



El manejo de la provisión de jubilación patronal. ¿Cómo funciona hoy en día?

The management of the employer retirement provision. How does it work today?

A gestão da pensão do empregador. Como funciona hoje?

Kléber Paul Muñoz-Sánchez ^I
paul_sei@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8241-0649>

Diana Carolina Jurado-Ortuño ^{II}
djdicarol14@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-8830-9445>

Correspondencia: paul_sei@hotmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de investigación

***Recibido:** 30 de Agosto de 2020 ***Aceptado:** 22 de Septiembre de 2021 * **Publicado:** 29 de Octubre de 2021

- I. Investigador Independiente.
- II. Investigador Independiente.

Resumen

La jubilación patronal en Ecuador es un derecho que poseen los trabajadores que cumplen servicios en las empresas por 25 años o más, y que como retribución por sus labores el empleador esta en el deber de otorgarle su pensión vitalicia, o según exigencia del trabajador a través de un pago global, sin embargo adicional a los años de servicio debe cumplir con una serie de requisitos para cumplir con este beneficio, según lo estipulado en el artículo 216 del Código del Trabajo. El objetivo general de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental. Se muestran como resultados que la jubilación patronal como beneficio al empleado, debe cumplir con exigencias y normativas legales – contables para el cálculo, pago y registro adecuado en los estados financieros de las empresas, pues para que los empleadores puedan pagar las cuantías correspondientes a cada uno de sus empleados debe contar con una provision que permita lograr tener la disponibilidd respuestaria para tal pago. De esta manera las empresas estarían cumpliendo con las exigencias de ley, además podrían cubrir los beneficios que por derecho le corresponden a los trabajadores, siempre que cumplan y manejen las Normas Internaciones de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera que correspondan al caso como son las NIC 12, NIC 19, NIC 37 y las NIIF para Pymes según sea el caso.

Palabras Clave: Jubilación Patronal; NIC; NIFF; Provisión.

Abstract

Employer retirement in Ecuador is a right that workers who perform services in companies for 25 years or more have, and that as compensation for their work, the employer is in the duty of granting him his life pension, or according to the worker's requirement through A lump sum payment, however additional to the years of service, must meet a series of requirements to comply with this benefit, as stipulated in article 216 of the Labor Code. The general objective of this research is to analyze the management of the employer's retirement provision and its operation today. The methodology used is based on a bibliographic design of a documentary type. The results are shown that the employer's retirement as a benefit to the employee, must comply with legal requirements and regulations - accounting for the calculation, payment and adequate

registration in the financial statements of the companies, because so that the employers can pay the amounts corresponding to each One of its employees must have a provision that allows it to have the budgetary availability for such payment. In this way, the companies would be complying with the requirements of the law, they could also cover the benefits that by right correspond to the workers, provided that they comply with and handle the International Accounting Standards and the International Financial Reporting Standards that correspond to the case as they are IAS 12, IAS 19, IAS 37 and IFRS for SMEs as the case may be.

Keywords: Employer Retirement, IAS, IFRS, Provision.

Resumo

A aposentadoria patronal no Equador é um direito dos trabalhadores que prestam serviços em empresas por 25 anos ou mais e que, como compensação pelo seu trabalho, o empregador tem o dever de conceder-lhe a pensão vitalícia ou conforme a exigência do trabalhador por meio de A O pagamento à vista, porém adicional aos anos de serviço, deve atender a uma série de requisitos para o cumprimento desse benefício, conforme estipulado no artigo 216 da CLT. O objetivo geral desta pesquisa é analisar a gestão da aposentadoria do empregador e seu funcionamento na atualidade. A metodologia utilizada assenta num desenho bibliográfico de tipo documental. Os resultados mostram que a aposentadoria do empregador como benefício ao empregado, deve obedecer aos requisitos legais e regulamentares - contabilização do cálculo, pagamento e adequado registro nas demonstrações financeiras das empresas, para que os empregadores possam pagar os valores correspondentes a cada Um de seus funcionários deve haver uma disposição que lhe permita ter a disponibilidade orçamentária para tal pagamento. Desta forma, as empresas estariam cumprindo os requisitos da lei, podendo também cobrir os benefícios que por direito correspondem aos trabalhadores, desde que cumpram e manuseiem as Normas Internacionais de Contabilidade e as Normas Internacionais de Relato Financeiro que correspondem a o caso, visto que são IAS 12, IAS 19, IAS 37 e IFRS para PMEs, conforme o caso.

