



UNIVERSIDAD DE CUENCA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA**

**“POLÍTICAS CONTABLES PARA LA APLICACIÓN DE LA
NIC-19 PRESTACIONES POST-EMPLEO EN ECUADOR CASO
PRACTICO EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.”**

**TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
CONTADOR PUBLICO AUDITOR**

AUTORAS: KARLA PRISCILA CORNEJO MARÍN

ALEXANDRA DEL ROCÍO RIVERA OREJUELA

**DIRECTOR: ECO. CARLOS EUGENIO JARAMILLO
ORELLANA**

CUENCA, JUNIO DE 2013



RESUMEN EJECUTIVO

La NIC 19 Retribuciones a Empleados establece, la forma en que los empleadores deben reflejar la información acerca de los beneficios a sus empleados; las empresas que tienen a su cargo personal con más de diez años de servicio, deben acumular una provisión para cubrir la jubilación de éstos, en caso de que llegaren a laborar veinte y cinco años o más, este es el caso de la empresa EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. que en base a cálculos actuariales ha integrado dicha provisión.

El presente trabajo analiza la aplicación de la NIC 19 Retribuciones a Empleados en esa empresa durante los años 2011 y 2012. Se ha realizado un análisis comparativo de los estudios actuariales de estos dos años con los resultados de su aplicación, tanto en el pasivo corriente como en los gastos deducibles y no deducibles según la normativa tributaria.

Puesto que la Norma identifica cuatro categorías de beneficios a los empleados (retribuciones a corto plazo para los empleados actuales, retribuciones a empleados retirados, otras retribuciones a largo plazo para los empleados y, retribuciones por cese de contrato), en este trabajo damos especial atención a los planes de beneficios post-empleo que están considerados dentro de las retribuciones a los empleados retirados.

Palabras Claves: post – empleo, Jubilación, Provisión, Estudios Actuariales, Deducibles, Retribuciones.



ABSTRACT

The NIC 19 Repayments to Employees establishes, the form that the employers must reflect the information about the benefits to their employees; the companies that have workers whit more tan 10 years in service, must have a provision to cover the retirement pension, in casethat they will get to toil twenty and five years or more, this is the case of the company EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. that on the basis of actuarial calculations it comes making this provision.

The present work analyzes the application of the NIC 19 Repayments to Employees in that company, during years 2011 and 2012. Has made a comparative analysis of the actuarial studies of these two years with the results of its application, as much in the current liabilities as in the deductible and nondeductible expenses according tributary norm.

Sinse the norm identifies four categories of benefits to the employees (short term repayments for the presents employees, reayments to retired employees, other long-term benefits for employees, and repayments by contract cease), in this work we give to special attention to the plans of benefits post-use that are considered within the repayments the distant employees.

Key words: post – employment, retirement, provision, actuarial studies, deductibles, remuneration.



INDICE

INTRODUCCION..... 12

CAPITULO 1 14

 1.1 LA EMPRESA..... 14

 1.2 MISION 15

 1.3 VISION 15

 1.4 VALORES 16

 1.5 PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA 16

 1.6 ORGANIGRAMA 17

CAPITULO 2 17

 2.1 OBJETIVO Y ALCANCE..... 18

 2.2 TIPOS DE RETRIBUCIONES:..... 19

 2.2.1 RETRIBUCIONES A CORTO PLAZO 21

 2.2.2 AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO..... 22

 2.3 PRESTACIONES POST- EMPLEO 23

 2.3.1 PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS 23

 2.3.2 PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS 24

 2.4 OTRAS PRESTACIONES A LARGO PLAZO 28

 2.5 INDEMNIZACIONES POR CESE 29

CAPITULO 3 32

MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVA LABORAL Y TRIBUTARIA SOBRE LA
JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR. 32

 3.1 JUBILACIÓN 32

 3.1.1 CONCEPTO DE JUBILACIÓN..... 32

 3.1.2. PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIÓN 32

 3.1.3 CLASES DE JUBILACIONES 33

 3.1.4 JUBILACIÓN PATRONAL..... 34

 3.1.4.1 DETERMINACIÓN DE LA PENSIÓN JUBILAR PATRONAL 34

 3.2 CÓDIGO DE TRABAJO (ART. RELACIONADOS) 34

 3.3 LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO (ART. RELACIONADOS) 37

 3.4 REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE
RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO..... 38

 3.5 QUE SON ESTUDIOS ACTUARIALES 38

CAPITULO 4 40



APLICACIÓN PRÁCTICA.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES.....	49
Bibliografía	50



Universidad de Cuenca

Fundada en 1867

Yo, Karla Priscila Cornejo Marín, autora de la tesis **“POLÍTICAS CONTABLES PARA LA APLICACIÓN DE LA NIC-19 PRESTACIONES POST-EMPLEO EN ECUADOR CASO PRACTICO EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.”**, certifico que todas las ideas opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autores

Cuenca, junio 2013

Karla Priscila Cornejo Marín

0302005053



Universidad de Cuenca

Fundada en 1867

Yo, Alexandra del Rocío Rivera Orejuela, autora de la tesis **“POLITICAS CONTABLES PARA LA APLICACIÓN DE LA NIC-19 PRESTACIONES POST-EMPLEO EN ECUADOR CASO PRACTICO EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.”**, certifico que todas las ideas opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autores

Cuenca, junio 2013

Alexandra del Rocío Rivera Orejuela

0102099884

Cuenca Patrimonio Cultural de la Humanidad. Resolución de la UNESCO del 1 de diciembre de 1999

Av. 12 de Abril, Ciudadela Universitaria, Teléfono: 405 1000, Ext.: 1311, 1312, 1316

e-mail cdjbv@ucuenca.edu.ec casilla No. 1103

Cuenca - Ecuador



Universidad de Cuenca

Fundada en 1867

Yo, Karla Priscila Cornejo Marín, autora de la tesis “**POLÍTICAS CONTABLES PARA LA APLICACIÓN DE LA NIC-19 PRESTACIONES POST-EMPLEO EN ECUADOR CASO PRACTICO EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.**”, reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de: **CONTADOR PUBLICO AUDITOR**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, junio 2013

Karla Priscila Cornejo Marín

0302005053



Universidad de Cuenca

Fundada en 1867

Yo, Alexandra del Rocío Rivera Orejuela, autora de la tesis **“POLITICAS CONTABLES PARA LA APLICACIÓN DE LA NIC-19 PRESTACIONES POST-EMPLEO EN ECUADOR CASO PRACTICO EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.”** reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de: **CONTADOR PUBLICO AUDITOR**. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autor.

Cuenca, junio 2013

Alexandra del Rocío Rivera Orejuela

0102099884



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, sin él no hubiese podido alcanzar uno de mis sueños. Luego a mi familia, mis padres motor principal de mi vida y a la persona que me inspiró en muchos aspectos de mi vida.

Karla Cornejo M.



DEDICATORIA

Con todo mi amor dedico este trabajo a mis hijas e hijo, quienes me han alentado en los momentos difíciles y han compartido conmigo mis alegrías y preocupaciones.

Alexandra.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi eterna gratitud a mis padres, porque en su momento fueron mi apoyo para estudiar y superarme, a mi esposo porque me ha dado ánimo para continuar, a mi familia, amigas y amigos, que de una u otra manera ayudaron para que cumpla con este objetivo.

Alexandra Rivera O.



INTRODUCCIÓN

La adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) por parte de las empresas ecuatorianas a partir del 2012, requiere un análisis exhaustivo de cada uno de los requisitos y exigencias que ellas presentan, así como un estudio de las posibles diferencias respecto a la normativa contable actual.

En este trabajo analizaremos los aspectos más relevantes de la NIC 19, Retribuciones a Empleados, específicamente los Beneficios Post-empleo (Jubilación Patronal), aplicada a la empresa EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. Iniciaremos con el análisis del objetivo y alcance de la norma, para luego revisar en más detalle los distintos tipos de retribuciones que se proponen, concluyendo con un ejemplo de aplicación práctica.



CAPITULO 1

1.1 LA EMPRESA

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.

En el año 1960, un grupo de hacendados cañicultores del valle de Yunguilla (Provincia del Azuay), deciden conformar una empresa que sirva de medio para solucionar varios problemas sociales y económicos que existían en torno a la producción, comercialización y consumo de aguardiente de caña, nace entonces Embotelladora Azuaya S.A.

Entre los principales problemas que se esperaban solucionar con la creación de la empresa era la manera artesanal y poco técnica de elaboración del aguardiente, la inapropiada e incluso insalubre forma de expendio y el contrabando que existía.

Los productores ya organizados en la empresa formaron un centro de acopio de aguardiente, iniciando un proceso para mejorar la calidad del producto, de igual forma establecieron los canales de comercialización; como parte del proceso determinaron el nombre de “CRISTAL” y lo patentaron. La respuesta del mercado fue muy favorable y en poco tiempo licor CRISTAL fue el de mayor venta a nivel nacional.

Durante muchos años, hasta la década de los noventa, la empresa se mantuvo como líder con poco esfuerzo, sin embargo, entre otros factores, la apertura del mercado creó una competencia agresiva, con estándares de calidad productivos y de comercialización muy elevados, por ello, se vio la necesidad de formular e implementar una nueva estrategia para mantenerse en el mercado.



1.2 MISIÓN

Somos una de las mayores industrias licoreras del país, productora, envasadora y comercializadora de la bebida nacional, el aguardiente de caña. Somos una Empresa de gran tradición, que ha promovido el desarrollo agroindustrial de la región y que ha logrado una considerable aceptación en el mercado ecuatoriano a lo largo de mucho tiempo.

Nuestro producto es de carácter popular y llega a los estratos poblacionales más numerosos, aquellos que viven auténticamente las tradiciones ecuatorianas, que gustan de un licor fuerte y que exigen calidad.

Embotelladora Azuaya se ha caracterizado siempre por ser una empresa que considera entre sus mayores activos a sus trabajadores, propiciando su participación activa en el proceso productivo y en el quehacer empresarial.

Uno de nuestros objetivos más claros es el contribuir al desarrollo nacional, cumpliendo con todas las obligaciones fiscales, de tal manera que realmente el estado se constituye en nuestro mayor accionista.

El compromiso para con nuestros clientes es entregarles el producto de la mejor calidad y precio, que satisfaga todas sus expectativas, para lo cual requerimos que los proveedores compartan nuestros objetivos y valores.

Como es lógico, tratamos de hacer de Embotelladora Azuaya, una empresa rentable, que reporte a sus accionistas dividendos de acuerdo a sus inversiones.

En base a esta trayectoria, nuestro afán es en primer término consolidar la posición lograda. Luego, diversificar la producción y bebidas alcohólicas que utilicen como materia prima fundamental los frutos obtenidos en la agroindustria de la región. Finalmente convertirnos en una empresa con capacidad de exportar sus productos.

1.3 VISIÓN

Somos una empresa eficiente, dinámica y líder en el sector.



1.4 VALORES

Honestidad, pasión por lo que hacemos, respeto, desarrollo profesional, sentido de ahorro, confianza, responsabilidad social, dinamismo, innovación.

1.5 PERSPECTIVAS DE LA EMPRESA

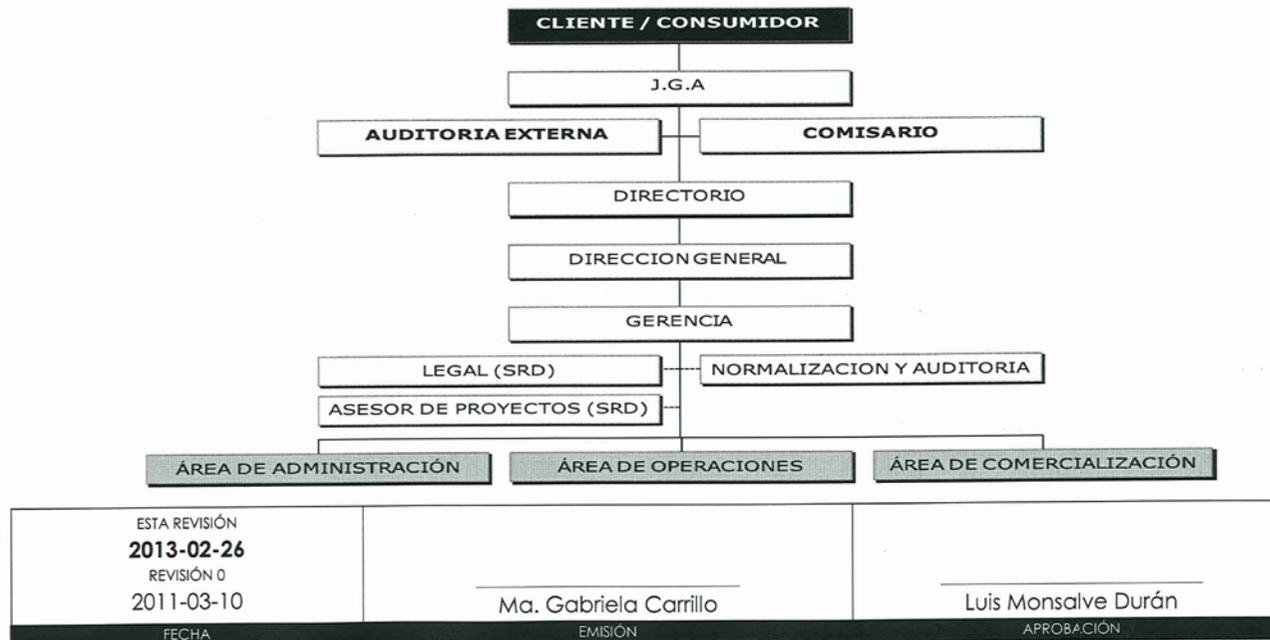
A partir de la obtención de la certificación ISO, la empresa tiene como plan estratégico el mantener las políticas de calidad basándose siempre en:

- Producir de acuerdo a la norma de calidad óptima.
- Reclutar personal calificado
- Recibir materias primas e insumos únicamente de proveedores calificados.
- Requerir exclusividad de línea para la comercialización de sus productos.
- Remuneraciones que responden a la capacidad, calificación y resultados.
- Apoyar al desarrollo socio-económico de la región
- Brindar asistencia técnica a proveedores (cañicultores)
- Cumplir oportunamente los compromisos con el estado
- Promover el consumo oportuno y responsable de nuestros productos
- Rescatar los valores tradicionales de nuestro país
- Procurar una rentabilidad satisfactoria para los accionistas.



1.6 ORGANIGRAMA

	ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL GENERAL	O001REH	
		REVISIÓN 3	PÁGINA 2 DE 5



ESTA INFORMACIÓN ES CONFIDENCIAL Y PARA USO EXCLUSIVO DE EASA



CAPITULO 2

ALCANCE DE LA NIC-19 RETRIBUCIONES A EMPLEADOS

La información presentada en este capítulo está basada en la Norma Internacional de Contabilidad NIC-19

2.1 OBJETIVO Y ALCANCE

OBJETIVO

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información que se revele respecto a los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una empresa reconozca:

- a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y
- b) un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

ALCANCE

La NIC 19, será aplicada en la empresa cuando se realice el registro contable de las retribuciones que se reconozcan a favor de sus empleados, en este trabajo nos centraremos en el análisis de los registros que se originan por los beneficios post-empleo.

Las retribuciones a las que nos referimos pueden provenir de:

- Planes o acuerdos formales celebrados entre la empresa y sus empleados, en los cuales se reconocen ciertos beneficios a las personas que prestan o han prestado sus servicios personales.
- Exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores por los cuales las empresas están obligadas a cumplir con ciertas aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.
- Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas para la empresa, es decir, nacen de la costumbre.



2.2 TIPOS DE RETRIBUCIONES:

Retribuciones a corto plazo a los empleados en activo.- sueldos, salarios, contribuciones a la Seguridad Social, permisos remunerados, y permisos remunerados por enfermedad, participación en las ganancias o incentivos, asistencia médica, disfrute de casas coches y la disposición de bienes o servicios gratuitos.

Retribuciones a los empleados retirados.- pensiones y otras prestaciones por retiro, seguros de vida y atención médica para los jubilados.

Otras retribuciones a largo plazo para los empleados.- como son:

- Permisos remunerados después de largos periodos de servicio
- Retribuciones especiales, retribuciones por incapacidad, (siempre y cuando se paguen en un plazo de 12 meses o más después del cierre del ejercicio), participación en las ganancias, incentivos y cualquier otro tipo de compensación salarial diferida.

