

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Elaborado por:
Lic. Rodolfo Calderón Zamora. MBA

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

OBJETIVO

Prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de las retribuciones a los empleados. En esta Norma se obliga a las empresas a reconocer:

- » Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro; y
- » Un gasto cuando la empresa ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de las retribuciones en cuestión.

ALCANCE

Se aplicará al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquellas a las que sea de aplicación la NIIF 2, Pagos basados en acciones.

No trata de la información que deben suministrar los planes de retribuciones a los empleados (véase la NIC 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Prestaciones por Retiro).

Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta norma son:

- 1** Planos u otros tipos de acuerdos formales celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes
- 2** Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales, las entidades se ven obligados a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multipatronal.
- 3** Prácticas no formalizadas que general obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados.

Las retribuciones a los empleados comprenden:

- 1 Los beneficios a los empleados a corto plazo, tales como sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, ausencias remuneradas anuales, ausencias remuneradas por enfermedad, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al final del período), y beneficios no monetarios (tales como atención médica, vivienda, automóviles y bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales.
- 2 Beneficios post-empleo, tales como pensiones y otros por retiro, seguros de vida y atención médica.
- 3 Las ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio o sabáticos, jubileos u otros beneficios después de un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad prolongada.
- 4 Beneficios por terminación.

Las retribuciones a los empleados comprenden las proporcionadas a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser satisfechas mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) realizados directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien, a terceras personas designadas previamente, tales como compañías de seguros.



DEFINICIONES

1. LAS RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS

- » Comprenden todos los tipos de remuneraciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

2. LAS RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

- » Son las remuneraciones (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio, en el cual los empleados han prestado sus servicios.

3. LAS RETRIBUCIONES POST-EMPLEO

- » Son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

4. PLANES DE BENEFICIOS POST-EMPLEO

- » Son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo.

5. INDEMNIZACIONES POR CESE

- » Son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de: La decisión de la empresa de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien
- » La decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales compensaciones.

6. PRESTACIONES CONSOLIDADAS O IRREVOCABLES

- » Son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.



BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

- 1 | Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- 2 | Participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- 3 | Permisos retribuidos (tales como los permisos remunerados por enfermedad), cuando se espere que estos deban liquidarse dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en el que los empleados hayan prestado los servicios.
- 4 | Beneficios no monetarios a los empleados actuales.

CONTABILIZACIÓN

La contabilización de las retribuciones a corto plazo a los empleados generalmente es inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis para valorar las obligaciones o los costos correspondientes, y por tanto no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por retribuciones a corto plazo a los empleados se valoran sin proceder a descontar los montos correspondientes.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

TODOS LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho.

Como un gasto, a menos que otra norma requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el coste de un activo.



AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO

Una entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye, el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a los permisos son de dos categorías:

LAS CATEGORÍAS DE LOS DERECHOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A LOS PERMISOS SON: ACUMULATIVOS Y NO ACUMULATIVOS

ACUMULATIVOS

Son aquellos cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. Las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, pueden ser **irrevocables** (cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o **revocables** (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad).

MEDICIÓN

Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, al final del periodo sobre el que se informa, en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos acumulados hasta dicha fecha.

EJEMPLO

Una empresa tiene 100 empleados, cada uno de los cuales tiene derecho a ausentarse cinco días al año por enfermedad. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser disfrutados durante el año siguiente. Los sucesivos permisos son deducidos, en primer lugar, de los derechos del año corriente, y luego se aplican los derechos no utilizados en el año anterior. A 30 de setiembre del año 2012, la media de derechos de este tipo no utilizados por los empleados, es de dos días por trabajador. La empresa espera, a partir de la experiencia acumulada, que 92 empleados harán uso de no más de cinco días de ausencia remunerada por enfermedad en el ejercicio 2013; mientras que los restantes ocho empleados, se tomarán un promedio de seis días y medio cada uno.

La empresa espera pagar una cantidad adicional equivalente a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad, como resultado de los derechos no utilizados que tiene acumulados al 30 de setiembre del año 2012 (un día y medio por cada uno de los ocho empleados $((100-92 = 8) \times (6.50-5 = 1.5))$). Por tanto, la empresa reconocerá un pasivo igual a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad.



NO ACUMULATIVOS

Son aquellos que, no se trasladan al futuro, caducan si no son utilizados enteramente durante el ejercicio corriente y no dan derecho a los empleados a cobrar la suma de los mismos en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en los permisos remunerados por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros de disfrute), en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en los de permisos retribuidos por causa de pertenencia a un jurado o por realización del servicio militar. La empresa no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el monto de las retribuciones a las que tienen derecho.

PARTICIPACIÓN EN GANANCIAS Y PLANES DE INCENTIVOS

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando:

La entidad tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado.

Pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Existe una obligación presente cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes.

EJEMPLO

Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias netas del periodo a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año. Si ningún empleado abandona la entidad durante el año, el total de pagos por participación en las ganancias ascenderá al 3% de la ganancia. La entidad estima que la rotación del personal reducirá los pagos al 2,5% de la ganancia.

La entidad procederá a reconocer un pasivo y un gasto por el 2,5% de la ganancia.

INFORMACIÓN A REVELAR

Aunque esta norma no exige la presentación de revelaciones específicas sobre las retribuciones a corto plazo a los empleados, otras normas pueden exigir este tipo de informaciones a revelar. Por ejemplo, según la NIC 24 Información a revelar sobre partes vinculadas, la entidad ha de revelar determinada información sobre las retribuciones del personal clave de la dirección. En la NIC 1 Presentación de estados financieros, se obliga a revelar información sobre los gastos de personal.