Keywords: Aposentadoria do empregador; NIC; NIFF; Provisão.

Introducción

Las jubilaciones han existido en el mundo desde el siglo XVIII cuando en las parroquias inglesas cancelaban módicas sumas de dinero por concepto de jubilación a aquellas personas que la exigían por haber cumplido su tiempo de servicio (Villalobos, 2021). Ya en el año 1762 fue fundada una empresa denominada Equitable Life Society, que le ofrecía seguros privados a los clientes, otorgándoles seguros de vida y provisión de pensiones formado por dos partidas las cuales consistían en un fondo para los sobrevivientes del afiliado y en segundo lugar los que abonaban a una prima de mortalidad para las personas más longevas.

La jubilación es una etapa que para muchas personas suele ser difícil por los grandes cambios que surgen con este proceso, y su dificultad reside en el hecho de que con la jubilación muchas personas deben realizar algunos cambios en su vida y pasar a una etapa donde su actividad laboral se ve notablemente reducida (Hermida, Tartagni, y Stefani, 2016)

En España las pensiones se han visto con gran preocupación pues el dinero que el Estado provee para ello en un tiempo no muy lejano sera insuficiente debido al incremento de jubilados que se ha notado en los ultimos años, por lo que es difícil poder estimar si se podrá garantizar este derecho a todos los ciudadanos, esto es debido a la baja tasa de natalidad existente en este país europeo y el gran incremento de personas mayores, de esta manera Sánchez (2017), muestra a través de la figura 1 como se han incrementado las pensiones desde el año 1981 al 2016 en los diferentes mandatos.

Figura 1. Aumento de jubilaciones en España Lapso 1981-2016



Fuente: (Sánchez, 2017)

En España existen tres tipos de pensiones, las contributivas que se refieren a las prestaciones económicas la cual está sujeta a la existencia previa de una relación jurídica con la Seguridad Social siempre que se cumplan con todos los requisitos exigidos por la ley, y el monto de esta se basa de acuerdo a los aportes que hayan realizado tanto el trabajador como el empleador, seguidamente (Sánchez, 2017) menciona la existencia de las pensiones no contributivas del Sistema de la Seguridad social que son las pensiones otorgadas a personas que estén en situación protegible que nunca hayan cotizado o que sus cotizaciones no hayan sido suficientes para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo, y por último las pensiones de clases pasivas dirigida al personal de la milicia y la guardia civil garantizándoles la protección posterior al cese de sus actividades por edad, muerte o inutilidad física (pág. 11)

En Latinoamérica cada país posee una normativa diferente para hacerle frente al pago de pensiones a las personas mayores que por lo general han pasado gran parte de su vida en una empresa, o aquellas personas con gran vulnerabilidad que el Estado ha decidido darles un aporte para mantener su calidad de vida. En este sentido se menciona que, existen dos países donde se han realizado recientemente reformas en cuanto a sus sistemas de pensiones, como ejemplo de ello Barría (2019) en su reporte para la BBC News Mundo, menciona que en Brasil el Estado es el encargado de financiar las pensiones, y en Chile se estableció que cada trabajador obligatoriamente debe hacer un ahorro individual para el financiamiento de su jubilación salvo algunos casos donde se han otorgado pensiones mínimas para aquellas personas que presenten vulnerabilidad en su calidad de vida.