Indemnizaciones por cese del contrato.- son las remuneraciones que se pagan a los empleados y se originan por:

(a) la decisión de la empresa de terminar el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o

(b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la terminación de la relación de trabajo, a cambio de recibir tales beneficios.

DEFINICIONES

En el cuadro a continuación, anotamos ciertas definiciones que consideramos útiles para facilitar la interpretación y comprensión de esta norma.

Empleados	Personas que prestan sus servicios para una empresa, sus contratos pueden ser a tiempo parcial, completo, permanente, ocasional o temporal; se consideran también dentro de esta categoría a los administradores y personal de gerencia.
Beneficios Sociales	Estas son prestaciones que brinda el empleador a sus



	trabajadores para mejorar su calidad de vida pudiendo ser estas: servicio de guardería, atención médica, comisariato, etc., es decir, son beneficios otorgados por parte del empleador que no son acumulables ni monetarios
Retribuciones	Son las compensaciones en dinero (o en especie), a las que tienen derecho los trabajadores por los servicios prestados a la empresa.
Retribuciones a Corto Plazo	Son aquellas recibidas por el empleado en los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que prestó sus servicios en la empresa, éstas son diferentes de las indemnizaciones por cese.
Retribuciones Post-empleo	Aquellas a las que tienen derecho los trabajadores, una vez que han cumplido su periodo de empleo, es decir, cuando se han jubilado. (Diferentes a las indemnizaciones por cese).
Planes de retribuciones post-empleo	Estos planes surgen de acuerdos formales o informales y en estos casos, la empresa se compromete a cumplir con las retribuciones a las que tienen derecho los empleados luego de que han culminado su vida laboral.
Planes de aportaciones definidas	En estos planes las prestaciones quedan definidas de antemano, donde las contribuciones de la empresa son fijas y no están en función de la suficiencia del fondo; es decir, la empresa no está obligada a realizar aportes adicionales al convenio.
Planes de Prestaciones Definidas	En éstos, las contribuciones están definidas de antemano, pero la empresa tiene la obligación de responder a la suficiencia del fondo, es decir, si se requiere realizará aportes adicionales para que se cumplan las obligaciones con los empleados
El valor presente de las obligaciones por prestaciones definidas	Es el valor presente, de los pagos futuros, que la empresa necesita para cumplir con las obligaciones originadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo actual y en los anteriores. Este valor calculado no considera ninguna deducción de activos pertenecientes al plan.
Costo de los Servicios del Periodo	Es el valor presente, de la obligación que tiene la empresa dentro del plan, por el periodo corriente.
Costo por intereses	Es el incremento en el valor presente de las obligaciones por prestaciones definidas, calculado en el ejercicio corriente que servirá para cubrir las indemnizaciones que se encuentran más próximas a su vencimiento.
Los activos del plan	Los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo y, Las pólizas de seguro aptas.
Los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo	Son aquellos activos que pertenecen a un fondo externo a la empresa, están destinados exclusivamente para cumplir con las prestaciones a los empleados; estos activos pueden retornar a la empresa únicamente si existe un excedente o si la empresa ya ha cumplido sus obligaciones con los



	empleados.
Las pólizas de seguro aptas.	Son pólizas emitidas por un asegurador que no sea una parte relacionada de la empresa, se utilizarán únicamente para pagos a empleados en virtud de prestaciones definidas, esta pólizas pueden retornar a la empresa solamente si existen excedentes o si ésta anticipó a los empleados.
Las ganancias y pérdidas actuariales	Son valores que resultan de la diferencia entre las suposiciones actuariales previas y los hechos efectivamente ocurridos, más los efectos de los cambios en las hipótesis actuariales.
Costo de servicio pasado	Es la variación del valor presente de las obligaciones derivadas del plan, que surge a consecuencia de la introducción o la modificación de las retribuciones post-empleo; o de la introducción o modificación de otras retribuciones.

Elaboración autoras basándose en información tomada de la NIC-19 y, Pilar Casado Belmonte, La NIC 19: RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS: <http://pdfs.wke.es/4/4/0/9/pd0000014409.pdf>.
Extraído 15 de mayo 2013.

2.2.1 RETRIBUCIONES A CORTO PLAZO

Se consideran Retribuciones a corto plazo, las que se pagan en un periodo no mayor a 12 meses desde el cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios, su contabilización es inmediata, ya que no plantean hipótesis actuariales. Las retribuciones a los empleados a corto plazo comprenden:

- Sueldos, salarios y aportaciones a la Seguridad Social;
- permisos retribuidos a corto plazo, estos a su vez pueden ser; permisos remunerados; o permisos remunerados por enfermedad, se consideran cuando éstos deban liquidarse dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados hayan prestado los servicios que producen este derecho.
- participación en ganancias e incentivos, se deben pagar dentro de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- retribuciones no monetarias a los empleados en activo (tales como atenciones médicas, utilización de casas y vehículos, y entrega de bienes y servicios gratis o parcialmente subvencionados).



De manera general la norma considera la prestación cuando el empleado haya brindado sus servicios reconociendo:

- **Un pasivo o gasto devengado.-** luego de descontar cualquier valor pagado.
- **Un activo o pago anticipado de un gasto.-** si el monto pagado durante el ejercicio es mayor al valor sin afectar a las retribuciones, por la diferencia producida, en lo posterior supondrá una disminución en los valores a pagar.
- **Como un gasto.-** se registrará como gasto, excepto, cuando otra norma determine o acepte la inclusión de estos beneficios en el costo de un activo.

2.2.2 AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO

Dentro de las empresas, es normal que existan permisos remunerados para el personal, la NIC 19 reconoce en estos casos 2 tipos de remuneraciones:

1) LAS ACUMULATIVAS.- son aquellas que su goce puede diferirse, es decir, que puede ejercer sus derechos en ejercicios posteriores. Estas a su vez pueden ser:

- Revocables, son aquellas que no se vuelven exigibles en dinero si el empleado abandona su trabajo sin haberlas disfrutado
- Irrevocables, son las que se traducen en una obligación monetaria en caso de que el empleado deje su trabajo antes de haberlas gozado, por ejemplo las vacaciones anuales.

2) LAS NO ACUMULATIVAS.- son aquellas que no se trasladan al futuro, es decir, si no se disfrutan en el presente, el derecho se extingue dentro del ejercicio.



2.3 PRESTACIONES POST- EMPLEO

Estas son el resultado de acuerdos formales o informales que la empresa reconoce, por los cuales se compromete a suministrar a los empleados algún tipo de beneficio, una vez culminada su vida laboral.

Entre los beneficios post-empleo se incluyen, por ejemplo:

- (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones;
- (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Las prestaciones post-empleo son de dos clases, según la obligación económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en los convenios:

- Planes de aportaciones definidas y,
- Planes de beneficios definidos.

2.3.1 PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

En los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la empresa se limita a aportar una cantidad pre-establecida al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la empresa y eventualmente el propio empleado, a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados; en consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.

La contabilización de este tipo de hipótesis no requiere el cálculo actuarial de la obligación o gasto y por lo tanto no se dan ni pérdidas ni ganancias actuariales; estas aportaciones se registran en el momento que se prestan los servicios por parte de los empleados como:



- Gasto del periodo, a menos que otra NIC exija o permita la inclusión de las mencionadas prestaciones en el costo de un activo.
- Pasivo, por los gastos devengados y no pagados.
- Puede surgir un activo, como consecuencia de que el gasto pagado sea mayor al devengado.

2.3.2 PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

En estos planes la empresa tiene que cumplir sus obligaciones con empleados anteriores y actuales; así, la responsabilidad patronal es mayor, ya que la empresa asume el riesgo actuarial y el de inversión, si existieran diferencias en los resultados esperados.

La norma considera además de los compromisos adquiridos en forma explícita, aquellas denominadas obligaciones implícitas, que nacen por las prácticas habituales de la empresa.

Esta norma reconoce para este tipo de planes tanto las aportaciones a un fondo externo como las materializadas en un fondo interno de la empresa, en su contabilización se reconoce un pasivo y un gasto; además supone los siguientes pasos:

Estimación de las prestaciones utilizando técnicas actuariales para determinar el monto que los empleados han devengado por sus servicios prestados en el ejercicio corriente y en los anteriores.

Se establecen 2 tipos de hipótesis: demográficas y financieras; respecto a las financieras resaltaremos la tasa de descuento para lo cual se utilizan como referencia los rendimientos de mercado, a la fecha del balance, correspondientes a las “emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad”, indicando que si no existiese en el país un mercado de alta calidad se recurriría a las emisiones de bonos de las administraciones públicas a la fecha del balance. (*Belmonte*)

Cálculo de “el valor actual de la obligación” “costo de los servicios del ejercicio corriente”, mediante el método de “la unidad de crédito proyectada”



Para ello se descuentan las prestaciones calculadas en el paso anterior “método de la unidad de crédito proyectado”, es decir, asignando las prestaciones en función de los servicios prestados por los empleados, donde el servicio prestado cada año se considera como una unidad adicional de derecho a las prestaciones, midiéndose cada unidad de forma separada para estimar la obligación final.

La norma establece el reparto de las prestaciones entre los periodos de servicio, es decir, en los periodos que se devenga la obligación de pago, utilizando la fórmula de las prestaciones del plan, e incluso, prevé que si los servicios prestados van a ser mayores en un futuro, originando mayores prestaciones, se reparta linealmente en el intervalo que medie entre la fecha a partir de la cual existe el derecho a la prestación, y la fecha en que los servicios posteriores generen importes adicionales mayores.

Los servicios prestados darán lugar al nacimiento de la obligación del pago, incluso siendo las retribuciones revocables, aunque para su valoración se debe considerar el hecho de que algún empleado abandone la empresa.

De esta manera la empresa puede determinar el coste devengado en el ejercicio y el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas.

(Belmonte)

Cálculo del valor razonable de cualquier activo afecto al plan. Al valor actual de las obligaciones en su importe bruto (sin ninguna deducción a la fecha del balance), se sumará o restará la ganancia o pérdida actuarial no reconocida, se restará el costo de los servicios pasados no reconocidos y el valor razonable de los activos afectos al plan (a la fecha del balance). Este valor resultante se debe sustraer para determinar el importe que debe reconocerse en el balance como pasivo o activo.

Si no existe precio de mercado disponible, hay que estimar su valor, para lo cual se podrían descontar los flujos de efectivo futuros, a un tipo que refleje el riesgo (asociado a esos activos), más la fecha de vencimiento o enajenación de esos activos. En el caso de que el activo sea una póliza de seguro apta, (esto es, que su calendario y cuantía de pagos se corresponda con las prestaciones que deberá realizar la empresa a sus trabajadores), su valor será igual al valor de las obligaciones de pago.



La norma también recoge el caso del reconocimiento de los reembolsos, solo cuando sea cierto que se va a devolver algunos de los desembolsos que la empresa ha efectuado por prestaciones definidas, debiendo aparecer este derecho por reembolso como un activo por su valor razonable. (**Belmonte**)

Determinar el importe total de las pérdidas o ganancias actuariales, y el importe a partir del cual deben ser reconocidas.

Las pérdidas o ganancias actuariales son incrementos en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas o variaciones en el valor razonable de los activos afectos al plan; y causadas por algunos de estos hechos:

- Una tasa de rotación de los empleados elevada o reducida, retiros anticipados, mortalidad, incremento de sueldos, incremento de costos de prestaciones como atención médica.
- Efecto de los cambios en las tasas de rotación, variación en las prestaciones o en los costos de atención médica;
- Efecto de las variaciones en el tipo de descuento; y,
- Las diferencias entre el rendimiento real y el previsto de los activos afectos al plan.

La empresa debe registrar ya sea como ingreso o gasto una parte de las ganancias y pérdidas actuariales, siempre que el importe neto no reconocido de estas pérdidas y ganancias, al final del ejercicio anterior, exceda a la mayor de estas 2 cantidades:

- a) El 10% del valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas a esa fecha.
- b) El 10% del valor razonable de los activos afectos al plan en dicha fecha.

La cuantía de las pérdidas o ganancias a reconocer, es la cuantía del exceso dividida entre el número de años de trabajo activo que de promedio resten a los empleados partícipes en el plan.

A pesar de esta especificación, la norma permite el seguimiento de cualquier otro método de carácter sistemático, para un reconocimiento más rápido de las pérdidas y ganancias. Incluso se permite que se reconozcan sin estar en los límites de fluctuación así como su reconocimiento inmediato. (**Belmonte**)



Cálculo del costo de servicios anteriores

El coste de los servicios pasados, surge a partir de la introducción de un nuevo plan de prestaciones definidas o la modificación del existente. Este coste se considera un gasto, a repartir linealmente entre el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir las prestaciones consolidadas o irrevocables. Sin embargo, si estas prestaciones resultan irrevocables o consolidadas de forma inmediata tras la introducción o cualquier cambio de un plan de prestaciones definidas, la empresa deberá reconocer de forma inmediata los costes de los servicios prestados en los beneficios netos. (Belmonte)

Cálculo de la ganancia o pérdida procedente tanto, de una reducción del plan, como de una liquidación del mismo.

Una “reducción” del plan se produce cuando una empresa disminuye su obligación de pagos futuros contenidos en el plan de prestación definida, ya sea por disminuir la plantilla, o bien por disminuir la cuantía de las prestaciones.

La “liquidación” del plan tiene lugar cuando se extinguen las obligaciones de pago futuras a los empleados que constituían retribuciones del plan de prestación definida (por ejemplo, pagar a los empleados ahora para que renuncien a sus derechos futuros).

Ambos casos, reducción y liquidación del plan lleva a pérdidas o ganancias las cuales deben comprender:

- Cualquier cambio en el valor actual de las obligaciones por prestaciones definidas.
- Cualquier variación en el valor de los activos afectos al plan.
- Cualquier pérdida y ganancia actuarial y coste de servicios pasados que no hubiera sido reconocido con anterioridad.

Antes de determinar y valorar el efecto de esta reducción o liquidación tiene sobre el plan, la empresa deberá calcular de nuevo el importe de sus obligaciones y el valor de los activos afectos (utilizando las hipótesis actuariales actualizadas al tipo de interés y precios actuales de mercado)



Si la empresa decide en un momento determinado cubrir sus prestaciones de obligaciones futuras a través de una póliza de seguro apta, esto no supone una liquidación del plan.

Una vez seguidos los pasos anteriores, tendríamos el importe a calcular como gasto en la cuenta de resultados y como pasivo en el balance. La Norma nos proporciona información sobre la compensación y la información a revelar.

Respecto a la compensación de un activo de un plan, y de un pasivo de otro, sólo se permite si:

- La empresa tiene un derecho a utilizar los superávits de un plan, para cancelar las obligaciones que posee con otro.
- Pretende cancelar las obligaciones según su valor neto, o realizar el superávit en el primero de los planes, y de forma simultánea cancelar su obligación en el otro.” (*Belmonte*)

2.4 OTRAS PRESTACIONES A LARGO PLAZO

Las prestaciones a largo plazo son retribuciones, cuyo pago se hará al término de los 12 meses siguientes al cierre del ejercicio; estas son diferentes a las prestaciones post-empleo y a las indemnizaciones por cese. Ejemplo:

- (a) vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
- (b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio;
- (c) los beneficios por invalidez permanente;
- (d) la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- (e) los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo, en el que se han ganado.

El establecimiento de los otros beneficios, no es tan complejo como el cálculo de los beneficios post-empleo, por esa razón, la normativa exige la utilización de un método simplificado para el registro contable de estas otras prestaciones. Este



método difiere de la contabilización requerida para los beneficios post-empleo en los siguientes extremos:

- (a) las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente, sin posibilidad de aplicar ninguna "banda de fluctuación"; y
- (b) todo el costo de servicio pasado se reconoce de forma inmediata.

Un caso de este tipo de prestaciones es la que se presenta por invalidez permanente, si el importe del beneficio depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá a medida que se vaya prestando el servicio. La medición de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago pueda ser requerido, así como el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el importe del beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez (independientemente de los años de servicio) el costo de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

2.5 INDEMNIZACIONES POR CESE

Esta norma trata por separado las indemnizaciones por cese, que son las cantidades que la empresa pagará al empleado por la terminación de su contrato en una fecha anterior al vencimiento natural o estipulado.

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

- Dar por terminada la relación laboral antes de la fecha normal de retiro, conocida como la rescisión del contrato por parte del empleador
- Pagar beneficios por terminación del contrato, como resultado de la rescisión voluntaria por parte de los empleados, en respuesta a las ofertas que la empresa realice con ese objetivo.
- La empresa estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando, y sólo cuando, haya elaborado un plan formal para efectuar la misma,



y no exista posibilidad alguna de retirar la oferta. El plan detallado incluirá, como mínimo:

- (a) la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados;
- (b) los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función; y
- (c) el momento en que será establecido el plan.

