



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

BENEFICIOS, EMPLEADOS Y PLANES DE RETIRO



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

BENEFICIOS EMPLEADOS NIC-19

RESUMEN

La norma sobre el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados establece las condiciones a reconocer como un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro, un gasto cuando la organización consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Esta Norma se aplica por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, exceptuado los de aplicación la NIIF. 2, Pagos Basados en Acciones.

SUMMARY

The accounting treatment and disclosures about employee benefits, this rule establishes the conditions to be recognized as a liability when an employee has provided service in exchange for employee benefits to be paid in the future, an expense when the entity consumes the economic benefit arising from service provided by an employee in exchange for employee benefits.

This Standard shall be applied by an employer in accounting for all employee benefits, except for the application of IFRS 2 Share-based Payment.



BENEFICIOS EMPLEADOS NIC-19

OBJETIVOS

- Mostrar el registro contable cuando el empleado ha prestado o consumido los servicios según la NIC.19.
- Enumerar los planes de beneficios al retiro, según las NIC-26.

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

Los cuatro tipos de beneficios para los empleados a los que se hace referencia la norma son: beneficios de corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación, en la Figura 1, se describe el concepto de cada uno de estos.

Beneficios a corto plazo

Son los beneficios a los empleados distintos de los beneficios por terminación cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado servicios.

Beneficios post-empleo

Son los beneficios a los empleados distintos de los beneficios por terminación que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Otros beneficios a largo plazo

Son los beneficios a los empleados distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios por terminación

Son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro o de una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Figura 1. Tipos de Beneficios para los empleados. Fuente: elaboración: M. Pilar Ugalde H, (2014). IFRS-NIC-19



BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Los beneficios para los empleados a corto plazo, son los cuales se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados. Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una organización durante el periodo contable, ésta reconoce el importe de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

–Como un pasivo después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una organización

reconoce ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.

LOS BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO, SON LOS CUALES SE ESPERA LIQUIDAR TOTALMENTE ANTES DE LOS DOCE MESES SIGUIENTES AL FINAL DEL PERIODO ANUAL SOBRE EL QUE SE INFORMA EN EL QUE LOS EMPLEADOS HAYAN PRESTADO LOS SERVICIOS RELACIONADOS.

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

RECONOCIMIENTO

El costo de todos los beneficios a los empleados se reconocen en el periodo en el cual éstos tengan derecho como resultado de la prestación de servicios:

–Un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que corresponden según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una organización reconoce ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

–Un gasto a menos que otra NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

INFORMACIÓN A REVELAR

Esta norma no requiere información específica a revelar sobre beneficios a los empleados a corto plazo. En la Figura 2, se describe un ejemplo de un beneficio a corto plazo.

SUELDOS, SALARIOS, APORTACIONES SOCIALES	AUSENCIAS REMUNERADAS, ACUMULATIVAS	AUSENCIAS REMUNERADAS NO ACUMULATIVAS	PARTICIPACIÓN EN GANANCIAS Y PLANES DE INCENTIVOS
<p>Se reconocerá un pasivo por el importe no descontado de los beneficios que se espera que haya que pagar por esos servicios.</p>	<p>Se reconoce un pasivo corriente por el importe adicional no descontado que la organización espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados</p>	<p>Se reconocerá un gasto por importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o una cuenta por pagar correspondiente al periodo de la ausencia.</p>	<p>Se reconocerá solamente cuando la organización tenga una obligación implícita o actual legal al realizar estos pagos y pueda realizarse una estimación fiables de la obligación.</p>

Figura 2. Beneficios para los empleados a corto plazo. Fuente: elaboración: M. Pilar Ugalde H, (2014). IFRS-NIC-19

BENEFICIOS A POST EMPLEO

Los planes de beneficios post-empleo, es cuando una organización paga aportaciones fijas a una organización separada y no tiene ninguna obligación legal ni incluida de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

Los planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que una organización se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo. Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

Planes de aportaciones concretadas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la organización ejecuta contribuciones de carácter establecido a una organización separada y no tiene obligación legal ni implícita de efectuar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores. Según los planes de aportaciones definidas, la obligación legal o implícita de la organización se limita al importe que haya acordado aportar al fondo.

