

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA



**LA INADECUADA APLICACIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS
INCIDE EN LA MEDICIÓN Y REVELACIÓN RAZONABLE DE LOS COSTOS POR
SERVICIOS PRESTADOS EN LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD**

Trabajo de investigación presentado por:

AYALA SILIEZAR, BENJAMÍN OTONIEL
CRUZ AMAYA, JULIO EDGAR
ROMERO AVALOS, DAVID ANTONIO

Para optar al grado de:

LICENCIADO EN CONTADURÍA PÚBLICA

Septiembre 2007

San Salvador El Salvador Centro América

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES UNIVERSITARIOS**

Rectora : Dra. María Isabel Rodríguez

Secretaria General : Licda. Lidia Margarita Muñoz Vela

Decano de la Facultad de
Ciencias Económicas : Lic. Emilio Recinos Fuentes

Secretaria de la Facultad de
Ciencias Económicas : Licda. Dilma Yolanda Vásquez de Del Cid

Director Seminario de
Graduación : Lic. Héctor Alfredo Rivas Núñez

Asesor : Msc. Carlos Alvarenga Barrera

Tribunal Examinador
Docente Director : Msc. Carlos Alvarenga Barrera
Docente Coordinador : Lic. Roberto Carlos Jovel Jovel

Septiembre de 2007

San Salvador,

El Salvador,

Centro América

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a DIOS todo poderoso, por darme salud, fortaleza para cumplir con esta meta; a mis padres Ana Leticia Siliézar de Ayala, y Álvaro Ayala por su sacrificio incondicional en todo momento de mi vida; a mis compañeros de Tesis, David Antonio Romeros Avalos, Julio Edgar Cruz Amaya, por su dedicación, perseverancia y comprensión en el desarrollo de este trabajo; Y a todas aquellas personas que no se mencionan pero que me dieron palabras de aliento para seguir adelante.

Ayala Siliézar, Benjamín Otoniel

Doy mérito a DIOS creador de los cielos y de la tierra por sus dones y virtudes por darme la oportunidad de llegar hasta lograr una de mis metas. Así mismo, les agradezco a mi familia: Abuela, Madre, Tío que me apoyaron y creyeron en mí; a mis compañeros de tesis por su dedicación y animación para finalizar este trabajo; a mis asesores por su esfuerzo y a todas aquellas personas que no se mencionan pero que me dieron palabras de aliento.

Cruz Amaya, Julio Edgar

Agradezco muy profundamente a DIOS todopoderoso, al sagrado Jesús y Santísima virgen, por ser la fuente de inteligencia, conocimientos y salud, para cumplir uno de mis objetivos muy importantes en mi vida. Agradezco muy respetuosamente a mi familia: Abuela María Otilia Iraheta, a mis padres Luciana Emilia Avalos y Antonio Romero (Q.D.D.G) y mis tres hermanos Jhony, Fernando y Rudy por su apoyo moral y material en todo momento de mi existencia; A mi esposa Mirna Elizabeth Velasco y nuestro fruto de amor Nathaly Samantha por ser la inspiración de querer superarme cada día; a mis compañeros de tesis por su esfuerzo y entusiasmo para finalizar este trabajo; a mi jefe por ser una persona muy comprensiva y éticamente muy profesional; y a mis asesores, por su tiempo, esfuerzo e ideas; a sí mismo agradezco a los catedráticos que dan enseñanza en el Alma mater la Universidad de El Salvador.

Romero Avalos, David Antonio

INDICE

Nº	NOMBRE	Pág.
CAPITULO I - MARCO TEÓRICO		
1.1	BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	1
1.1.1	Antecedentes	1
1.2	CONCEPTOS SOBRE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	3
1.3	GENERALIDADES DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	4
1.3.1	Importancia de los beneficios a empleados	4
1.3.2	Clasificación de beneficios a empleados	5
1.4	BASE TÉCNICA	5
1.4.1	El Objetivo de la NIC 19 Beneficios a los Empleados	6
1.4.2	El alcance de la NIC 19 Beneficios a los Empleados	6
1.4.3	Contabilización de los beneficios a los empleados	7
1.4.3.1	Beneficios a corto plazo del empleado	8
1.4.3.2	Beneficios posteriores al empleo	9
1.4.3.3	Contabilidad para otros beneficios a largo plazo del empleado	22
1.4.3.4	Beneficios de cese de relación laboral	23
1.5.	BASE LEGAL	24
1.5.1	Código de Comercio	24
1.5.2	Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría Pública y Auditoría	24
1.5.3	Código de Trabajo	25
1.5.4	Ley del Seguro Social	25
1.5.5	Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones	26
CAPITULO II - METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		
2.1	DISEÑO METODOLOGICO	27
2.1.1	Tipo de investigación	27
2.1.2	Tipo de estudio	27
2.1.3	Determinación de la población	28
2.1.4	Determinación de la muestra	28
2.1.5	Unidades de análisis	29
2.1.6	Instrumentos y técnicas de investigación	30

2.1.6.1	Instrumentos	30
2.1.6.2	Técnicas	30
2.2	DIAGNOSTICO DE LA INVESTIGACION	31
2.2.1	Perfil del recurso humano responsable del área contable en las empresas de seguridad	31
2.2.2	Nivel de implementación de las NIIF/ES en las empresas que prestan servicios de seguridad	33
2.2.3	Tipos de beneficios otorgados a los empleados de las empresas que prestan servicios de seguridad	34

CAPITULO III - GUIA DE APLICACIÓN PRACTICA PARA LA CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS

3.1	CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	37
3.1.1	Definición de beneficios a corto plazo	37
3.1.2	Tratamiento contable de los beneficios a corto plazo	37
3.1.2.1	Sueldos, salarios y cotizaciones a la seguridad social	38
3.1.2.2	Ausencias remuneradas acumulativas	40
3.1.2.3	Beneficios no monetarios	47
3.2	CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS POSTERIORES AL EMPLEO	50
3.2.1	Factores que intervienen en la medición del costo de pensiones	50
3.2.1.1	Suposiciones actuariales	51
3.2.1.2	Fórmula de beneficios	52
3.2.2	Métodos actuariales de costeo	53
3.2.2.1	Método de beneficio acumulado	54
3.2.2.2	Método de beneficios proyectados	55
3.2.3	Componentes del costo de pensión periódico neto	59
3.2.3.1	Costo de pensión periódico neto	59
3.2.3.2	Componentes del costo de pensión	59
3.3	CONTABILIZACIÓN BENEFICIOS POR TERMINACION DE RELACIÓN LABORAL	73

CAPITULO IV – CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1	CONCLUSIONES	77
4.2	RECOMENDACIONES	78
	BIBLIOGRAFÍA	

INDICE DE CUADROS

Nº	Nombre del cuadro	Pág.
1	Normas de Información Financiera Adoptadas en El Salvador	2
2	Clasificación de los beneficios a los empleados	5
3	Clasificación de los beneficios a los empleados según el Código de Trabajo	25
4	Nivel académico y experiencia de los encargados del área contable en las empresas de seguridad	32
5	Evaluación inicial y desarrollo continuo de los encargados responsables de área contable de las empresas de seguridad	32
6	Adopción y aplicación de NIIF/ES en las empresas de seguridad	33
7	Reconocimiento y revelación de provisión para obligaciones laborales	34
8	Beneficios a los empleados establecidas en las leyes laborales o por políticas administrativas	35
9	Beneficios otorgados por las empresas de seguridad adicionales a la ley	35
10	Tipos de beneficios adicionales a la ley otorgados por las empresas de seguridad	36
11	Costo de interés anual	69
12	Proyección de indemnizaciones para el año 2006	75

CAPITULO I

MARCO TEORICO

1.1 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

1.1.1 Antecedentes

El 29 de junio de 1973 se lleva a cabo el acuerdo fundacional del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC), el cual estuvo apoyado por los representantes de los organismos profesionales de contabilidad de Australia, Canadá, Francia, Alemania, Japón, México, Países Bajos, Reino Unido / Irlanda, y Estados Unidos y se designan comités de seguimiento para los tres primeros proyectos del IASC. En noviembre de 1982 se firma un acuerdo de creación de dicho comité. Entre 1983 y 2001, pasaron a incluirse como miembros del comité IASC todos los institutos profesionales que fueron miembros de la Federación Internacional de Contadores (IFAC). Como resultado de los esfuerzos de creación de dicho comité y de sus anteproyectos se emiten y publican las primeras Normas Internacionales de Contabilidad definitivas: NIC 1 Revelación de Políticas Contables (1975), y NIC 2 Valoración y Presentación de Inventarios en el Contexto del Sistema de Coste Histórico (1975). Esto estableció la base para las futuras Normas.

En la actualidad, los mercados de capitales mundiales no tienen fronteras y quienes participan en dichos mercados no deben tener barreras para acceder a la información financiera de calidad, transparente y comparable que necesitan para tomar decisiones económicas. Desde 1973, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) y su antecesor, el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC), han estado trabajando para desarrollar, en pro del interés público, un único conjunto de Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) de alta calidad, de fácil comprensión e

implantación, que puedan ser de utilidad a los inversores en acciones, a las entidades de crédito y a otros posibles usuarios de este tipo de información.

El Consejo de Vigilancia de la Contaduría Pública y Auditoría¹, es el ente encargado del establecimiento de los principios, y normas generales para la preparación y presentación de la información financiera en El Salvador, tal como lo establece el Art. 36 literales g), i) j) de la ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría Pública y Auditoría.