De igual manera existen sistemas mixtos en un mismo país, que representan una tendencia en todas las regiones del mundo según indica Barría (2019), y esto es debido a que los aportes privados soportan los tributos mientras que los aportes públicos otorgados a los pensionados por el Estado cada día se van desgastando más, debilitando el sistema económico.

En este sentido Ecuador no es la excepción, pues el sistema mixto existe, es decir, existen las pensiones por jubilaciones con aporte del Estado que son aquellas soportadas por el IESS y aquellas jubilaciones patronales que son los beneficios que adquieren los trabajadores cuando han laborado continua o de forma ininterrumpida con la misma empresa por más de 25 años según lo indicado por el Código del Trabajo (2012) en su artículo 216, o en su defecto también aplica para aquellos trabajadores con 20 años y menor a 25 años cuyo empleador haya dado por finalizada su

relación laboral por lo que recibe de forma proporcional el beneficio, en caso de que el trabajador finalice sus relaciones laborales pierde este beneficio (Chacón-González, Moreno-Narváez, y Díaz-Córdova, 2020).

De esta manera, se destaca que la jubilación patronal es un derecho para todos los trabajadores, que posean una relación de dependencia y que cumplan con lo exigido por el Código de Trabajo, asimismo Mantuano (2018), menciona que la jubilación patronal ha sido reconocida en el País desde el año 1938 durante el gobierno del General Alberto Enriquez Gallo, donde luego de acuerdos se estableció el hecho del cumplimiento de mas de 25 años de forma ininterrumpida con el empleador para gozar del beneficio dando paso al Código de Trabajo. De esa manera se ha mantenido estos aspectos vigentes hasta la actualidad.

Este tipo de beneficio es recibido a través de una pension que puede ser mensual para toda la vida o a través de un fondo global establecido por el Registro Oficial Suplemento 167 de fecha 16-12-2005, según indican Chacón-González et al. 2020, sin embargo el trabajador decidirá si desea el pago de esta pensión en un fondo global y este debe ser bajo acuerdo ministerial MDT-2016-0099. Asimismo Chacón-González et al. 2020, mencionan que para el cálculo de estos pagos se deben considerar ciertas variables:

Para la pensión mensual vitalicia: el fondo de reserva; las remuneraciones de los últimos cinco años; el tiempo de labor en la empresa, asimismo para el cálculo del fondo global se considera; el coeficiente de renta vitalicia; el valor de pensión mensual vitalicia; el valor de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración (pág. 39)

De manera mas específica se menciona lo establecido en el Artículo 216 del (Código del Trabajo, 2012) donde se establece la jubilación a cargo de los empleadores siguiendo una serie de aspectos específicos los cuales son:

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 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, 2012)

En relación a lo anteriormente mencionado, existen ciertas excepciones en los municipios y en los consejos provinciales existentes en el país quienes emitiran sus propias ordenanzas referentes a la jubilación patronal.

De igual manera el punto N° 3 de este artículo establece que el trabajador puede solicitar a la empresa que le pague la pensión o también haga el depósito directamente al IESS el monto necesario para que este se jubile por su cuenta, siempre que el monto de la pensión sea igual a la que le correspondiera cancelar a la empresa, o también solicitar la entrega de un fondo global en base a un cálculo establecido por la ley y el trabajador sería el encargado de manejar este capital de acuerdo a su criterio (Código del Trabajo, 2012)

De esta manera es necesario que las empresas posean un fondo de provisión para poder cubrir las obligaciones inherentes a los beneficios post empleo que puedan ocurrir a futuro que conlleve a un egreso de activos de la empresa, por tanto según menciona Ramírez, Ortíz, y Tacuri (2019) que para estos casos debe existir una obligación de pago probable que es mas común para los casos del desahucio, sin embargo para la jubilación al ser menos probable este pago normalmente se trata bajo otras condiciones.

