

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR - MATRIZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

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

TÍTULO:

**“ANÁLISIS DE LA TASA DE DESCUENTO, APLICADA EN LOS PLANES DE
JUBILACIÓN PATRONAL DE LAS CIEN EMPRESAS MÁS GRANDES DEL
ECUADOR EN LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017; SEGÚN LOS
REQUERIMIENTOS DE LA NIC 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”**

AUTOR:

BRYAN ALEXANDER LLUMIQUINGA QUINSASAMIN

TUTOR:

MGTR. JANNETH CANDO GARZÓN

QUITO, JUNIO – 2022

DIRECTOR:

Mgtr. Janneth Cando Garzón

INFORMANTES:

Mgtr. Jorge Altamirano

Mgtr. Paulina Mancheno

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación va dedicado especialmente a mis padres, Mauro Fernando Llumiyinga y Carmen Quinsasamin; y a mis abuelos, Alfredo Llumiyinga, Rosa Lugmaña y Gregoria Quinsasamin; quienes han sido el pilar fundamental en mi vida y en toda mi trayectoria académica.

Bryan Alexander Llumiyinga Q.

AGRADECIMIENTOS

En esta nueva etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a Dios, quien supo guiarme y darme las fuerzas necesarias para seguir adelante día tras día.

A mis padres Mauro Fernando y Carmen; quienes me inculcaron sus valores, y gracias a su esfuerzo y sacrificio hicieron todo lo posible para poder alcanzar este nuevo logro; a mis abuelos, por estar siempre pendientes en todo el transcurso de mi vida, derramando sus bendiciones sobre mí.

A todos mis tíos, primos y amigos; quienes con su apoyo, unión y confianza me han dado los ánimos para seguir adelante; en especial a mi primo Freddy, quien me ha apoyado las veces que lo he necesitado, sin necesidad de recibir algo a cambio.

A mi directora, Janneth Cando, quien gracias a su apoyo y conocimientos, fue guía y complemento indispensable para poder culminar con éxito el presente trabajo de titulación.

Y no puedo dejar de agradecerle a la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador; a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; y a todos los profesores que a lo largo de mi carrera impartieron sus conocimientos los cuales me permitieron formar como profesional.

Bryan Alexander Llumiquinga Q.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
Pregunta de investigación	1
Objetivos de la investigación	2
Objetivo general.....	2
Objetivos específicos	2
Justificación de la investigación	2
Diseño metodológico	3
Enfoque.....	3
Alcance	3
1. MARCO TEÓRICO	4
1.1 Beneficios a los empleados según la NIC 19.....	4
1.2 Planes de beneficios post-empleo	4
1.3 Clasificación de planes de beneficios post-empleo	5
1.3.1 Planes de aportaciones definidas	5
1.3.2 Planes de beneficios definidos	5
1.4 Planes de beneficios definidos	7
1.5 Método de valoración actuarial.....	8
1.5.1 Método de la unidad de crédito proyectada	8
1.6 Valoración actuarial	10
1.6.1 Suposiciones actuariales	10
1.7 Tasa de descuento	11
1.7.1 Bonos corporativos	12
2. MARCO METODOLÓGICO.....	16
2.1 Enfoque de la investigación.....	16
2.2 Alcance de la investigación	16
2.3 Proceso de investigación.....	16
2.3.1 Identificación de la población.....	16
2.3.2 Recolección de datos	17
2.3.3 Organización y agrupación de datos	17
2.3.4 Tabulación de datos	18
2.3.5 Análisis y presentación de datos	18
3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	20

3.1	Análisis de la información recolectada	20
3.1.1	Análisis de política contable	20
3.1.2	Análisis de aplicación de la tasa de descuento	21
3.1.3	Análisis de variación dentro de las cuentas contables (gasto, pasivo y patrimonio).....	25
3.1.4	Análisis de porcentajes aplicados a la tasa de descuento.....	30
3.1.5	Resultados globales.....	32
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
4.1	Conclusiones	34
4.2	Recomendaciones	36
	BIBLIOGRAFÍA	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Aplicación de la tasa de descuento en las empresas	20
Tabla 2. % Tasas de descuento ecuatorianas 2015	22
Tabla 3. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015, 2016 y 2017	26
Tabla 4. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2016; y tasa estadounidense 2017.....	27
Tabla 5. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015; y tasa estadounidense 2016 y 2017	28
Tabla 6. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2017; y tasa estadounidense 2016.....	29
Tabla 7. Aplicación global de la tasa de descuento en base a bonos ecuatorianos.....	33
Tabla 8. Aplicación global de la tasa de descuento en base a bonos estadounidenses ..	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Método de Unidad de Crédito Proyectada	9
Figura 2. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2015	21
Figura 3. Porcentajes de tasas de descuento ecuatorianas 2015	22
Figura 4. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2016	23
Figura 5. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2017	24
Figura 6. Comparativa del análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas años 2015, 20 y 2017	25
Figura 7. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015, 2016 y 2017.....	26
Figura 8. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2016; y tasa estadounidense 2017.....	28
Figura 9. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015; y tasa estadounidense 2016 y 2017	29
Figura 10. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2017; y tasa estadounidense 2016.....	30
Figura 11. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos ecuatorianos 2016	31
Figura 12. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos estadounidenses 2016.	31
Figura 13. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos ecuatorianos 2017	32
Figura 14. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos estadounidenses 2017.	32

RESUMEN EJECUTIVO

La Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19) es la norma que trata sobre los beneficios a los empleados y la cual fue incluida dentro del documento emitido en septiembre del 2014 por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), el cual se titula “Mejoras Anuales a las NIIF, Ciclo 2012 – 2014” y hace referencia a la modificación del párrafo 83. En este párrafo el cual trata sobre las suposiciones actuariales: tasa de descuento, se menciona que los bonos utilizados para determinar la tasa de descuento serán medidos a nivel de moneda y no de países.

Las empresas en el Ecuador utilizan una serie de suposiciones actuariales, incluyendo la tasa de descuento, para la medición de sus obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), es por esta razón que la modificación del párrafo 83 de la NIC 19: Beneficios a los Empleados fue la razón principal de la problemática en Ecuador, ya que muchas empresas tenían dudas en cuanto a que tasa de descuento se debía aplicar para la medición de esta obligación.

Dentro del presente trabajo de investigación se recolectaran datos de diferentes fuentes de consulta que permitan obtener información importante tomando como referencia a las cien empresas más grandes del Ecuador, en las cuales se analizarán las políticas y medidas que optaron durante los años 2015, 2016 y 2017, tras la modificación antes mencionada, además se tendrá en cuenta los pronunciamientos efectuados por el Comité de Interpretaciones NIIF y por la entidad de control “Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros”, en los cuales se podrá evidenciar los efectos que tuvieron las empresas tras la implementación de una determinada tasa de descuento.

Palabras clave: Beneficios post-empleo, suposiciones actuariales, bonos corporativos, tasa de descuento, jubilación patronal, NIC 19, NIIF, IASB, SCVS.

ABSTRACT

International Accounting Standard 19 (IAS 19) is the standard that deals with employee benefits and which was included in the document issued in September 2014 by the International Accounting Standards Board (IASB), which is entitled "Annual Improvements to IFRSs, 2012 - 2014 Cycle" and refers to the modification of paragraph 83. In this paragraph, which deals with actuarial assumptions: discount rate, it is mentioned that the bonds used to determine the discount rate will be measured at the currency level and not at the country level.

Companies in Ecuador use a series of actuarial assumptions, including the discount rate, for the measurement of their defined benefit obligations (employer retirement), it is for this reason that the modification of paragraph 83 of IAS 19: Employee Benefits was the main reason for the problem in Ecuador, since many companies had doubts as to what discount rate should be applied for the measurement of this obligation.

Within the present research work, data will be collected from different sources that will allow be to obtain important information, taking as a reference the one hundred largest companies in Ecuador, in which the policies and measures they chose during the years 2015, 2016 and 2017 will be analyzed, after the aforementioned modification, the pronouncements made by the IFRS Interpretations Committee and by the control entity "Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros" will also be taken into account, in which the effects that the companies had after the implementation of a certain discount rate can be evidenced.

Keywords: Post-employment benefits, actuarial assumptions, corporate bonds, discount rate, employer retirement, IAS 19, IFRS, IASB, SCVS.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación es importante para analizar e identificar el efecto que tuvieron en las cien empresas más grandes del Ecuador, al aplicar la tasa de descuento que se utiliza en la medición de los planes de jubilación patronal, durante los años 2015, 2016 y 2017.

Las empresas en el Ecuador, según el Código de Trabajo, tienen la obligación de entregar a sus empleados una serie de beneficios definidos en retribución a la prestación de sus servicios; uno de estos beneficios es la jubilación patronal, la cual debe ser pagada de manera compensatoria tras cumplir con un determinado tiempo de servicio, por lo general esta obligación debe ser calculada a valor presente y tomando en consideración una serie de suposiciones actuariales.

En base a esta serie de suposiciones actuariales, en las cuales está incluida la tasa de descuento, nace la problemática debido a que no se conoce con exactitud el efecto que tiene dentro de la medición de dicha obligación. Adicional a esto, existe la modificación del párrafo 83 de la NIC 19, en la que está vinculada dicha tasa de descuento y que en su debido momento fue causante de una serie de problemas e incertidumbres durante los años 2015, 2016 y 2017.

Para poder entrar en contexto, sustentar y dar veracidad a la presente investigación, se ha procedido con la recolección de datos históricos sobre las empresas y normativa aplicada, con la cual se determinará la problemática y el efecto que conlleva aplicar la tasa de descuento en base a lo establecido por la “NIC 19: Beneficios a los Empleados”.

Pregunta de investigación

¿Como se ha aplicado la tasa de descuento, dentro de la medición de los planes de jubilación patronal, en las cien empresas más grandes del Ecuador?

Partiendo de la pregunta de investigación, han surgido las siguientes interrogantes:

- ¿Qué impacto causaron los cambios efectuados en la NIC 19: Beneficios a los Empleados, dentro de los años 2015, 2016 y 2017; en las cien empresas más grandes del Ecuador?
- ¿Qué aspectos se deben considerar para la aplicación de la tasa de descuento?
- ¿Cómo se determina el pasivo (Provisión por Jubilación Patronal) y cuál es el papel de la tasa de descuento en ese cálculo?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la aplicación de la tasa de descuento, utilizada en la medición de los planes de jubilación patronal, de acuerdo con la “NIC 19: Beneficios a los Empleados”, en las cien empresas más grandes del Ecuador.

Objetivos específicos

- Analizar la tasa de descuento que aplicaron las cien empresas más grandes del Ecuador, dentro de los años 2015, 2016 y 2017.
- Identificar si las empresas mantuvieron o cambiaron sus tasas aplicadas.
- Analizar el efecto que tuvieron las cien empresas más grandes del Ecuador, tras la aplicación de una determinada tasa de descuento.
- Describir la problemática existente, en cuanto a las tasas de descuento aplicadas, dentro de las cien empresas más grandes del Ecuador.

