Equindeca CIA .LTDA. periodo 2012*. Universidad de Cuenca.
- Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, (2019).
- Código de Trabajo, (2020).
- Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 26 (2019).
- Maquilón, D. (2021). *Expertos Hoteleros—Ama de Llaves Ejecutiva* [Correo electrónico].
- Maza, D. M. Y., Mayancela, R. P. P., & Flores, J. H. M. (2015). La Contabilidad y la Normativa. *Sur Academia: Revista Académica-Investigativa de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa*, 2(3), Article 3. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/115>
- Montealegre, R., & Universidad del Rosario. (2005). *La actividad humana en la Psicología Histórico—Cultural*. 23, 33-42.
- Nebreda López, M. (2019, febrero 5). *Historia de la hotelería: El origen de los hoteles*. Campus Training. <https://www.campustraining.es/noticias/historia-hoteleria/>
- NIC 12 Impuesto a las Ganancias*. (2020).
- NIC 19 Beneficios a Empleados*. (2020).
- Ortiz, R. (2021). *Expertos en NIC - Asesor Tributario, Contable y Socio de Firma Auditora RG Ortiz* [Correo electrónico].

- Piñera, J. (2015). *La revolución mundial del sistema de pensiones*.
<https://www.liberalismo.org/articulo/278/12/revolucion/mundial/sistema/pensiones/>
- Ramírez, G., Vásquez, M., & Fernández, A. (2011). *Teoría de la probabilidad: Nociones fundamentales*. 1, 1, 42.
- Ramírez-Álvarez, J., Carvajal, D., & Vicuña, C. (2012). *Historia de la tributación en Ecuador: Cambios sociales y organizacionales* (pp. 157-218).
- Reglamento a la Ley Orgánica de Simplificación y Progresividad Tributaria, 1114 Decreto Ejecutivo (2020).
- Reglamento para la aplicación de Ley de Régimen Tributario Interno, 374 Decreto Ejecutivo (2020).
- Resolución No. 08.G.DSC, No. 08.G.DSC 4 (2008).
- Romero Gómez, P. (2004). *Doble tributación en México en relación con la capacidad contributiva* (Capítulo 2 Relación Jurídico Tributaria y Principios). Universidad de las Américas Puebla.
- Sáez, N., & Meléndez, J. C. (2016). *Jubilación y fin laboral*. 117-122.
- Salazar, P. (2020, septiembre 28). Una decisión complicada: La visión del jubilado. *ACTUARIA*. <https://actuaria.com.ec/una-decision-complicada-la-vision-del-jubilado/>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición, 656.
- Sánchez Galán, J. (2016, julio 12). *Cálculo actuarial—Definición, qué es y concepto*. Economipedia.
<https://economipedia.com/definiciones/calculo-actuarial.html>
- Zapata, P. (2021). *Exertos Contables y Tributarios—Asesor Independiente* [Correo electrónico].



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie, con C.C: # 0952456408 autora del trabajo de titulación: **Propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil** previo a la obtención del título de Ingeniero 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, 11 de marzo del 2021

f. Betsy Burgos

Nombre: Burgos Guilcapi, Betsy Stephanie

C.C: 0952456408



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil		
AUTOR:	Betsy Stephanie, Burgos Guilcapi		
REVISOR /TUTOR	Jorge Enrique, Lucio Ortiz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Empresariales		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría, CPA		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de marzo del 2021	No. PÁGINAS:	DE 129
ÁREAS TEMÁTICAS:	Jubilación patronal, tributación, contabilidad.		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<i>Jubilación patronal, desahucio, impuestos diferidos, beneficios a empleados, provisión, conciliación tributaria, normas internacionales de contabilidad, sector hotelero, estudio actuarial.</i>		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>Este trabajo de investigación tiene como propósito analizar los diferentes cambios que se han presentado en el tratamiento contable y tributario de la provisión para jubilación patronal y desahucio, producto de las actualizaciones en las leyes tributarias ecuatorianas; para ello se selecciona el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil como referencia por ser una de las industrias que tienen varios años de presencia en el mercado y cuentan con personal fijo de más de 20 años de servicio; por ello son uno de los sectores a los que se aplica el cálculo de la provisión para la jubilación patronal y desahucio. Se utilizó como instrumento de investigación la realización de entrevistas a profundidad a expertos del sector hotelero, expertos contables y tributarios, así como el desarrollo de la propuesta metodológica con el fin de demostrar de manera académica el tratamiento contable y tributario de la provisión por jubilación patronal y desahucio. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones para las empresas con respecto al correcto manejo contable y tributario en base a las Normas Internacionales de Información Financiera.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593967601349	E-mail: betzy_stephania@hotmail.es betsy.burgos@cu.ucsq.edu.ec	
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):			