

ANÁLISIS DE LA JUBILACIÓN PATRONAL EN EL ECUADOR

Por: Diana Palacios

¿Sabías que la provisión por jubilación no siempre debe reconocerse de la misma manera en todas las empresas? Hoy te explicamos cómo la NIC 19 permite un reconocimiento gradual, ajustado a la realidad de cada negocio.

Primero debes conocer que dice el cuerpo normativo en el Ecuador:

En el Código del Trabajo del Ecuador, la jubilación patronal está regulada principalmente en los siguientes artículos:

Artículo 216: Establece que los trabajadores que hayan prestado servicios por veinticinco años o más, de forma continua o interrumpida, tienen derecho a ser jubilados por sus empleadores. Este artículo detalla las reglas y condiciones para acceder a este beneficio.

Artículo 217: Dispone que, en caso de fallecimiento de un trabajador que esté recibiendo una pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir, durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, conforme a las "Disposiciones Comunes" relacionadas con las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

Artículo 218: Presenta la tabla de coeficientes que se utiliza para determinar el cálculo de la pensión de la jubilación patronal, conforme a lo establecido en el artículo 216.

Otro aspecto importante es conocer lo que establece la NIC 19

La NIC 19 establece cómo deben reconocerse los beneficios a empleados, como la jubilación. Se usa el método de unidad de crédito proyectada para calcular la obligación a lo largo del tiempo. Pero aquí está el punto clave: ¡no todas las empresas deben provisionar igual!

La NIC 19 - Beneficios a los Empleados establece el tratamiento contable y la presentación de los beneficios que las entidades proporcionan a sus empleados, asegurando que los costos asociados se reconozcan en el período correspondiente.

1. Alcance de la NIC 19

Aplica a todos los beneficios otorgados a los empleados, tanto activos como después de su retiro, e incluye:

- Beneficios a corto plazo.
- Beneficios post-empleo.
- Otros beneficios a largo plazo.
- Indemnizaciones por despido.

2. Categorías de Beneficios a los Empleados

a) Beneficios a corto plazo. - Se pagan en el mismo período en que se genera el derecho y no requieren actuarial: Salarios, sueldos y contribuciones a la seguridad social, vacaciones, licencias pagadas y bonos, Participación en las utilidades.

Reconocimiento: Se reconocen como un gasto cuando se devengan.

b) Beneficios post-empleo. - Incluye pensiones y otros planes de retiro:

Planes de aportación definida: La empresa contribuye a un fondo y no tiene obligaciones adicionales.

Planes de beneficio definido: La empresa asume la obligación de pagar una cantidad específica a los empleados en el futuro.

Reconocimiento: Para planes de beneficio definido, se requiere un cálculo actuarial y reconocimiento de activos o pasivos según corresponda.

Párrafos como el 75 de la NIC 19 permiten ajustar la provisión con base en tasas de rotación y permanencia.

En conclusión, la NIC 19 no exige provisionar de manera uniforme para todas las empresas. Un buen análisis actuarial y financiero permite reflejar la obligación con precisión, evitando distorsiones en los estados financieros.

Para más información, contáctanos:

Gabriel Yépez, jgabrielyepeza@willibamberger.com

Marco Yépez, marcoyepetz@willibamberger.com

Diana Palacios, dpalacios@willibamberger.com