Justificación de la investigación

El cambio efectuado en el párrafo 83 de la NIC 19, el cual trata sobre la tasa de descuento que debe aplicarse en el cálculo de las obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), es el principal motivo por el cual muchas empresas del Ecuador tenían dudas sobre la tasa de descuento que debían utilizar en su cálculo; cualquier cambio aplicado a esta norma, podría causar efectos sobre los beneficios a empleados y sobre la liquidez de las mismas empresas.

Con los cambios mencionados anteriormente y con la aplicación de una tasa de descuento diferente, es posible que las provisiones por jubilación patronal aumenten, teniendo un efecto negativo sobre el patrimonio e incrementando los gastos en las empresas, más aún cuando exista un gran número de trabajadores con sueldos altos (SMSECUADOR, 2017).

Por esta razón, es importante incursionar en la presente investigación, la cual tendrá énfasis en las empresas más grandes del Ecuador y ayudará a determinar los efectos que conlleva aplicar una tasa de descuento diferente, en la medición de los planes de jubilación patronal.

Los resultados obtenidos permitirán que las empresas tengan una visión clara y el conocimiento respectivo para poder aplicar la tasa de descuento en la medición de los planes de jubilación patronal, y cuando se detecten posibles cambios en sus cuentas, podrán entender e identificar el resultado de estas, de una mejor manera.

Dichos resultados, se obtendrán con una investigación que aplicará diferentes metodologías y análisis de datos reales, que permitirán medir el impacto que tuvo el cambio de tasas en cada una de las cien empresas más grandes del Ecuador y así poder determinar la problemática existente.

Diseño metodológico

Enfoque

La investigación planteada será desarrollada desde un enfoque cuantitativo, en donde se recolectarán datos de diferentes fuentes de consulta y en base a ello, se analizarán los efectos que tuvieron las empresas tras la utilización de las distintas tasas existentes, para así poder verificar los cambios que se produjeron en las mismas.

Alcance

Esta investigación se basa en un alcance descriptivo que permitirá obtener información importante de cada una de las cien empresas del Ecuador, para de esta manera hacer un análisis y llegar a una conclusión en específico.

En el capítulo dos se ampliará la metodología utilizada en la presente investigación.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Beneficios a los empleados según la NIC 19

La NIC 19, que trata acerca de los beneficios a los empleados, es la norma que indica a las empresas el tratamiento contable y la información que debe ser revelada sobre los beneficios mencionados, cuya aplicación es por parte de los empleadores al momento de contabilizar los beneficios de sus trabajadores. “Dichos beneficios a los empleados contemplan todas las retribuciones que una entidad otorga a sus trabajadores a cambio de la prestación de sus servicios o por indemnizaciones por cese” (IFRS, 2021a).

En síntesis, el IFRS (2021a) menciona que la Norma indica que se reconozca por parte de la entidad, lo siguiente:

- a) un pasivo vinculado a la prestación de servicios por parte de un trabajador a cambio de futuros beneficios que serán pagados a los empleados; y
- b) un gasto que será reconocido cuando se consume el beneficio económico, por parte de la entidad, el mismo que fue generado por la prestación de servicios de un trabajador a cambio de beneficios.

De acuerdo con el IFRS (2021a), en la NIC 19 se encuentran algunos tipos de beneficios a los empleados, los cuales se dividen en cuatro categorías que son detalladas a continuación:

- “Beneficios a los empleados (corto plazo).
- Beneficios post-empleo.
- Otros beneficios a los empleados (largo plazo).
- Beneficios por terminación”.

Es importante considerar que según la característica de cada beneficio, se agrupará acorde a las categorías antes mencionadas.

1.2 Planes de beneficios post-empleo

Los planes de beneficios post-empleo son acuerdos por los cuales una empresa se compromete a proporcionar beneficios posteriores, a uno o más empleados, tras la terminación de su contrato laboral, teniendo en cuenta que los beneficios post-empleo no

incluyen las indemnizaciones por cese ni los beneficios a empleados de corto plazo, y que dichos acuerdos pueden ser formales o informales (IFRS, 2021a).

1.3 Clasificación de planes de beneficios post-empleo

Según el IFRS (2021a) “dependiendo de la sustancia económica del plan que se deriva de sus términos y condiciones principales” (párr. 27), dentro de los planes de beneficios post-empleo se encuentra la siguiente clasificación:

- “Planes de aportaciones definidas.
- Planes de beneficios definidos”.

1.3.1 Planes de aportaciones definidas

Los planes de aportaciones definidas se caracterizan por realizar aportaciones predeterminadas a un fondo en el cual la entidad se limita de manera legal o implícita al importe que se haya acordado aportar sin la obligación de realizar aportes adicionales cuando exista el cese de los empleados, y al momento en el que los empleados vayan a recibir este beneficio se consideraran las aportaciones y los rendimientos generados en dicha inversión, procedentes de las aportaciones realizadas, en consecuencia de esta acción, el riesgo de inversión y el riesgo actuarial son asumidos estricta y directamente por el empleado (IFRS, 2021a, 2021b).

Un ejemplo de estos planes pueden ser los seguros de vida o la implementación de un plan de ahorro en el cual el empleador decide sobre el monto que desee ahorrar, y al final del su periodo será acreedor del ahorro percibido más los rendimientos correspondientes del mismo.

1.3.2 Planes de beneficios definidos

Los planes de beneficios definidos, de los cuales se hablará de manera más detallada más adelante, son planes correspondientes a los beneficios post-empleo en los cuales la obligación debe ser medida de manera que se pueda cuantificar, y no está limitada a una aportación como los planes de aportaciones definidas antes mencionados.

En el Ecuador los planes beneficios definidos, correspondientes a los empleados, se encuentran estipulados en el “Código del Trabajo”; ley que regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, estos beneficios son:

- Desahucio.
- Jubilación patronal.

1.3.2.1 Desahucio

Este beneficio se origina el momento en que el empleado da por terminado el contrato de trabajo de manera voluntaria, por visto bueno o por acuerdo entre las partes; en estos casos el empleador estará en la obligación de bonificar al empleado con el veinticinco por ciento de la última remuneración recibida multiplicada por los años de servicios prestados dentro de la empresa o con el mismo empleador, teniendo en consideración que para ser acreedor a este beneficio se debe haber cumplido como mínimo un año de servicio (Código del Trabajo, 2022).

Es importante destacar que, pese a que en la práctica el desahucio se puede considerar como un beneficio de terminación, su estimación corresponde a la de un beneficio post-empleo y por ello se trata como tal.

1.3.2.2 Jubilación patronal

Respecto a la jubilación patronal, el Código del Trabajo (2022) indica que “tendrán derecho los trabajadores que hubieren prestado sus servicios de manera continua o interrumpida con el mismo empleador durante 25 años o más”, además en el caso de trabajadores que cumplan y estén dentro de un rango entre veinte y veinticinco años, tendrán derecho a la parte proporcional del beneficio mencionado.

Este beneficio será pagado de forma mensual hasta el fallecimiento del trabajador o en forma de un fondo global en el caso de existir un acuerdo entre las partes, el mismo que debe ser medido sobre la base de un cálculo debidamente sustentada y siguiendo los parámetros establecidos por el Ministerio de Trabajo, en el que se determina como se paga este beneficio de carácter obligatorio y con el cual se daría por terminada la obligación. En el caso de no existir dicho acuerdo entre las partes se procederá con el pago mensual correspondiente, y “una vez que falleciere el trabajador que goce de

pensión jubilar, sus deudos tendrán el derecho de recibir el mismo beneficio durante un año” (Código del Trabajo, 2022).

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación” (Código del Trabajo, 2022).

De acuerdo con el Código del Trabajo (2022), “para el cálculo de la pensión de jubilación patronal se debe tener un haber de jubilación que está formado por dos partidas:

- 1) Por el fondo de reserva que tiene derecho el trabajador, independiente al pago mensual o acumulado; y,
- 2) Por una suma correspondiente al 5% de la remuneración anual recibida en los últimos 5 años, multiplicada por el tiempo de servicio exacto”.

Luego de haber calculado el haber de jubilación, el empleador deberá restar unas rebajas vinculadas con el fondo de reserva o con los aportes patronales, con esto se obtendrá el capital sustitutivo de la renta; posterior a ello se debe dividir para el coeficiente que determina el Art. 218 del mismo código, dando como resultado la pensión anual, misma que se debe dividir entre doce para obtener la pensión mensual; y en el caso de requerir una pensión proporcional consecuente a la terminación del contrato por parte del trabajador, esta se deberá calcular en función al tiempo de servicio.

Por otra parte, en el caso de ser necesario el cálculo del fondo global para el pago de la obligación mencionada, se debe tomar pensión mensual; multiplicar por doce meses; sumar el décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo; y multiplicarlo por el coeficiente actualizado de renta vitalicia publicado por el Ministerio de Trabajo (Ramírez, 2021).

1.4 Planes de beneficios definidos

Los planes de beneficios definidos forman parte de los beneficios post-empleo en los que el empleador está en la obligación de proporcionar los beneficios acordados a los trabajadores actuales y anteriores; en donde, tanto el riesgo de inversión como el riesgo

actuarial son asumidos directamente por el empleador cuando los beneficios son mayores o diferentes a los esperados, en este caso las obligaciones de dicha entidad se verán aumentadas.

Estos planes de beneficios definidos requieren una serie de suposiciones o hipótesis actuariales para poder medir la obligación, existiendo la probabilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Además, “las obligaciones serán medidas sobre una base descontada, debido a que pueden ser liquidadas muchos años después de que los trabajadores presten sus servicios” (IFRS, 2021a), por esta razón la norma la norma sugiere la utilización de técnicas actuariales para dichas mediciones.

En relación con la jubilación patronal, los planes de beneficios definidos se llaman así porque están en función del valor que va a recibir el trabajador cuando cumpla los 25 años de servicio, pero que desde un inicio no se conoce cuál será el valor de dicha pensión porque depende de muchos factores y de un estudio actuarial, como se mencionó anteriormente.

Respecto al costo final de un plan de beneficios definidos es incierto puesto que no se conoce si se mantendrá a largo plazo debido a que está vinculado a numerosas variables, por esta razón es importante medir a valor presente las obligaciones y determinar el costo del servicio utilizando un método de valoración actuarial denominado método de la unidad de crédito proyectada (IFRS, 2021a).

1.5 Método de valoración actuarial

1.5.1 Método de la unidad de crédito proyectada

“Una entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, y el costo del servicio presente relacionado y, en su caso, el costo de servicios pasados” (IFRS, 2021a).

El método de unidad de crédito proyectada permite medir el costo anual, el cual es cargado a cada periodo fiscal acorde al aumento de la antigüedad y en las remuneraciones de los trabajadores que laboran en la empresa, contemplando cada periodo de servicio como un valor adicional que permitirá llegar a la obligación final (IFRS, 2021a).

Tomando como referencia la jubilación patronal, es muy importante aplicar este método en el cálculo actuarial, debido a que al llegar al año 25 y suscitarse un acuerdo entre las partes para el pago de dicho beneficio a través de un fondo global, será importante tener establecido y registrado el valor final que será atribuido al empleado.

En la Figura 1 que se muestra a continuación, se ejemplifica de una mejor manera la periodicidad anual y permite identificar el comportamiento de los costos anuales del pasivo laboral a medida que se acumula, hasta llegar al monto total obteniendo la obligación por beneficio definido que será atribuida al empleador de manera mensual o en un fondo global.