Una empresa puede estar comprometida, legal o implícitamente a cumplir sus obligaciones con los empleados o sus representantes, cuando termina las relaciones laborales anticipadamente. Estos pagos son conocidos como beneficios por terminación y normalmente consisten en pagos de una cantidad de dinero única, aunque a veces pueden consistir en:

- (a) mejora de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directa o indirectamente a través de un plan de prestaciones determinado; y
- (b) pagos de sueldos hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la empresa.

Algunos beneficios se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la empresa. El pago de tales beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque tales beneficios sean descritos en algunos países como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo, más que beneficios por terminación, y la empresa tendrá que tratarlos como el resto de los beneficios post-empleo. Algunas empresas suministran un beneficio ligeramente menor si el empleado rescinde voluntariamente su contrato (en cuyo caso se trataría de un beneficio post-empleo); pero, si es la empresa la que realiza el despido con independencia de la voluntad del empleado, en este caso, el beneficio adicional a pagar será un beneficio por terminación.

Los beneficios por terminación no suponen para la empresa la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que se reconocen como gasto de forma inmediata.



Cuando la empresa reconoce beneficios por terminación, deberá tener en cuenta asimismo, los efectos de la reducción que pueda haber en los beneficios por retiro u otro tipo de beneficios que eventualmente pudieran existir.



CAPITULO 3

MARCO CONCEPTUAL, NORMATIVA LABORAL Y TRIBUTARIA SOBRE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR.

3.1 JUBILACIÓN

3.1.1 CONCEPTO DE JUBILACIÓN

Cabanellas define: “Jubilación, acción o efecto de jubilar o jubilarse. Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicio y la paga habida. Cuantía o importe de lo que se percibe sin prestación de esfuerzo actual, y por la actividad profesional desplegada hasta alcanzar cierta edad o encontrarse en otra situación como la invalidez, que anticipen tal derecho o compensación.”

La jubilación es una prestación de carácter económico que se concede cuando a causa de su edad la persona cesa en el trabajo, su finalidad es proteger la ausencia de ingresos producida por la terminación de la relación laboral, estas deben pagarse al trabajador que se separó de su labor, debiendo entenderse que el trabajador si bien dejó de laborar, requiere comer, vestirse, transportarse, etc.; es decir, que sus necesidades siguen siendo las mismas y por tanto requiere seguir contando con un ingreso económico fijo que cubra sus necesidades y el nivel de vida que antes mantenía. (GUILLERMO, 1997)

3.1.2. PRINCIPALES SISTEMAS DE PENSIÓN

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en el Ecuador están vigentes dos formas de jubilación para los trabajadores:

La jubilación a cargo del IESS, a la que tienen derecho los empleados que han cumplido con los requisitos para obtenerla, y,



La jubilación a cargo del empleador, de la cual pueden gozar los empleados que a más de la jubilación del IESS, tienen derecho a la jubilación patronal, por haber laborado en la empresa por veinte y cinco años o más.

La jubilación patronal es una obligación que tiene todo empleador en el Ecuador y se encuentra normada por los Arts. 216, 217, y 219 del Código del Trabajo Reformado.

Toda persona que haya trabajado por 25 años o más para el mismo patrono tiene derecho a recibir por parte la empresa una pensión en forma vitalicia (permanente), esta pensión es calculada en base a lo determinado en el código de trabajo. Cuando el jubilado muere, sus derecho-habientes o herederos recibirán dicha pensión por un año desde el fallecimiento del titular del derecho.

Por lo anotado en los párrafos anteriores, es necesario que las empresas estén preparadas para cubrir estas contingencias, una forma para ello, es calcular la reserva matemática que determina el monto o valor actuarial presente, que garantizará el pago esperado de las pensiones mensuales y complementarias al empleado, así como, la anualidad a los deudos. (*www.iess.gob.ec, 2013*)

3.1.3 CLASES DE JUBILACIONES

En el Ecuador según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, reconocen las siguientes clases de jubilación:

Jubilación Ordinaria.- consiste en la entrega de una renta mensual vitalicia, a la que pueden acceder los afiliados al IESS, que cumplan con la edad y número de aportes requeridos.

Jubilación por vejez o edad avanzada.- se concede la jubilación por vejez desde el mes siguiente al que el afiliado/a con relación de dependencia, cesa en el o los empleos, o concluye la prestación de servicios del afiliado sin relación de dependencia.

Jubilación por invalidez.- tiene derecho a una jubilación por invalidez el afiliado activo o cesante calificado como inválido. El IESS considera inválido, a la persona que por enfermedad o por alteración física o mental se encuentre incapacitado para realizar su trabajo. (*www.iess.gob.ec, 2013*)



3.1.4 JUBILACIÓN PATRONAL

Es la pensión vitalicia que tienen derecho a recibir de su empleador aquellos trabajadores que en forma continua o interrumpida le hubieran prestado servicios profesionales, en relación de dependencia, por 25 años o más cualquiera sea su edad.

A la Jubilación patronal se la ha reconocido con el carácter de complementaria en razón de la insuficiente cuantía de la jubilación de la seguridad social, otorgándole el carácter de reconocimiento al trabajador que ha laborado la mayor parte de su vida al servicio de una misma empresa o patrono.

3.1.4.1 DETERMINACIÓN DE LA PENSIÓN JUBILAR PATRONAL

Para determinar la pensión que el patrono debe reconocer a sus empleados, se debe seguir las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempos de servicios y edad.

Se considera como “Haber individual de jubilación” el formado por las siguientes partidas:

- ❖ El fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- ❖ El valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años, multiplicados por los años de servicio.

3.2 CÓDIGO DE TRABAJO (ART. RELACIONADOS)

El código de Trabajo vigente en el Ecuador regula las relaciones entre empleadores y trabajadores y concretamente sobre la jubilación determina:

Artículo 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:



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

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; 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 mínima unificada medio 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.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen sectorial autónomo, quienes regularan mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

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 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 determinadas 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 aún 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.”

Artículo 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- 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".

Artículo 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno. (**CODIGO DE TRABAJO**)

De igual manera el Código de trabajo establece que el trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.



Es decir, si un trabajador sale con 20 años de antigüedad la reserva proporcional será equivalente a los 20/25 de la reserva matemática acumulada.

El beneficio de la pensión jubilar vitalicia como la anualidad de muerte gozan de las siguientes garantías:

El jubilado 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 jubilado administre este capital por su cuenta.

De lo expuesto, se concluye que el fondo global al que se hace referencia, debe incluir todos los beneficios futuros en valor actual que hubiera tenido el jubilado hasta un año después de su fallecimiento, es decir los posibles incrementos de las pensiones mínimas, pago de las pensiones complementarias, incremento de la décimo cuarta pensión y pago de la anualidad a sus herederos al momento de fallecer, caso contrario no estaríamos cumpliendo con lo determinado en el Código del Trabajo.

3.3 LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO (ART. RELACIONADOS)

En el capítulo cinco de la Ley de Régimen Tributario interno se habla sobre la depuración de los ingresos, en la sección primera considera las deducciones para el cálculo del Impuesto a la renta a las que la empresa tiene derecho. Para las provisiones de la jubilación patronal el art.10 en su numeral 13 dice:

“La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa.”

(RASONU S.A. AUDITORES Y CONSULTORES)



3.4 REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

“Art. 25 Gastos generales deducibles.-literal f) Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan realizado el cálculo actuarial deberán remitirlo al Servicio de Rentas Internas en la forma y plazos que éste lo requiera; estas provisiones serán realizadas de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente para tal efecto.”

(Reglamento a la Ley de Regimen Tributario Interno)

3.5 QUE SON ESTUDIOS ACTUARIALES

Como se ha manifestado anteriormente, para la determinación de las provisiones para la jubilación patronal, se requiere contar con estudios actuariales, que establezcan el valor requerido para cumplir con las obligaciones presentes y futuras.

Los cálculos actuariales son estudios de ingeniería financiera que analizan varios escenarios para enfrentar requerimientos futuros de pensiones jubilares, incrementos de pensiones, obligaciones por desahucio y de prestaciones que se otorgan por ley. La ciencia actuarial se basa principalmente en la probabilidad y estadística así como también en las finanzas y economía.

Los estudios actuariales consideran expectativas de vida, tiempo de trabajo, rendimiento de las inversiones en un periodo de estudio y datos estadísticos que se someten a leyes probabilísticas para determinar la fortaleza o debilidad financiera de un sistema de aseguramiento obligatorio, universal, especial o voluntario.

La jubilación patronal está dispuesta por el Código del Trabajo (Art. 216) como un derecho de los trabajadores que hubieren laborado en la misma empresa por



veinticinco años o más, continuada o ininterrumpidamente. Por su parte, en sus Arts. 184 y 185, el Código Laboral regula el desahucio y sus costos para el empleador.



CAPITULO 4

APLICACIÓN PRÁCTICA. **INFORMACIÓN RELEVANTE DE LA EMPRESA BASADA EN EL ESTUDIO ACTUARIAL**

Lo primero que debemos manifestar es que Embotelladora Azuaya S.A es una empresa muy importante en la ciudad de Cuenca, con más de cincuenta años de antigüedad, cuentan con aproximadamente 75 empleados permanentes, entre los cuales existen varias personas que sobrepasan los diez años de trabajo; por esta razón, desde hace varios años esta empresa para dar cumplimiento a las disposiciones laborales y tributarias, viene realizando la Provisión para la Jubilación Patronal en base a cálculos actuariales.

Los estudios actuariales realizados para Embotelladora Azuaya S.A. han sido elaborados por consultores privados con diferentes visiones de cómo realizar los cálculos, con este antecedente, procedemos a analizar los Estudios actuariales de los años 2011 y 2012 y sus registros contables.

ESTUDIO ACTUARIAL 2011

La reserva matemática calculada para el año 2011 corresponde al de grupo abierto bajo la consideración, de que dicho cálculo debe ser actualizado al término de cada ejercicio económico posterior en base a las entradas y salidas del personal, los incrementos de sueldos, de acuerdo a la edad y tiempo de servicio del personal. En el cálculo de esta reserva fueron consideradas las limitaciones de pensión establecida en el Código de Trabajo que establece como pensión mínima 20 USD y como máxima el Salario Básico Unificado Medio del último año, (284 USD para 2011). Se consideraron dos grupos de empleados, los que tienen menos de 10 años de trabajo y aquellos que tenían más de 10 años, de estos últimos se realizó el cálculo de reserva, llegando a establecerse que la provisión al 31 de diciembre del 2011 debía ser de 129.393,04. (Ver cuadro N° 1)



ESTUDIO ACTUARIAL 2012

Los consultores que realizaron la actualización del cálculo de la reserva matemática para el año 2012 consideraron dos escenarios: El primero que contempla la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera, por lo tanto, establecieron el monto de ajuste que la Empresa debía realizar por la **Adopción NIIF 1era vez**; según estas consideraciones, el saldo reflejado en el Balance – Normas NIIF (NIC 19) en la cuenta **Obligaciones por Beneficios Definidos** sería de 65.973,41 dólares.

En segundo lugar, dándole mucho énfasis en el cálculo, se establecieron los beneficios tributarios de la aplicación del cálculo matemático, llegando a determinarse así un saldo de 133.151,88 dólares de **Reserva Total para Fines Tributarios** al 31 de diciembre del 2012.

Lo anotado en los párrafos anteriores se aclara en los cuadros xxxx

ANALISIS DE LAS PROVISIONES DE RESERVA MATEMATICA PARA JUBILACION PATRONAL AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011.

En el cuadro que se presenta a continuación, se detalla el valor de la reserva individual de cada empleado; este, se ha dividido en 2 partes.

La primera, considera a los empleados que tienen menos de 10 años de servicio, los consultores matemáticos incluyeron estos valores con carácter informativo, puesto que los mismos no constan en la contabilización de la cuenta Provisión para Jubilación Patronal.

La segunda parte del cuadro contempla, a los empleados que tienen de 10 años de servicio en adelante, y obtiene el valor presente de las obligaciones por prestaciones definidas por un valor de 129.393,04 dólares.



CUADRO Nº 1
EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA

PROVISIONES DE RESERVA MATEMATICA PARA JUBILACION PATRONAL
DICIEMBRE 31 DEL 2011.

Nº	NOMBRE	EDAD	T.S	SUELDO	RESERVA MATEMATICA TOTAL
1	RODRIGUEZ QUINDE LUIS GUSTAVO	23	0	300,00	151,27
2	POGO GUAMAN ALVARO MIGUEL	27	0	700,00	378,77
3	VALLEJO SERRANO MARIA EUGENIA	40	1	500,00	388,34
4	JERVEZ ZAVALA PAMELA ANDREA	35	1	900,00	644,38
5	ALTAMIRANO BRAVO CHRISTIAN POLIBIO	22	1	400,00	223,97
6	RAMON RIVAS MANUEL BENJAMIN	39	1	438,35	336,69
7	MOROCHO NAULA JORGE BENJAMIN	35	1	280,96	201,16
8	GONZALES SARMIENTO FRANCISCO XAVIER	24	2	280,00	182,76
9	BRAVO ORMAZA PATRICIO LEONARDO	33	2	1.271,47	979,88
10	MONTESINOS RIVERA YOMARA MARINA	28	2	350,00	244,98
11	SARANGO MANUEL DE JESUS	40	3	438,35	438,86
12	MENDIETA MATUTE MONICA CATALINA	38	3	500,00	482,57
13	TALBOT GONZALEZ JORGE HERNAN	36	3	500,00	462,35
14	BERNAL CABRERA JAIME MOISES	22	3	282,22	203,60
15	CASTILLO GARCIA ROBERTO ANDRES	32	3	800,00	679,74
16	RONQUILLO ORDOÑEZ ESTEBAN PATRICIO	30	4	800,00	737,72
17	UGALDE JERVEZ CARLOS RAFAEL	32	4	1328,72	1.271,61
18	BERMEO BARBECHO JORGE GEOVANNY	39	5	280,00	349,59
19	AÑAZCO CENTENO VERONICA DEL ROSARIO	39	6	1.400,00	1965,08
20	SIGCHA VIDAL JULIA LORENA	37	6	800,00	1073,68
21	AHUANANCHI CHIKI HECTOR GALO	34	6	280,00	353,42
22	TAPIA JARA FELIPE DAMIAN	34	7	570,00	810,75
23	CHIFFEL ALVAREZ CLAUDIA CRISTINA	39	7	1.500,00	2.365,73
24	CACERES GONZALEZ MARTHA BEATRIZ	44	7	400,00	702,14
25	MONTALEZ TENESACA CARLOS FAUSTO	33	8	280,79	441,82
26	DURAN ALVARADO ELSA XIMENA	42	8	550,00	1.044,81
27	BELTRAN BELTRAN JOSE RICARDO	43	9	440,85	963,83
	PERSONAL CON MENOS DE 10 AÑOS				18.079,51
28	MOTENEGRO JIMENEZ ALCIVAR	48	10	280,00	764,04
29	CAJAMARCA SALDAÑA PATRICIO ESTEBAN	28	11	438,43	914,89
30	OLAYA SAMANIEGO JOSE DIONICIO	46	11	282,00	836,75
31	MARQUEZ ASTUDILLO PAUL ESTEBAN	32	11	600,00	1331,49
32	LOPEZ BERMEO EDISON CORNELIO	34	11	282,00	647,97
33	MOROCHO RAMON JOSE HUGO	40	12	280,00	813,99
34	TACURI MARIA MERCEDES	57	12	280,00	1057,77
35	VELEZ ORELLANA SEGUNDO JIMMY	53	13	282,00	2042,04
36	SACOTO SACOTO RUTH EULALIA	51	13	800,00	5632,01
37	VALDEZ MACAS ANGEL EDUARDO	45	13	291,71	1795,18
38	GARCIA MUÑOZ WALLINGTON JESUS	46	14	280,00	2153,12
39	MONSALVE DURAN VLADIMIRO OMAR	38	14	2500,00	16180,46
40	IÑIGUEZ NEIRA BENJAMIN FERNANDO	48	15	1400,00	13037,67
41	MORA FRANCO JORGE NEPTALI	44	15	280,00	2366,37
42	VIVAR HURTADO PAUL DENNIS	37	15	430,87	3163,21
43	MORENO MUÑOZ MARIA CRISTINA	46	15	2000,00	17711,36
44	CABRERA NARANJO FRANKLIN FAVIAN	37	17	282,00	2753,71
45	MONSALVE DURAN LUIS ALBERTO	48	18	665,00	7262,56
46	SARMIENTO BRAVO JOSE ROMAN	53	20	300,00	4061,82
47	ROSERO CASTILLO ESTUARDO GERMAN	54	35	3769,42	44865,66
	PERSONAL CON MAS DE 10 AÑOS				129.393,04
	TOTAL				147.472,55

Cuadro tomado del Estudio Actuarial 2011 proporcionado por EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.