El Consejo de Vigilancia estableció un plan escalonado² para la adopción de Normas Internacionales de Contabilidad, este marco de referencia sería reconocido como: Normas de Información Financiera Adoptadas en El Salvador, constituido por las Normas e Interpretaciones siguientes:

Cuadro No. 1: Normas de Información Financiera Adoptadas en El Salvador		
Normas e Interpretaciones \ Revisiones	NIC	SIC
Revisadas antes de 2001	1, 2, 7, 8, 10, 11, 12, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39,40	1, 2, 3, 5 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31, 32
Revisadas en 2001 o 2002	41	33
Revisadas en 2003	1, 2, 8, 10, 16, 17, 21, 24, 27, 28, 31, 32, 33, 39, 40; NIC 15 (retirada en diciembre de 2003), NIC 22 (sustituida por la NIIF 3 en 2003, fecha de vigencia: 1 de abril de 2004), NIC 35 (sustituida en 2003 por la NIIF 5 vigente en 2005),	<i>Sustituidas, derogadas o integradas a las Normas, con la adopción a las mejoras a las NIC:</i> 1, 2,, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 28, 30 y 33; SIC vigentes: 7, 10, 12, 13, 15, 21, 25, 27, 29, 31, y 32.
Revisadas en 2004	36, 38, 39, 40	
Revisadas en 2006	14 (Sustituida por NIIF 8)	

¹ Según decreto Legislativo N° 828 con fecha del 26 de enero del año 2000.

² Según acuerdo del Consejo de Vigilancia N° 1 del acta N° 29 del 22 de diciembre de 2004.

1.2 CONCEPTOS SOBRE BENEFICIOS A EMPLEADOS

Los beneficios a empleados³ pueden tomar muchas formas y características, ya sea pagados al momento o después de la prestación del servicio por parte del empleado. Los pagados al momento no ocasionan problemas de registros contables, sin embargo los pagados después de prestado el servicio ocasiona dificultades de registros contables y riesgos de control por parte del empleador, ya que deben ser estimados y previstos por la empresa.

Dado que el alcance de la NIC 19 es amplio, y la variabilidad de beneficios a los empleados existentes, es necesario comprender adecuadamente los conceptos relacionados sobre los beneficios a los empleados, se presentan para referencia los siguientes:

- Beneficios del Empleado:

“Son todas las formas de remuneración dadas por una entidad a cambio del servicio prestado por el empleado.”⁴

- Beneficios a corto plazo del empleado:

“Son los beneficios del empleado (que no sean beneficios del cese de la relación) que vencen enteramente dentro de los 12 meses después del fin del período en el cual los empleados rinden el servicio relacionado.”⁵

- Beneficios posteriores al empleo:

“Son los beneficios del empleado (que no sean beneficios del cese de la relación) que son pagaderos después de la terminación del empleo.”⁶

³ Tomando de referencia la Norma Internacional de Contabilidad N° 19, “Beneficios a empleados”, revisada en marzo de 2004, con vigencia el 1 de Enero de 2005.

⁴ Simón Alexander, 2005-2006 Guía Miller de NIC/NIIF, 2005 CCH Incorporated, Página 13.04

⁵ Idem.

⁶ Idem.

- Planes de contribución definida:

“Son los planes de beneficios posteriores al empleo bajo el cual una empresa paga contribuciones fijas en una entidad separada (un fondo) y no tendrá obligación legal de pagar contribuciones adicionales si el fondo no tiene el activo suficiente para pagar todos los beneficios del empleado que se relacionan al servicio del empleado en el período actual o anterior.”⁷

- Planes de beneficios definidos:

“Son planes de beneficios posteriores al empleo que no sean planes de contribución definida.”⁸

- Otros beneficios a largo plazo del empleado:

“Son los beneficios del empleado (que no sean beneficios posteriores al empleo y beneficios del cese de la relación laboral), que no vencen enteramente dentro de los 12 meses después del final del período en el que los empleados rinden el servicio relacionado.”⁹

- Beneficios del cese de la relación laboral:

“Son los beneficios del empleado pagaderos como resultado de:

- (a) Una decisión de la entidad de terminar la relación con el empleado antes de la fecha normal de jubilación, o
- (b) Una decisión del empleado de aceptarla renuncia voluntaria a cambio de esos beneficios.”¹⁰

1.3 GENERALIDADES DE BENEFICIOS A EMPLEADOS

1.3.1 Importancia de los beneficios a empleados

Los beneficios de empleados toman una variedad de formas. Muchos de ellos son pagados o suministrados conjuntamente en o muy poco después de la prestación de servicios por parte del

⁷ Simon Alexander, op. cit. P. 13.04

⁸ Idem.

⁹ Ibid. P. 13.05

¹⁰ Idem.

empleado, y por lo general no surge ningún problema contable en particular. A pesar de ello, los elementos importantes del paquete de beneficios del empleado es probable que sean diferidos significativamente hasta por 50 años o más, y el tratamiento de derechos de jubilación es especialmente problemático.

1.3.2 Clasificación de beneficios a empleados

Cuadro nº 2 : Clasificación de los beneficios a los empleados	
Beneficios a corto plazo	Sueldos, salarios y contribuciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas, participación en las ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del período) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición de bienes o servicios subvencionados o gratuitos)
Beneficios posteriores al empleo	Beneficios por pensiones, seguros de vida y atención médica para los jubilados
Otros beneficios a largo plazo	Ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio (ausencias sabáticas), los beneficios especiales después de largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del período, participación en beneficios, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.
Beneficios por cese de la relación laboral	Indemnización ocasionada por finalización del vínculo laboral.

1.4 BASE TÉCNICA

Para el tratamiento relativo a la contabilización de los beneficios a los empleados la normativa técnica internacional que trata sobre la manera en la cual los empleadores miden y revelan en sus estados financieros es la NIC 19 (Beneficios a los Empleados).

1.4.1 El Objetivo de la NIC 19 beneficios a los empleados¹¹

El objetivo de la NIC 19 es prescribir el tratamiento contable y la revelación en los estados financieros y notas respecto de los beneficios de los empleados. La adopción de este pronunciamiento obliga a las empresas a reconocer:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio de los cuales se le crea el 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 los beneficios en cuestión.

1.4.2 El alcance de la NIC 19 beneficios a los empleados

Los lineamientos relativos a la NIC 19 deben ser aplicados a todos los beneficios a los empleados. En el párrafo 3 de esta norma se mencionan las circunstancias por las cuales la empresa incurre en la obligación de otorgar a sus empleados beneficios como parte de la contraprestación de sus servicios:

- 1) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una empresa y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
- 2) Exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o.
- 3) Prácticas no formalizadas que dan lugar a obligaciones de pago asumidas por la empresa. Las prácticas no formalizadas originan obligaciones de pago asumidas, cuando la empresa no tiene más alternativa que hacer frente a los pagos derivados de los beneficios comprometidos.

¹¹ Norma Internacional de Contabilidad, International Accounting Standards Board. Año 2001. No. 19 "Beneficios a los Empleados"

Los acuerdos formales o planes celebrados entre una empresa y sus empleados comprende la de estipular en un instrumento legal los derechos y obligaciones de ambos con respecto a su relación laboral, tales como:

- Contrato individual de trabajo¹²
- Contrato colectivo de trabajo¹³

Las exigencias legales o acuerdos en determinados sectores económicos obligan a reconocer diferentes tipos de beneficios:

- Salario mínimo por tipo de sector económico
- Determinación de beneficios extra por trabajos peligrosos o insalubres en ciertos tipos de sector económico como la industria.

También existen prácticas no formalizadas que dan origen a beneficios a los empleados por pagar, los cuales así como las otras mencionadas se reconocen como gastos o como un gasto acumulado:

- Política de otorgar un bono semestral el cual no esta contemplado en el contrato individual o colectivo (en el caso que la empresa decida ya no otorgar dicho bono puede ocasionar dificultades con los empleados).

1.4.3 Contabilización de los beneficios a los empleados

El empleo está basado en un convenio de intercambio¹⁴. El empleado acuerda proporcionar los servicios para el empresario; a cambio, el empresario acuerda proporcionar un sueldo corriente, un beneficio de

¹² Art. 17 del Código de Trabajo, Decreto legislativo N° 15, del 23 de Junio de 1972.

¹³ Art. 269 del Código de Trabajo, Decreto legislativo N° 15, del 23 de Junio de 1972.

¹⁴ Simón Alexander, op. cit. P. 13.02

jubilación, y posiblemente otros beneficios. Aunque los beneficios de jubilación y algunos otros beneficios no se paguen actualmente y puedan no ser adeudados durante muchos años, ellos representan la compensación diferida que debe ser contabilizada como parte del paquete total de la compensación del empleado y los pagos diferidos relacionados al empleo actual deben, por lo tanto, ser contabilizados en el período actual.

1.4.3.1 Beneficios a corto plazo del empleado

El tratamiento de beneficios a corto plazo del empleado es sencillo. El párrafo 10¹⁵ exige que cuando un empleado ha prestado el servicio a una entidad durante un período contable, la entidad debe reconocer la cantidad no descontada de beneficios del empleado a corto plazo esperados a ser pagados a cambio de ese servicio:

- 1) Como un pasivo (gasto acumulado), después de deducir cualquier cantidad ya pagada, y
- 2) Como un gasto, a menos que otra norma internacional exija o permita la inclusión de los beneficios en el costo de un activo.

“La norma expone dos aplicaciones particulares, ausencias de corto plazo pagadas y planes de bonos y participación en las utilidades”¹⁶. La primera aplicación es reconocer obligaciones que vencen enteramente dentro de los 12 meses después del fin del período en el cual los empleados rinden el servicio relacionado. El segundo asunto expuesto específicamente por la NIC 19 es el tratamiento de planes de bonos y participación en las ganancias. Una entidad debe reconocer el costo esperado de participación en las ganancias y pagos de bonos como un beneficio a corto plazo del empleado cuando, y

¹⁵ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 10.

¹⁶ Simón Alexander, op. cit. p. 13.07

sólo cuando: 1) La entidad tiene una obligación legal actual de hacer tales pagos como resultado de acontecimientos pasados, y 2) Se puede hacer una estimación confiable de la obligación.