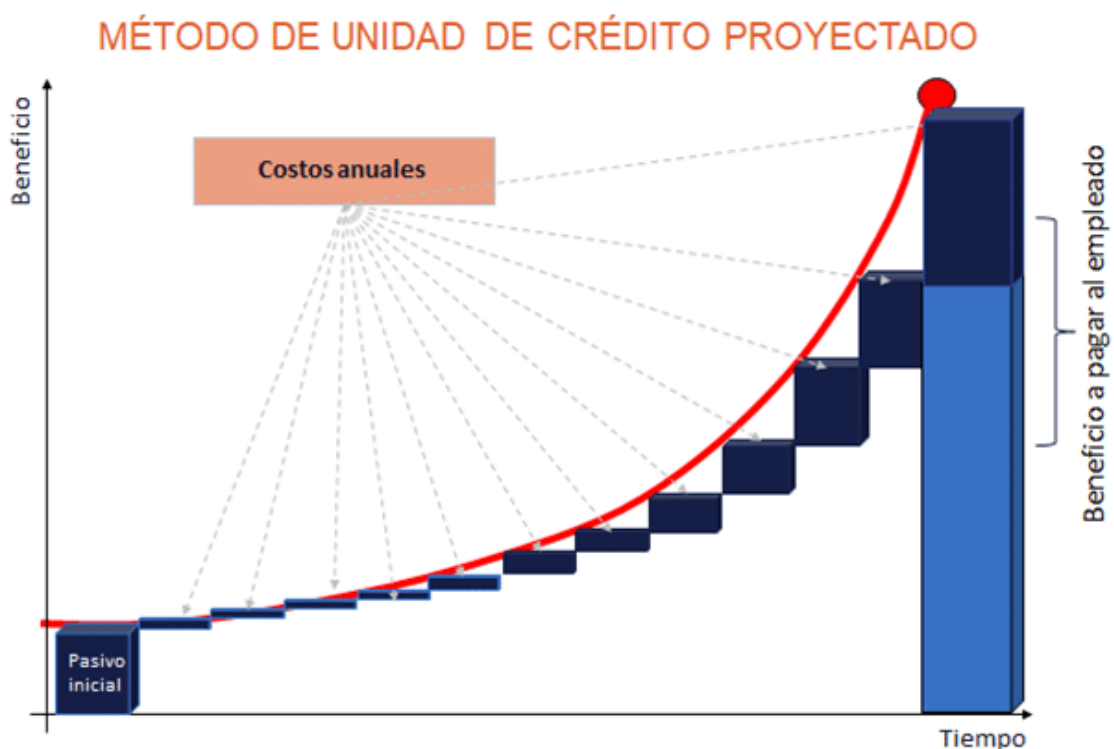


Figura 1. Método de Unidad de Crédito Proyectada

Fuente: Actuaría Consultores Cía. Ltda.

Elaborado por: Actuaría Consultores Cía. Ltda.

Es importante provisionar continuamente las reservas, aplicando el método de unidad de crédito proyectada para que los costos sean acumulados a lo largo del tiempo hasta obtener la obligación final que permitirá determinar la cuantía de los tributos, aplicando una base de fórmulas, y utilizando hipótesis actuariales compatibles que incluyan variables demográficas y financieras (Actuaría, 2018).

1.6 Valoración actuarial

Los elementos que intervienen en la valoración actuarial son:

- Información demográfica
 - Sexo
 - Remuneración
 - Tiempo de servicio
 - Edad

Esta información demográfica es proporcionada por cada una de las empresas de manera actualizada y cada determinado tiempo, además es administrada por los actuarios de manera reservada y confidencial por sigilo en la que constan datos personales de los empleados.

1.6.1 Suposiciones actuariales

Las suposiciones actuariales deben ser aceptadas y discutidas con el actuario para que de esta manera formen parte del reporte actuarial.

1.6.1.1 Características

El IFRS (2021a) dentro de la NIC 19 establece que las suposiciones actuariales son insesgadas, compatibles entre sí y consecuente a esto, son las mejores estimaciones que tiene una entidad para la determinación del costo final de las obligaciones.

- Insesgadas porque es importante perseguir el mismo objetivo sin la necesidad de ser imprudentes o excesivamente conservadoras, lo importante es revelar la realidad de la compañía.
- Compatibles entre si porque tienen que reflejar las relaciones económicas que existen actualmente; y
- Constituyen las mejores estimaciones posibles porque tienen que estar de acuerdo con las expectativas del mercado, sobre el reporte que se está informando.

1.6.1.2 Clasificación

Dentro de las suposiciones actuariales se contemplan:

- Suposiciones demográficas:

- Tasa de rotación.
- Tabla de mortalidad e invalidez.

Estas suposiciones demográficas, son las más utilizadas en el Ecuador; permitirán determinar cómo influyen estos factores en una persona que actualmente está prestando sus servicios de manera activa, pero que en un futuro llegara a cumplir con los requisitos correspondientes para el pago del beneficio.

- Suposiciones financieras:
 - Tasa de descuento.
 - Tasa de rendimiento de activos.
 - Tasa de incremento salarial.

Dentro de las suposiciones financieras, se pudieron identificar varias tasas que se deben considerar para el cálculo de los beneficios definidos, en este caso si se considera el plan de jubilación patronal y se vincula con la tasa de descuento, permitirá traer a valor presente la obligación futura.

Es importante mencionar que “las suposiciones financieras se basarán en las expectativas del mercado al final del periodo sobre el que se informa, para el periodo en el que las obligaciones de pago serán liquidadas” (IFRS, 2021a).

1.7 Tasa de descuento

De acuerdo con el método de valoración actuarial se utilizan suposiciones o hipótesis actuariales, como la tasa de descuento, la cual debe ser utilizada para traer a valor presente la obligación de un beneficio definido que se espera va a ser requeridos para cumplir una obligación (jubilación patronal), teniendo en cuenta que esta tasa no refleja el riesgo actuarial o de inversión.

La tasa de descuento es utilizada para descontar las obligaciones por beneficios definidos, la cual deberá tomarse en función a los rendimientos del mercado correspondientes a la emisión de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. “En monedas para las cuales no exista un mercado profundo para bonos empresariales de alta calidad, se utilizarán los rendimientos de mercado de los bonos gubernamentales denominados en esa moneda” (IFRS, 2021a).

La tasa de descuento busca reflejar, únicamente, el valor temporal del dinero, sin medir el riesgo actuarial o de inversión, porque se terminará midiendo a través de una ganancia o pérdida actuarial teniendo en cuenta el impacto del mercado, frente a la estimación del valor temporal del dinero. Al mismo tiempo, “la tasa de descuento no refleja el riesgo de crédito específico que asumen los acreedores de la entidad, ni tampoco refleja el riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales” (IFRS, 2021a).

“La tasa de descuento reflejará el calendario estimado de los pagos de los beneficios” (IFRS, 2021a). Como la tasa de descuento es utilizada para descontar una obligación, lo único que se va a reflejar con el calendario antes mencionado, son las provisiones que se deben tener para que en un momento futuro sean pagadas.

1.7.1 Bonos corporativos

Los Bonos Corporativos forman parte de los principales instrumentos pertenecientes al sector privado que se negocian en el mercado de valores, y sin duda alguna el preferido de entre los emitidos por el sector privado no financiero (Superintendencia de Compañías, 2017).

“Las enmiendas al IAS (NIC 19) aclaran que los rendimientos de los Bonos Corporativos de Alta Calidad son usados para estimar la tasa de descuento para valorar actuarialmente los beneficios posteriores al empleo deben ser emitidos en la misma moneda en que se paguen los beneficios” (Colegio de Contadores Públicos de Pichincha y del Ecuador, 2019).

“Los Bonos Corporativos que se cotizan han considerado habitualmente bonos corporativos de alta calidad, si reciben alguna de las calificaciones más altas dada por alguna de las agencias de calificaciones crediticias reconocida, ya sean ‘AAA’ o ‘AA’” (Grant Thornton, 2017; IFRS, 2021a).

El promedio de la tasa de descuento en la cual se consideran los Bonos Corporativos de Alta Calidad perteneciente a los Estados Unidos de América oscila en porcentajes entre el 3,5% y 4,5% aproximadamente, a diferencia de la tasa de descuento que considera los

bonos ecuatorianos, que por lo general oscila entre el 6,5% y 8% o más (Ibarra Jarrín, 2017).

1.7.1.1 Uso de la tasa de descuento de bonos corporativos de alta calidad en el estudio actuarial

La NIC 19, luego de su modificación en el párrafo 83, el cual trata sobre la tasa de descuento que una entidad debe utilizar al descontar sus obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal) y que entró en vigor desde el año 2016, menciona que “la tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo (tanto financiadas como no) se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En monedas para las cuales no exista un mercado profundo para bonos empresariales de alta calidad, se utilizarán los rendimientos de mercado (al final del periodo de presentación) de los bonos gubernamentales denominados en esa moneda. La moneda y el plazo de los bonos corporativos o bonos gubernamentales serán congruentes con la moneda y el plazo estimado de las obligaciones por beneficios post-empleo” (IFRS, 2021a, párr. 83).

La modificación mencionada anteriormente, fue dada a conocer a través de un documento emitido por el “Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad”, el cual trata sobre las Mejoras anuales a las NIIF Ciclo 2012–2014; en el siguiente párrafo se pueden visualizar los cambios efectuados, donde el texto nuevo se encuentra subrayado y el texto excluido se encuentra tachado:

"La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo (tanto financiadas como no) se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a bonos empresariales de alta calidad. ~~En países~~ Con monedas donde para las cuales no exista un mercado amplio para bonos empresariales de alta calidad, se utilizarán los rendimientos de mercado (al final del periodo de presentación) de los bonos gubernamentales denominados en esta moneda. La moneda y el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales serán congruentes con la moneda y el plazo estimado de pago de las obligaciones por beneficios post-empleo” (IASB, 2014, p. 18).

En resumen, esta modificación busca que la tasa de descuento a utilizar en el momento de descontar las obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), sea efectuada poniendo énfasis en la moneda con la que se paguen dichos beneficios, y no en el país de la entidad que genera los beneficios.

En consecuencia a esta modificación, en el Ecuador se originó un conflicto respecto a la utilización de la tasa de descuento dentro de la medición de las obligaciones por beneficios definidos, ya que al ser el 2016 el primer año de aplicación obligatoria y debido a que en Ecuador se maneja de manera oficial el dólar estadounidense, se creó un debate sobre si la tasa de descuento a utilizarse debe referirse a los bonos ecuatorianos que supuestamente se han venido utilizando o se debe cambiar a una tasa de descuento que tome como referencia los bonos estadounidenses (Chávez, 2020).

Este debate se originó, porque en el Ecuador no existía un mercado desarrollado para bonos de alta calidad y por esta razón se tomaba como referencia los bonos de gobierno, pero después de la modificación antes mencionada en la cual cambia el enfoque de país a moneda, y como Ecuador es un país dolarizado que opera con moneda estadounidense, se discutió con varias auditoras y se concluyó que evidentemente en Estados Unidos si existe un mercado profundo de Bonos Corporativos de Alta Calidad y por esta razón se deberá utilizar una tasa de descuento en función a los Bonos Corporativos de Estados Unidos (Andrés, 2019; Ramírez, 2017).