A continuación presentamos el cuadro que consta en el estudio actuarial como distribución del ajuste, consideramos importante mencionar que esta información es la base para determinar el costo de los servicios del periodo.

DISTRIBUCION DEL AJUSTE

Valor presente de la obligación por beneficios definidos	
Al 31 de diciembre del 2010	116.144,26
Costo financiero	-5.807,21
Costo de los servicios del período	19.055,99
Costo de los servicios pagados no recibidos	0,00
Perdidas (ganancias) actuariales de las obligaciones	
Diferencia entre el valor aprovisionado y pagado	0,00
Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos	
Al 31 de diciembre del 2011	129.393,04

El valor de la Regularización de la provisión correspondiente al año 2011 13.248,78, se obtiene de la diferencia entre Costo de los servicios del período 19.055,99 y el costo financiero 5807,21;

Debemos indicar que en EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.; la Provisión de la Jubilación Patronal es netamente contable, por esta razón, no se debería considerar un costo financiero

DETALLE DE LA CUENTA PROVISION PARA JUBILACION PATRONAL AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011

	US
Saldo de la cuenta Provisión para Jubilación registrado por la empresa al 31 de diciembre del 2010	116.144,26
Personal con menos de 10 años	0,00
Personal con más de 10 años	116.144,26
Saldo de la empresa al 31 de diciembre del 2011	116.144,26
Personal con menos de 10 años	0,00
Personal con más de 10 años	116.144,26
Regularización de la provisión correspondiente al año 2011	13.248,78
Personal con menos de 10 años	0,00
Personal con más de 10 años	13.248,78
Saldo de la cuenta Provisión para Jubilación Patronal Al 31 de diciembre del 2011	129.393,04
Personal con menos de 10 años	0,00
Personal con más de 10 años	129.393,04

Cuadro tomado del Estudio Actuarial 2011 proporcionado por EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A
REGISTRO DE SUELDOS

CTR-001-12-000000062

Tipo Doc.: DIARIO

Concepto: PROVISION JUBILACION PATRONAL Y DESAHUCIO AL 31 /DIC/2011

ESTUDIO ACTUARIAL MACROMATH

CUENTA	NOMBRE	DEBITO	CREDITO
62302	DESPIDOS & DESAHUCIOS	1.029,05	
62303	JUBILACION PATRONAL	13.248,78	
223	DESHAUCIO		1.029,05
222	JUBILACION PATRONAL		13.248,78
TOTALES		14.277,83	14.277,83

La contabilización de la jubilación patronal, se realiza por el valor neto de 13.248,78 que se carga como gasto, el mismo es considerado como deducible para fines de cálculo de impuesto a la renta.

Como Embotelladora Azuaya no tiene activos que respalden las obligaciones patronales, la provisión para la jubilación patronal se contabiliza como un pasivo para la empresa.

EMBOTELLADORA AZUAYA S.A
REPORTE DE CUENTA MAYOR

Cuenta: 22 PASIVO NO CORRIENTE

CUENTA	NOMBRE	SALDO INICIAL	DEBITO	CREDITO	SALDO FINAL
22	PASIVO NO CORRIENTE	851.103,21	333.662,12	97.611,16	615.052,25
221	PRESTAMO L.P	694.444,42	333.333,36	83.333,33	444.444,39
222	JUBILACION PATRONAL	116.144,26	0,00	13.248,78	129.393,04
223	DESHAUCIO	40.514,53	328,76	0,00	40.185,77

	ESTUDIO ACTUARIAL	SALDO EN CUENTA	AJUSTE
JUBILACION PATRONAL	129.393,04	116.144,26	13.248,78
DESHAUCIO	41.214,82	40.185,77	1.029,05

El mayor refleja el ajuste realizado a la cuenta de Jubilación Patronal (Pasivo no Corriente) para obtener como saldo al 31 de diciembre del 2011 el Valor presente de las Obligaciones por beneficios definidos



ANALISIS DE LAS PROVISIONES DE RESERVA MATEMATICA PARA JUBILACION PATRONAL A DICIEMBRE 31 DEL 2012.

ENTRADAS Y SALIDA DE EMPLEADOS AÑO 2012

NOMBRE	F. INGR.	F. SALIDA	SUELDO
COBOS ANDRADE NORMA ELIZABET	01-01-2012	02-02-2012	400,00
GONZALEZ FERNANDEZ LUIS FELIPE	02-01-2012	13-07-2012	457,00
ASTUDILLO FERNANDEZ TABATHA LIZETH	04-01-2012	13-02-2012	310,00
CORTEZ GUERRERO STANLEY OSWALDO	01-02-2012		1200,00
CORNEJO MARIN KARLA PRISCILA	08-02-2012		450,00
ASTUDILLO VALLEJO LESLY CAROLINA	14-02-2012	10-09-2012	310,00
QUISHPE ZUMBA CESAR ALEJANDRO	16-02-2012		800,00
CARRILLO CASTRO MARIA GABRIELA	02-05-2012		1500,00
AVILA CARDENAS BOLIVAR EDUARDO	16-07-2012		486,00
ALARCON JARA MONICA PAOLA	03-09-2012		1000,00
DAZA CAICEDO DIEGO MAURICIO	12-09-2012	11-12-2012	2200,00
ARMIJOS BERMEO CRISTINA PAOLA	13-09-2012		324,00
CORONEL DELGADO FABIAN ESTUARDO	21-09-2012	21-09-2012	850,00
COELLAR UGALDE SEGIO ANDRES	27-09-2012		2000,00
BRAVO ALMEIDA CRISTINA ELIZABETH	01-10-2012		1200,00
JARAMILLO RUILOVA ANA MARIA	01-11-2012		950,00
VILLA ZHUNIO EDUARDO WILSON	12-11-2012		486,00
JERVEZ ZABALA PAMELA ANDREA		09-03-2012	
AÑAZCON CENTENO VERONICA DEL ROSARIO		15-03-2012	
MONTESINOS RIVERA YOMARA MARINA		20-03-2012	
ROSERO CASTILLO ESTUARDO GERMAN		30-04-2012	
GONZALEZ FERNANDEZ LUIS FELIPE		13-07-2012	
UGALDE JERVEZ CARLOS RAFAEL		15-08-2012	
CHIFFEL ALVAREZ CLAUDIA CRISTINA		31-08-2012	
DURAN ALVARADO ELSA XIMENA		04-09-2012	
SARANGO MANUEL DE JESUS		05-10-2012	
BRAVO ORMAZA PATRICIO LEONARDO		09-03-2012	

La información que se presenta a continuación considera los cálculos actuariales de Jubilación Patronal, para la adopción de las NIIF en la empresa.

JUBILACION PATRONAL – NORMAS NIIF (NIC 19)
31 de diciembre de 2012
Valores en USD
EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.

		2012	2011	2010
	Balance de Situación			
A	Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del año	129.393,04	116.144,16	0,00
B	Reserva contabilizada al inicio del año	129.393,04	116.144,16	0,00
C	Costo laboral por servicios actuariales	5.120,90	13.278,48	0,00
D	Costo Financiero	2.638,94	0,00	0,00
E	Contribuciones de los partícipes al Plan	0,00	0,00	0,00
F	Pérdida actuarial reconocida por enmienda al plan	-26.314,41	0,00	0,00
G	Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el OBD	0,00	0,00	0,00
H	(Beneficios Pagados)	0,00	0,00	0,00
I	Transferencia de empleados desde (hacia) otras empresas del Grupo	-44.865,06	0,00	0,00
J	Efecto de educiones y liquidaciones anticipadas	0,00	0,00	0,00
K	Obligaciones por Beneficios Definidos al final del año	65.973,41	129.393,04	116.144,16
L	Pérdidas (ganancias) actuariales por amortizar			



M	Pérdidas (ganancias) reconocidas con cargo al Patrimonio			
N	Pasivo (RESERVA) al final del año (K) – (L)	65.973,41	129.393,04	116.144,16
N	Valor de mercado de los activos del Plan al inicio del año	0,00	0,00	0,00
O	Valor de mercado de los activos del Plan al final del año	0,00	0,00	0,00
II	Estado de Resultados			
	Costo Neto del Período ene11/dic 11			
a	Costo laboral por servicios actuales	5.120,90	13.278,48	0,00
b	Costo financiero	2.638,94	0,00	0,00
c	(Retorno esperado de los activos del plan)	0,00	0,00	0,00
d	Amortización de pérdidas (ganancias)	0,00	0,00	0,00
e	Amortización de costo de servicios pasados no reconocidos	-26.314,41	0,00	0,00
f	Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	0,00	0,00	0,00
Q	Costo Neto del Período ene/dic 2011	-18.554,57	13.278,48	0,00
VII	Hipótesis actuariales			
a	Tasa de descuento	6,50	6,50	6,50
b	Tasa de rendimiento de activos	0,00	0,00	0,00
c	Tasa de incremento salarial	2,40	2,40	2,40
d	Tasa de incremento de pensiones	0,00	0,00	0,00
e	Tabla de rotación (promedio) %	2,00	2,00	2,00
f	Tabla de mortalidad e invalidez	Tabla IESS	Tabla IESS	Tabla IESS

Como se observa en la primera parte del cuadro, en el año 2012, se dan dos eventos importantes; el primero es el traslado del Sr. Estuardo Rosero a CELYASA una de las Empresas relacionadas, al ser transferido el empleado, mantiene todos sus derechos por antigüedad por lo que se debe transferir contablemente la cuenta de provisión individual de 44.856,06 que está a su nombre. El segundo hecho importante, es el ajuste que se realiza por la Adopción NIIF primera vez, estableciendo una pérdida actuarial de 26.314,41. El registro de estos hechos determina que el saldo final de la cuenta de pasivo Provisión para Jubilación Patronal sea de 65.973,41

En la segunda parte del Cuadro, Estado de Resultados, se determina un decremento en las Reservas por 18.554,57 que debe ser contabilizado como una ganancia para la empresa.

Es necesario indicar, que para el cálculo de las reservas, los consultores a diferencia del año 2011, consideran un valor de provisión para todos los empleados de la empresa, determinando una reserva inclusive para el personal más reciente.

A continuación se presenta la contabilización en el Diario General



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A
REGISTRO DE SUELDOS

CTR-001-12-000000067

Tipo Doc.: DIARIO

Concepto: PROVISION JUBILACION PATRONAL Y DESAHUCIO AL 31 /DIC/2012
ESTUDIO ACTUARIAL PATCO CIA. LTDA.

CUENTA	NOMBRE	DEBITO	CREDITO
6120109009	VARIOS SERVICIOS PRESTADOS	250,00	
6120404	CALCULO ACTUARIAL PROVISIONES LABORALES	12.100,10	
6120404	CALCULO ACTUARIAL PROVISIONES LABORALES	5.120,00	
22301	JUBILACION PATRONAL	23.674,87	
34201	RESULTADOS ACUMULADOS NIIF 1RA VEZ		23.674,87
22301	JUBILACION PATRONAL		5.120,90
22302	DASAHUCIO		12.100,10
21307	OTROS GASTOS		250,00
	TOTALES	41.145,87	41.145,87

El valor de 23.674,87 resulta de la diferencia entre el cálculo de la pérdida actuarial de 26.314,41 y el costo financiero calculado de 2.638,94 que no se considera en este caso pues la provisión es contable; es decir, no existe un fondo manejado fuera de la empresa que respalde las obligaciones patronales.

EMBOTELLADORA AZUAYA S.A
REPORTE DE CUENTA AUXILIAR

Fecha inicial: 01-ENERO-2012

Fecha Final: 31-DIC-2012

Cuenta: 22301 JUBILACION PATRONAL

Saldo Inicial -129.393,04

Reporte: 223 PROVISIONES BENEFICIOS A EMPLEADOS

Módulo CNT

FECHA	CONCEPTO	DEBITO	CREDITO	SALDO FINAL
01-05-2012	TRASLADO A CELYASA JUB. PATRONAL	44.865,66		-84.527,38
31-12-2012	REVERSO JUB. PATRONAL PERIODOS ANTERIORES	23.674,87		-60.852,51
31-12-2012	PROVISION JUB. PATRONAL Y DESAHUCIO ESTUDIO		5.120,90	-65.573,41
	TOTALES	68.540,53	5.120,90	

La cuenta de pasivo Jubilación Patronal, refleja el saldo de 65.573,41 que fue establecido en el estudio actuarial.

Como se había mencionado en el punto de Información relevante de la empresa, para los cálculos actuariales del año 2012 se establecieron cifras para fines tributarios, los mismos que presentamos a continuación.



**Cuadro No. 1 BALANCE ACTUARIAL
RESERVA TOTAL POR GRUPOS DE EDAD.**

PASIVO ACTUARIAL	
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES ENTRE 0 Y 10 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO	35.279,66
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES MAYORES DE 10 Y MENORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO(2)	97.872,22
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (PREJUBILADOS) (3)	0,00
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES JUBILADOS (4)	0,00
PROVISION ACTUAL AL 31/12/2012= (2)+(3)+(4)	97.872,22
PROVISION FUTURA	35.279,66
TOTAL DE PASIVO ACTUARIAL	133.151,88
ACTIVO ACTUARIAL	
APORTE FUTUROS PATRONALES	133.151,88

CUADRO Nº 2 ESTRUCTURA DE LAS RESERVA TOTAL PARA FINES TRIBUTARIOS.

RESERVAS	RESERVA TOTAL
RESERVA NO DEDUCIBLE (<10 AÑOS)	35.279,66
RESERVA DEDUCIBLE (>=10 AÑOS)	97.872,22
TOTAL	133.151,88

**CUADRO Nº3 BALANCE ACTUARIAL RESERVA DEVENGADAS POR GRUPOS DE EDAD.
CONTABILIZACION NIIF-NIC 19**

PASIVO ACTUARIAL	RESERVA DEVENGADA ACTUAL	RESERVA TIEMPOS ANTERIORES	RESERVA PERIODO ACTUAL
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES ENTRE 0 Y 10 AÑOS DE TIEMPO SE SERVICIO	5202,80	3966,74	1206,03
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES MAYORES DE 10 Y MENORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (2)	60.770,61	56.855,72	3.914,87
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO(PREJUBILADOS) (3)	0,00	0,00	0,00
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORE JUBILADOS (4)	0,00	0,00	0,00
PROVISION ACTUAL AL 31/12/2012=(2)+(3)+(4)	65.973,41	60.852,46	5.120,90
-/+ PERDIDAS O GANANCIAS ACTUARIALES NO RECONOCIDAS	0,0		
PROVISION FUTURA	67.178,47		
TOTAL DE PASIVO ACTUARIAL	133.151,88		

La información presentada en estos tres últimos cuadros, no se registró en la empresa ya que por decisión de los Directivos, es más conveniente para Embotelladora Azuaya S.A. que el monto de Provisión de Jubilación Patronal, sea solo por los 65.973,41 dólares, de manera que la empresa pueda revertir en una utilidad la diferencia.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

Luego de haber analizado la aplicación de la Jubilación Patronal dentro de la empresa EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. de los años 2011 y 2012, finalmente podemos concluir que:

- El hecho de que los estudios actuariales hayan sido efectuados por diferentes consultores, provoca que no exista una unidad de criterio al establecer las reservas matemáticas. Así, para el año 2011 se contabiliza la provisión calculada para los empleados con más de 10 años de servicio, mientras que para el año 2012 se consideran para el cálculo y registro contable a los dos grupos de empleados, los que tienen menos de diez años en la empresa y los que tienen más de los 10 años, para la reserva.
- La empresa que realiza el estudio en el año 2011, no lo hace bajo normas NIFF, sin embargo en el año 2012 el análisis es realizado por otra empresa del medio, con esta aplicación debiendo EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. realizar un ajuste contable.
- Del análisis realizado al manejo contable del fondo para jubilación patronal

RECOMENDACIONES

- Como primera recomendación podemos sugerir que se trate de mantener una sola empresa para que realice los cálculos actuariales de forma que exista continuidad de criterio para la determinación de la reserva.
- El análisis realizado al manejo contable del fondo para jubilación patronal de la empresa, refleja que éste es manejado como un fondo interno con el fin de que el dinero siga circulando como parte del capital, sin embargo, hemos podido determinar que dicho monto no es muy significativo para el tamaño de la empresa, por lo que recomendamos que se maneje un fondo externo en una cuanta única que permita mayor control del mismo.