Una obligación presente existe cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa realista más que hacer los pagos.

“Un problema surge si los empleados tienen derecho a un pago en el futuro, relacionado con las ganancias del año corriente, pero sólo si ellos permanecen con la entidad por un período específico. Tales planes crean una obligación, ya que el empleado presta el servicio que aumenta la cantidad a ser pagada si ellos permanecen en el servicio hasta el fin del período especificado. La medición de tales obligaciones debe reflejar la posibilidad que algunos empleados puedan salir sin recibir los pagos de participación en las ganancias; esto es, que probablemente va a ser medido en un valor menor que el derecho teórico completo. Nótese que si no se puede hacer una “valoración confiable” de la deuda, entonces no se puede reconocer ninguna provisión.”¹⁷

1.4.3.2 Beneficios posteriores al empleo¹⁸

Los beneficios posteriores al empleo se clasifican en:

- a) Planes de contribución definidos¹⁹
- b) Planes de beneficios definidos²⁰

¹⁷ Simón Alexander, op. cit. P. 13.08

¹⁸ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 24.

¹⁹ Ibid. Párrafo 43.

²⁰ Ibid. Párrafo 48.

Se han dado los conceptos importantes²¹ entre planes de contribución definidos y planes de beneficios definido de la NIC 19. La mayor distinción, como los nombres indican exactamente, son que con un plan de contribución definida las obligaciones del empresario son fijas, y el empleado toma el riesgo de que la pensión eventual sea inadecuada; con un plan de beneficios definido, los pagos eventuales de la pensión son fijos (por fórmula, no necesariamente por cantidad), y el empresario toma el riesgo de que el fondo de pensiones sea inadecuado y es responsable de componer cualquier déficit.

Con un plan de multi-empresarios, que es un plan de beneficios definido, la entidad debe contabilizar su participación proporcional de la obligación de beneficios definidos, activos del plan, y el costo asociado con el plan del mismo modo que para cualquier otro plan de beneficios definidos. Si no existe suficiente información disponible para la contabilización del beneficio para un plan de multi-empresarios, que es un plan de beneficios definidos, una entidad debe contabilizar el plan como si fuera un plan de contribución definida y revelar:

- 1) El hecho que el plan es un plan de beneficio definido, y
- 2) La razón por la cual no está disponible información suficiente para permitir a la entidad a justificar el plan, como un plan de beneficio definido.

Hasta el punto que un excedente o déficit en el plan puede afectar la cantidad de contribuciones futuras, se exige la revelación adicional de:

- 1) Cualquier información disponible acerca de ese excedente o déficit,
- 2) La base utilizada para determinar ese excedente o déficit, y
- 3) Las implicaciones, si hubiese alguna, para la empresa.

²¹ Ver Pagina 3.

En un concepto práctico un plan de beneficio definido de multi-empresarios, una entidad puede en ciertas circunstancias incurrir en una obligación con respecto de otros empresarios envueltos dentro del plan. Esto podría crear un pasivo contingente (ver NIC 37, "Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes").

Los planes del estado son establecidos por legislación para cubrir todas las empresas (o todas las entidades en una categoría particular, por ejemplo, una industria específica) y son operados por los gobiernos nacionales o locales o por otro cuerpo (por ejemplo, una agencia autónoma creada específicamente para este propósito) que no está sujeto al control o influencia de la entidad que reporta.

A pesar del hecho que los planes de multi-empresarios excluye explícitamente los planes del estado, la NIC 19 exige que una entidad contabilice un plan del estado en el mismo modo que para un plan de multi-empresarios. La norma expresa que los planes estatales son generalmente planes de contribución definidos.

Una entidad puede financiar un plan de beneficio posterior al empleo indirectamente por medio del pago regular de primas de seguros. En tales circunstancias, la entidad debe tratar tal plan como un plan de contribución definida a menos que la entidad tendrá (directa o indirectamente a través del plan) una obligación legal de:

- 1) Pagar los beneficios del empleado directamente cuando ellos venzan, o
- 2) Pagar las contribuciones adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios futuros del empleado relacionados al servicio del empleado en el período actual y períodos previos.

Si la entidad retiene tal deuda legal, la entidad debe tratar el plan como un plan de beneficios definido. Si hay o no una obligación legal es una pregunta obligatoria.

a) Planes de contribución definidos²²

Como se ha dado a entender, no hay mayores dificultades envueltas en la medición de la obligación o gasto en cuanto le toca a la entidad del empresario que hace el reporte. La entidad reconoce la contribución pagadera al plan en relación al servicio prestado a la entidad por un empleado durante el período como un pasivo, netos de pagos ya hechos (que podría llevar a un activo neto) y como un gasto, a menos que otro estándar exija o permita la inclusión de la contribución en el costo de un activo. Cuando los aportes a un plan de contribución definido no se vencen enteramente dentro de los 12 meses después del final del período en el que los empleados rinden el servicio relacionado. El gasto se debe revelar separadamente.

b) Planes de beneficios definidos ²³

La contabilidad de los planes de beneficios definidos es mucho más compleja porque los supuestos actuariales se requieren para medir la obligación y el gasto, y hay una posibilidad de ganancias y pérdidas actuariales. Las obligaciones son medidas con una base de flujos descontados porque ellos pueden ser liquidados muchos años después que los empleados presten el servicio relacionado. NIC 19 usa no menos de 78 párrafos para cubrir esta área. Se ha procurado proporcionar una cobertura completa de los aspectos importantes, sin llegar a profundizar en el detalle.

En forma resumida, los siguientes pasos son típicamente necesarios en la contabilidad de una entidad para cada plan de beneficio definido²⁴:

- Usar técnicas actuariales para hacer una estimación confiable del monto del beneficio que los empleados han ganado a cambio de su servicio en el período corriente y períodos anteriores.

²² Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 43.

²³ Ibid. Párrafo 48.

²⁴ Simón Alexander, op. cit. Páginas 13.10-13.11

Esto exige a una entidad determinar cuánto beneficio es atribuible al período corriente y anterior; hacer estimaciones (supuestos actuariales) acerca de variables demográficas (tales como movimientos de empleados y mortalidad) y las variables financieras (tales como aumentos de sueldos en el futuro y costos médicos) que van a influenciar el costo del beneficio.

- Descontar ese beneficio utilizando el método de crédito unitario proyectado para determinar el valor actual de la obligación del beneficio definido y el costo del servicio actual.
- Determinar el monto total de ganancias y pérdidas actuariales y el monto de esas ganancias y pérdidas actuariales que se deben reconocer.
- Cuando un plan ha sido introducido o cambiado, determinar el costo del servicio pasado resultante.
- Determinar el valor razonable de cualquier activo del plan.
- Cuando un plan ha sido reducido o liquidado, determinar la ganancia o pérdida resultante.

La cantidad reconocida en el balance general como pasivo del beneficio definido debe ser el neto total de las siguientes cantidades.

- 1) El valor presente de la obligación del beneficio definido a la fecha del balance general,
- 2) Más cualquier ganancia actuarial (menos cualquier pérdida actuarial) no reconocida a causa del tratamiento alternativo establecido más adelante,
- 3) Menos el costo del servicio pasado no reconocido aún,
- 4) Menos el valor razonable a la fecha del balance del activo del plan (si hubiese alguno) fuera de las obligaciones que se deben liquidar directamente.

El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el importe bruto de las mismas, antes de deducir el valor razonable de cualesquiera activos del plan²⁵ (si hubiese alguno). Ambas cantidades deben ser determinadas regularmente para que las estimaciones apropiadas en la fecha del balance no tengan diferencias importantes. Se "alienta" la participación de un especialista actuarial calificado.

"La NIC 19 ahora expresa que cuando, y sólo cuando, es virtualmente cierto que otra parte reembolsará parte o todo el gasto requerido para liquidar una obligación de beneficio definida, una empresa debe reconocer su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad deberá medir el activo al valor razonable. En todos los otros aspectos, una entidad debe tratar ese activo del mismo modo que un activo del plan. En el estado de resultados, el gasto relacionado a un plan de beneficios definido, puede ser presentado neto de la cantidad reconocida para reembolso."²⁶

La cantidad determinada puede ser negativa²⁷. Una entidad debe medir el activo resultante al más bajo de:

- 1) La cantidad determinada bajo el párrafo 54.
- 2) El total acumulado de:
 - (a) Cualquier pérdida actuarial neta no reconocida y costo pasado del servicio, y
 - (b) El valor actual de cualquier beneficio económico disponible en la forma de reembolsos del plan o reducciones en contribuciones futuras al plan.

La alternativa 2 anterior incluye, en parte, las pérdidas actuariales no reconocidas acumuladas y los costos pasados del servicio pasado, como un activo, aunque ellos no sean de valor como una partida separada. Ellos son meramente un gasto diferido. Si en un período de varios años, las pérdidas no

²⁵ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 55.

²⁶ Simón Alexander, op. cit. Página 13.11

²⁷ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 58.

reconocidas acumuladas aumentan, y la alternativa 2 para la medición del activo es aplicable, entonces el aumento de los "activos" llevaría a reportar ganancias. Es decir, un incremento en la pérdida no reconocida llevaría directamente a informar una ganancia, lo cual es discutiblemente absurdo.

Los párrafos 58A y B de la norma, solo se aplican para prevenir la situación descrita anteriormente, al requerir el reconocimiento de suficientes pérdidas actuariales y los costos de servicios pasados para asegurar que ningún aumento en tales partidas no reconocidas pueda surgir.

En el estado de resultados, la entidad debe reconocer el neto total de las cantidades siguientes como gasto (o ingresos), excepto hasta el punto que otra norma internacional de contabilidad exija o permita su inclusión en el costo de otro activo²⁸:

- 1) El costo actual del servicio,
- 2) El costo del interés,
- 3) El retorno esperado en cualquier activo del plan,
- 4) Ganancias y pérdidas actuariales, hasta el punto que ellos sean reconocidos,
- 5) El costo del servicio pasado, hasta el punto requerido,
- 6) El efecto de cualquier reducción o arreglos.