De esta forma, el importe de los beneficios post-empleo a adoptar por el empleado queda explícito por el costo de las aportaciones sufragadas por la organización a un plan de beneficios post-empleo o a una compañía de seguros, junto con los rendimientos de las inversiones procedentes de las aportaciones.

En consecuencia, el riesgo actuarial y el riesgo de inversión son asumidos, en sustancia, por el empleado. Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la organización durante un periodo, la organización registra la aportación a ejecutar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:

—Como un pasivo después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si la aportación ya ingresada es superior a las aportaciones correspondidas por los servicios hasta la última etapa del periodo sobre el que se informa, una organización reconoce ese exceso como un activo en el orden que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso del efectivo.



BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

Los planes de beneficios son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos la obligación de la organización se fundamenta en proporcionar los beneficios pactados a los empleados actuales y anteriores y tanto el riesgo actuarial como el riesgo de inversión son obtenidos, esencialmente, por la propia entidad.

Si los resultados actuariales o de la inversión son peores de lo esperado, las obligaciones de la organización pueden verse aumentadas. La contabilidad por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

–Determinar el déficit o superávit, lo que implica, utilizar técnicas actuariales, el método de la unidad de crédito proyectada para hacer una estimación fiable del costo final para la organización del beneficio que los empleados tienen acumulado (devengado) a cambio de sus servicios en los periodos presentes y anteriores.

Esto requiere que una organización establezca la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo presente y a los anteriores, y que realice las estimaciones respecto a las variables demográficas y financieras que influyen en el costo de los beneficios de descontar ese beneficio para decretar el valor presente del compromiso por beneficios concretados y el costo de los servicios presentes y deducir el valor razonable de los activos del plan del valor presente de la obligación por beneficios definidos.

–Determinar el importe del pasivo o activo por beneficios definidos neto como el importe del déficit o superávit ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

–Determinar los importes a reconocer en el resultado del periodo: el costo del servicio presente cualquier costo por servicios pasados y la ganancia o pérdida en el momento de la liquidación el interés neto sobre el pasivo -activo por beneficios definidos neto.

–Determinar las nuevas mediciones del pasivo-activo por beneficios definidos neto a reconocer en otro resultado integral.



RECONOCIMIENTO

Se reconocen como un pasivo después de deducir cualquier importe ya sufragado. Si los pagos por contribuciones exceden las aportaciones que corresponden ejecutar según los servicios suministrados hasta la fecha sobre la que se informa, se reconoce ese exceso como un activo un gasto, a menos que otra NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo.

INFORMACIÓN A REVELAR

Una organización revela el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas. Si la organización trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones concretadas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos, revela el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se

contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hay, para la entidad.

SI LA ORGANIZACIÓN TRATA A UN PLAN MULTI-PATRONAL DE BENEFICIOS DEFINIDOS COMO UN PLAN DE APORTACIONES CONCRETADAS PORQUE NO DISPONE DE INFORMACIÓN SUFICIENTE PARA UTILIZAR LA CONTABILIDAD DE LOS PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS.

OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

Son todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la

organización fundamenta en proporcionar los beneficios convenidos a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado y el riesgo de inversión de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado recaen, esencialmente, en la entidad.

Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo deseado, las obligaciones de la organización pueden manifestarse acrecentadas, y viceversa, como si indicadas las diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

RECONOCIMIENTO

Para calcular el valor presente descontado se utiliza: La tasa de los bonos corporativos de alta calidad a la fecha sobre la que se informa. La tasa de mercado de los bonos emitidos por el gobierno

Al aprovechar las simplificaciones de medición se deben de incluir los beneficios consolidados y no consolidados en la medición de su obligación por los beneficios definidos. Todas las ganancias o pérdidas actuariales se reconocen en el periodo en el que se produzcan ya sea en resultados o en otro resultado integral.

–El cambio neto en el pasivo por beneficios definidos se reconoce como el costo del plan.

–Si es probable que un tercero reembolse algunos o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, se reconoce el derecho al reembolso como un activo separado medido al valor razonable.