Bibliografía

(s.f.). Recuperado el 20 de 05 de 2013, de
<http://abydoscorp./images/stories/laboral/cdigo%20de%20trabajo%20a%20diciembre%20-%202005.pdf>

(31 de 05 de 2013). Obtenido de www.iess.gob.ec

www.iess.gob.ec. (31 de 05 de 2013). Obtenido de www.iess.gob.ec

Belmonte, P. C. (s.f.). Recuperado el 15 de 05 de 2013, de
<http://pdfs.wke.es/4/4/0/9/pd0000014409.pdf>

GUILLERMO, C. D. (1997). *DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL* . ARGENTINA: HELIASTA.

RASONU S.A. *AUDITORES Y CONSULTORES*. (s.f.). Recuperado el 20 de 05 de 2013, de
http://www.rasonu.com.ec/index.php?option=com_remository&Itemid=108&func=startdown&id=19&lang=es



ANEXOS



Embotelladora Azuaya S.A.

Oficio No. EASA-2013-005
Cuenca , 21 de Mayo de 2013

Señor
**Decano de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas de la
UNIVERSIDAD DE CUENCA**
Su Despacho

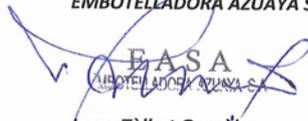
De mis consideraciones:

De acuerdo a solicitud verbal, por medio de la presente autorizo a las señoritas Alexandra del Rocío Rivera Orejuela portadora de la C.I. 0102099884 y Karla Priscila Cornejo Marín portadora de la C.I. 0302005053 egresadas de la Facultad que usted preside en la carrera de Contabilidad y Auditoría, para que realicen la tesis previa a la obtención de su grado de CPA, desarrollando el tema "Análisis de aplicación de estudios actuariales para la Jubilación y Beneficios para el sector productor de bebidas alcohólicas en Cuenca, Caso Práctico" en la Embotelladora Azuaya S.A., empresa que gerencio.

Particular que pongo en su conocimiento para los fines pertinentes.

Reiterando mi respeto y consideración, suscribo.

Atentamente,
EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.


Jorge Talbot González
GERENTE GENERAL

mm.m.



www.lcorcristal.com
Av. España y Turisburgo
pbx (593) 7 866 888
fax (593) 7 807 888
Cuenca-Ecuador

Vive con el alma
CRISTAL



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA
INFORME ACTUARIAL DE JUBILACION PATRONAL
NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NIC 19
31 DE DICIEMBRE DEL 2011

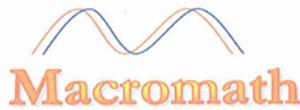
INDICE

Informe del Estudio Actuarial

Análisis del Movimiento de la Cuenta Provisión para Jubilación Patronal

Cálculo Actuarial de la Reserva Matemática para Jubilación Patronal

Bases del Cálculo Actuarial de la Reserva Matemática para Jubilación Patronal



Consultores Matemáticos Asociados Macromath Cía. Ltda.
Quito, 23 de Enero del 2012

Señor Arquitecto
Luis Monsalve Durán
Presidente Ejecutivo
EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA
Quito

De nuestras consideraciones:

ANTECEDENTES

Conforme lo solicitado, cúpleme presentar el Estudio relativo al cómputo de la reserva matemática para la jubilación patronal del personal de la Empresa, con fundamento en las disposiciones del Código del Trabajo y NIC 19.

Las normas NIC 19, se refieren a la aplicación contable de un régimen definido de beneficios semejante a los procedimientos descritos en el artículo 216 del Código del Trabajo, para la determinación de la pensión por jubilación patronal con aplicación del procedimiento tipificado como "Haber Individual" que se completa con la Tabla de Coeficientes del artículo 218 del mismo Código.

El cómputo de las reservas corresponde al de grupo abierto bajo la consideración de que el valor de la reserva matemática calculado al finalizar el ejercicio económico debe ser motivo de actualización al término de cada ejercicio posterior con base a las salidas e ingresos de nuevo personal y las variaciones de los sueldos, edad y tiempo de servicio.

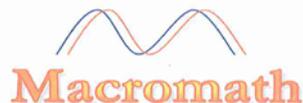
La valoración de la reserva matemática se la practica en forma individual con base a las características del trabajador, tales como edad, años de servicio y remuneración y tasas de crecimiento de sueldos y de interés que varían en el tiempo.

En el cómputo de las pensiones patronales se toma en cuenta la limitación de la cuantía máxima de la pensión establecida en la Ley 2000-42, publicada en el Registro Oficial No. 359-S, del 2 de julio del 2001, que modifica la regla 2, del artículo 218 del Código del Trabajo, que prescribe que en ningún caso la pensión patronal será superior que el Salario Básico Medio del último año; y para fines del valor acumulado de la reserva considera a todo el personal clasificado en dos grupos, el que acredita, a la fecha de cálculo, menos de 10 años de servicio y el

2

Quito - Ave. Atahualpa 315 y Ulloa

Telfs. : 2 557 808 - 097619258
e-mail: alfonsorhon@yahoo.com



que tiene más de 10 años de servicio para aplicación del Numeral 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

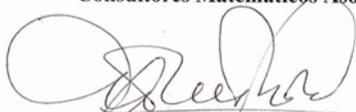
En el presente estudio se describen los Fundamentos Técnicos, Jurídicos, Tributarios y Contables que sustentan los cálculos de la reserva individual y acumulada que se registran en el listado adjunto.

PROVISION CALCULADA

El valor de la reserva matemática calculada al 31 de Diciembre del 2011, se descompone de la siguiente forma:

	US	US
Saldo registrado por la empresa a Diciembre del 2010:		116.144,26
Personal con menos de 10 años de servicio	0,00	
Personal con más de 10 años:	116.144,26	
Ajuste de la provisión a Diciembre del 2011		13.248,78
Personal con menos de 10 años de servicio	0,00	
Personal con más de 10 años:	13.248,78	
Saldo de la Cuenta al 31 de Diciembre del 2011:		129.393,04
Personal con menos de 10 años:	0,00	
Personal con más de 10 años de servicio:	129.393,04	

Atentamente,
Consultores Matemáticos Asociados Macromath Cía. Ltda.


Ecón. Alfonso Rhon S.
Gerente General



**DETALLE DE LA CUENTA PROVISION PARA JUBILACION PATRONAL
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011**

US

Saldo de la cuenta Provisión para Jubilación Patronal registrado por la empresa al 31 de diciembre del 2010:		116.144,26
Personal con menos de 10 años	0,00	
Personal con más de 10 años:	116.144,26	
Saldo de la empresa a Diciembre del 2011		116.144,26
Personal con menos de 10 años:	0,00	
Personal con más de 10 años	116.144,26	
Regularización de la provisión correspondiente al año 2011		13.248,78
Personal con menos de 10 años	0,00	
Personal con más de 10 años	13.248,78	
Saldo de la cuenta Provisión para Jubilación Patronal al 31 de diciembre del 2011		129.393,04
Personal con menos de 10 años:	0,00	
Personal con más de 10 años	129.393,04	

DISTRIBUCION DEL AJUSTE

Valor presente de la obligación por beneficios definidos Al 31 de Diciembre del 2010	116.144,26
Costo financiero	- 5.807,21
Costo de los servicios del período	19.055,99
Costo de los servicios pagados no reconocidos	0,00
Pérdidas (ganancias) actuariales de las obligaciones diferencia entre el valor aprovisionado y pagado	0,00
Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos Al 31 de diciembre del 2011	129.393,04



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA						
PROVISIONES DE LA RESERVA MATEMATICA PARA JUBILACION PATRONAL DICIEMBRE 31 DEL 2011						
No.	NOMBRE	COD.	EDAD	T.S.	SUELDO	RESERVA
						MATEMATICA TOTAL
1	RODRIGUEZ QUINDE LUIS GUSTAVO		23	0	300.00	151.27
2	POGO GUAMAN ALVARO MIGUEL		27	0	700.00	378.77
3	VALLEJO SERRANO MARIA EUGENIA		40	1	500.00	388.34
4	JERVES ZAVALA PAMELA ANDREA		35	1	900.00	644.38
5	ALTAMIRANO BRAVO CHRISTIAN POLIVIO		22	1	400.00	223.97
6	RAMON RIVAS MANUEL BENJAMIN		39	1	438.35	336.69
7	MOROCHO NAULA JORGE BENJAMIN		35	1	280.96	201.16
8	GONZALEZ SARMIENTO FRANCISCO XAVIER		24	2	280.00	182.76
9	BRAVO ORMAZA PATRICIO LEONARDO		33	2	1,271.47	979.88
10	MONTESINOS RIVERA YOMARA MARINA		28	2	350.00	244.98
11	SARANGO MANUEL DE JESUS		40	3	438.35	438.86
12	MENDIETA MATUTE MONICA CATALINA		38	3	500.00	482.57
13	TALBOT GONZALEZ JORGE HERNAN		36	3	500.00	462.35
14	BERNAL CABRERA JAIME MOISÉS		22	3	282.22	203.60
15	CASTILLO GARCIA ROBERTO ANDRES		32	3	800.00	679.74
16	RONQUILLO ORDONEZ ESTEBAN PATRICIO		30	4	800.00	737.72
17	UGALDE JERVES CARLOS RAFAEL		32	4	1,328.72	1,271.61
18	BERMEO BARBECHO JORGE GEOVANNY		39	5	280.00	349.59
19	AÑAZCO CENTENO VERONICA DEL ROSARIO		39	6	1,400.00	1,965.08
20	SIGCHA VIDAL JULIA LORENA		37	6	800.00	1,073.68
21	AHUANANCHI CHIKI HECTOR GALO		34	6	280.00	353.42
22	TAPIA JARA FELIPE DAMIAN		34	7	570.00	810.75
23	CHIFFEL ALVAREZ CLAUDIA CRISTINA		39	7	1,500.00	2,365.73
24	CACERES GONZALEZ MARTHA BEATRIZ		44	7	400.00	702.14
25	MONTALEZA TENESACA CARLOS FAUSTO		33	8	280.79	441.82
26	DURAN ALVARADO ELSA XIMENA		42	8	550.00	1,044.81
27	BELTRAN BELTRAN JOSE RICARDO		43	9	440.85	963.83
PERSONAL CON MENOS DE 10 AÑOS						18,079.51
28	MONTENEGRO JIMENEZ ALCIVAR		48	10	280.00	764.04
29	CAJAMARCA SALDANA PATRICIO ESTEBAN		28	11	438.43	915.89
30	OLAYA SAMANIEGO JOSE DIONICIO		46	11	282.00	836.75
31	MARQUEZ ASTUDILLO PAUL ESTEBAN		32	11	600.00	1,331.49
32	LOPEZ BERMEO EDISON CORNELIO		34	11	282.00	647.97
33	MOROCHO RAMON JOSE HUGO		40	12	280.00	813.99
34	TACURI MARIA MERCEDES		57	12	280.00	1,057.77
35	VELEZ ORELLANA SEGUNDO JIMMY		53	13	282.00	2,042.04
36	SACOTO SACOTO RUTH EULALIA		51	13	800.00	5,632.01



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA						
PROVISIONES DE LA RESERVA MATEMATICA PARA JUBILACION PATRONAL						
DICIEMBRE 31 DEL 2011						
No.	NOMBRE	COD.	EDAD	T.S.	SUELDO	RESERVA
						MATEMATICA
						TOTAL
37	VALDEZ MACAS ANGEL EDUARDO		45	13	291.71	1,795.18
38	GARCIA MUÑOZ WALLINGTON JESUS		46	14	280.00	2,153.12
39	MONSALVE DURAN VLADIMIRO OMAR		38	14	2,500.00	16,180.46
40	IÑIGUEZ NEIRA BENJAMIN FERNANDO		48	15	1,400.00	13,037.67
41	MORA FRANCO JORGE NEPTALI		44	15	280.00	2,366.37
42	VIVAR HURTADO PAUL DENNIS		37	15	430.87	3,163.21
43	MORENO MUÑOZ MARIA CRISTINA		46	15	2,000.00	17,711.36
44	CABRERA NARANJO FRANKLIN FAVIAN		37	17	282.00	2,753.71
45	MONSALVE DURAN LUIS ALBERTO		48	18	665.00	7,262.56
46	SARMIENTO BRAVO JOSE ROMAN		53	20	300.00	4,061.82
47	ROSERO CASTILLO ESTUARDO GERMAN		54	35	3,769.42	44,865.66
PERSONAL CON MAS DE 10 AÑOS						129,393.04
TOTAL:						147,472.55



BASE 1. FUNDAMENTOS TECNICOS

NORMA NIC 19

La norma prescribe la forma en que los empleadores deben registrar contablemente y revelar información acerca de sus obligaciones laborales relacionadas con la jubilación patronal a favor de sus trabajadores, contemplada en el Código del Trabajo.

La Norma exige que las empresas:

- a) Reflejen contablemente no sólo las obligaciones que legalmente tengan que atender sino también cualquier otro tipo de obligación efectiva que se derive de las prácticas habituales de beneficios a los empleados;
- b) Determinen el valor actual de las obligaciones por beneficios definidos;
- c) Usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir las obligaciones y los costos por este tipo de beneficios ;
- d) Usar suposiciones actuariales respecto a las variables demográficas, tales como rotación de personal y mortalidad, tasa de interés, incremento futuro de los salarios y modificaciones oficiales de los beneficios

La norma analiza el espectro de beneficios a favor de los trabajadores y entre ellos los beneficios a los que se separan de la empresa en calidad de jubilados con pensiones patronales y que en el Ecuador se traduce como la jubilación patronal contemplada en el Código del Trabajo.

Numeral 24 de la NIC 19.-Planes de Beneficios Definidos, son las pensiones por jubilación patronal referidas en el Código del Trabajo que se caracterizan por cuanto las condiciones para su ocurrencia, tales como tiempo de servicio y cuantía de la pensión, se encuentran definidos anticipadamente en la Ley, lo que les confiere este carácter.

Numeral 48.-Contabilización de Planes de Beneficios definidos: Señala que la contabilización debe realizarse a partir de los valores descontados de las obligaciones futuras que se aplican como gasto del ejercicio hasta que el empleado se acoja al beneficio. En Ecuador las provisiones autorizadas en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, artículo 10, numeral 13, señala: "La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales del personal que haya cumplido por lo menos 10 años de servicio en la misma empresa"

54 Balance de Situación General: En el Pasivo debe registrar: (a) el valor presente (reserva matemática) de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha del balance; b) Los ajustes anuales periódicos ocasionados por las variaciones de los



parámetros que se aplican en la valuación; c) El saldo de la provisión al finalizar el ejercicio.

64 Método de valoración actuarial.-En la cuantificación de la reserva se utiliza el método de la Unidad de Crédito Proyectada, UCP, que representa el valor acumulado de los beneficios a favor de los trabajadores en proporción a los tiempos de servicios prestados por cada uno, lo que equivale a definir la UCP como el derecho que se genera por cada año adicional de servicio que confluye a la conformación de la obligación final; para determinar el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos adquiridos por cada año que transcurre se consideran las variaciones de los salarios, edad, tiempo de servicio, rotación del personal y tasa de interés; en cuanto a las características propias de la pensión patronal se recurre a las disposiciones de los artículos 216 al 218 del Código del Trabajo relativas a la jubilación patronal.

En el informe que respalda el cómputo de las provisiones para la jubilación patronal se toma en cuenta las "Suposiciones Actuariales" descritas en los numerales 72 al 86 de la NIC 19, relativas a la tasa de descuento, rotación e incremento de sueldos del personal.

La Unidad de Crédito Proyectada, UCP, en términos de la cuantificación de la reserva matemática, equivale al valor individual de la pensión patronal mensual a partir de la fecha en la que el trabajador cumple los requisitos, o sea el mínimo de 25 años de servicio; dicha pensión patronal se la cuantifica por el tiempo probable de vida del pensionista y se la lleva a valor presente con una tasa de descuento o tasa de interés actuarial.