"La entidad necesita calcular el valor actual de sus obligaciones de beneficios definidas. El incremento en este monto sobre la del año anterior da el costo del servicio actual, hasta el punto que el incremento resulta del servicio del empleado en el período actual y da el costo del servicio pasado, hasta el punto que

²⁸ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 61.

resulta del servicio del empleado en períodos pasados (este incremento o disminución siendo causado por cambios en los derechos de beneficios eventuales).”²⁹

El método de cálculo exigido por la NIC 19 es el método proyectado de crédito unitario³⁰. Cada período del servicio incrementa el beneficio eventual (por una “unidad”), y la obligación total construye el período por período.

“Es probable que los cálculos sean afectados significativamente por supuestos actuariales y por la tasa de descuento utilizada. Los supuestos actuariales, por ejemplo, con respecto a esperanza de vida, están en gran parte fuera del dominio de la contabilidad. Ellos deben ser imparciales y mutuamente compatibles. Con respecto a la tasa de descuento. La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios posteriores al empleo (financiados y no financiados debe ser determinada por referencia al rendimiento del mercado en la fecha del balance, en bonos corporativos de alta calidad. En los países donde no hay un gran mercado en tales bonos, se debe emplear el rendimiento del mercado (a la fecha de balance) en bonos del estado. La moneda y el vencimiento de los bonos corporativos o bonos del estado deben ser consistentes con la moneda y el término estimado de la obligaciones de beneficios posterior al empleo.”³¹

Al medir su pasivo del beneficio definido bajo el párrafo 54, una entidad debe, sujeto al párrafo 58A, reconocer una porción de sus ganancias y pérdidas actuariales como ingresos o gastos si las ganancias y pérdidas actuariales, no reconocidas, acumuladas, netas al final del período previos que se informa excede el mayor de³²:

²⁹ Simón Alexander, op. cit. Página 13.13

³⁰ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. Párrafo 64.

³¹ Simón Alexander, op. cit. Página 13.14

³² Idem.

- 1) 10% del valor actual de la obligación definida del beneficio en esa fecha (antes de deducir el activo del plan); y
- 2) 10% del valor razonable de cualquier activo del plan en esa fecha.

Estos límites se deben calcular y aplicar separadamente para cada plan de beneficio definido.

La porción de las ganancias y pérdidas actuariales a ser reconocidas por cada plan de beneficios definido es el exceso determinado en la forma mencionada, dividido por el promedio esperado de vida laboral restante de los empleados participantes en ese plan. Hay un 10% de margen dentro del cual nada necesita ser reconocido. Sin embargo, una entidad puede adoptar cualquier método sistemático que tiene como resultado un reconocimiento más rápido de ganancias y pérdidas actuariales, con tal de que la misma base sea aplicada a ambos, ganancias y pérdidas, y si la base se aplica consistentemente de período a período. Una entidad puede aplicar tales métodos sistemáticos a las ganancias y pérdidas actuariales incluso si ellos entran dentro de los límites especificados.

La entidad puede elegir cualquier método más rápido de reconocimiento de ingreso (y gasto) hasta, e incluyendo, el reconocimiento inmediato de todas las ganancias y pérdidas actuariales, con tal de que, por supuesto, el método elegido se utilice consistentemente³³.

El costo del servicio pasado surge cuando una entidad introduce un plan de beneficios definido o cambia los beneficios pagaderos bajo un plan de beneficios definido existente. Tales cambios son discutibles de que sean un retorno del servicio del empleado durante el período, hasta que los beneficios relacionados sean concedidos (es decir, no son más condicionados al empleo futuro). Por lo tanto, el costo del servicio pasado se reconoce sobre ese período, hasta la fecha de concesión, sin tener en cuenta el hecho de que el costo se refiere al servicio del empleado en períodos previos. El costo del servicio pasado se mide

³³ Simón Alexander, op. cit. Página 13.15

como el cambio en la obligación resultante de la enmienda, hasta el punto que los beneficios son concedidos inmediatamente siguiendo la introducción de o los cambios a un plan de beneficios definido, una entidad debe reconocer el costo del servicio pasado inmediatamente. Así, si los empleados tienen derechos inequívocos de jubilación después de 3 años de servicio, todos los costos del servicio pasado que surgen con relación a empleados que han servido su período de 3 años, son un gasto inmediato. Si el período promedio hasta la concesión para ciertos empleados es de 2 años, entonces el costo del servicio pasado con relación a ellos son cargados en una base en línea recta sobre los siguientes 2 años.

En principio, el valor razonable de los activos del plan es el valor de mercado. Cuando no está disponible un precio de mercado, el valor razonable del activo del plan es estimado, por ejemplo, descontando flujos de caja futuros esperados, utilizando una tasa de descuento que refleja el riesgo asociado con el activo del plan y el vencimiento o la fecha esperada de venta de esos activos (o, si ellos no tienen vencimiento, el período esperado hasta la liquidación de la obligación relacionada).

El activo del plan excluyen las contribuciones no pagadas³⁴ de la entidad que reporta al fondo, así como cualquier documento financiero intransferible emitido por la entidad y mantenido por el fondo. Cuando los activos del plan incluyen pólizas de seguros que coinciden exactamente en la cantidad y el tiempo de alguno o todos los beneficios pagaderos bajo el plan, los derechos del plan bajo esas pólizas de seguros se miden en la misma cantidad como las obligaciones relacionadas.

Los rendimientos esperados del activo del plan se basan en expectativas de mercado, al comienzo del período, para rendimientos durante toda la vida de la obligación relacionada. Los rendimientos esperados del plan reflejan los cambios en el valor razonable del activo del plan mantenidos durante el período, como

³⁴ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. párrafo 103

resultado de contribuciones reales pagadas a los fondos y beneficios reales pagados de los fondos.³⁵ Es probable que tales rendimientos esperados, por supuesto, envuelvan una subjetividad significativa.

La diferencia entre el giro esperado en el activo del plan y el giro real del activo del plan es una ganancia o pérdida actuarial. Se incluye con las ganancias o pérdidas actuariales en la obligación de beneficios definida al determinar la cantidad neta que se compara con los límites del 10% de margen especificado anteriormente.

En una combinación comercial que es una adquisición, una entidad reconoce los activos y pasivos que surgen de beneficios posteriores al empleo al valor actual de la obligación menos el valor razonable de cualquier activo del plan. El valor actual de la obligación incluye todo lo siguiente, incluso si la empresa adquirida no los reconoció aún en la fecha de la adquisición:

- 1) Las ganancias y pérdidas actuariales que surgieron antes de la fecha de la adquisición (estén o no ellos dentro del 10% de margen),
- 2) El costo del servicio pasado que surgió de los cambios de beneficios, o de la introducción de un plan, antes de la fecha de adquisición, y
- 3) Las cantidades que, bajo las provisiones de transición de la NIC 19, la empresa adquirida no había reconocido.

Una entidad debe reconocer las ganancias o pérdidas en la reducción o arreglo de un plan de beneficios definido cuando la reducción o arreglo ocurran. Una reducción ocurre cuando la entidad está comprometida a una reducción importante en el alcance del plan, ya sea reduciendo el número de empleados incluidos, o reduciendo los beneficios por empleado. Un arreglo ocurre cuando una entidad

³⁵ Ibid. párrafo 106

entra en una transacción que elimina toda obligación adicional, para parte de o todos los beneficios proporcionados bajo un plan de beneficios definido, por ejemplo, cuando un pago de una suma global en efectivo es hecho a, o en nombre de los participantes del plan a cambio de sus derechos de recibir los beneficios especificados posteriores al empleo.

Los requisitos de la presentación y revelación con respecto al tratamiento de planes de beneficios definidos son extensos, y son de la siguiente manera:

Una entidad debe compensar un activo³⁶ relacionado a un plan contra una obligación relacionada a otro plan cuando, y sólo cuando, la entidad:

- 1) Tiene un derecho legalmente aplicable para utilizar un excedente en un plan para liquidar obligaciones bajo el otro plan; y
- 2) Piensa liquidar las obligaciones en una base neta, o realizar el excedente en un plan y liquidar su obligación bajo el otro plan simultáneamente.

Una entidad debe revelar³⁷ la información siguiente acerca de planes de beneficios definidos:

- 1) La norma contable de la entidad para reconocer las ganancias y pérdidas actuariales.
- 2) Una descripción general del tipo de plan.
- 3) Una reconciliación de los activos y pasivos reconocidos en el balance general mostrando por lo menos:
 - (a) El valor presente a la fecha del balance general de las obligaciones de beneficios definidas que son enteramente no financiadas;

³⁶ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. párrafo 116

³⁷ Ibid. párrafo 120

- (b) El valor presente (antes de deducir el valor razonable de los activo del plan) a la fecha del balance general de obligaciones de beneficios definidas que son total o parcialmente financiadas.
 - (c) El valor razonable de cualquier activo del plan a la fecha del balance;
 - (d) Las ganancias o pérdidas actuariales netas no reconocidas en el balance general;
 - (e) El costo del servicio pasado no reconocido aún en el balance general;
 - (f) Cualquier cantidad no reconocida como un activo;
 - (g) El valor razonable a la fecha del balance general de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo; y
 - (h) Otras cantidades reconocidas en el balance general.
- 4) Las cantidades incluidas en el valor razonable del activo del plan para:
- (a) Cada categoría de los instrumentos financieros propios de la entidad que informa; y
 - (b) Cualquier propiedad ocupada por, o activo utilizado por, la entidad que informa.
- 5) Una reconciliación que muestre los movimientos durante el período en el pasivo neto (o activo) reconocido en el balance general.
- 6) El gasto total reconocido en el estado de resultados para cada uno de los siguientes, y la(s) partida(s) del estado de resultados en el que ellos son incluidos:
- (a) El costo actual del servicio;
 - (b) Costo por interés;
 - (c) Rendimiento esperado en los activos del plan;
 - (d) Rendimiento esperado en cualquier reembolso reconocido como un activo.
 - (e) Los aumentos y pérdidas actuariales;
 - (f) El costo del servicio pasado; y
 - (g) El efecto de cualquier reducción o arreglo.