Pero con la problemática existente y para asegurar la correcta aplicación de la tasa de descuento, Actuaría (2017) remitió al “Comité de Interpretaciones de las NIIF”, en el mes de enero, una carta solicitando aclarar si la tasa de descuento a utilizarse en el Ecuador debe basarse en los Bonos Corporativos de Estados Unidos.

En respuesta a Actuaría, el Comité de Interpretaciones de las NIIF, ratificó que la tasa de descuento con la que se miden las obligaciones por beneficios definidos en el Ecuador se determina en base a los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América (IFRS, 2017; IFRS Interpretations Committee Meeting, 2017).

Tiempo después la Superintendencia de Compañías (2017) emite, en el mes de diciembre, un comunicado respecto a la calidad de los bonos corporativos que actualmente se

negocian en el mercado ecuatoriano, el 98% mantienen calificaciones de riesgo que van de A a AAA, y dentro de éstas, el 89% son AA o superior. Por ello el mercado de valores ecuatoriano cuenta con una oferta de bonos corporativos que casi en su totalidad pueden ser calificados de alta calidad.

Y ratifica que el mercado de valores ecuatoriano ofrece amplias oportunidades de inversión en bonos corporativos, que por su calificación de riesgo (A y AAA) se compone casi en su totalidad por bonos que puede denominarse de alta calidad (Superintendencia de Compañía, 2017).

Consecuente a lo mencionado por la Superintendencia, la tasa de descuento utilizada para medir las obligaciones por beneficios definidos en el Ecuador puede estar medida en función de los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América o en función de los Bonos Corporativos ecuatorianos.

1.7.1.2 Efectos de la aplicación de la tasa de descuento

Los efectos de la aplicación de la tasa de descuento en el cálculo de las obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), pueden ser diferentes dependiendo de la tasa aplicada. Al utilizar una tasa de descuento tomando como referencia los bonos estadounidenses, el valor presente será más grande haciendo que el gasto y la provisión aumenten mientras el patrimonio disminuye, lo contrario al usar una tasa de descuento de bonos ecuatorianos (SMSECUADOR, 2017).

Haciendo énfasis en lo que busca determinar la tasa de descuento, en relación con reflejar un calendario estimado de pago de los beneficios, aplicar una tasa de descuento basada en los bonos ecuatorianos o bonos estadounidenses con porcentajes distintos, únicamente va a incidir en el valor actual pero no en el valor futuro, el cual se espera llegar a través de una acumulación periódica.

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Enfoque de la investigación

“El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 4).

La aplicación del enfoque cuantitativo reflejó un resultado preciso al momento de la recolección de datos, el cual permitió obtener estadísticas sobre las tasas de descuento que aplican las cien empresas más grandes del Ecuador en la medición de los planes de jubilación patronal.

2.2 Alcance de la investigación

El alcance descriptivo dentro de una investigación “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 92).

El alcance descriptivo con el que se desarrolló la investigación permitió identificar de manera detallada la tasa de descuento y métodos implementados por las cien empresas más grandes del Ecuador, además se pudo recopilar información importante y posterior a ello se logró analizar los efectos que tuvieron tras la aplicación de estas tasas.

2.3 Proceso de investigación

2.3.1 Identificación de la población

La presente investigación se desarrolló utilizando como referencia las cien empresas más grandes del Ecuador, las cuales fueron identificadas a través del portal web de la revista “EKOS Negocios” con base a los ingresos totales de cada compañía; se tomó como referencia el ranking empresarial del año 2020 en el que se excluyeron las compañías de seguros o aseguradoras y las compañías de Economía Popular y Solidaria; gracias a esto se logró obtener la razón social de las empresas y así proceder con la investigación.

2.3.2 Recolección de datos

Los datos para la presente investigación se obtuvieron principalmente de la “Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros” (SCVS), para ello se accedió al portal web de la SCVS y se dirigió al portal de información del sector societario en el apartado de consultas; para continuar con la recolección de datos se utilizó como referencia la razón social de las compañías antes identificadas y se procedió con la descarga de documentos online de los años 2015, 2016 y 2017.

Los documentos descargados para esta investigación fueron:

- Certificado de Registro Único de Contribuyentes
- Informe de Auditoría Externa
- Notas a los Estados Financieros
- Estados Financieros (Balance; Estado de Resultado Integral; Estado de Situación Financiera)

Estos documentos fueron descargados con base a los años 2015, 2016 y 2017 para cada una de las cien empresas más grandes del Ecuador, y adicionalmente, se recopiló información estadística respecto a los formularios en los que se encuentran los balances.

2.3.3 Organización y agrupación de datos

La clasificación de los documentos descargados y demás información obtenida para la presente investigación, es muy importante, razón por la cual se procedió a clasificar la información más relevante en relación con el tema de investigación correspondiente. Los datos que se procedieron a agrupar corresponden a la información que está dentro de las notas a los estados financieros de los cuales se pudo identificar:

- Políticas contables significativas.
- Estimaciones y supuestos significativos.
- Información relevante a beneficios a empleados (largo plazo).

Con la correcta agrupación y organización de estos documentos, se pudo extraer datos importantes y valores de las diferentes cuentas a utilizarse; posterior a ello se procedió a realizar tablas más detalladas que permitieron unificar la información por cada año correspondiente.

Cada tabla realizada incluía datos como: número de posicionamiento empresarial; nombre de la firma auditora que brindó de sus servicios a la empresa; número de RUC; razón social; método actuarial aplicado en la empresa; porcentaje de la tasa de descuento aplicada; tipo de bono utilizado; cuentas contables con sus valores correspondientes; y también se consideró la información de aquellas empresas que detallaban el número de empleados y el nombre del actuario que prestó sus servicios.

2.3.4 Tabulación de datos

En la tabulación de datos se consideraron varios aspectos relevantes que sirvieron dentro de la presente investigación, empezando por: la política contable, el método actuarial utilizado y la tasa de descuento que aplicaron cada una de las empresas durante los años 2015, 2016 y 2017, además de la tabulación de algunas cuentas como: gasto, pasivo y otros resultados integrales. Todos los datos mencionados fueron tabulados de manera independiente para su respectivo análisis y de manera conjunta para sus comparaciones correspondientes.

Además, algunos de los datos que se utilizaron en la presente investigación, fueron tabulados de manera porcentual, a través de la creación de intervalos y variaciones para una mejor comprensión de estos. Por ejemplo: las tasas de descuento utilizadas por las compañías fueron tabuladas de manera porcentual y acorde a intervalos que permitieron la mejor comprensión de dichas tasas; y con respecto a las cuentas contables, se procedió a tabular los valores en orden cronológico, tomando como referencia las tasas de descuento que se aplicaron por las compañías dentro de los años correspondientes y utilizando varios filtros que permitieron tener un mejor desglose de las cuentas utilizadas.

2.3.5 Análisis y presentación de datos

Para el análisis de datos se consideraron varios aspectos teóricos que fueron expresados en el marco conceptual y complementados con la información de las tabulaciones que se realizaron oportunamente, esto permitió presentar e identificar de una manera más detallada y enfocada, la problemática existente dentro de las empresas más grandes del Ecuador en los años correspondientes al 2015, 2016 y 2017.

Adicionalmente se tuvo que indagar más en la política contable e identificar información relevante que permitió complementar el análisis de los datos tabulados, manteniendo las bases y fundamentos respectivos.

Posterior a ello, se elaboraron tablas y figuras relevantes dentro de los casos que así lo ameritaron, las tablas y gráficos que se elaboraron permitieron proceder con las comparaciones y los análisis respectivos, los cuales tienen como propósito obtener las conclusiones y recomendaciones de dicha investigación.

3. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.1 Análisis de la información recolectada

De acuerdo con la investigación, recolección, organización y tabulación de datos realizada sobre la información de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS); y demás fuentes mencionadas anteriormente, se logró determinar los siguientes aspectos:

3.1.1 Análisis de política contable

Respecto a la política contable adoptada por las entidades y mediante análisis realizados a través de las notas explicativas a los estados financieros, se ha podido determinar que el 100% de las empresas analizadas en los años 2015, 2016 y 2017 utilizan el Método de la Unidad de Crédito Proyectada como método de valoración actuarial, debido a que es un método que contempla cada uno de los periodos de servicio como generador de una unidad adicional de derecho al pago, y que se debe aplicar de manera obligatoria ya que permite hacer estimaciones fiables de las obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal).

Adicionalmente, en la Tabla 1, se puede observar que las empresas ecuatorianas, aplican tasas de descuento ecuatorianas y estadounidenses, considerando que, estas tasas de descuento son utilizadas para traer a valor presente la obligación de un beneficio definido (jubilación patronal), esta tasa de descuento debe ser establecida acorde a las especificaciones que se mencionan en el párrafo 83 de la NIC 19: Beneficios a los Empleados.

Tabla 1. Aplicación de la tasa de descuento en las empresas

<i>TASA</i>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>
<i>Ecuatoriana</i>	100	30	38
<i>Estadounidense</i>	0	70	62
TOTAL	100	100	100

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

3.1.2 Análisis de aplicación de la tasa de descuento

Se podría considerar que la aplicación de distintas tasas de descuento tendría efectos dentro de la empresa y sobre las obligaciones de los planes por beneficios definidos; sin embargo, es importante tomar en cuenta que, la norma contable establece la utilización de una determinada tasa para que el cálculo de los beneficios definidos (jubilación patronal) que sea transparente y proporcione estados financieros razonables.

Sumando lo anterior, se ha podido determinar que en el año 2015 todas las empresas analizadas aplican una tasa de descuento en función a los bonos ecuatorianos, tal y como lo muestra la Figura 2. Esto se debe a que la modificación del párrafo 83 de la NIC 19 entro en vigor a partir del año 2016, consecuente a esto, en el año 2015 los bonos para la determinación de la tasa de descuento se seguían midiendo en función al país, y como en el Ecuador no existía un mercado para los bonos de alta calidad, se tomaba referencia los bonos de gobierno.



Figura 2. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2015

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Sin embargo, pese a que la disposición existente, tanto en norma contable como en la aplicación de la contabilidad de las empresas, fue la de utilizar una tasa de descuento en relación con los bonos ecuatorianos, en la Tabla 2 se pueden observar diferencias porcentuales respecto a la tasa ecuatoriana que uso cada una de las empresas analizadas.