Una provisión según Franco y Proaño (2018) es

Una cuenta acreedora (pasivo) y consiste en establecer y almacenar un conjunto de valores monetarios como un gasto, esta es importante para estar prevenidos por si realmente se produjese el pago de un compromiso que la empresa ya ha contraído con anterioridad (pág. 18)

Es así, que una provisión debe ser producto de una obligación que adquirió una empresa por un acontecimiento del pasado, y que el pago es probable que genere una salida de recurso y su valor debe ser medible de forma confiable. Asimismo, la información de estas provisiones debe ser registrada bajo normativas establecidas para que cada detalle expresado sea confiable e imparcial.

En este sentido se menciona que el objetivo de esta investigación es analizar el manejo de la provisión de jubilación patronal y su funcionamiento hoy en día. La metodología utilizada se basa en un diseño bibliográfico de tipo documental.

Metodología

El diseño de esta investigación se fundamenta en la revisión rigurosa y profunda del material documental y científico obtenido de buscadores electrónicos, donde se efectúa un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental, partiendo de forma ordenada y con objetivos precisos. Esta investigación es de tipo documental y se concreta en la recopilación de información de diversas fuentes, con el objeto de organizarla describirla e interpretarla de acuerdo con ciertos procedimientos que garanticen confiabilidad en la presentación de los resultados (Palella y Martins, 2010)

Resultados y Discusión

Normativa sobre la jubilación patronal

Las personas en Ecuador que presten servicios en empresas constituidas legalmente, poseen una relación de dependencia, por lo tanto perciben beneficios económicos denominada remuneración por sus labores dentro de la empresa, de igual manera existen algunos beneficios adicionales que son exigidos por la ley como la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), pago de horas extras, fondos de reserva, licencia por maternidad o paternidad y por supuesto la jubilación patronal entre otros beneficios (Novoa, 2021)

Toda contraprestación recibida por los empleados por parte de la empresa son considerados beneficios y para determinarlos la empresa debe aplicar la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (NIC 19), para poder establecer cuales beneficios son otorgados a corto plazo, post empleo y aquellos que son por terminación. En este sentido las empresas deben registrar contablemente provisiones para el pago de dichos beneficios incluyendo la jubilación patronal ya que en caso de no cumplir con esta exigencia estarían incumpliendo la norma que puede afectar los estados financieros generando errores en los mismos al momento de ser presentados (Novoa, 2021)

Tanto las grandes empresas como las Pymes están en la obligación de incluir en sus estados financieros la provisión para el pago de los beneficios post-empleo de los trabajadores, en el caso de las Pymes deben aplicar la NIIF para Pymes sección 28 que determina los beneficios post-empleo de manera que sus estados financieros estén acordes y las decisiones que deban tomar la

empresa estén adaptadas a la realidad de manera que puedan ser acertadas y oportunas (Fray y Salazar, 2020). De la misma manera las empresas sin importar su tamaño deben presentar los estados financieros tomando en cuenta también la NIC 12 y NIC 19 que se refieren a Impuesto a las Ganancias y Beneficios a empleados respectivamente, esto bajo exigencia de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (SUPERCIAS, 2008) bajo resolución N° 08.G.DSC.010.

Algunos aspectos de la NIC 12

Esta norma se refiere a los impuestos sobre las ganancias, y a la forma como debe ser utilizado el impuesto en el proceso contable, con el propósito de eliminar las confusiones existentes en cuando al manejo de estos valores que en ocasiones no eran los reflejados en los estados financieros, por tanto debe considerarse que estos impuestos deben abarcar tanto los valores fiscales actuales y una proyección a largo plazo en referencia a las operaciones incluidos en sus estados financieros a esto se le denomina impuesto corriente y diferido según la Internacional Accounting Standards Committee Foundation, 2009 citado por (Novoa, 2021, pág. 23) y que se muestran en la Tabla 1

Tabla 1. Conceptualización de impuesto diferido y corriente

Impuesto	Definición
<i>Diferido</i>	Corresponde a transacciones de ingresos y gastos que no se toman en cuenta para la declaración del Impuesto a la Renta ya que estos no son gravados y/o deducibles en el periodo corriente que se elaboran los EF, es decir son impuestos a favor o a cargo de una empresa que se derivan de la utilidad de un periodo y estos surgen de diferencias temporarias, ganancias o pérdidas fiscales.
<i>Corriente</i>	Se trata de la cantidad monetaria a cancelar, proporcionado del periodo actual y anteriores, una vez determinada la ganancia o pérdida fiscal, el mismo debe ser reconocido como un pasivo siempre y cuando no hay sido liquidado. Cuando la cantidad monetaria pagada excede los importes presentes y pasados, este exceso se debe reconocer como un activo.