- 7) El rendimiento real en el activo del plan así como el rendimiento real en cualquier derecho de reembolso reconocido como activo.
- 8) Los supuestos actuariales principales utilizados en la fecha del balance general, incluyendo, donde sea aplicable:
 - (a) Las tasas de descuentos;
 - (b) La tasa de rendimiento esperada en cualquier activo del plan por los períodos presentados en los estados financieros;
 - (c) La tasa de rendimiento esperada por los períodos presentados en los estados financieros por cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo;
 - (d) Las tasas esperadas de incrementos de salarios (y de cambios en un índice u otra variable específica en los términos de un plan como la base para los incrementos futuros de beneficios);
 - (e) La tendencia de las tasas de costos médicos; y
 - (f) Cualquier otros supuestos actuariales importante utilizado.

Una entidad debe revelar cada supuesto actuarial en términos absolutos (por ejemplo como un porcentaje absoluto) y no sólo como un margen entre diferentes porcentajes u otras variables.

1.4.3.3 Contabilidad para otros beneficios a largo plazo del empleado

“Una variedad de partidas pueden ser incluidas bajo este título, tal como los pagos de bonos o participación en las utilidades pagaderos a los 12 meses o en un período mayor del servicio relacionado, o permiso sabático. Hay generalmente poca incertidumbre de cálculo, y un pequeño o ningún costo del

servicio pasado. Por estas razones, las ganancias y pérdidas actuariales son reconocidas inmediatamente y no se aplica ningún margen, y todo costo del servicio pasado es reconocido inmediatamente.³⁸

La cantidad reconocida como una obligación para otros beneficios a largo plazo del empleado debe ser el total neto del valor actual de la obligación de beneficios definida a la fecha del balance general menos el valor razonable a la fecha del balance del activo del plan (si hubiese alguno) fuera del cual las obligaciones deberán ser establecidas directamente.

1.4.3.4 Beneficios de cese de relación laboral

El punto acerca del cese de la relación laboral, como la definición dada anteriormente al inicio del capítulo, es que no está relacionada al vínculo laboral del empleado. Verdaderamente, surge a causa del cese del servicio del empleado. Continúa que los beneficios del cese de la relación laboral no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros y por lo tanto, deben ser reconocidos inmediatamente como un gasto.

Una entidad debe reconocer inmediatamente los beneficios del cese de la relación laboral como una obligación y un gasto cuando, y sólo cuando, la entidad está comprometida demostrablemente a³⁹:

- 1) Cesar el empleo de un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de jubilación, o
- 2) Proporcionar los beneficios de terminación de la relación como resultado de una oferta hecha para alentar la renuncia voluntaria.

³⁸ Simón Alexander, op. cit. Página 13.19

³⁹ Norma Internacional de Contabilidad, op. cit. párrafo 133

El compromiso demostrable requiere un plan formal detallado y que la entidad, esté "sin posibilidad práctica de retiro". Cuando los beneficios del cese de la relación vengán a más de 12 meses después de la fecha del balance general, ellos deben ser descontados utilizando la tasa de descuento especificada en el párrafo 78 de la norma 19. En el caso de una oferta hecha para alentar la renuncia voluntaria, la medida de los beneficios del cese de la relación se deben basar en el número de empleados que se espera acepten la oferta.

1.5 BASE LEGAL

1.5.1 Código de Comercio

El Artículo 443 de este código establece la forma en la cual debe expresarse el Balance General, se debe elaborar de acuerdo a los criterios de estimación que haya emitido el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, o en caso contrario en Base a Normas Internacionales de Contabilidad, por lo tanto se considera obligatorio la adopción de las normas en las empresas de seguridad, ya que el consejo estableció un plan escalonado para su implementación.

1.5.2 Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría Pública y Auditoría

El artículo 26 de dicha ley establece que parte de la finalidad del Consejo de Vigilancia de la Contaduría Pública y Auditoría es regular los aspectos técnicos de la profesión, por lo tanto en concordancia con esto el artículo 36 literal h) establece una de las atribuciones del consejo, literalmente dice: "determinar los principios conforme a los cuales, deberán los comerciantes llevar su contabilidad y establecer criterios de valoración de activos, pasivos y constitución de provisiones y reservas".

1.5.3 Código de Trabajo

El código de trabajo es el instrumento legal que ampara los beneficios a los empleados que por ley los patronos de las empresas de seguridad deben otorgar, detallándose a continuación:

Cuadro N° 3: Clasificación de los beneficios a los empleados según el Código de Trabajo	
Artículo	Beneficio al empleado ¹
29, Núm. 1)	Salario.
29, Núm. 2)	Compensación por el tiempo dejado de trabajar imputable al patrono.
29, Núm. 8)	Viáticos para realización de actividades relacionadas al trabajo.
58 y 59	Indemnización al trabajador por despido sin causa justificada.
66	El régimen del seguro Social es obligatorio.
119	Salario: Es la retribución de Dinero que el patrono esta obligado a pagar.
177	Obligación de pago de vacación anual por un año de trabajo continuo.
190 y 191	Establecimiento de los días de asueto anuales remunerados al trabajador.
196, 197 y 198	Derecho al aguinaldo y forma de determinación.
307	Obligación de reconocer el 75% del salario básico en concepto de prestaciones por enfermedad o accidente común. Siempre que el patrono no sea parte del régimen del seguro social.
309	Prestaciones por maternidad, la cual obliga al patrono a reconocer doce semanas de licencia, y el pago anticipado del 75% del salario básico. Siempre que el patrono no sea parte del régimen del seguro social.
313	Ayuda en caso de muerte del trabajador a beneficiarios, el equivalente a sesenta días de salario básico. Siempre que el patrono no sea parte del régimen del seguro social.
333 al 368	Título tercero, capítulo III y IV, detalla las obligaciones del patrono derivadas de los riesgos profesionales, siempre y cuando este no sea parte del régimen del seguro social.

1.5.4 Ley del Seguro Social

El artículo 2 de esta ley establece que cubrirá de manera gradual los riesgos a que están expuestos los trabajadores con respecto a su relación laboral con los patronos de las empresas de seguridad por causa

de: Enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, Invalidez, vejez, muerte y cesantía voluntaria. Según el artículo 100 de esta ley los patronos de las empresas de seguridad que contribuyan al régimen del seguro social quedaran exentos de las prestaciones que le impongan las leyes a favor del trabajador (Código de Trabajo), a que este obligado por contratos individuales o colectivos de trabajo en la medida que el Instituto las cubra.

1.5.5 Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones

Las características principales del Sistema de Ahorro para Pensiones, están relacionados a los beneficios a empleados y obligaciones de los patronos. En el artículo 2 de dicha ley, se exponen los derechos y beneficios del trabajador, como detallan a continuación:

- Sus afiliados tendrán derecho al otorgamiento y pago de las pensiones de vejez, invalidez común y de sobrevivencia, determinadas en la presente ley;
- Las cotizaciones se destinarán a capitalización en la cuenta individual de ahorro para pensiones de cada afiliado, al pago de primas de seguros para atender el total o la proporción que corresponda de las pensiones.
- Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán administradas por las instituciones que se faculten para tal efecto.
- Los afiliados del Sistema tendrán libertad para elegir y trasladarse entre las Instituciones Administradoras y, en su oportunidad, para seleccionar la modalidad de su pensión;
- Las cuentas individuales de ahorro para pensiones serán propiedad exclusiva de cada afiliado al Sistema.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El presente capítulo expone los procedimientos y muestras desarrollados en la investigación, y su intención es dar a conocer la metodología empleada en el estudio.

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque metodológico Hipotético - Deductivo, por medio del cual se procuró generalizar los resultados de la investigación, con el fin de establecer conclusiones de las empresas que brindan servicios de seguridad privada, sobre que no implementan o desconocen las normas internacionales de información financiera que permitan medir y revelar los costos por beneficios a empleados en los estados financieros, a través de aspectos generales hasta llegar conclusiones específicas.

2.1.2 Tipo de estudio

El estudio aplicado es de tipo analítico explicativo, por medio del cual se puntualizó las razones de la inadecuada aplicación de la norma internacional de información financiera en relación a los costos por beneficios a empleados revelados en los estados financieros, así como también la falta entrenamiento técnico de los encargados de contabilidad de las empresas de seguridad.

2.1.3 Determinación de la población

El universo para ésta investigación se constituyó por la administración de las empresas de seguridad, que incluye el personal del área de contabilidad, de la zona metropolitana de San Salvador, específicamente el municipio de San Salvador, inscritas hasta el año 2004, en la Dirección General de Estadística y Censos de El Salvador (DIGESTYC), las cuales suman un total de 50 empresas dedicadas a la prestación de servicios de seguridad privada.

2.1.4 Determinación de la muestra

Para determinar la muestra, por tratarse de una población finita se utilizó la fórmula estadística⁴⁰ siguiente:

El tamaño de la muestra, se determinó utilizando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(P)(Q)(N)Z^2}{(N - 1)e^2 + (PQ)Z^2}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Universo o población finita

e = Probabilidad de error estimado de la confiabilidad de los datos obtenidos $e^2 = e(1-e)$

P = Probabilidad de éxito.

Q = Probabilidad de fracaso.

Z = Nivel de confianza de la muestra

Nota: Se estimo un margen de error del 10%,

⁴⁰ Bonilla, Gildaberto "Estadística II, Métodos Prácticos de Inferencia Estadística", UCA editores, 2ª. Edición, Pág. 91.