Tabla 2. % Tasas de descuento ecuatorianas 2015

**TASAS DE DESCUENTO ECUATORIANAS
2015**

% TASA DE DESCUENTO	Empresas
6% - 6,9%	68
7% - 7,9%	2
8% - 8,9%	27
9% - 12%	3
TOTAL	100

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; Actuaría Consultores Cía. Ltda.
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Complementando el análisis de las diferencias porcentuales de la tasa de descuento ecuatoriana, en la Figura 3 se puede evidenciar que un gran número de empresas utilizan una tasa ecuatoriana que fluctúa entre 8%-8,9%,

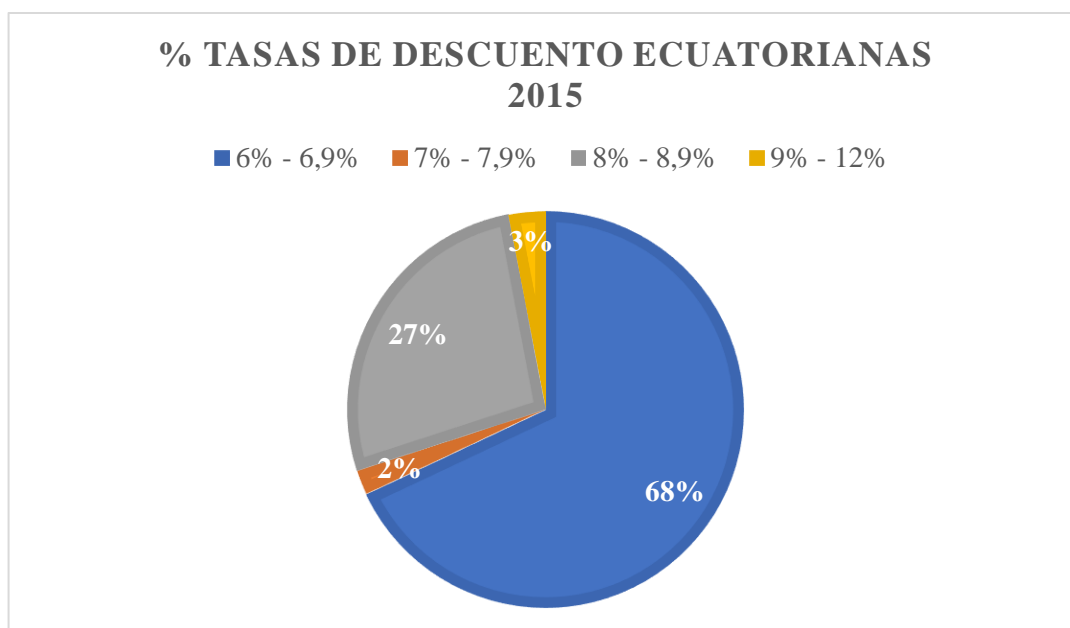


Figura 3. Porcentajes de tasas de descuento ecuatorianas 2015

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; Actuaría Consultores Cía. Ltda.
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Posterior a ello y de acuerdo con lo expresado en el marco teórico de la presente investigación, la modificación al párrafo 83 de la NIC 19: Beneficios a los Empleados que entró en vigor en el año 2016 y en la cual se menciona que los bonos para determinar la tasa de descuento serán medidos en función a la moneda y no al país, como se venía midiendo años anteriores, suscito una serie de debate respecto a si se debía utilizar una

tasa referente a los Bonos Corporativos de Alta Calidad de Estados Unidos o en función a los bonos ecuatorianos.

En este sentido, la investigación respecto al año 2016, arrojo los siguientes resultados que se pueden apreciar en la Figura 4.

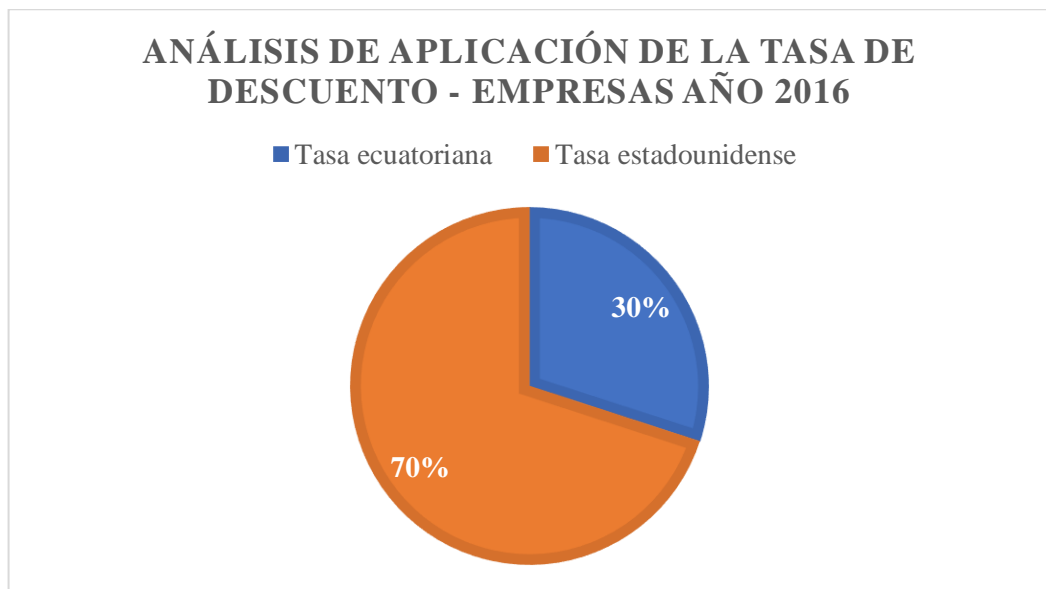


Figura 4. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2016

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

De acuerdo con el análisis indicado en la Figura 4, pese a las confusiones y debates existentes en el año 2016, la mayoría de las empresas, el 70% para ser exactos, optaron por la aplicación de Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América, teniendo una diferencia significativa en relación con el análisis del año 2015 el cual se puede visualizar en la Figura 2.

En la Figura 5 se puede observar que para el año 2017 el uso de la tasa de descuento en función a los Bonos Corporativos de Alta Calidad de Estados Unidos disminuyó a pesar de que a inicios del mismo año hubo un pronunciamiento por el Comité de Interpretaciones de las NIIF en el que ratifica el uso de la tasa de descuento en base a los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América.

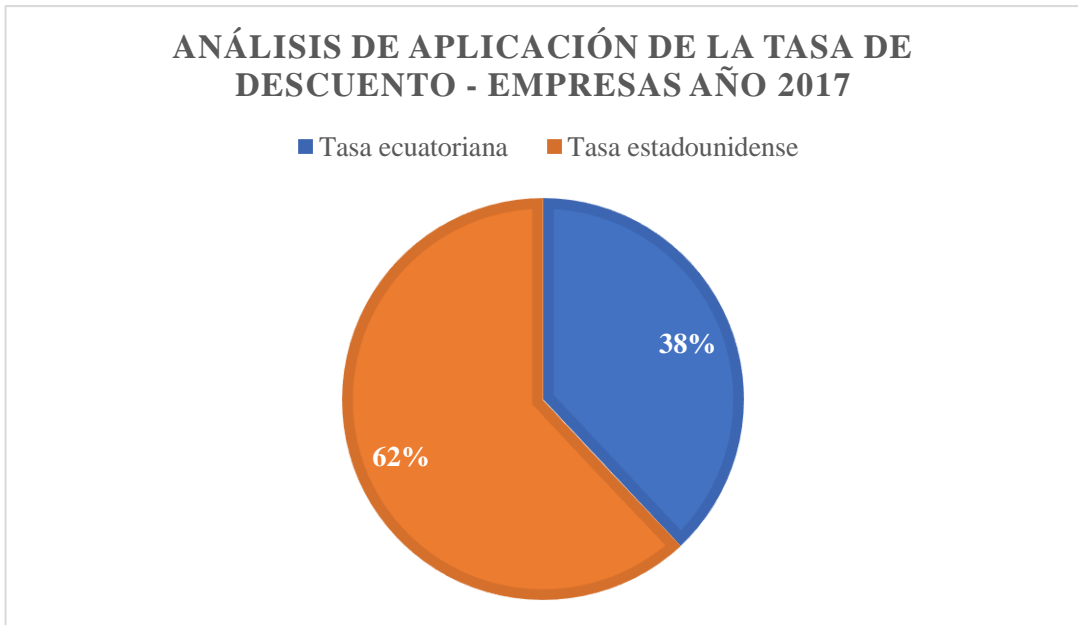


Figura 5. Análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas año 2017

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Por otro lado, se puede sustentar esta disminución del uso de tasa estadounidense respecto al aumento del uso de tasa ecuatoriana debido a que a finales del año 2017 hubo un pronunciamiento por parte de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en el cual menciono que en el Ecuador si existe un mercado amplio para bonos que pueden denominarse de alta calidad, por lo tanto las empresas pueden utilizar tasas de descuento en base a los bonos ecuatorianos o estadounidenses.

3.1.2.1 Comparativa de análisis

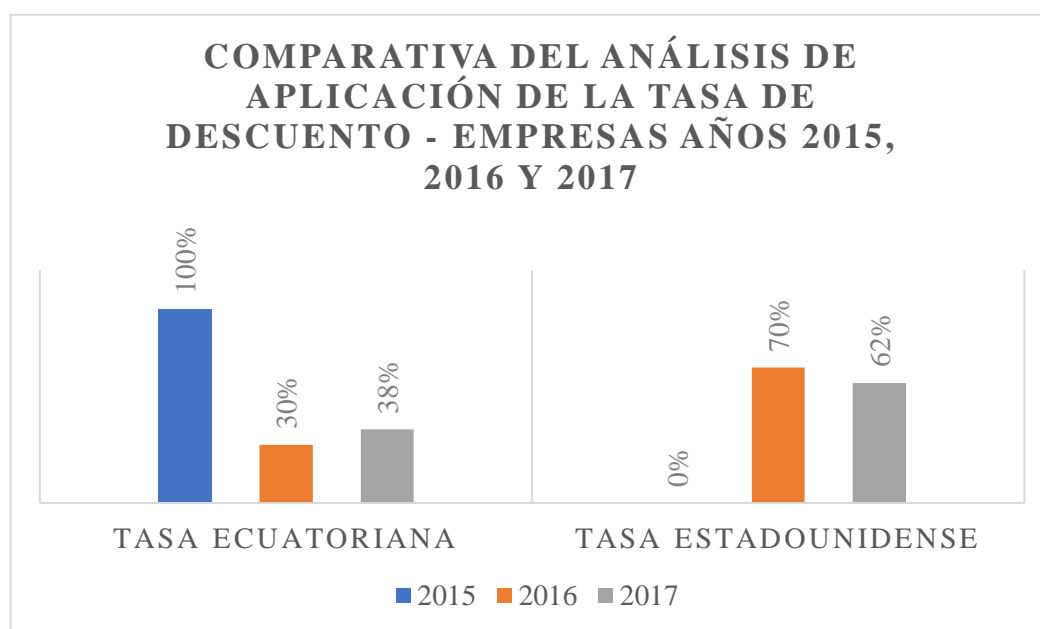


Figura 6. Comparativa del análisis de aplicación de la tasa de descuento - Empresas años 2015, 2016 y 2017

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la Figura 6 se puede observar la comparativa del análisis de aplicación de la tasa de descuento dentro de los años 2015, 2016 y 2017 en la que de manera resumida se puede apreciar las diferencias elevadas en el periodo 2015-2016 y diferencias mínimas en el periodo 2016-2017, estas diferencias de uso se relacionan con la modificación del párrafo 83 de la NIC 19: Beneficio a los Empleados que entró en vigor en el año 2016; la ratificación que realizó el Comité de Interpretaciones de las NIIF; y con el pronunciamiento que realizó la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; los cuales fueron tratados de manera más detallada dentro de cada periodo analizado anteriormente.