Para fines de la fijación de la pensión patronal se toma como base los sueldos reajustados percibidos en los últimos 5 años de servicio, con los que se constituye el haber individual y el valor de la pensión mensual con aplicación de la Tabla de Coeficientes del artículo 218 del Código del Trabajo. Las reservas matemáticas se calculan para cada uno de los trabajadores a partir de sus propias características económicas y demográficas de edad, tiempo de servicio y sueldo; el valor acumulado de la reserva matemática de todos los trabajadores es susceptible de reajuste anual por efecto de la variación de las características de los asegurados, tales como: rotación del personal, incremento en la edad, tiempo de servicio y sueldo y, otras, como tasa de inflación, tasas de interés que incide en la tasa de descuento, lo que da lugar al incremento o reducción de las reservas en proceso de acumulación al finalizar el ejercicio económico.

El valor presente de las obligaciones futuras que derivan de los beneficios definidos o jubilación patronal consolida en un sólo monto las obligaciones pasadas, puesto que toma en cuenta en la valoración de estos costos la historia laboral de cada



trabajador proyectada al futuro, a partir de su tiempo de servicio o antigüedad en la empresa, edad y sueldo que es la base de cálculo de la jubilación patronal que ocurre cuando el trabajador cumple el requisito para acogerse a la jubilación patronal: 25 años de servicio o más, en forma continua o interrumpida en la misma empresa, o entre 20 y 25 años de servicio cuando es despedido intempestivamente. Las obligaciones que derivan de la aplicación del Art. 216 del Código del Trabajo definirían a la Jubilación Patronal como un Fondo de beneficios definidos con fondeo y sin fondeo de recursos en efectivo en el que se mantiene la obligación de registrar contablemente el valor de la provisión. Con fundamento en esta normativa se realiza la valuación actuarial de las Reservas Matemáticas cuyos parámetros técnicos son los que se indican a continuación:

- **BASES DEMOGRÁFICAS DEL PERSONAL**

- FECHA A LA QUE SE CORTA LA VALUACIÓN.- 31 de diciembre del 2011

- NUMERO DE EMPLEADOS.- 47

- PERSONAL CON MENOS DE 10 AÑOS DE SERVICIO: 27

- PERSONAL CON MAS DE 10 AÑOS DE SERVICIO: 20

- TASA DE INTERES ACTUARIAL O TASA DE DESCUENTO.- 5% anual es la que permite cuantificar en términos de valor presente el costo futuro de las obligaciones empresariales por el pago de pensiones, desde la fecha que los trabajadores cumplan las condiciones de jubilación hasta su fallecimiento. El valor actual representa las reservas matemáticas que se registran como provisiones para la jubilación patronal en la Contabilidad de la empresa.

TASA DE INVERSION.- Es la mínima tasa esperada a la que podrían colocarse las reservas en el sistema financiero en una cuenta de inversión para operaciones de largo plazo; para el caso del estudio, esta tasa se la estima igual a la tasa de descuento.

- Tasa de Inflación: No es aplicable por cuanto las reservas no se las destina a una cuenta de inversión en el sistema financiero, por lo que no se encuentran expuestas al deterioro de su poder adquisitivo por efecto de esta variable.

- Incremento de sueldos esperado en el plazo de las proyecciones: 1.5% anual.

- Rotación del personal: 8%, que mide el grado de estabilidad del trabajador en la empresa.



CONDICIONES DE LA JUBILACION PATRONAL O BENEFICIO DEFINIDO

- PENSION PATRONAL MINIMA.- US 20 en caso de doble jubilación y US 30 en el de jubilación única.
- Salario Medio Unificado: 264,00
- Promedio mensual de sueldos a la fecha de la valuación: US 687,00
- Promedio de edad: 38 años
- Tiempo de servicio promedio en la empresa: 8 años
- Período diferido promedio: 17 años
- PAGOS EN EL AÑO DE LAS PENSIONES
Pensiones mensuales = 12
Décima Tercera y Décima Cuarta. Pensiones, de acuerdo con la legislación vigente.
- MONTO DE LA PENSIÓN.- El valor de la pensión individual o Unidad de Crédito a Proyectarse, se obtiene de dividir el Capital Constitutivo de la Renta, por el coeficiente de la Tabla contenida en el Artículo 218 del Código del Trabajo, correspondiente a la edad que acreditará el asegurado a la fecha de su jubilación.
- BENEFICIO PARA LOS HEREDEROS.- Anualidad de pensión a partir de la última percibida por el asegurado a su fallecimiento.
- CARACTERISITICA DE LA JUBILACIÓN.- Acreditar 25 años mínimo de servicio en la empresa, en forma continua o ininterrumpida; o, si el trabajador registra entre 20 y 25 años, y sale por despido intempestivo, tiene derecho a la jubilación patronal proporcional, que consiste en el 80% de la pensión con 20 años; 84% con 21 años; 88% con 22 años; 92% con 23 años; 96% con 24 años y el 100% con 25 años de servicio. TABLA DE MORTALIDAD.- Tabla general de mortalidad, experiencia ecuatoriana, publicada por el INEC, ajustada con la metodología actuarial. Permite establecer con fórmulas de conmutación actuarial el costo futuro acumulado de las pensiones para cada pensionista, con la condición de supervivencia y determinan la probabilidad de vida individual según la edad de cada uno; el valor actualizado que se obtiene representa la reserva matemática para fines de la provisión contable.
- METODOLOGÍA.- El modelo actuarial utilizado permite valorar el costo de las rentas contingentes diferidas, vitalicias, más una pensión anual por fallecimiento del asegurado, a favor de los herederos, para lo cual proyecta el valor de las pensiones futuras a favor del asegurado, desde la fecha en que cumple los requisitos para la jubilación hasta la última edad de la tabla de mortalidad. Actuarialmente, esta valuación se encuentra influenciada por la probabilidad de sobrevivencia del trabajador el valor de las pensiones.



La provisión de los fondos para atender el pago futuro de la pensión patronal consiste en el registro contable anual de la Reserva Matemática; valor que se lo reajusta progresivamente, como la diferencia con el nuevo valor de la reserva matemática calculada en cada año posterior, misma que sufre variaciones conforme cambian las características demográficas y económicas de los trabajadores y probables modificaciones de la legislación laboral.

Para el caso de beneficios adquiridos, como el caso de jubilados en goce de pensión patronal el valor de la reserva matemática debe sumarse al pasivo de la reserva matemática de los activos.

FUNDAMENTO TECNICO DE LA RESERVA MATEMÁTICA.- El tratamiento matemático para la valuación actuarial considera al personal de la nómina como grupo abierto para el año del cálculo, ya que para el siguiente, se actualiza la reserva con base en las entradas-salidas de personal, las variaciones de la edad, tiempo de servicio, sueldos y tasa de interés en el mercado financiero.

La reserva matemática ha de capitalizarse durante el tiempo que va desde el año de cálculo hasta aquél en el cual el trabajador completa el requisito básico para la jubilación patronal para reproducir el capital que permita atender el pago de las pensiones vitalicias.

BASE 2. FUNDAMENTOS JURIDICOS

CARACTERISITICAS DEL BENEFICIO

El Código del Trabajo, en sus Artículos 216 al 218 determina como obligación del empleador jubilar a los trabajadores que acreditan 25 años de servicio continuada o interrumpidamente en la empresa.

La cuantía de la pensión se determina a partir del haber Individual y la aplicación de los coeficientes relativos a la edad del asegurado, a la fecha de goce de la pensión, fijados en el Artículo 218 del mismo Código.

Complementariamente, se reconoce una anualidad de pensión a favor de los herederos igual a la última percibida por el asegurado, en caso de fallecimiento; el pensionista es también beneficiario de las pensiones complementarias: Décimo Tercera y Décimo Cuarta.

La Ley 2000-42, publicada en el Registro Oficial 359-S, del 2 de julio del 2001, modifica la segunda regla del artículo 218 del Código del Trabajo, y determina que en ningún caso la pensión mensual de la jubilación patronal será mayor que el Salario Básico Unificado Medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares mensuales, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación.



Las pensiones por jubilación patronal son de exclusiva responsabilidad del patrono y se deben satisfacer en forma directa, independientemente de las causadas según la legislación del IESS.

BASE 3. FUNDAMENTOS TRIBUTARIOS

La Ley 124, Artículo 6to., publicada en el Registro Oficial No. 379 del 8 de agosto de 1998, sustituyó el numeral 13 del Artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno respecto a las deducciones del Impuesto a la Renta, por el siguiente texto:

“13. La totalidad de las provisiones para pensiones jubilares patronales, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que se refieran al personal que haya cumplido por lo menos diez años consecutivos de trabajo en la misma empresa.”

En tal virtud, en la respectiva hoja de cálculo de la provisión para la reserva matemática para la jubilación patronal, se clasifica al personal con menos de 10 años de servicio y con más de 10 años de servicio a fin de que los cálculos que corresponden a cada grupo sean los que se tomen en cuenta para la deducción fiscal.

BASE 4. TRATAMIENTO CONTABLE DE LA CUENTA PROVISION PARA JUBILACION PATRONAL NIC 19

A continuación se detallan las principales transacciones que afectan a la cuenta Provisión para Jubilación Patronal, así como su tratamiento contable.

Cuenta: Prestaciones Definidas: Jubilación Patronal

La empresa no cuenta con activos que sustenten el pasivo actuarial por lo que la obligación debe registrarse en su totalidad como tal.

- A. Saldo reportado por la Empresa a diciembre del ejercicio económico anterior.
- B. Abonos a la Cuenta.
- C. Cargos a la Cuenta.
- D. Saldo al mes en el año de cálculo.
- E. Regulación de la provisión
- F. Saldo que debe registrar la provisión por jubilación patronal a diciembre del año de cálculo.

No existe la posibilidad de registrar la captación de intereses por la inversión de la reserva puesto que la misma no se encuentra depositada en una cuenta de inversión.



BASE 5. CÁLCULO ACTUARIAL DE LA RESERVA MATEMÁTICA PARA JUBILACIÓN PATRONAL

El modelo matemático para la valuación actuarial de la Reserva Matemática de la Jubilación Patronal contiene dos fases: la primera, relativa al cómputo del Haber Individual de Jubilación, con sujeción al procedimiento señalado en el Código del Trabajo; y la segunda, que cuantifica el costo de las obligaciones futuras que proviene del servicio de las pensiones, desde la fecha en que el asegurado cumple los requisitos para la jubilación patronal y hasta su fallecimiento.

• **HABER INDIVIDUAL DE JUBILACIÓN**

Es el fondo previo para la determinación de la pensión, calculada de acuerdo con el procedimiento del Artículo 216 del Código del Trabajo. Para el cómputo del 5% del promedio de remuneración anual percibida en los últimos 5 años se proyecta el valor de las remuneraciones, desde la fecha de la valuación hasta cuando cumple los requisitos básicos para la jubilación patronal.

• **MONTO DE LA PENSION**

La Ley 2000-42, publicada en el R.O. 359-S, del 2 de julio del año 2001, modifica la segunda regla del artículo 216 del Código del Trabajo, y determina que en ningún caso la pensión mensual de la jubilación patronal será mayor que el Salario Básico Unificado Medio del último año, ni inferior a treinta dólares americanos mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares mensuales, si el trabajador es beneficiario de doble jubilación.

• **RESERVA TOTAL**

En el lapso de tiempo que va desde el año de cálculo hasta aquél en el cual el trabajador completa los 25 años de servicio, durante el cual, se capitaliza la reserva matemática para que el momento de cese, el empleador cuente con los recursos suficientes que le permita cumplir el pago de las pensiones mensuales en forma vitalicia más una anualidad adicional a favor de los herederos cuando fallezca el pensionista; o, en su defecto, la entrega del Fondo Global a petición del asegurado, conforme le faculta el artículo 216, regla 3, del Código del Trabajo.



- **VALOR ACTUAL**

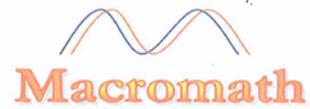
Es el valor presente de la Reserva Matemática para Jubilación Patronal. Esta Reserva es objeto de actualización sucesiva con base en las valuaciones anuales periódicas, lo cual permite garantizar, durante el período diferido, la constitución de la Reserva Total.

- **PERIODO DIFERIDO**

Es el lapso de tiempo que media entre la fecha de la valuación el año en que el asegurado cumplirá los requisitos básicos para la jubilación patronal. Así, cada año que transcurre disminuye un año el período diferido para un trabajador que permanece en la Empresa.

- **REGIMEN FINANCIERO**

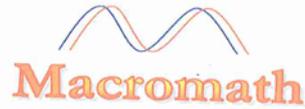
La UCP es el valor de la pensión teórica calculada para cada trabajador y que la percibirá, en base a sus propias condiciones, desde la fecha que complete los 25 años de servicio; y la proyección de las obligaciones futuras hasta cuando fallezca, se sustenta financieramente en el principio de las Rentas vitalicias diferidas, más una pensión anual por fallecimiento del asegurado a favor de sus herederos, y aplicación de las fórmulas actuariales equivalentes.



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA
INFORME DE INDEMNIZACIONES LABORALES PARA DESAHUCIO
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2011
NIC 19

INDICE

Informe del estudio
Balance de la cuenta Provisión para Indemnizaciones Laborales
Cálculo de las Indemnizaciones Laborales para desahucio
Bases del cálculo de la provisión para Indemnizaciones Laborales



Quito, 23 de Enero del 2012

Señor Arquitecto
Luis Monsalve Durán
Presidente Ejecutivo
EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA
Quito

De nuestras consideraciones:

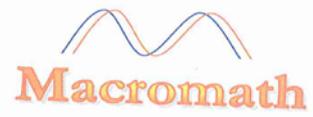
En atención a lo solicitado por la Empresa, hemos preparado el Estudio adjunto, de las Provisiones para Desahucio con base en la información estadística y económica proporcionada por la empresa. Los resultados muestran el valor de la Reserva Actual Total de las Indemnizaciones Laborales y el de la Provisión Anual.

El Estudio, ha sido preparado mediante la aplicación del procedimiento descrito en las "Bases del Cálculo de las Indemnizaciones Laborales para desahucio", que forman parte integrante de este informe, y que permite cuantificar el costo de las indemnizaciones por desahucio contempladas en el Código del Trabajo y la normativa de la NIC 19, en cuanto se refiere a la contabilización de obligaciones laborales que provienen de un beneficio post-empleo de cuantía definida, en función del sueldo y normativa del artículo 185 del mencionado Código.

La valuación se realiza con base en la información proporcionada por la empresa, respecto del número, edad, años de servicio, remuneración y demás detalles de cada uno de los empleados.

El cálculo de la provisión considera las variaciones en los sueldos, salarios, tiempo de servicio y los movimientos de personal acaecidos en el año, según informe de la Empresa y mantendrán su validez en la medida en que no sea modificada la legislación laboral y tributaria.

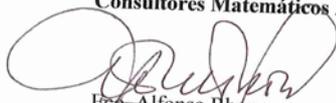
Los resultados se resumen en las siguientes cifras, cuyo tratamiento contable se define en la BASE 4 - TRATAMIENTO CONTABLE DE LA CUENTA "PROVISION PARA INDEMNIZACIONES LABORALES PARA DESAHUCIO"; así:



		US
Saldo de la cuenta Provisión para Desahucio según Informe de la empresa al 31 de Diciembre del 2010		40.514,53
Desahucio	40.514,53	
Ajuste a Diciembre del 2011		700,29
Desahucio	700,29	
Saldo de la cuenta a Diciembre del 2011		41.214,82
Desahucio	41.214,82	

Muy atentamente,

Consultores Matemáticos Asociados Macromath Cía. Ltda.