Aplicando la fórmula a los datos se obtuvo:

$$N = 50$$

$$e = 0.10$$

$$e^2 = 0.09$$

$$P = 0.5$$

$$Q = 0.5$$

$$Z = 1.96$$

$$n = \frac{(0.50)(0.50)(50)(1.96)^2}{((50 - 1)0.09) + (0.50)(0.50)(1.96)^2}$$

$$n = \frac{(48.02)}{(4.41) + (0.9604)}$$

$$n = \frac{48.02}{5.3704}$$

$$n = 8.94160583941606$$

$$n \cong 9$$

La muestra determinada según la fórmula anterior es de 9 empresas de seguridad; para darle mayor fiabilidad a la investigación se decidió trabajar con una muestra de 20 empresas de seguridad.

2.1.5 Unidades de análisis

Las unidades de análisis que se consideraron en la investigación estuvieron constituidas por la administración de las empresas de seguridad, ya que estas son las responsables sobre la determinación de políticas contables que sirven de base para la preparación y presentación de los estados financieros.

2.1.6 Instrumentos y técnicas de investigación

2.1.6.1 Instrumentos

El instrumento de investigación que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario, con preguntas cerradas. La distribución de este se realizó en la última semana de agosto, y el mes de septiembre de 2006.

2.1.6.2 Técnicas

Las técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación fueron:

a) Técnicas de investigación de campo

- El muestreo: Utilizado para la determinación de la muestra, mediante la fórmula estadística de poblaciones finitas, aplicable en este caso por ser la población de empresas de seguridad cifras conocidas.
- La encuesta: Diseñada para a la administración de las empresas de seguridad encargada de la preparación de los estados financieros, con el objeto de obtener la información que respalde la investigación.

b) Técnica documental

- La sistematización bibliográfica: Se llevó a cabo una recopilación de la información teórica existente sobre el área objeto de estudio, a través de fichas bibliográficas; con el propósito de presentar la base sobre la cual se sustenta la investigación.

2.2 DIAGNOSTICO DE LA INVESTIGACIÓN

El propósito de éste capítulo es presentar los resultados obtenidos en la investigación de campo, a través de un diagnóstico analítico de los problemas relacionados con la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N°19 "Beneficios a los empleados" en relación a los costos por servicios de las empresas de seguridad. Por tal motivo han definido como parámetros de medición los resultados obtenidos a través de las encuestas, uniéndose en tres áreas:

- 1- Perfil del recurso humano responsable del área contable en las empresas de seguridad.
- 2- Nivel de implementación de las NIIF/ES en las empresas que prestan servicios de seguridad.
- 3- Tipos de beneficios otorgados a los empleados de las empresas que presta servicios de seguridad.

2.2.1 Perfil del recurso humano responsable del área contable en las empresas de seguridad

En esta área se pretende determinar el conocimiento y entrenamiento técnico que posee el personal responsable del área contable de las empresas de seguridad, relacionando información de los siguientes aspectos:

- a- Nivel académico deseable.
- b- Tiempo de experiencia en el área de contabilidad.
- c- Proceso de selección de personal
- d- Capacitación continuada en el área de contabilidad
- e- Información interna relativa a empleados.

Cuadro N° 4: Nivel académico y experiencia de los encargados del área contable en las empresas de seguridad

Relación a encuesta	Criterio de evaluación	Frecuencia Relativa
P.1	Estudios universitarios de tercer año o más en contaduría pública	75%
P.2	Más de tres años	75%

Relacionando los resultados en el cuadro N° 4, el 75% de las empresas de seguridad contratan a estudiantes universitarios de tercer año o más en la carrera de contaduría pública, y la experiencia que posee el personal es más de tres años suficiente para el adecuado desarrollo de las actividades relacionadas con la preparación de la información financiera contable.

Cuadro N° 5: Evaluación inicial y desarrollo continuo de los encargados responsables de área contable de las empresas de seguridad

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.3	Si existe un proceso	85%
P.4	Si cada año	55%
P.5	Archivo personal con información general	100%

En relación al cuadro N° 5, en las empresas de seguridad el 85% del personal contrato en el área contable son evaluados para determinar su capacidad al momento de su selección, y un 55% son capacitados o existe educación continuada de normativa contable internacional, además el 100% de las empresas procura poseer la suficiente información de los individuos del área de contabilidad para asegurar que los perfiles contratados y en funciones se encuentren debidamente sustentados, con la información necesaria y adecuada.

Considerando la información mostrada en los cuadros 4 y 5 se puede concluir que el perfil del personal encargado del área de contabilidad, ha sido sometido a un proceso de evaluación previo a contratación con el objetivo de medir su capacidad en un 85% de los casos. Además posee un perfil académico deseable, considerando que por lo menos el 75% de estos posee tercer año de universidad en contaduría pública y por lo menos tres años de experiencia en el área. Y sobre el 100% se posee un archivo personal que deja evidencia del perfil que posee, lo cual permite establecer un estándar deseado para las personas encargadas del área.

2.2.2 Nivel de implementación de las NIIF/ES en las empresas que prestan servicios de seguridad

El análisis en esta área se pretende determinar el nivel de implementación de las NIIF / ES en las empresas que prestan servicios de seguridad, considerando lo siguiente:

- a- Inicio del proceso de adopción de NIIF/ES
- b- Aplicación de la NIC 19 "Beneficios a los empleados"
- c- Reconocimiento y revelación de provisión para obligaciones laborales

Cuadro N° 6: Adopción y aplicación de NIIF/ES en las empresas de seguridad

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.6	No lo hemos iniciado	45%
P.7	La conocemos pero no la aplicamos	45%

Relacionando los resultados en el cuadro N° 6, el 45% de las empresas de seguridad no han iniciado el proceso de adopción de las NIIF/ES, y un 45% conoce la Norma Internacional de Contabilidad N° 19, pero no la aplican para la presentación de los estados financieros.

Cuadro N° 7: Reconocimiento y revelación de provisión para obligaciones laborales

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.11	Si la reconocemos en base a lo pagado	60%
P.12	Como un gasto directamente	45%

Analizando los resultados en el cuadro N° 7, el 60% de las empresas de seguridad reconocen una provisión por las obligaciones que efectivamente han de pagar y no por las realmente devengadas, y un 45% reconoce la provisión como un gasto directamente.

Concluyendo con los resultados obtenidos en los cuadros 6 y 7, el nivel de implementación de la Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas en El Salvador, no se ha iniciado y no utilizan la Norma N° 19 "Beneficios a los empleados" en la presentación de sus estados financieros. Así mismo un 60% no reconoce las provisiones laborales en base a lo devengado, sino a las que efectivamente se pagaron y un 45% no reconoce las provisiones como pasivos, sino como un gasto directamente en los resultados del ejercicio corriente.

2.2.3 Tipos de beneficios otorgados a los empleados de las empresas que prestan servicios de seguridad

Se pretende con esta área identificar los tipos de beneficios a los empleados de las empresas que prestan servicios de seguridad, considerando los siguientes aspectos de análisis:

- a- Tipos de beneficios en función del tiempo trabajado y su reconocimiento en los Estados Financieros
- b- Políticas de la administración para otorgar beneficios a los empleados diferentes a los legalmente establecidos, como participación en las ganancias, beneficios no monetarios y a largo plazo

Cuadro N° 8: Beneficios a los empleados establecidas en las leyes laborales o por políticas administrativas

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.8	Corto plazo (vacaciones, indemnizaciones, bonos, Etc.)	100%
P.9	Si existe (política definida para otorgar beneficios adicionales a la ley)	55%
P.10	Si existe (política para otorgar beneficios orientados a evitar actos delictivos, Etc.)	75%

Analizando los resultados de acuerdo al cuadro N° 8, el 100% de las empresas de seguridad otorga a los empleados beneficios a corto plazo de acuerdo a las leyes laborales de El Salvador, y un 55% tiene políticas establecidas por la administración para otorgar beneficios a los empleados separadamente a los establecidos en las leyes laborales. Y un 75% otorga otros beneficios con el objetivo de evitar que los empleados de las empresas de seguridad cometan algún tipo de acto delictivo en el desempeño de su trabajo o en contra de la empresa a la que laboran.

Cuadro N° 9: Beneficios otorgados por las empresas de seguridad adicionales a la ley

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.13	No (se otorga participación en las ganancias)	85%
P.14	No (se otorgan beneficios no monetarios)	80%
P.15	No (beneficios posteriores al empleo)	100%

Según los resultados obtenidos relativos a los beneficios adicionales que las empresas de seguridad otorgan a sus empleados, por lo menos el 80% (frecuencia menor) de estas no otorga ningún tipo de beneficio adicional a los que la ley les exige.

Cuadro N° 10: Tipos de beneficios adicionales a la ley otorgados por las empresas de seguridad

Relación a encuesta	Criterio de Evaluación	Frecuencia Relativa
P.13	Si (se otorga participación en las ganancias)	15%
P.14.1	Si (se otorga el beneficio del seguro de vida)	20%

Según los resultados obtenidos, por lo menos el 15% de las empresas de seguridad otorgan algún tipo de beneficio adicional a la ley, los cuales son el seguro de vida y participación en las ganancias, que correspondería aproximadamente en la misma proporción a cada tipo de beneficio en las empresas de seguridad.

En relación a los datos arrojados en los cuadros 8 y 9, estos muestran que las empresas de seguridad en su mayoría (el 100% de ellas) poseen la práctica de otorgar beneficios a los empleados basados en las leyes locales y en cumplimiento de estas. Por lo menos el 50% de estas poseen políticas definidas para otorgar beneficios adicionales a la ley, sin embargo, relacionando los datos de los cuadros 9 y 10, se observa que en realidad menos del 20% de las empresas de seguridad otorgan beneficios adicionales a la ley. Y las que lo hacen, únicamente se limitan al seguro medico y a distribución de una parte de las ganancias obtenidas. Por lo tanto, considerando los datos del cuadro 9, se observa que ninguna de las empresas de seguridad otorga beneficios posteriores al empleo.