3.1.3 Análisis de variación dentro de las cuentas contables (gasto, pasivo y patrimonio)

Después de haber analizado el comportamiento de las tasas de descuento aplicadas en las empresas más grandes del Ecuador, es importante considerar el efecto que causa la aplicación de cada una de estas, considerando que no exista una variación importante de empleados, se esperaría que las cuentas de gasto, pasivo y patrimonio tengan una misma tendencia con el pasar de los años.

En la Tabla 3 se puede observar valores que se tomaron en base a un número de 25 empresas, las cuales a pesar de la problemática y de los pronunciamientos que se emitieron referentes a la tasa de descuento que se debía aplicar, estas empresas utilizaron una tasa de descuento correspondiente a bonos ecuatorianos durante los tres años consecutivos.

Tabla 3. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015, 2016 y 2017

<i>TASA</i>	<i>AÑOS</i>	<i>GASTO</i>	<i>PASIVO</i>	<i>ORI</i>
<i>Ecuatoriana</i>	2015	1.502.374,76	76.496.999,79	(1.176.596,29)
<i>Ecuatoriana</i>	2016	2.544.046,15	84.106.326,09	(3.069.185,79)
<i>Ecuatoriana</i>	2017	3.899.620,63	95.492.966,75	(3.867.965,96)

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la Figura 7, vinculada de la tabla 3, se puede visualizar de manera más detallada el efecto que tiene el uso de la misma tasa ecuatoriana, donde se puede observar una tendencia moderada en la cuenta de gasto, pasivo y patrimonio.

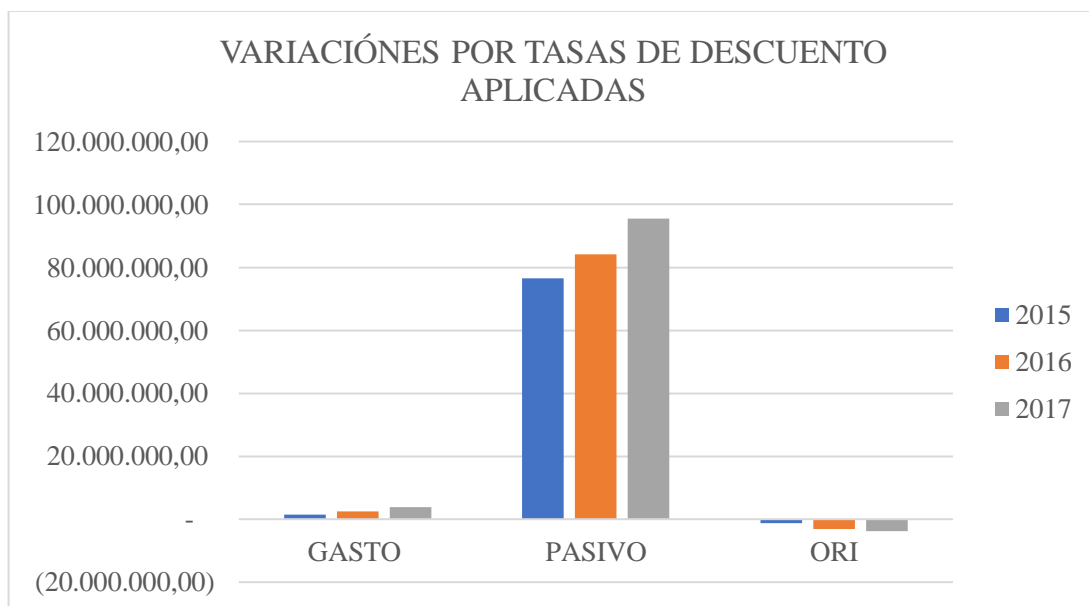


Figura 7. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015, 2016 y 2017

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la Tabla 4 se puede apreciar valores que se tomaron a partir de un número de 5 empresas las cuales optaron por una tasa ecuatoriana los años 2015 y 2016; y a pesar de que, en el año 2017 en el cual la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros emitió un comunicado dando a entender que en el Ecuador si existe un mercado amplio para bonos, dichas empresas deciden tomar los bonos estadounidenses acorde a sus políticas.

Teniendo en consideración que para este análisis no se logró obtener el valor de la cuenta de patrimonio (ORI), debido a que según las notas aclaratorias a los estados financieros de estas 5 empresas, las ganancias y pérdidas actuariales fueron reconocidas en la liquidación de un plan de beneficios definidos.

Tabla 4. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2016; y tasa estadounidense 2017

<i>TASA</i>	<i>AÑOS</i>	<i><u>GASTO</u></i>	<i><u>PASIVO</u></i>
<i>Ecuatoriana</i>	2015	103.226,39	8.229.407,14
<i>Ecuatoriana</i>	2016	134.634,21	9.147.138,49
<i>Estadounidense</i>	2017	1.495.944,13	12.030.243,48

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la Figura 8, vinculada de la tabla 4, se aprecia una variación significativa en el año 2017, en el cual se incrementó el gasto y el pasivo de la obligación por planes de beneficios definidos (jubilación patronal), teniendo en cuenta que en ese año se utilizó una tasa estadounidense.

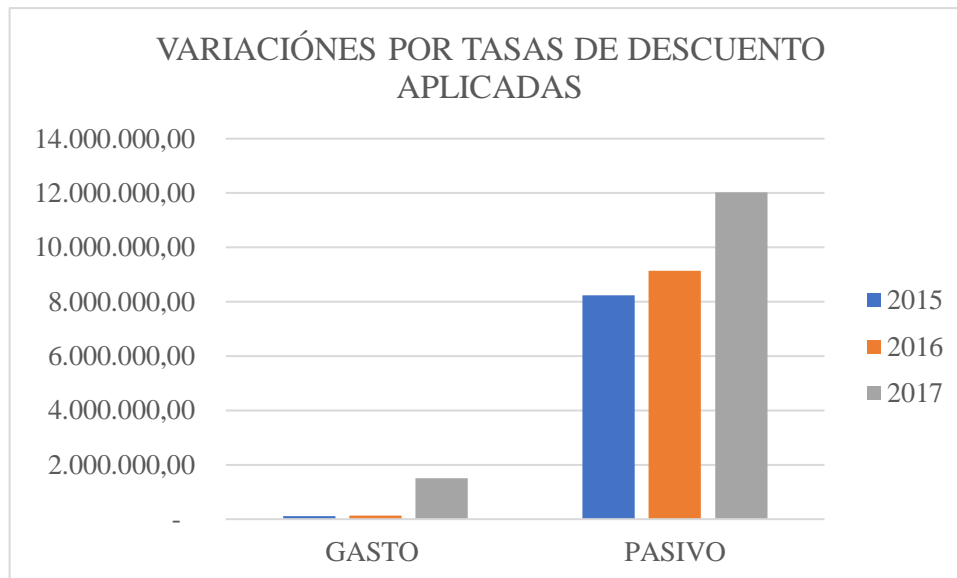


Figura 8. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2016; y tasa estadounidense 2017

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la tabla 5 se tomó como referencia 57 empresas, las cuales utilizaron una tasa ecuatoriana en el año 2015 y posteriormente por la modificación al párrafo 83 de la NIC 19, emplearon bonos estadounidenses para los años 2016 y 2017.

Tabla 5. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015; y tasa estadounidense 2016 y 2017

<i>TASA</i>	<i>AÑOS</i>	<i>GASTO</i>	<i>PASIVO</i>	<i>ORI</i>
<i>Ecuatoriana</i>	2015	7.914.494,29	211.217.991,96	(5.108.001,62)
<i>Estadounidense</i>	2016	12.906.207,99	282.587.129,20	(19.903.482,17)
<i>Estadounidense</i>	2017	14.920.688,01	301.395.708,49	(24.993.308,71)

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En la Figura 9, vinculada de la tabla 5, se puede apreciar una disminución de la cuenta de patrimonio (ORI) y un incremento del gasto y pasivo. Estas variaciones ocurren en el año 2016, año en el cual entro en vigor la modificación realizada al párrafo 83 de la NIC 19.

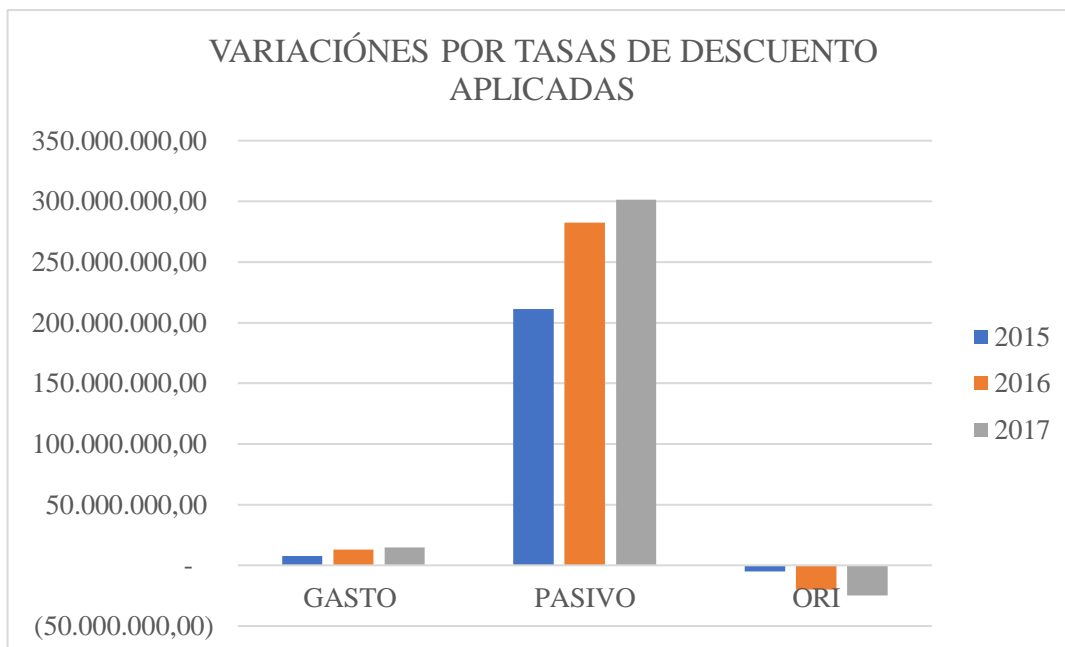


Figura 9. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015; y tasa estadounidense 2016 y 2017

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiyinga.

En la tabla 6 se puede apreciar datos tomados en función a 13 empresas, en las que se puede evidenciar el uso de la tasa de descuento acorde a la NIC 19 en el año 2016 que entró en vigor; y al pronunciamiento del 2017 emitido por la Superintendencia de Compañías en el cual aclara que Ecuador si cuenta con un mercado amplio para la emisión de bonos y consecuente a eso se puede utilizar una tasa ecuatoriana.

Tabla 6. Variación de las cuentas contables por la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2017; y tasa estadounidense 2016

TASA	AÑOS	<u>GASTO</u>	<u>PASIVO</u>	<u>ORI</u>
<i>Ecuatoriana</i>	2015	967.809,18	60.196.861,37	217.533,98
<i>Estadounidense</i>	2016	2.773.973,60	67.778.437,48	270.898,68
<i>Ecuatoriana</i>	2017	2.700.269,60	66.364.983,15	3.256.888,70

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.

Elaborado por: Bryan Llumiyinga.