Fuente: (Novoa, 2021)

Algunos aspectos de la NIC 19

En cuanto a la Norma sobre los beneficios a los empleados, se menciona que toda organización está en la obligación de reflejar en su contabilidad cada beneficio contraído con sus trabajadores

calculando tanto el valor actual como el valor razonable de cualquier activo o pasivo del plan (Novoa, 2021). En este sentido se menciona que el objetivo principal de la Norma Internacional mencionada es poder normalizar el proceso contable de los datos referidos a los beneficios de los empleados por cuanto la empresa debe tener presente y claro lo siguiente:

- Un pasivo, cuando el empleado presta sus servicios a una entidad a cambio de una remuneración que se efectuará en el futuro.
- Un gasto si la empresa cuando la empresa ha consumido un beneficio económico de los servicios prestados por el trabajador a cambio de beneficios en cuestión (Norma Internacional de Contabilidad 19 NIC 19, 2008)

En este sentido, la NIC 19 (2008), establece como beneficios a los empleados los siguientes aspectos:

a) los beneficios a corto plazo a los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo), y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales; (b) beneficios a los empleados retirados, tales como beneficios por pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica para los retirados; (c) otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, los beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si no se deben pagarse dentro de los doce meses del cierre del periodo, la participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida; y (d) beneficios por terminación (NIC 19, 2008)

Cada uno de estos aspectos antes mencionados tienen un tratamiento diferente por tanto esta norma establece cada requerimiento a seguir en cada uno de ellos.

Adicionalmente a esta norma se le debe agregar la NIC 37 que según menciona Ramírez (2018), se refiere a la provisión de activos y pasivos contingentes. De esta manera se menciona que:

La misma establece que son provisiones sobre pasivos aquellas que representan una incertidumbre respecto a su cuantía o vencimiento, debiendo realizarlas cuando es probable desprenderse de recursos en el futuro, cuando es posible estimarse en forma fiable y cuando

nacieron de un suceso pasado. En este caso la contratación de un trabajador es un suceso pasado, debiendo cancelarse un valor futuro por desahucio, indemnización o jubilación (Ramírez, 2018)

Los cálculos actuariales en referencia a la Jubilación patronal son importantes ya que para ello se requieren de una serie de estudios de variables como tasas actuariales, descuentos por inflación, e hipótesis económicas que están establecidas en la NIC 19, estos cálculos toman una posición importante sobre los beneficios post empleos, pues en palabras de (Burgos, 2021):

En la normativa contable sobre los beneficios post- empleo uno de los métodos a utilizar para las estimaciones actuariales es la unidad de crédito proyectado y este es un referente en los cálculos y en base al principio devengado en la aplicación de este método se requiere asignar costos a cada periodo según la obligación que se va adquiriendo a medida que los trabajadores prestan sus servicios en las empresas (pág. 34)

Lo más actual de la jubilación patronal

Actualmente el Gobierno ecuatoriano está en discusión para la eliminación de la jubilación patronal, creando la nueva Ley de oportunidades, dando paso a la apertura de posibilidades para la población que no posee trabajo o un contrato fijo, en este sentido se ha creado una gran brecha entre los trabajadores y las empresas puesto que analistas del derecho laboral mencionan que eliminar este derecho no sería lo más conveniente sino poder realizar algunas modificaciones en base a lo ya establecido, pues según menciona Ortíz (2021), en entrevista sostenida con Tito Palma, actual decano de la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad de Guayaquil, no se puede remover un derecho que ya ha sido establecido según lo indicado por el artículo 326 de la Constitución del Ecuador, por lo que eliminar la jubilación patronal sería inconstitucional.