CAPITULO III

GUIA DE APLICACIÓN PRACTICA PARA LA CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS

3.1 CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

En el capítulo uno se explico de forma extensa las diferentes clasificaciones existentes de beneficios a los empleados, dependiendo en el tiempo en el cual se devengan. En este apartado se profundizará la contabilización de los beneficios pagados a los empleados, que son devengados a corto plazo, es decir, menores a un año.

3.1.1 Definición de beneficios a corto plazo

Los beneficios a corto plazo vencen enteramente dentro de doce meses después del cierre del ejercicio sobre el cual los empleados rinden el servicio relacionado, y se pueden mencionar las siguientes partidas⁴¹: sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas y ausencias remuneradas por enfermedad, participación en las ganancias e incentivos y beneficios no monetarios.

3.1.2 Tratamiento contable de los beneficios a corto plazo⁴²

El tratamiento contable de los beneficios a corto plazo se da cuando un empleado ha prestado el servicio a una entidad durante un ejercicio contable, la entidad debe reconocer la cantidad no descontada de beneficios del empleado a corto plazo esperados a ser pagados a cambio de ese servicio y mostrarse conforme a lo siguiente:

⁴¹ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 8.

⁴² Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 10.

- 1) Como un pasivo (gasto acumulado), y
- 2) Como un gasto directamente.

La contabilización de beneficios a corto plazo es inmediata y sencilla, ya que no es necesarios plantear hipótesis actuariales (*Estimaciones de la presencia de hechos futuros que afecten el costo de las pensiones, como la mortalidad, incapacidad y jubilación, cambios de sueldos y en las prestaciones de pensiones de alcance nacional, y tasas de descuentos*)⁴³ para medir las obligaciones o costos correspondientes.

Los diferentes tipos de beneficios a corto plazo⁴⁴ se mencionaron en la definición. Este apartado tiene como fin exponer la contabilización para cada uno:

- a) Sueldos, salarios y cotizaciones a la seguridad social.
- b) Ausencias remuneradas acumulativas
- c) Ausencias remuneradas no acumulativas
- d) Participación en las ganancias
- e) Beneficios no monetarios

3.1.2.1 Sueldos, salarios y cotizaciones a la seguridad social

El pago de salarios y aportes patronales de seguridad social y previsional por el servicio prestado por los agentes de seguridad constituyen una obligación a corto plazo para la empresa, y por lo tanto se debe contabilizar al final del período mensual en el cual se han devengado los beneficios derivados de la contraprestación. Para lo cual no es necesario aplicar ningún tipo de supuesto, o estimación del costo por servicio.

⁴³ Loren A. Nikolai, Contabilidad Intermedia, 8ª edición, Pag.881, Editorial International Thompson Editores, S.A. de C.V., 2001.

⁴⁴ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 10.

EJEMPLO:

En la empresa "El Guardián, S.A. de C.V.", El 31 de Enero de 2006, se paga planilla de sueldos mensual, pagando a cada guardia un salario de \$171.43 dólares, descontando un anticipo de \$45.00 dólares que recibe en la primera quincena de cada mes. Además a cada agente de seguridad puede recibir en concepto de turnos extras \$ 5.71 por doce horas laboradas y las deducciones correspondientes a la ley de ISSS, AFP y otras deducciones aplicables o exigibles legalmente.

EL guardia Edgar José recibe un sueldo de \$ 171.43, tuvo 5 turnos extras.

Información:	
Fecha	31/Enero/2006
Salario mensual	\$ 171.43
Turnos Extras	\$ 5.71 X 5 turnos extras de 12 hrs. = \$28.55.
Retenciones legales:	
ISSS	
Cuota laboral	$(\$171.43 + \$28.55) \times 3\% = \$ 5.99$
Cuota patronal	$(\$171.43 + \$28.55) \times 7.50\% = \$15.00$
AFP	
Cuota laboral	$(\$171.43 + \$28.55) \times 6.25\% = \$12.50$
Cuota patronal	$(\$171.43 + \$28.55) \times 6.75\% = \$13.50$

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 1X</u>			
	<u>Costos por servicio</u>		\$ 199.98	
	Sueldos y salarios	\$ 71.43		
	Horas extras	\$ 28.55		
	<u>Costo por servicio</u>		\$ 28.50	
	Cuota Patronal	\$ 28.50		
	ISSS \$15.00			
	AFP \$13.50			
	<u>Bancos</u>			\$ 181.49
	Banco Scotiabank	\$ 181.49		
	<u>Retenciones Legales</u>			\$ 18.49
	Cuota laboral	\$ 18.49		
	ISSS \$ 5.99			
	AFP \$12.50			
<u>Gastos Acumulados</u>			\$ 28.50	
Cuota Patronal	\$ 27.99			
ISSS \$15.00				
AFP \$13.50				
	TOTALES		\$ 228.48	\$ 228.48

V/ Por pago de sueldos y horas extras al Sr. Edgar José, pagando con cuenta de banco scotiabank y efectuando la retenciones legales de ISSS y AFP.

3.1.2.2 Ausencias remuneradas acumulativas

La vacación y aguinaldo, a los cuales posee derecho el empleado después de haber cumplido un año o proporcional del servicio permanentes para un patrono, se considera como una "ausencia remunerada acumulativa", ya que cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuras ausencias retribuidas.⁴⁵

Para el pago de las vacaciones anuales remuneradas, las empresas establecen diferentes tipos de políticas. Para el planteamiento del ejemplo se ha considerado el siguiente escenario:

- Las vacaciones se pagan de acuerdo a ley⁴⁶, en la fecha de ingreso del empleado en la empresa, siempre y cuando este haya laborado 200 días en la empresa, y de manera proporcional cuando se liquida el contrato individual de trabajo sin causa justificada.
- Para la determinación de la provisión de las vacaciones el análisis de los sueldos y número de empleados activos se realiza para la misma categoría jerárquica dentro de la empresa.

EJEMPLO: Provisión para pago de vacaciones anuales

La empresa el "El Guardián, S.A. de C.V.", posee la política de pagar a cada empleado en la fecha de ingresos a la empresa sus vacaciones. El cálculo de la provisión se realiza de acuerdo a ley, y esta provisión para el año siguiente es la cantidad a ser pagada con respecto a los empleados que cumplirán con las condiciones que les hacen acreedores a sus vacaciones. La empresa al 31 de diciembre de 2005 posee 200 empleados del área de servicios de seguridad.

La empresa realiza una provisión del gasto en concepto de vacaciones considerando los promedios de empleados activos en la empresa para el año siguiente y la rotación del personal de los cuatro años anteriores:

⁴⁵ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 11 a)

⁴⁶ Código de Trabajo artículo 177

Información:	2005	2004	2003	2002
N° de empleados	200	184	179	191
Empleados que tomaron vacaciones	176	162	141	130
Promedio de tiempo en la empresa (Años)	1.1	1.05	0.98	1.2
Ingresos de empleados a la empresa	26	10	8	11
Salidas por despido o abandono	10	5	20	8
Porcentaje de retiros	5.00%	2.72%	11.17%	4.19%
Promedio de retiros	5.77%			
Sueldo promedio	\$154.28	\$154.28	\$154.28	\$154.28
Gasto en concepto de vacaciones (Año completo)	\$17,548.96	\$16,153.02	\$14,059.11	\$12,962.30
Gasto en concepto de vacaciones (Liquidaciones)	\$349.40	\$174.70	\$698.80	\$279.52
Promedio de empleados que tomaron vacaciones	152			
Gasto promedio de vacaciones (Completo)	\$15,180.85			
Gasto promedio de vacaciones (Liquidaciones)	\$375.61			

Si la empresa considera el promedio de retiro por año, debería restar este porcentaje al gasto del último año en concepto de "Gasto en concepto de vacaciones (Año completo)" $\$17,548.96 \times (1 - 0.0577) = \$16,536.38$, y establecer una fracción de un 1/12 por mes para el año inmediato siguiente: $\$16,536.38/12 = \$1,378.03$. El registro contable es como sigue:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 2X</u>			
	<u>Costo por servicio</u>		\$ 1,378.03	
	Vacaciones	\$ 1,378.03		
	<u>Provisión laboral</u>			\$ 1,378.03
	Vacaciones anuales	\$ 1,378.03		
	TOTALES		\$ 1,378.03	\$ 1,378.03
V/ Por la provisión mensual del gasto en vacaciones del mes de enero para el ejercicio 2006				

Para el pago del aguinaldo anual remunerado, la empresa considera los siguientes escenarios:

- El aguinaldo se paga de acuerdo a ley⁴⁷, es decir:
 - Si el empleado posee menos de un año de laboral en la empresa se calculara de forma proporcional y/o cuando se liquida el contrato individual de trabajo sin causa justificada;
 - Si el empleado posee de uno a tres años de laboral en la empresa recibirá un monto igual al salario de diez días;
 - Si el empleado posee más de tres y menos de diez años recibirá un monto igual al salario de quince días;
 - Si el empleado posee más de diez años de laboral en la empresa recibirá un monto igual al salario de dieciocho días.

- Para la determinación de la provisión del aguinaldo anual, el análisis de los sueldos y número de empleados activos se realiza para la misma categoría jerárquica dentro de la empresa.

EJEMPLO: Provisión para pago de aguinaldo anual

La empresa el "El Guardián, S.A. de C.V.", posee la política de pagar a cada empleado en la fecha 12 de diciembre de cada año el aguinaldo, calculado de acuerdo a ley. La provisión para el año siguiente es la cantidad a ser pagada con respecto a los empleados que cumplirán con las condiciones que les hacen acreedores a su aguinaldo. La empresa al 31 de diciembre de 2005 posee 200 empleados del área de servicios de seguridad.