Los acuerdos en los que la empresa se compromete a suministrar prestaciones en el periodo posterior a la prestación de los servicios laborales de los empleados son planes de prestaciones post-empleo.

Entre las retribuciones post-empleo se incluyen, por ejemplo:

1. Prestaciones por retiro, tales como las pensiones; y
2. Otras formas de remunerar a los empleados tras el periodo en el que han estado trabajando para la empresa, tales como seguros de vida o las prestaciones de atención médica posteriores al empleo.



BENEFICIOS POST-EMPLEO

Los planes de prestaciones post-empleo se pueden clasificar en:

1 | Planes de **aportaciones** definidas.

2 | Planes de **prestaciones** definidas.

Lo anterior según el fondo económico que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos.

PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

La obligación legal o implícita de la empresa se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de las prestaciones a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la empresa y eventualmente el propio empleado

En consecuencia, el riesgo actuarial (que las prestaciones sean inferiores a las esperadas) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir las prestaciones esperadas) son asumidos por el empleado.

PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDAS

1. La obligación de la empresa consiste en suministrar las prestaciones acordadas a los empleados actuales y anteriores; y
2. El riesgo actuarial (que las prestaciones tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos esencialmente, por la propia empresa, lo cual supone que si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la empresa pueden verse aumentadas.

CONTABILIZACIÓN DE LOS PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la empresa que presenta los estados financieros para cada ejercicio, estará determinada por los importes que constituyen la aportación al plan.

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

Cuando un empleado ha prestado sus servicios en la empresa durante un ejercicio, la empresa deberá proceder a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios:

1. Como un pasivo (obligaciones por gastos devengados), después de deducir cualquier monto ya satisfecho
2. Como un gasto del ejercicio, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de las mencionadas prestaciones en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2, Existencias, y la NIC 16, Inmovilizado Material).

En el caso de que las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se hubieran de pagar en los doce meses siguientes a la fecha del balance en que se prestaron los servicios correspondientes de los empleados, el importe de las mismas debe ser objeto de descuento, utilizando como referencia los rendimientos del mercado, en la fecha del balance.



LA EMPRESA DEBE PROCEDER A REVELAR INFORMACIÓN ACERCA DEL IMPORTE

INFORMACIÓN A REVELAR

La empresa debe proceder a revelar, en cada ejercicio, información acerca del importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.

En el caso de que fuera exigido por la NIC 24, Información a Revelar sobre Partes Vinculadas, la empresa ofrecerá información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal directivo clave.

CONTABILIZACIÓN DE LOS PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDAS

La contabilización de los planes de prestaciones definidas es compleja, puesto que se necesitan hipótesis actuariales para valorar las obligaciones contraídas, así como, el gasto correspondiente a cada ejercicio, y además, existe la posibilidad de que surjan ganancias o pérdidas actuariales. Por otra parte, las obligaciones se valoran según sus valores descontados, puesto que existe la posibilidad de que sean satisfechas muchos años después de que los empleados hayan prestado sus servicios.

RECONOCIMIENTO Y VALORACIÓN

El pago de las prestaciones a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la empresa para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la empresa es en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociadas al plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de prestaciones definidas no es necesariamente igual a la cantidad que se vayan a aportar al mismo en el ejercicio.



INFORMACIÓN A REVELAR

Una entidad revelará información que permita a los usuarios de los estados financieros, evaluar la naturaleza de sus planes de prestaciones definidas, así como los efectos financieros de los cambios en dichos planes durante el ejercicio.

La empresa revelará, en relación con los planes de prestaciones definidas, la siguiente información:

1. La política contable seguida por la entidad para el reconocimiento de las pérdidas y ganancias actuariales;
2. Una descripción general del tipo de plan de que se trate;
3. Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor actual de la obligación por prestaciones definidas, mostrando por separado, si
4. Fuera aplicable, los efectos que durante el ejercicio han sido atribuibles a conceptos tales como:
 - » Costo de los servicios del ejercicio corriente,
 - » Coste por intereses,
 - » Aportaciones efectuadas por los participantes,
 - » Pérdidas y ganancias actuariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Besteiro, M. y Mazarracín, R. (2011). *Contabilidad Financiera Superior*. Ediciones Pirámide. [en línea] ISBN 9788436825466

García, V. (2011). *Contabilidad Adaptada al Plan General de Contabilidad de 2008*. (2ª ed.). Ediciones Pirámide. [en línea] ISBN 9788436825497

Mallo, C. (2008). *Contabilidad Financiera: un enfoque actual*. Editorial Paraninfo. [en línea] ISBN 9788428330244

Meza, C. (2007). *Contabilidad Análisis de Cuenta*. (1ª ed., 1ª reimpresión). Editorial EUNED. [en línea] ISBN 997764859

Muñoz, A. (2008). *Fundamentos de Contabilidad*. (2ª ed.). Editorial Ceura. [en línea] ISBN 9788480048668

IASB. (2001). Normas Internacionales de Contabilidad # 12 - 17 - 19 - 21 - 26 - 36.

Socias, A. (2011). *Contabilidad Financiera: El Plan General de Contabilidad (Supuestos)*. Editorial Pirámide. [en línea] ISBN 9788436825800

The logo consists of the word "ILUMNO" in a bold, white, sans-serif font. The letter "O" is replaced by a white circle with a small gap at the top, giving it a modern, circular appearance. The text is centered within a solid orange rectangular background.

ILUMNO