Edo. Alfonso Rhon
Gerente General



ANALISIS DEL MOVIMIENTO DE LA CUENTA PROVISION PARA INDEMNIZACIONES LABORALES PARA DESAHUCIO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2011

	<u>US</u>
Saldo de la cuenta Provisión para Indemnizaciones Laborales para desahucio al 31 de diciembre del 2010	40.514,53
Desahucio	40.514,53
Saldo a Diciembre del 2011	40.514,53
Desahucio	40.514,53
Regularización a Diciembre del 2.011	700,29
Desahucio	700,29
Saldo de la Cuenta a Diciembre del 2011	41.214,82
Desahucio	41.214,82
DISTRIBUCION DEL AJUSTE	
Valor presente de la obligación por beneficios definidos Al 31 de Diciembre del 2010	40.514,53
Costo financiero	(2.025,72)
Costo de los servicios del período	2.726,01
Costo de los servicios pagados no reconocidos	0,00
Pérdidas (ganancias) actuariales de las obligaciones diferencia entre el valor aprovisionado y pagado	0,00
Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos al 31 de diciembre del 2011	41.214,82



EMBOTELLADORA AZUAYA S.A. EASA

PROVISION PARA DESAHUCIO SEGUN CODIGO DEL TRABAJO
A DICIEMBRE 31 DEL 2.011

No.	NOMBRE	T.S.	SUELDO	TOTAL DESAHUCIO
1	RODRIGUEZ QUINDE LUIS GUSTAVO	0	300.00	1.13
2	POGO GUAMAN ALVARO MIGUEL	0	700.00	2.63
3	VALLEJO SERRANO MARIA EUGENIA	1	500.00	2.22
4	JERVES ZAVALA PAMELA ANDREA	1	900.00	3.99
5	ALTAMIRANO BRAVO CHRISTIAN POLIVI	1	400.00	1.77
6	RAMON RIVAS MANUEL BENJAMIN	1	438.35	1.94
7	MOROCHO NAULA JORGE BENJAMIN	1	280.96	1.25
8	GONZALEZ SARMIENTO FRANCISCO XAV	2	280.00	2.94
9	BRAVO ORMAZA PATRICIO LEONARDO	2	1,271.47	13.34
10	MONTESINOS RIVERA YOMARA MARINA	2	350.00	3.67
11	SARANGO MANUEL DE JESUS	3	438.35	8.16
12	MENDIETA MATUTE MONICA CATALINA	3	500.00	9.31
13	TALBOT GONZALEZ JORGE HERNAN	3	500.00	9.31
14	BERNAL CABRERA JAIME MOISÉS	3	282.22	5.26
15	CASTILLO GARCIA ROBERTO ANDRES	3	800.00	14.90
16	RONQUILLO ORDONEZ ESTEBAN PATRI	4	800.00	23.50
17	UGALDE JERVES CARLOS RAFAEL	4	1,328.72	39.03
18	BERMEO BARBECHO JORGE GEOVANNY	5	280.00	12.16
19	AÑAZCO CENTENO VERONICA DEL ROS	6	1,400.00	86.31
20	SIGCHA VIDAL JULIA LORENA	6	800.00	49.32
21	AHUANANCHI CHIKI HECTOR GALO	6	280.00	17.26
22	TAPIA JARA FELIPE DAMIAN	7	570.00	48.50
23	CHIFFEL ALVAREZ CLAUDIA CRISTINA	7	1,500.00	127.62
24	CACERES GONZALEZ MARTHA BEATRIZ	7	400.00	34.03
25	MONTALEZA TENESACA CARLOS FAUST	8	280.79	32.30
26	DURAN ALVARADO ELSA XIMENA	8	550.00	63.26
27	BELTRAN BELTRAN JOSE RICARDO	9	440.85	67.48
28	MONTENEGRO JIMENEZ ALCIVAR	10	280.00	56.33
29	CAJAMARCA SALDANA PATRICIO ESTEB	11	438.43	114.77
30	OLAYA SAMANIEGO JOSE DIONICIO	11	282.00	73.82
31	MARQUEZ ASTUDILLO PAUL ESTEBAN	11	600.00	157.07
32	LOPEZ BERMEO EDISON CORNELIO	11	282.00	73.82
33	MOROCHO RAMON JOSE HUGO	12	280.00	94.59
34	TACURI MARIA MERCEDES	12	280.00	94.59
35	VELEZ ORELLANA SEGUNDO JIMMY	13	282.00	122.08
36	SACOTO SACOTO RUTH EULALIA	13	800.00	346.34
37	VALDEZ MACAS ANGEL EDUARDO	13	291.71	126.29
38	GARCIA MUÑOZ WALLINGTON JESUS	14	280.00	154.42
39	MONSALVE DURAN VLADIMIRO OMAR	14	2,500.00	1,378.76
40	IÑIGUEZ NEIRA BENJAMIN FERNANDO	15	1,400.00	978.58
41	MORA FRANCO JORGE NEPTALI	15	280.00	195.72
42	VIVAR HURTADO PAUL DENNIS	15	430.87	301.17
43	MORENO MUÑOZ MARIA CRISTINA	15	2,000.00	1,397.97
44	CABRERA NARANJO FRANKLIN FAVIAN	17	282.00	312.60
45	MONSALVE DURAN LUIS ALBERTO	18	665.00	923.29
46	SARMIENTO BRAVO JOSE ROMAN	20	300.00	647.60
47	ROSERO CASTILLO ESTUARDO GERMAN	35	3,769.42	32,982.43
TOTAL US				41,214.82



BASE 1. FUNDAMENTOS TECNICOS

- FECHA DE CORTE DE LA VALUACION.- 31 de diciembre del 2011
- NUMERO DE EMPLEADOS.- 47
- **BASES DEMOGRAFICAS**

Grupo asegurado:	47 personas
Promedio mensual de sueldos	US 687,00
Promedio de edad:	38 años
Tiempo de servicio promedio en la empresa:	8 años
Tasa de Descuento	5%
Tasa de rotación y estabilidad:	8%
Tasa de crecimiento de sueldos en el largo plazo:	1.5%

- **CARACTERISTICAS DE LA INDEMNIZACION POR DESAHUCIO.** - De conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años prestados a la misma empresa.

- **METODOLOGIA.**- Los beneficios señalados constituyen beneficios post-empleo, como lo define la NIC 19, que se pagan en forma de indemnización por una sola vez, en función del sueldo y tiempo de servicio de cada trabajador. a partir de los cuales se hace la valoración integral del costo de cada beneficio. en segundo lugar, se aplica una tabla de probabilidades de salida por Desahucio, a partir de la propia experiencia de la empresa, que abarca trabajadores ubicados en distintas categorías de tiempo de servicio y sueldo.

La provisión anual de la reserva es una fracción del costo total que evidencia la rotación y grado de estabilidad del personal en la empresa.

El registro contable anual de la provisión es la acreditación anual de dicho valor, que está sujeto a los reajustes periódicos de la misma ocasionados por las variaciones de los sueldos, tiempo de servicio y modificaciones del marco legal que inciden en el cómputo del beneficio.



- FUNDAMENTO TECNICO DE LA PROVISION.- Se trata de la valoración de un riesgo de corto plazo de ocurrencia cierta pero impredecible en cuanto a su oportunidad. El tratamiento matemático para el cómputo de la provisión concibe al colectivo como grupo abierto para el año de cálculo, ya que para el siguiente, se considera las entradas - salidas, las variaciones de los sueldos y regulaciones afines de la legislación laboral.

BASE 2. JUSTIFICACION ECONOMICA

El pago de la indemnización laboral para Desahucio constituye una contingencia probable para la Empresa, que como tal debe ser contabilizada por cuanto la generación potencial de la obligación es paulatina y acumulativa a lo largo de los años de servicio del trabajador en la Empresa.

Los costos de las indemnizaciones laborales para Desahucio, debido a factores como la inflación, aumento de los salarios y otros representan una carga creciente y significativa para la economía de la Empresa.

De allí que, desde el punto de vista económico, el establecimiento de planes o programas de indemnizaciones laborales para Desahucio forman parte de una adecuada planificación empresarial y gerencial.

Por otro lado, las normativa contable nacional e internacional, NIC 19, justifica la constitución de provisiones o reservas contingentes en los estados financieros, como obligaciones permanentes, imputables al ejercicio corriente, cual es el caso de las indemnizaciones laborales para Desahucio.

BASE 3. FUNDAMENTOS TRIBUTARIOS

De conformidad con la reforma a la Ley de Régimen Tributario Interno, publicada en el R.O. 35 242, del 29 de Diciembre del 2007, el numeral 13 del artículo 10 de la Ley de Régimen Tributario Interno, dirá: “La totalidad de las provisiones para entender el pago de desahucio y de pensiones patronales jubilares actuariales formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos 10 años de trabajo en la misma empresa”.



BASE 4. TRATAMIENTO CONTABLE DE LA CUENTA PROVISION PARA INDEMNIZACIONES LABORALES PARA DESAHUCIO

El registro contable da lugar a que la provisión practicada en año sucesivo consolide la reserva suficiente para la satisfacción de las obligaciones patronales, lo que permite cumplir a cabalidad el requisito técnico de la capitalización completa de las reservas para las indemnizaciones.

A continuación se detallan las principales transacciones que afectan a la cuenta Provisión para Indemnizaciones laborales para Desahucio, así como su tratamiento contable.

Cuenta: Beneficios Definidos: Desahucio

- A. Saldo reportado por la Empresa a diciembre del ejercicio económico anterior.
- B. Abonos a la Cuenta.
- C. Cargos a la Cuenta.
- D. Saldo al mes en el año de cálculo.
- E. Regulación de la provisión.
- F. Saldo que debe registrar la provisión por desahucio a diciembre del año de cálculo.

No es posible la aplicación por capitalización de intereses si la constitución de las reservas no se materializa en un Fondo.

BASE 5. CALCULO DE LA PROVISION PARA INDEMNIZACIONES LABORALES PARA DESAHUCIO

El modelo matemático cuantifica el costo total de las indemnizaciones en base a las condiciones del Código del Trabajo para lo cual toma en consideración el grupo de trabajadores registrados en la nómina proporcionada por la empresa a la fecha de cálculo y aleatoriamente se computa el costo de los empleados que cesarán, en el transcurso del ejercicio, por separación voluntaria; sea: Jubilación, muerte o salida voluntaria; dicho costo se acredita anualmente a cada trabajador en proporción a su tiempo de servicio, para fines del registro acumulativo de la reserva.



La tabla de siniestralidad que se aplica considera como riesgos casi ciertos a los trabajadores que han completado el mínimo de aportaciones para acogerse a la jubilación y en orden descendente a los que acreditan menor tiempo de servicio;

- **PROVISION ANUAL**

Consiste en la contabilización anual de la diferencia entre el Valor Actual de la Provisión Total, según la última valuación, y el valor registrado contablemente por la Empresa.



**ESTUDIO MATEMÁTICO
ACTUARIAL PARA EL CALCULO
DE LAS RESERVAS
DE JUBILACION PATRONAL Y
DESAHUCIO DE LA EMPRESA**

EMBOTELLADORA AZUAYA S.A.

CORTADO AL 31/12/2012

**ELABORADO POR:
PALÁN TAMAYO CONSULTORES
PATCO CÍA. LTDA.**

Quito, Enero 10, 2013



ESTUDIO MATEMÁTICO ACTUARIAL PARA
EL CALCULO DE LAS RESERVAS DE
JUBILACIÓN PATRONAL Y DESAHUCIO
CORTADO AL 31/12/2012

EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.

CONTENIDO:

- **Presentación**
- **Informe general.**
- **Conclusiones y Recomendaciones.**
- **Anexo A. Base legal y metodología del cálculo de jubilación patronal**
- **Anexo B. Contabilización de reservas por jubilación patronal de acuerdo a las normas NIIF - NIC 19.**
- **RESERVAS INDIVIDUALES.**
 - **Reservas matemáticas individuales jubilados.**
 - **Reservas matemáticas individuales total, haber individual de jubilación y renta mensual de jubilación para trabajadores con tiempo de servicio mayor a 25 años (Prejubilados)**
 - **Reservas matemáticas individuales total, devengada, por tiempos anteriores, periodo actual para trabajadores con tiempo de servicio mayor a 10 y menor a 25 años.**
 - **Reservas matemáticas individuales total, devengada, por tiempos anteriores, periodo actual para trabajadores con tiempo de servicio menor a 10.**
 - **Reporte por trabajador Beneficio por desahucio.**

Quito, Enero 10, 2013.



Quito, Enero 10, 2013.

**Señor Arquitecto
Luis Monsalve
PRESIDENTE EJECUTIVO
EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.
Presente.**

De mi consideración:

PATCO CIA. LTDA. procedió a realizar la actualización del cálculo de la Reserva Matemática de Jubilación Patronal y desahucio para los empleados y trabajadores de la empresa "EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.", cortada al 31 de Diciembre de 2012, con el objeto de proveer de un fondo para cumplir con la obligación patronal por el reconocimiento de la jubilación para los trabajadores que cumplan 25 años o más en la empresa, valuación matemático - actuarial que ponemos en conocimiento de los distinguidos socios de la compañía.

Comprende:

- Introducción
- Informe general,
- Reservas matemáticas individuales total y devengada
- Reporte de Beneficio de Desahucio.

Desde el punto de vista financiero según la forma como se contabiliza esta obligación en el país, la reserva constituye un Pasivo contingente para la empresa y como tal tiene derecho sobre los Activos, aunque sujeto a la posibilidad de que un trabajador o empleado adquiera el derecho, lo cual constituye un riesgo que debe tener en cuenta la compañía.

La reserva matemática está sujeta a revisiones anuales por los años de servicio de los trabajadores y por la variación de los indicadores económicos, como son tasa de crecimiento de salarios y de pensiones, cuyos efectos implican aumentar las obligaciones futuras.

Es por esta razón, que una de las recomendaciones más importantes es la de que se lleve una contabilidad separada para el manejo del fondo, con sus respectivos estados de situación, de ingresos y egresos anuales, con el objeto de que cada concepto tenga sus cuentas en orden. Uso de las Normas NIIF – NIC 19.

Para el presente estudio, se ha tomado en cuenta lo que establecen las leyes ecuatorianas en lo referente a la dolarización de la economía, por lo que las cifras se encuentran en dólares americanos. (USD \$). La tasa de crecimiento salarial neta de inflación en dólares del cero por ciento, y se ha sido



INFORME GENERAL

PATCO CIA. LTDA. procedió a realizar el cálculo de la Reserva Matemática de Jubilación Patronal y desahucio para los empleados y trabajadores de la empresa "EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.", cortada al 31 de Diciembre de 2012, con el objeto de proveer de un fondo para cumplir con la obligación patronal por el reconocimiento de la jubilación para los trabajadores que cumplan 25 años o más en la empresa, valuación matemático - actuarial que ponemos en conocimiento de los distinguidos socios de la compañía.

1. Calculo de Jubilación Patronal de acuerdo a lo que establece el Código del trabajo.

Desde el punto de vista tributario de acuerdo a lo establece la **LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, en su Capítulo IV, DEPURACIÓN DE LOS INGRESOS, Sección Primera, De las Deducciones:**

"Art. 10. **Deducciones.** En general, con el propósito de determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos.

...
Literal 13. **La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales**, actuarialmente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa,"

a. Reservas por Jubilación Patronal

**Cuadro No. 1 BALANCE ACTUARIAL
RESERVA TOTAL POR GRUPOS DE EDAD.**

PASIVO ACTUARIAL	
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES ENTRE 0 Y 10 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO	\$35.279,66
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES MAYORES DE 10 Y MENORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (2)	\$97.872,22
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (PREJUBILADOS) (3)	\$0,00
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES JUBILADOS (4)	\$0,00
PROVISION ACTUAL AL 31/12/2012 = (2)+(3)+(4)	\$97.872,22
PROVISION FUTURA	\$35.279,66
TOTAL DE PASIVO ACTUARIAL	\$133.151,88
ACTIVO ACTUARIAL	
APORTE FUTUROS PATRONALES	\$133.151,88



Del Cuadro No. 1, se deduce que la empresa tiene **19** empleados con tiempo de servicio mayor o igual a 10 años y menos de 25 años, cuya provisión por el tiempo de servicio transcurrido alcanza a USD **\$97.872,22**. En total la provisión deducible de acuerdo a lo que establece la ley para estos grupos alcanza a USD. **\$97.872,22**. La **reserva total de la empresa por jubilación patronal es de USD. \$133.151,88 (Ciento treinta y tres mil ciento cincuenta y uno, con 88/100).**

Cuadro No. 2 ESTRUCTURA DE LA RESERVA TOTAL PARA FINES TRIBUTARIOS.

RESERVAS	RESERVA TOTAL
RESERVA NO DEDUCIBLE (<10 AÑOS)	\$35.279,66
RESERVA DEDUCIBLE (>=10 AÑOS)	\$97.872,22
TOTAL	\$133.151,88

En el Anexo A se encuentra la Base Legal y la metodología de cálculo que estipula el Código del trabajo para el Cálculo de la Jubilación Patronal.

b. Beneficio por desahucio.

Artículo 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Artículo 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.



Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Artículo 186.- Prohibición de desahucio.- Prohibase el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

De acuerdo a lo que indica el artículo 186, por tener la empresa mas de 20 trabajadores, tiene la posibilidad de hacer desahucio a 5 trabajadores por cada 30 días, lo que daría un total de 60 trabajadores en un año. (Caso Máximo).