Por otra parte Ortíz (2021) menciona que la mayoría de las empresas no han tenido problemas en cancelar estas jubilaciones a sus trabajadores, sin embargo los que presentan dificultades para ello utilizan como excusa el despido del trabajador antes de cumplir los 20 años de servicio para no cumplir con este deber, por tanto en la nueva Ley se pretende agregar que se sumen los años de servicio en otras empresas hasta sumar el tiempo necesario para cumplir con un fondo previsional que pueda solventar la situación.

Referencias

1. Barría, C. (18 de Julio de 2019). Cuál es la edad de jubilación en los diferentes países de América Latina (y por qué en general se esta alargando). Recuperado el 16 de Octubre de 2021, de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-49022973>
2. Burgos, B. (2021). Propuesta metodológica para la aplicación de las reformas tributarias en el tratamiento de las provisiones por jubilación patronal y desahucio en el sector hotelero de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para optar al título de Ingeniería en contabilidad y auditoría.
3. Chacón-González, M., Moreno-Narváez, V., & Díaz-Córdova, J. (2020). Provisiones por desahucio y jubilación patronal su reconocimiento y medición contable y tributario. Revista arbitrada interdisciplinaria KOINONIA 5(4) , 34-64.
4. Código del Trabajo. (2012). Codificación 2005-017. Ecuador: Congreso Nacional.
5. Franco, J., & Proaño, D. (2018). Provisiones por jubilación patronal y desahucio y su efecto en el impuesto a la renta. Guayaquil: Trabajo especial de grado de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para optar al título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA.
6. Fray, J., & Salazar, B. (2020). Diagnóstico del efecto de las reformas laborales en los estados financieros de una Pyme. Guayaquil, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad de Guayaquil para optar al título de Contador Público Autorizado.
7. Hermida, P., Tartaglino, M., & Stefani, D. (2016). Actitudes y significados acerca de la jubilación: un estudio comparativo de acuerdo al género en adultos mayores. LIBERABIT 22(1) , 57-66.
8. Mantuano, M. (2018). Interpretación practica sobre el cálculo de jubilación patronal. Guayaquil, Ecuador: Trabajo especial de grado de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil para optar al título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República.
9. Norma Internacional de Contabilidad 19 (NIC 19). (2008). Beneficios a los empleados. IASCF.
10. Novoa, J. (2021). El impacto financiero del impuesto diferido en el sector comercial con respecto al cálculo actuarial de la jubilación patronal en el Ecuador. Quito, Ecuador:

Trabajo especial de grado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador para optar al título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría CPA.

11. Ortiz, E. (16 de Septiembre de 2021). Jubilación patronal en Ecuador: un derecho que "no debe eliminarse" pero si repensarse. Recuperado el 18 de Octubre de 2021, de <https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/jubilacion-patronal-en-ecuador-un-derecho-que-no-debe-eliminarse-pero-si-repensarse-EI831226>
12. Palella, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
13. Ramírez, P. (2018). Provisiones para jubilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros. Guayaquil: Trabajo especial de grado de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte para optar al título de Ingeniería en contabilidad y auditoría CPA.
14. Ramírez, P., Ortiz, G., & Tacuri, A. (2019). Provisiones para jubiilación patronal y desahucio y su incidencia en los estados financieros. Observatorio de la Economía Latinoamericana , 1-14.
15. Sánchez, E. (2017). Análisis de las pensiones en España. España: Trabajo especial de grado de la Universidad de Valladolid.
16. Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (SUPERCIAS). (2008). Resolución N° 08.G.DSC.010. Quito, Ecuador: Ley de Compañías.
17. Villalobos, J. (2021). Theoretical framework social security and pensions. MPRA Munich Personal RePEc Archive , 1-23.