En la Figura 10, vinculada de la tabla 6, se puede apreciar la misma variación que se veía en las Figuras 8 y 9, debido a la utilización de una tasa estadounidense la cual es más baja en relación con una tasa ecuatoriana, por tal motivo las cuentas de gasto, pasivo y patrimonio se ven afectadas acorde a las tasas utilizadas.

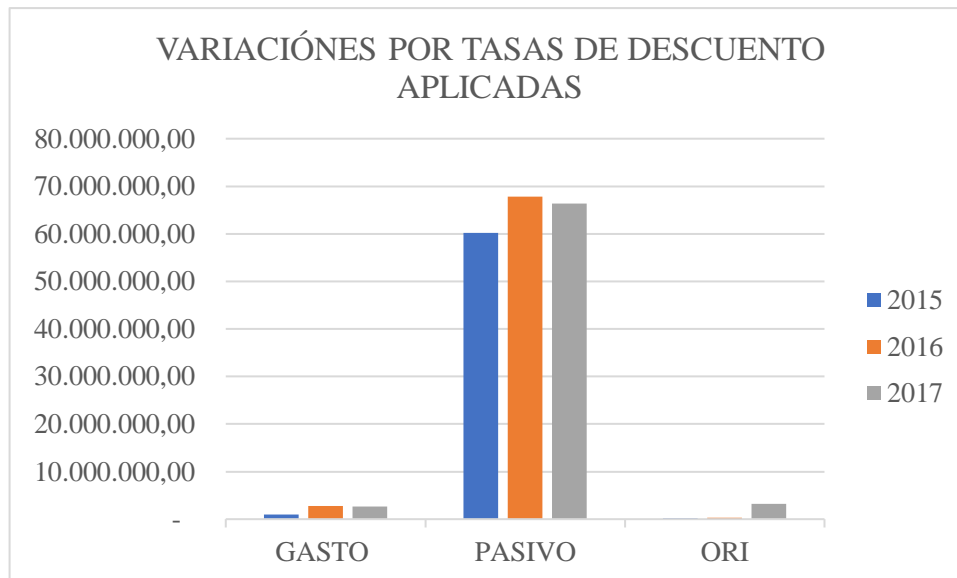


Figura 10. Comparativa de la aplicación de tasa ecuatoriana 2015 y 2017; y tasa estadounidense 2016

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Al concluir los análisis de las variaciones y de los gráficos comparativos, se determinó que el utilizar una tasa de descuento que toma como referencia los bonos ecuatorianos no genera impacto sobre las cuentas contables analizadas, debido a que se pudo observar una variación razonable que mantenía una tendencia normal; sin embargo el utilizar una tasa de descuento que toma como referencia los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América, se pudo apreciar resultados muy variables.

3.1.4 Análisis de porcentajes aplicados a la tasa de descuento

Con respecto a lo analizado en la Tabla 2 y Grafico 3, en el cual se visualizan los diferentes porcentajes aplicados sobre la tasa de descuento ecuatoriana en el año 2015, también se identificó diferencias porcentuales para los años 2016 y 2017 en los cuales se utilizaron tasas ecuatorianas y estadounidenses.

En la Figura 11 se puede apreciar que de las 30 empresas que utilizaron una tasa de descuento basada en los bonos ecuatorianos, todas tienen una diferencia porcentual.

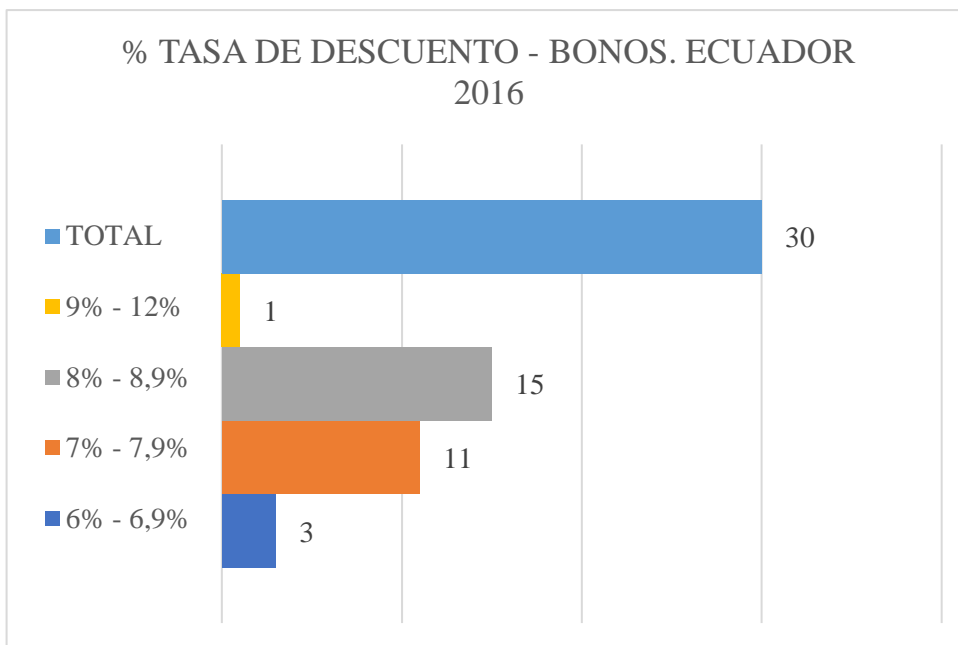


Figura 11. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos ecuatorianos 2016
Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En cuanto a la tasa de descuento basada en los bonos estadounidenses, a pesar de tener porcentajes menores a los de Ecuador, también existen variaciones porcentuales en dichas tasas, las cuales se pueden visualizar en la Figura 12.

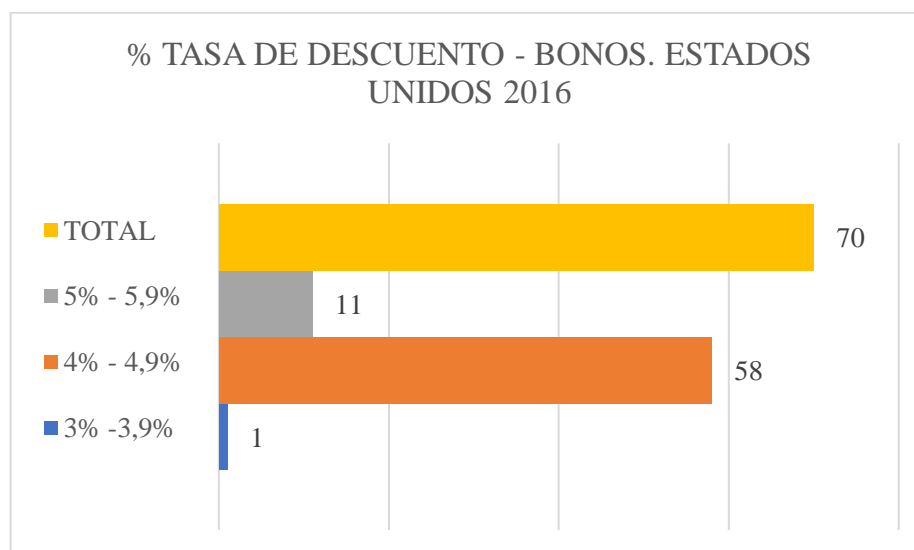


Figura 12. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos estadounidenses 2016
Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Y de la misma forma ocurre en los años 2017, tanto en tasas ecuatorianas como en estadounidenses, mismas que se pueden visualizar de manera mas detallada en la Figura 13 y 14.

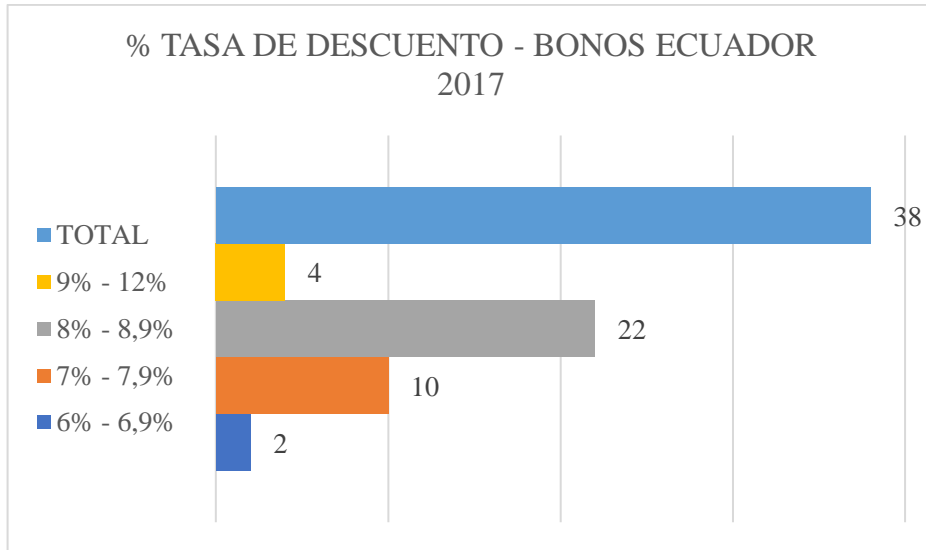


Figura 13. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos ecuatorianos 2017
Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

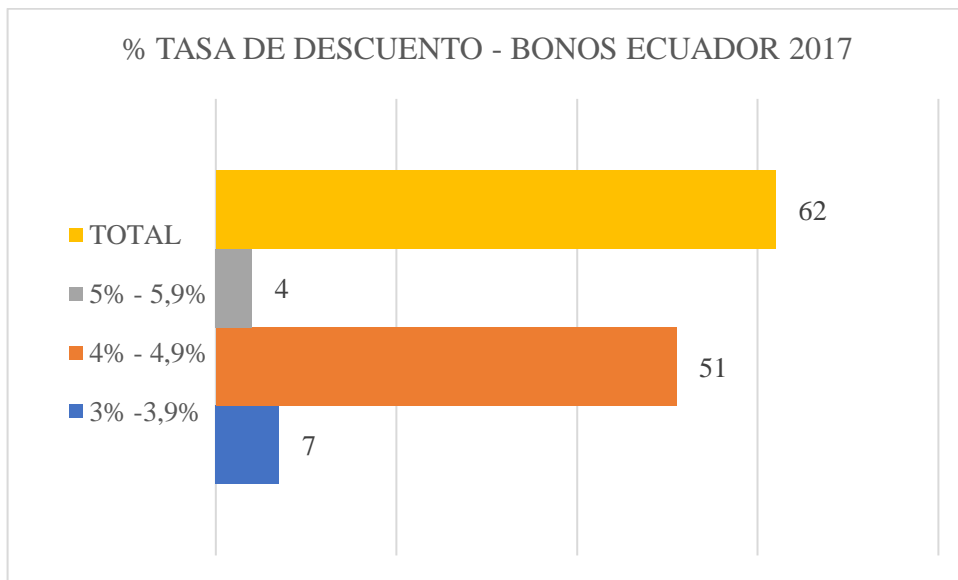


Figura 14. Porcentajes de tasas de descuento, según los bonos estadounidenses 2017
Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).
Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

3.1.5 Resultados globales

En resumen de los análisis realizados sobre la aplicación de tasa de descuento en los planes de beneficios definidos (jubilación patronal), se pudo determinar que la tasa de

descuento de bonos corporativos ecuatorianos que mas fue utilizada en los periodos analizados fue del 6% - 6,9%, tal y como lo muestra la Tabla 7.