INFORMACIÓN A REVELAR

Una organización revela los planes de beneficios definidos, si una organización tiene más de un plan de beneficios definidos, estas informaciones logran ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de modo que se suponga más útil, una representación general del tipo de plan que incluya la política de financiación. Así como la política contable de la organización para mostrarse de acuerdo a las ganancias y pérdidas actuariales y el importe de las pérdidas y ganancias actuariales registradas durante el periodo, Una explicación si la organización utiliza cualquier simplificación para medir la obligación por beneficios definidos.

La fecha de la valoración actuarial integral más reciente y, si no se hace en la fecha sobre la que se informa, una descripción de los ajustes que se hacen para medir la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa. Una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios.



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

BENEFICIOS A LARGO PLAZO

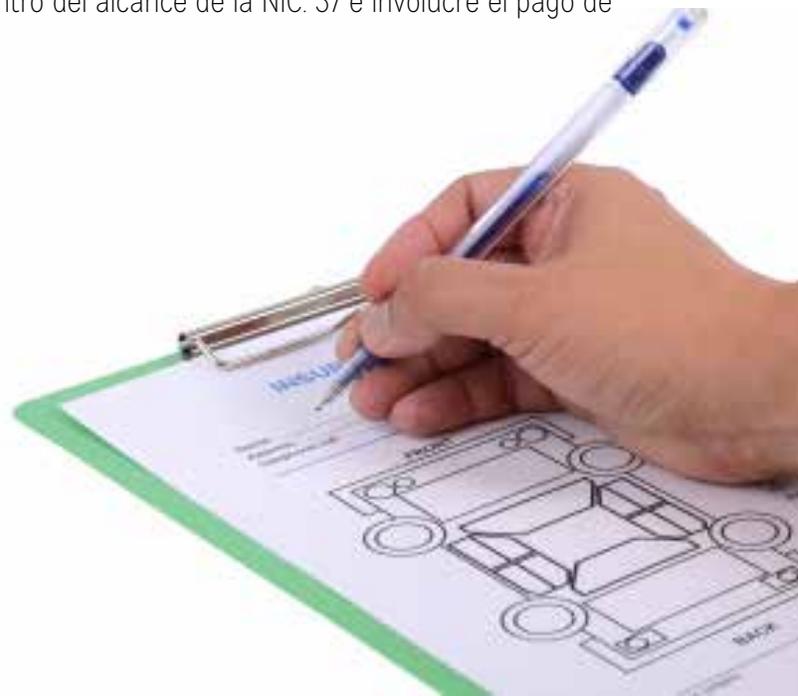
Los beneficios a largo plazo son diferentes a los de corto plazo, son beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

La norma requiere un método simplificado de contabilización de otros beneficios a largo plazo a los empleados. A diferencia de la contabilidad requerida para los beneficios post-empleo, este método no reconoce nuevas mediciones en otro resultado integral.

BENEFICIOS POR TERMINACIÓN

Los beneficios por terminación se aplican a los empleados compensados por la terminación del periodo de empleo, como consecuencia de una decisión de la organización de terminar el contrato antes de la fecha normal de retiro o la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

Una organización reconoce un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas, cuando la organización ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios y el instante en que la organización registre los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC. 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.



INFORMACIÓN A REVELAR

Para cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una organización suministre a sus empleados, la organización revela el entorno de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa. En la siguiente figura se describe un ejemplo:

VALORACIÓN: Se reconocerá un pasivo por el total neto del valor presente de sus obligaciones menos el valor razonable de los activos del plan a la fecha a la que se informa.

EJEMPLO: en ausencia a largo plazo, benéficos por largos periodos de servicios, beneficios por invalidez de larga duración

NIC-19

El cambio en el pasivo se reconocerá por completo en el resultado como un gasto

O parcialmente en los resultados y otro resultado integral

A menos que otra NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo

Figura 3. Valoración: Beneficios para los empleados de largo plazo . Fuente: elaboración: M. Pilar Ugalde H, (2014). IFRS-NIC-26

INFORMACIÓN A REVELAR

Para cada categoría de beneficios por terminación que una organización proporcione a sus empleados, la organización revela la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

Cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptan una oferta de beneficios por terminación, existe un pasivo contingente.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

PLANES DE BENEFICIOS AL RETIRO NIC-26

PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficio por retiro, en los que las cantidades a pagar como beneficios se determinan en función de las cotizaciones al fondo y de los rendimientos de la inversión que el mismo haya generado. En la información procedente de un plan de aportaciones definidas, debe incluirse un estado de los activos netos para atender beneficios, así como una descripción de la política de capitalización.

PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

Planes de beneficios definidos son planes de beneficio por retiro, en los que las cantidades a pagar en concepto de beneficios se establecen por medio de una fórmula, regularmente basada en los salarios de los empleados, en los años de servicio o en ambas cosas a la vez.

El objetivo de la información contable periódica, procedente de un plan de beneficios, es dar cuenta de los recursos financieros y de los movimientos del plan, datos que son útiles al evaluar las relaciones entre la acumulación de recursos y los beneficios satisfechos por el plan en cada momento.

La información procedente de un plan de beneficios definidos debe contener la información especificada

- Un estado que muestre los activos netos para atender beneficios, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos, distinguiendo entre los beneficios irrevocables y los que no lo son y el superávit o déficit resultante.
- Un estado de los activos netos para atender beneficios incluyendo o bien: una nota en la que se revele el valor actuarial presente de los beneficios prometidos distinguiendo entre beneficios irrevocables y los que no lo son o una remisión al informe adjunto del actuario que contenga esta información. Si no se ha preparado valoración actuarial en la fecha de la información, la valoración más reciente de que se disponga debe ser usada como base.



El valor actuarial presente de los beneficios definidos, debe fundamentar los beneficios concretados en virtud del plan, adquiriendo los servicios prestados hasta la fecha de la rendición de cuentas.

El establecimiento de la cifra concreta se forma en función de los salarios actuales o de los proyectados, como manifiesta indicación del método utilizado. Así como debe revelarse el efecto de cualquier cambio en las supuestos actuariales que puedan tener una incidencia significativa en el valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

EL VALOR ACTUARIAL PRESENTE DE LOS BENEFICIOS DEFINIDOS, DEBE FUNDAMENTAR LOS BENEFICIOS CONCRETADOS EN VIRTUD DEL PLAN.

En la información corresponde manifestar la relación existente entre el valor actuarial presente de los beneficios prometidos y los activos netos para atender los beneficios, así como de la política seguida para la capitalización de los beneficios prometidos.

REFERENTE A TODOS LOS PLANES

Las inversiones del plan de beneficio por retiro deben registrar por su valor razonable, en el caso de títulos cotizados, el valor razonable es el de mercado.

Cuando existen inversiones, dentro del plan, cuyo valor razonable no logra estimarse, corresponde revelarse la razón por la cual no se ha podido usar tal método de valoración.

En la información procedente de un plan de beneficio por retiro, ya sea de aportaciones o de beneficios definidos, deben incluirse también los siguientes extremos

- Un estado de cambios en los activos netos para atender beneficios.
- Un resumen de las políticas contables significativas.
- Una descripción del plan y del efecto de cualesquiera cambios habidos en el plan durante el periodo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA OBLIGATORIA

International Accounting Standards Board (IASB). (2011). *Normas Internacionales de Información Financiera y Normas Internacionales de Contabilidad*. Recuperado de: <http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/nic.htm>

Rey, J. (2009). *Contabilidad general*. Ediciones Paraninfo S.A. [en línea] ISBN: 9788497327275

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Del Campo, P. (2010). *Prácticas Contables Financieras*. Ediciones Académicas. [en línea] ISBN: 978849247736

Fernández J. y Casado, M. (2009). *Contabilidad Financiera para Directivos*. (7ª ed.). Esic Editorial. [en línea] ISBN: 9788473568029

Montesinos, V. (2007). *Introducción a la contabilidad Financiera*. (4ª ed.). Editorial Ariel. [en línea] ISBN: 9788497327275

Nevado, D. (2009). *Supuestos Prácticos de la Contabilidad General*. Editorial Díaz de Santos. [en línea] ISBN: 9788479789206

Wanden-Berghe, J. (2011). *Contabilidad Financiera*. Pirámide. [en línea] ISBN: 9788436824513