En este caso, la empresa tiene 48 trabajadores por lo que su provisión máxima por desahucio sería por el total del beneficio de desahucio (Ver Reporte de Beneficio por desahucio).

Desahucio (48)= \$62.309,25

Índice de Rotación de personal:

Relación porcentual entre las admisiones y las desvinculaciones de personal, en relación al número medio de miembros de una empresa, en el transcurso de cierto tiempo.

Si el índice es muy bajo se da el estancamiento y envejecimiento del personal de la organización. Si el índice es muy elevado se presenta demasiada fluidez y se puede perjudicar a la empresa (falta de estabilidad).

En el cálculo del índice de rotación de personal para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación:

$$\text{Índice de rotación de personal} = (A + D) / 2 * 100 / (PI+PF)/2$$

Dónde:

A= admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas).
D= desvinculaciones del personal (por iniciativa de la empresa o por decisión de los empleados) durante el periodo considerado (salidas).
PE= promedio efectivo del periodo considerado. Puede ser obtenido sumando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos. Para el caso de la empresa, el índice de rotación indica:

$$\text{Índice de rotación de personal} = (16 + 15) / 2 * 100 / (48+47)/2$$

$$\text{Índice de rotación de personal} = 32,63\%$$

$$\text{Desahucio}(32,63\%) = \$ 20.332,49$$



que se encuentran dentro de las expectativas macroeconómicas del país, pues se supone que estos parámetros giran alrededor de la tasa de inflación esperada.

Desde el punto de vista demográfico, el cálculo de la Reserva Matemática se realiza tomando en consideración una expectativa de vida del jubilado patronal superior al que establece el Código del Trabajo, en razón de que aquellas tablas por el tiempo transcurrido subestima la obligación real del patrono, por lo que desde el punto de vista conservador es necesario tomar una expectativa de vida cercana a la realidad en el tiempo.

El sistema de cálculo que se ha utilizado, proporciona los reportes adjuntos al presente informe, los cuales permitirán llevar las cuentas individuales por cada trabajador y el control adecuado del fondo con la actualización permanente de los datos.

Nos complace el que ustedes depositen su confianza en la compañía y esperamos volver a servir con el asesoramiento en el campo actuarial, con el único objetivo de conseguir una adecuada administración del beneficio de jubilación patronal y desahucio y consecuentemente asegurarles la más cordial relación obrero - patronal, que a su vez es nuestra aspiración.

Atentamente,

Ing. Bolívar Palán T.
PALÁN TAMAYO CONSULTORES





- beneficios de pensiones
- beneficios médicos y seguros de vida posteriores al empleo
- servicio largo o permisos sabáticos
- **beneficios de 'jubilación'**
- programas de compensación diferida
- beneficios de terminación

La metodología de cálculo de Planes de beneficios definidos y su aplicación a la jubilación patronal se encuentra en el **Anexo B**.

Cuadro No 3 BALANCE ACTUARIAL RESERVAS DEVENGADAS POR GRUPOS DE EDAD. CONTABILIZACION NIIF – NIC 19

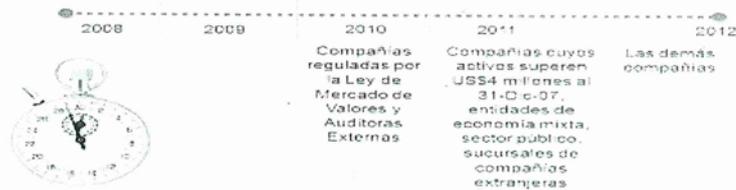
PASIVO ACTUARIAL	RESERVA DEVENGADA ACTUAL	RESERVA TIEMPOS ANTERIORES	RESERVA PERIODO ACTUAL
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES ENTRE 0 Y 10 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO	\$ 5.202,80	\$ 3.996,74	\$ 1.206,03
RESERVA MATEMATICA A LA FECHA PARA TRABAJADORES MAYORES DE 10 Y MENORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (2)	\$ 60.770,61	\$ 56.855,72	\$ 3.914,87
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES MAYORES DE 25 AÑOS DE TIEMPO DE SERVICIO (PREJUBILADOS) (3)	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
RESERVA MATEMATICA TOTAL PARA TRABAJADORES JUBILADOS (4)	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
PROVISION ACTUAL AL 31/12/2012 = (2)+(3)+(4) -/+ pérdidas o ganancias actuariales no reconocidas	\$ 65.973,41	\$ 60.852,46	\$ 5.120,90
PROVISION FUTURA	\$ 67.178,47		
TOTAL DE PASIVO ACTUARIAL	\$ 133.151,88		
ACTIVO ACTUARIAL			
APORTE FUTUROS PATRONALES	\$133.151,88		

De acuerdo al cuadro No. 3, para efectos de contabilización con las **NORMAS NIIF- NIC 19, BENEFICIOS POST EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS**, considerando los datos relativos a tiempo de servicio y edad de cada trabajador a la fecha de cálculo, la empresa tiene **29 empleados con tiempo de servicio menores a 10 años, cuya reserva devengada es de \$ 5.202,80; 19 trabajador cuyo tiempo de servicio está entre mayor a 10 años y menor de 25 años de tiempo de servicio cuya provisión es de USD \$ 60.770,61. En total la provisión para estos grupos alcanza a USD. \$ 65.973,41. (Sesenta y cinco mil novecientos setenta y tres, con 41/100).**

Calculo de Jubilación Patronal de acuerdo a lo que establece las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF.

La Superintendencia de Compañía mediante Resolución No. 08.G.D.DSC.010 del 20 de noviembre del 2008 estableció el siguiente cronograma para la adopción de NIIF por parte de las compañías que están bajo su control.

Cronograma de implementación de acuerdo a la Resolución de la Superintendencia de Compañías del Ecuador



Para el pago de beneficios a los trabajadores se establece en la Normas NIIF la competencia de equivalencia de la Norma NIC 19.

Objetivo de la NIC 19

El objetivo de la NIC 19 (Revisada 1998) es prescribir la contabilidad y la revelación de los beneficios para empleados (esto es, todas las formas de la consideración dada por una empresa a cambio por los servicios prestados por los empleados). El principio que subyace a todos los requerimientos detallados de esta Norma es que el costo de proveer beneficios a los empleados debe ser reconocido en el período en el cual el beneficio es ganado por el empleado, más que cuando se paga o es pagable.

Alcance

La NIC 19 aplica a (entre otros tipos de beneficios para empleados):

- sueldos y salarios
- ausencias compensadas (vacaciones pagadas y licencias por enfermedad)
- planes de participación en acciones
- bonos
- beneficios médicos y de seguros de vida durante el empleo
- beneficios de vivienda
- bienes o servicios gratis o subsidiados dados a los empleados



INDEMNIZACIONES LABORALES (Desahucio) - NORMAS NIIF (NIC 19)
31 de diciembre de 2011
Valores en USD
EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.

	2.012	2.011
A Balance de Situación		
A Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del año	41.214,82	
B Reserva contabilizada al inicio del año	41.214,82	
C Costo laboral por servicios actuales	8.297,61	
D Costo financiero	813,30	
E Contribuciones de los partícipes al Plan	0,00	
F Pérdida actuarial reconocida por enmiendas al plan	0,00	
G Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el OBD	2.989,19	
H (Beneficios pagados)	0,00	
I Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo	32.982,43	
J Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	0,00	
K Obligación por Beneficios Definidos al final del año	20.332,49	41.214,82
L Pérdidas (ganancias) actuariales por amortizar		
M Pérdidas (ganancias) reconocidas con cargo al Patrimonio		
N Pasivo (RESERVA) al final del año (K) - (L)	20.332,49	0,00
N Valor de mercado de los activos del Plan al inicio del año	0,00	0,00
O Valor de mercado de los activos del Plan al final del año	0,00	0,00
II Estado de Resultados		
Costo Neto del Período ene11/dic11		
a Costo laboral por servicios actuales	8.297,61	
b Costo financiero	813,30	
c (Retorno esperado de los activos del plan)	0,00	
d Amortización de pérdidas (ganancias)	0,00	
e Amortización de costo de servicios pasados no reconocidos	2.989,19	
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	0,00	
Q Costo Neto del Período ene/dic 2011	12.100,10	
III Gasto deducible según ley de Reg. Tributario Interno		
R Gasto del año	12.100,10	
S Gasto de ejercicios anteriores	8.232,39	

De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa existe un incremento de la provisión por desahucio de \$ 12.100,10. Que deberá ser considerado como gasto de la provisión por desahucio en la cuenta correspondiente.

2010 *Empresas Electricas* *OND - 2012* *Acero a la...*

**Cuadro No. 4 Balance de Situación Final del período.
Contabilización NIIF – NIC 19.**

CONCEPTOS	VALOR
Valor actuarial de las obligaciones futuras con fecha de corte 31 de diciembre del año 2012 (TIEMPOS ANTERIORES)	\$ 60.852,46
Obligación por el período corriente año 2012.	\$ 5.120,90
OBLIGACION AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012 POR TOTAL EMPLEADOS.	\$ 65.973,36
Menos o Más las pérdidas o ganancias actuariales no reconocidas	\$ 0,00
OBLIGACION TOTAL AL 31 DE DICIEMBRE DEL AÑO 2012.	\$ 65.973,36

Dividida la reserva en los componentes, se tiene que para jubilación patronal por **TIEMPOS ANTERIORES**, la cantidad de \$ 60.852,46, por el **PERIODO ACTUAL** es de \$ 5.120,90.

BASES TECNICAS, DEMOGRAFICAS Y ACTUARIALES.

1. Los Cálculos actuariales se realizaron considerando las Bases Actuariales determinadas por tablas de mortalidad, invalidez y cesantía. La tabla de mortalidad utilizada es una similar a la experiencia ecuatoriana que fue publicada por el IESS en el R.O. No. 650 del 28 de Agosto del 2002.
2. La tasa de interés utilizada es del 6,50% equivalente a la tasa promedio de los bonos de gobierno, publicado por el Banco Central del Ecuador. La tasa de incremento futuro de los sueldos se estima en un 2,40 % anual, lo que arroja una tasa de conmutación actuarial real del 4% anual; validada por la Superintendencia de Bancos y Seguros para beneficios de largo plazo.
3. La pensión patronal mensual mínima es de US\$ 20,00 y el salario mínimo es de US\$ 292,00; que constituye el Décimo Cuarto sueldo en la actualidad.
4. La fecha de cálculo del valor actual de las reservas matemáticas, es el 31 de Diciembre del año en que se calcula;
5. Método de Financiamiento: Método Actuarial de Costeo de Crédito Unitario Proyectado. Ver Anexo A.
6. La tasa de rotación para desahucio fue establecida por la empresa, de acuerdo a los datos de pago.



JUBILACION PATRONAL - NORMAS NIIF (NIC 19)
 31 de diciembre de 2012
 Valores en USD
 EMBOTELLADORA AZUAYA S. A.

	2.012	2.011	2.010
A Balance de Situación			
A Obligación por Beneficios Definidos (OBD) al inicio del año	129.393,04	116.144,16	0,00
B Reserva contabilizada al inicio del año	129.393,04	116.144,16	0,00
C Costo laboral por servicios actuales			
D Costo financiero	5.120,90	13.278,48	0,00
E Contribuciones de los partícipes al Plan	2.638,94	0,00	0,00
F Pérdida actuarial reconocida por enmiendas al plan	0,00	0,00	0,00
G Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el OBD	-26.314,41	0,00	0,00
H (Beneficios pagados)	0,00	0,00	0,00
I Transferencia de empleados desde/(hacia) otras empresas del Grupo	0,00	0,00	0,00
J Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-44.865,06	0,00	0,00
K Obligación por Beneficios Definidos al final del año	65.973,41	129.393,04	116.144,16
L Pérdidas (ganancias) actuariales por amortizar			
M Pérdidas (ganancias) reconocidas con cargo al Patrimonio			
N Pasivo (RESERVA) al final del año (K) - (L)	65.973,41	129.393,04	116.144,16
N Valor de mercado de los activos del Plan al inicio del año	0,00	0,00	0,00
O Valor de mercado de los activos del Plan al final del año	0,00	0,00	0,00
II Estado de Resultados			
Costo Neto del Período Enero - Diciembre			
a Costo laboral por servicios actuales			
b Costo financiero	5.120,90	13.278,48	0,00
c (Retorno esperado de los activos del plan)	2.638,94	0,00	0,00
d Amortización de pérdidas (ganancias)	0,00	0,00	0,00
e Amortización de costo de servicios pasados no reconocidos	0,00	0,00	0,00
f Efecto de reducciones y liquidaciones anticipadas	-26.314,41	0,00	0,00
Q Costo Neto del Período Enero - Diciembre	-18.554,57	13.278,48	0,00
VII Hipótesis Actuariales			
a Tasa de descuento			
b Tasa de rendimiento de activos	6,50	6,50	6,50
c Tasa de incremento salarial	0,00	0,00	0,00
d Tasa de incremento de pensiones	2,40	2,40	2,40
e Tabla de rotación (promedio) %	0,00	0,00	0,00
f Tabla de mortalidad e invalidez	2,00	0,00	0,00
	Tabla IESS	Tabla IESS	Tabla IESS

Del Cuadro No. 5 se puede observar un decremento de las reservas por beneficio definido de Jubilación Patronal de - \$ 18.554,57, el mismo que deberá ser contabilizado como ganancia o reversión de reservas en los estados financieros de la empresa.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

1. El valor presente de las obligaciones futuras – Reserva Total - calculado al 31 de Diciembre de 2012 para los **48** empleados **USD \$133.151,88 (Ciento treinta y tres mil ciento cincuenta y uno, con 88/100)** Dólares Americanos, valor que debe ser contabilizado como Pasivo en el Balance Actuarial del Fondo. (Se adjunta el listado de la Reserva Matemática Individual). Este valor debe ser reajustado al final de cada año por los incrementos salariales, años de servicio, etc.
2. Para fines tributarios de acuerdo a lo establece la "**LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, en su Capítulo IV, DEPURACIÓN DE LOS INGRESOS, Sección Primera, De las Deducciones:**", considerando los datos relativos a tiempo de servicio y edad de cada trabajador a la fecha de cálculo, la empresa tiene **19** empleados con tiempo de servicio mayor o igual a 10 años y menos de 25 años, cuya provisión por el tiempo de servicio transcurrido alcanza a **USD \$97.872,22**. En total la provisión deducible de acuerdo a lo que establece la ley para estos grupos alcanza a **USD. \$97.872,22. (Noventa y siete mil ochocientos setenta y dos, con 22/100)**.
3. Para efectos de contabilización con las **NORMAS NIIF- NIC 19, BENEFICIOS POST EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS.**, considerando los datos relativos a tiempo de servicio y edad de cada trabajador a la fecha de cálculo, la empresa tiene **29** empleados con tiempo de servicio menores a 10 años, cuya reserva devengada es de \$ **5.202,80**; **19** trabajador cuyo tiempo de servicio está entre mayor a 10 años y menor de 25 años de tiempo de servicio cuya provisión es de **USD \$ 60.770,61**. En total la provisión para estos grupos alcanza a **USD. \$ 65.973,41. (Sesenta y cinco mil novecientos setenta y tres, con 41/100)**. (Ver Cuadro No. 3)
4. Dividida la reserva en los componentes, se tiene que para jubilación patronal por **TIEMPOS ANTERIORES**, la cantidad de \$ **60.852,46**, por el **PERIODO ACTUAL** es de \$ **5.120,90**. (Ver Cuadro No. 4)
5. De acuerdo a los datos proporcionados por la empresa existe un incremento de la provisión por desahucio de \$ **12.100,10**. Que deberá ser considerado como gasto de la provisión por desahucio en la cuenta correspondiente
6. Para cada trabajador deberá llevarse una subcuenta separada como auxiliares del movimiento contable del fondo, con perspectiva a comparar el fondo acumulado con el haber constitutivo que se liquidará cuando el trabajador adquiera el beneficio de la jubilación patronal, esta cuenta se irá actualizando cada año con el rendimiento del fondo de jubilación individual.
7. Será obligatorio para la empresa enviar el listado con los datos actualizados de sus trabajadores, así como de los nuevos que hayan ingresado y de los que hayan dejado de prestar sus servicios, a fin de ir actualizando los archivos y además para comparar las hipótesis con las que se realizaron los cálculos.
8. En vista de que la empresa efectuará o ha efectuado jubilaciones patronales, en el futuro la empresa debe proporcionar el listado de



liquidaciones realizadas o de pensiones que se están pagando al 31 de diciembre de cada año.