Tabla 7. Aplicación global de la tasa de descuento en base a bonos ecuatorianos

RESULTADOS GLOBALES 2015, 2016 Y 2017

<u>% TASA ECUATORIANA</u>	<u>% Aplicación</u>
6% - 6,9%	43%
7% - 7,9%	14%
8% - 8,9%	38%
9% - 12%	5%
TOTAL	100%

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

Y como se puede observar en la Tabla 8, la tasa de descuento de los bonos estadounidenses más utilizada en los periodos analizados fue del 4% - 4,9%.

Tabla 8. Aplicación global de la tasa de descuento en base a bonos estadounidenses

RESULTADOS GLOBALES 2015, 2016 Y 2017

<u>% TASA ESTADOUNIDENSE</u>	<u>% Aplicación</u>
3% -3,9%	6%
4% - 4,9%	83%
5% - 5,9%	11%
TOTAL	100%

Fuente: Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros (SCVS).

Elaborado por: Bryan Llumiquinga.

En definitiva, se evidencio que a pesar de que el porcentaje de una tasa ya varía en relación con los bonos ecuatorianos y estadounidenses, también van a variar de manera independiente debido a la realidad económica de cada mercado y al tratamiento que tienen los actuarios sobre los cálculos realizados.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Una vez terminada la presente investigación, referente a la aplicación de la tasa de descuento en los planes de beneficios definidos (jubilación patronal), se concluye lo siguiente:

- La tasa de descuento que aplicaron las cien empresas del Ecuador antes de que entrara en vigor la modificación del párrafo 83 de la NIC 19: Beneficios a los Empleados, fue una tasa asociada a los bonos del gobierno ecuatoriano, debido a que antes de dicha modificación, los bonos que se utilizaban para determinar la tasa de descuento eran medidos a nivel de países, y como en Ecuador no se tenía un mercado amplio para dichos bonos, todas las empresas analizadas optaron por una tasa ecuatoriana, pero pese a aplicar una tasa de descuento ecuatoriana, se pudo concluir que el porcentaje de estas son diferentes debido a la realidad del mercado ecuatoriano y a que interfieren distintos actuarios los cuales mantienen condiciones diferentes dentro de su cálculo, razón por la cual no existe una uniformidad en la consideración de la tasa, ni siquiera en ese sentido.
- Para el año 2016, dentro de las cien empresas existieron cambios de tasas en las que el 70% de las empresas optaron por una tasa de descuento basada en los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América, debido a que en el año 2016 entro en vigor la modificación del párrafo 83 de la NIC 19: Beneficios a los Empleados y de acuerdo con lo explicado en el marco teórico, las empresas debieron utilizar una tasa de descuento basada en los Bonos Corporativos de Alta Calidad de los Estados Unidos de América, sin embargo el 30% de las empresas decidieron seguir aplicando una tasa de descuento asociada con los bonos ecuatorianos debido a que los auditores externos mencionan dentro de las notas aclaratorias a los estados financieros que los efectos de la aplicación de esta enmienda no son materiales para los estados financieros tomados en su conjunto.
- Para el año 2017, tras el pronunciamiento de la “Superintendencia de Economía Popular y Solidaria” en el cual menciono que para Ecuador si existe un mercado

amplio para bonos de alta calidad, algunas empresas volvieron a optar por tasas de descuento en base a bonos ecuatorianos dándonos como resultado un 38%, y haciendo que el porcentaje de empresas que utilizaban tasas de descuento en base a bonos estadounidenses disminuya a un 62%.

- Al utilizar una tasa de descuento en base a los bonos estadounidenses de 4% - 4,9%, la cual tiene un porcentaje menor a una tasa de descuento en base a los bonos ecuatorianos de 6% - 6,9%, se generara mayor incremento en los gastos y en los pasivos que corresponden a los beneficios por obligaciones definidas (jubilación patronal) haciendo que la cuenta de patrimonio disminuya, pero independiente de la tasa de descuento que se aplique en la medición del plan de jubilación patronal, va a incidir en el valor actual pero no en el valor de la obligación final, ya que esta va a ser la misma en ambos casos acorde al Método de Unidad de Crédito Proyectada el cual se trató de manera detallada en el marco teórico.
- Actualmente las empresas tienen claro el tema respecto a la tasa de descuento que debe aplicarse en el cálculo de las obligaciones por planes de beneficios definidos (jubilación patronal), ya que se puede tomar como referencia los bonos corporativos estadounidenses o ecuatorianos, debido a los pronunciamiento efectuados por las entidades de control, entre ellos el que se efectuó a finales del 2017 por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros en el cual menciona que en el Ecuador si existe un mercado amplio para dichos bonos.

4.2 Recomendaciones

Dentro de la presente investigación, en la cual se pudieron identificar varios aspectos relevantes a raíz de la problemática analizada, se podrían tomar en consideración las siguientes recomendaciones:

- Estandarizar los valores referentes a la tasa de descuento que utilizan los actuarios en el cálculo de las obligaciones por beneficios definidos (jubilación patronal), sin dejar de considerar la realidad económica del país y la realidad de la compañía que se espera revelar.
- Cuando se pronuncie una enmienda en la normativa, es importante, antes de que entre en vigor, que exista un pronunciamiento de la entidad de control “Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros” en conjunto con los organismos colegiados profesionales de Contadores y Auditores, para que de esta manera exista un documento oficial emitido con antelación, el cual evitara cualquier tipo de controversias o conflictos.
- Se recomienda utilizar una tasa de descuento en base a los bonos ecuatorianos, ya que independiente de la obligación final que se va a obtener, al utilizar esta tasa de descuento, el valor actual de los gastos y pasivos correspondientes a los beneficios por obligaciones definidas (jubilación patronal) no incrementará ni se verá afectado el patrimonio de las empresas, y además se estará dando prioridad al país respecto al pronunciamiento de la “Superintendencia de Economía Popular y Solidaria”.
- Para la determinación de la tasa de descuento se recomienda realizar un estudio actuarial que refleje de mejor manera la realidad económica y en la cual se analice si existe una variación de sueldos o incrementos de empleados, adicional a esto, es recomendable que una empresa realice sus provisiones de jubilación patronal con la frecuencia necesaria dependiendo de dichas variaciones, para que de esta forma, se pueda reflejar de mejor manera la realidad de la empresa y la estimación de la obligación.

- Se recomienda tener un control por cada empleado, de todos los cálculos efectuados respecto a la obligación por planes de jubilación patronal, para que de esta manera las cuentas de gasto, pasivo (provisión por jubilación patronal) y patrimonio (ORI), se afecten únicamente en su parte proporcional, cuando el caso así lo requiera.

BIBLIOGRAFÍA

- Actuaría. (2017). *Comité de Interpretaciones de las NIIF concluye sobre Tasa de Descuento Financiero para Ecuador*. Actuaría. <https://actuaría.com.ec/es/interpretacion-niif-tasa-descuento-financiero-ecuador/>
- Actuaría. (2018). *¿Por qué realizar un estudio actuarial para estimar los pasivos laborales?* Actuaría. <https://actuaría.com.ec/es/por-que-realizar-un-estudio-actuarial-para-estimar-los-pasivos-laborales/>
- Andrés, S. (2019). *Nuevas reformas en la NIC 19 podrían generar un impacto entre el $\pm 50\%$ en la provisión de la jubilación patronal y desahucio*. VOLRISK. <https://www.volrisk.com/2019/09/25/nuevas-reformas-en-la-nic-19-podrian-generar-un-impacto-entre-el-%c2%b150-en-la-provision-de-la-jubilacion-patronal-y-desahucio/>
- Chávez, L. A. (2020). *Uso de la tasa de descuento en la medición de pasivos post-empleo*. <https://files.constantcontact.com/9cb3ff9d101/93790dc9-4a3d-432e-92af-ed8fec1680f0.pdf>
- Código del Trabajo. (2022). *Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022*. Fiel Web Plus. <https://fielweb.puce.elogim.com/Index.aspx?157Rabf6ik654>
- Colegio de Contadores Públicos de Pichincha y del Ecuador. (2019). *Análisis Contable de la Norma Internacional NIC 19*. CCPPE. <https://ccpp.org.ec/wp-content/uploads/2019/09/13-An%C3%A1lisis-Contable-NIC-19.pdf>
- Grant Thornton. (2017). *Mitos y Realidades sobre los cambios introducidos a la NIC 19: Su impacto en el Ecuador*. CCPPE. <https://ccpp.org.ec/wp-content/uploads/2019/09/12-Mitos-y-Realidades-sobre-NIC-19.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (McGraw Hill, Ed.; 6th ed.).
- IASB. (2014). *Mejoras anuales a las NIIF Ciclo 2012-2014*. IFRS. <https://www.ctcp.gov.co/proyectos/contabilidad-e-informacion-financiera/documentos-discusion-publica/decreto-2496-de-2015/d-mejoras-anuales-a-las-niif-ciclo-2012-2014>
- Ibarra Jarrín, R. (2017). *Pasivos Laborales y Reforma a la Norma NIC 19 TASA DE DESCUENTO*. Actuaría. <https://www.actuaría.com.ec/wp-content/uploads/2017/02/NIC19-ACTUARIA.pdf>

- IFRS. (2017). *Tasa de descuento en un país que ha adoptado la moneda de otro país*. IFRS. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/supporting-implementation/agenda-decisions/2017/es-ias-19-discount-rate-in-a-country-that-has-adopted-another-countrys-currency-june-2017.pdf>
- IFRS. (2021a). *IFRS - IAS 19 Employee Benefits - Part A*. <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits.html/content/dam/ifrs/publications/html-standards/spanish/2021/issued/ias19/>
- IFRS. (2021b). *IFRS - IAS 19 Employee Benefits - Part C*. <https://www.ifrs.org/issued-standards/list-of-standards/ias-19-employee-benefits.html/content/dam/ifrs/publications/html-standards/spanish/2021/issued/ias19-bc/>
- IFRS Interpretations Committee Meeting. (2017). *STAFF PAPER - IAS 19 Employee Benefits-Discount rate*. IFRS. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/meetings/2017/march/ifrs-ic/ias-19-employee-benefits/ap3-discount-rates.pdf>
- Ramírez, I. (2017). *Actualización Tasa de Descuento Financiero*. Actuaría. <https://actuaría.com.ec/es/actualizacion-tasa-de-descuento-financiero/>
- Ramírez, I. (2021). *Jubilación Patronal e IESS: diferencias, cálculo y análisis*. Actuaría. <https://www.youtube.com/watch?v=dTEEP8czPbo&t=4243s>
- SMSECUADOR. (2017). *CAMBIO EN LA NIC 19: TASA DE DESCUENTO*. SMSECUADOR. <http://smsecuador.ec/cambio-en-la-nic-19-tasa-de-descuento/>
- Superintendencia de Compañía, V. y S. (2017). *Oficio No. SCVS-INMV-2017-00060421-OC - Mercado de bonos corporativos*. SCVS. <https://portal.supercias.gob.ec/wps/images/SCVS.INMV.2017.00060421.OC.pdf>