La empresa realiza una provisión del gasto en concepto de aguinaldo considerando lo promedios de empleados activos en la empresa para el año siguiente y la rotación del personal de los cuatro años anteriores:

⁴⁷ Código de Trabajo artículo 196

Información:	2005	2004	2003	2002
Nº de empleados	200	184	179	191
Promedio de tiempo en la empresa (Años)	1.1	1.05	0.98	1.2
Ingresos de empleados a la empresa	26	10	8	11
Salidas por despido o abandono	10	5	20	8
Porcentaje de retiros	5.00%	2.72%	11.17%	4.19%
Promedio de retiros	5.77%			
Sueldo promedio	\$ 154.28	\$ 154.28	\$ 154.28	\$ 154.28
Gasto en concepto de aguinaldo (Año completo)	\$ 20,340.28	\$ 18,340.50	\$ 17,280.70	\$ 16,325.70
Gasto en concepto de aguinaldo (Liquidaciones)	\$ 425.36	\$ 390.40	\$ 525.60	\$ 380.52
Promedio de empleados devengando aguinaldo	189			
Gasto promedio de aguinaldo (Completo)	\$ 18,071.80			
Gasto promedio de aguinaldo (Liquidaciones)	\$ 430.47			

Si la empresa considera el promedio de retiro por año, debería restar este porcentaje al gasto del último año en concepto de "Gasto por aguinaldo (Año completo)" $\$18,071.80 \times (1-0.0577) = \$17,029.10$, y establecer una fracción de un 1/12 por mes para el año inmediato siguiente $\$17,029.10 / 12 = \$1,419.09$. El registro contable es de la siguiente manera:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 2X</u>			
	Costo por servicio		\$ 1,419.09	
	Aguinaldo	\$ 1,419.09		
	<u>Provisión laboral</u>			\$ 1,419.09
	Aguinaldos anuales	\$ 1,419.09		
	TOTALES		\$ 1,419.09	\$ 1,419.09

V/ Por la provisión mensual del gasto en aguinaldo del mes de enero del ejercicio 2006.

Participación en las ganancias

La participación de los empleados sobre las ganancias⁴⁸ de una empresa surge como un acuerdo mutuo de pagos por consecuencias de sucesos ocurridos en el pasado, y se puede realizar una estimación fiable del valor de tal obligación, considerando además las políticas de la empresa y ganancias obtenidas. Esta

⁴⁸ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 17.

participación puede ser deducible para efecto de renta, siempre y cuando estas sean consideradas como un cargo antes del ISR y reconocidas como un bono anual⁴⁹. Además la empresa debe contar con un eficiente sistema de información financiera que le permita anticipar los resultados al final del ejercicio y considerar el efecto del ISR, para no distribuir más o menos de lo pactado:

- La determinación del cargo por participación en las ganancias se hace sobre la utilidad antes de impuesto y reserva legal.
- El cargo sobre participación en las ganancias se aplica como parte del costo por servicio, y se distribuye sistemáticamente a lo largo del período.
- La estimación de la cantidad a pagar en concepto de participación en las ganancias considera el efecto de la rotación del personal, durante el año anterior.
- La participación se otorga a todos aquellos empleados que por lo menos poseen un año de laborar en la empresa⁵⁰. Y se hace de manera proporcional al número de empleados que participan de maneja equitativa (Total de ganancias a distribuir/Número de empleados con derecho a participación)

EJEMPLO: Contabilización de participación en las ganancias

La empresa el "Guardián, S.A. de C.V." posee la política de otorgar como parte de beneficios a sus empleados una participación en las ganancias del 3%. La empresa ha definido un plan estratégico para aumentar su margen bruto un 12% más que el año 2005. Los resultados comparativos de los últimos cuatro años se muestran a continuación:

<u>Utilidades</u>	<u>2005</u>	<u>2004</u>	<u>2003</u>	<u>2002</u>
Utilidad Bruta	\$ 658,345.00	\$ 587,985.00	\$ 678,201.00	\$ 345,623.00
Gastos de Operación	28,435.00	34,675.00	32,436.00	43,256.00
Utilidad Operativa	629,910.00	553,310.00	645,765.00	302,367.00
Otros Gastos	(2,345.00)	(1,801.00)	(1,543.00)	3,245.00
Utilidad antes de Reserva e Impuesto	627,565.00	551,509.00	644,222.00	305,612.00

⁴⁹ Las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la empresa reconocerá el coste de tales planes, de participación en ganancias e incentivos, como un gasto en la cuenta de resultados, no como un componente del reparto de la ganancia neta. Párrafo 21 NIC 19.

⁵⁰ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 17

Reserva Legal	43,929.55	38,605.63	45,095.54	21,392.84
Utilidad antes de Impuesto	583,635.45	512,903.37	599,126.46	284,219.16
Impuesto Sobre la Renta	145,908.86	128,225.84	149,781.62	71,054.79
Utilidad del Ejercicio	\$ 437,726.59	\$ 384,677.53	\$ 449,344.85	\$ 213,164.37

Estos resultados están libres de la aplicación relativa a la participación del 3% de los empleados en las utilidades del ejercicio. El Estado de Resultado proyectado para el año 2006 se muestra a continuación:

Estado de resultado proyectado	Con participación en ganancias	Sin participación en ganancias	Diferencia
Ingresos por servicios netos	\$2,526,967.40	\$2,526,967.40	\$0.00
Costo por servicio	1,810,655.21	1,789,621.00	21,034.21
Utilidad bruta	716,312.19	737,346.40	(21,034.21)
<i>Menos: Gastos operativos</i>			
Gastos de venta	10,821.00	10,821.00	0.00
Gastos administrativos	25,869.00	25,869.00	0.00
Utilidad operativa	679,622.19	700,656.40	(21,034.21)
<i>Ingresos y gastos no operativos</i>			
Otros ingresos	2,345.00	2,345.00	0.00
Otros gastos	1,861.00	1,861.00	0.00
Utilidad antes de impuesto y reserva	680,106.19	701,140.40	(21,034.21)
Reserva legal	47,607.43	49,079.83	(1,472.39)
Impuesto sobre la renta	158,124.69	163,015.14	(4,890.45)
Utilidad del ejercicio	\$474,374.07	\$489,045.43	(\$14,671.36)
Cargo por participación en las ganancias (3%)	\$ 21,034.21		
Diferencia en aplicación (\$489,045.43 x 3.0%)	\$ 14,671.36		

La empresa debe reconocer una provisión⁵¹ de la participación en las ganancias del 3% sobre la utilidad antes de impuesto y reserva $\$701,140.40 \times 3\% = \$21,034.21$. Esta cantidad debe ser considerada para cada periodo del ejercicio contable y ajustarse conforme se dan los resultados mensuales provisionando el 3% de las utilidades mensuales antes de impuesto y reserva. La empresa debe considerar efecto de la

⁵¹ Considerando que existe un acuerdo formal entre empleado y patrono.

rotación de los empleados, sobre todo de aquellos sobre los cuales existe la obligación de considerarlos para la participación en las ganancias del ejercicio.

La empresa durante el primer mes del ejercicio 2006 mostraba los siguientes resultados antes del cierre contable de dicho período:

Estado resultado del mes de enero de 2006	(A)	(B)	(A) – (B)
Ingresos por servicios netos	174,278.00	174,278.00	0.00
Costo por servicio	115,024.74	113,280.70	1,744.04
Utilidad bruta	59,253.26	60,997.30	(1,744.04)
<i>Menos: Gastos operativos</i>			
Gastos de venta	856.34	856.34	0.00
Gastos administrativos	2,115.30	2,115.30	0.00
Utilidad operativa	56,281.62	58,025.66	(1,744.04)
<i>Ingresos y gastos no operativos</i>			
Otros ingresos	234.00	234.00	0.00
Otros gastos	125.00	125.00	0.00
Utilidad antes de reserva e impuesto	56,390.62	58,134.66	(1,744.04)
Reserva legal (7%)	3,947.34	4,069.43	(122.08)
Utilidad antes de impuesto	52,443.28	54,065.23	(1,621.96)
Impuesto sobre la renta	13,110.82	13,516.31	(405.49)
Utilidad del ejercicio	43,279.80	44,618.35	(1,338.55)
Cargo por participación en las ganancias (3%)	\$ 1,744.04		
Diferencia en aplicación (\$44,618.35 x 3.0%)	\$ 1,338.55		

(A): Considera los resultados obtenidos la aplicación de la participación en las ganancias

(B): Considera el efecto de la participación en las ganancias

El valor a registrar es el 3% de la Utilidad del Ejercicio \$ 1,338.55 (ajustado por la rotación de empleados con derecho a participación).

Durante el mes de enero de 2006 la rotación de empleados fue del 2%, de los cuales poseían el derecho a la participación en las ganancias del ejercicio 2006, por lo cual se debe considerar ese efecto para realizar el registro contable durante el mes de enero. Es de hacer notar que para los meses siguientes se debe hacer este análisis, considerando el efecto retroactivo de la rotación de empleados (por ejemplo un empleado con derecho a participación en las ganancias que se retira en el mes de octubre, se debe ajustar el valor de los meses anteriores, ya que al final del año este no participará en las utilidades

obtenidas). Por lo tanto el valor de la participación se debe ajustar en = \$ 1,338.55 x 2% = \$ 26.77, es decir, \$ 1,338.55 - \$ 26.77 = \$ 1,311.78 dólares.

El registro contable antes de cerrar el período contable es:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 3X</u>			
	<u>Costo por servicio</u>		\$ 1,311.78	
	Participación en resultados	\$ 1,311.78		
	<u>Provisión laboral</u>			\$ 1,311.78
	Participación en resultados	\$ 1,311.78		
	TOTALES		\$ 1,311.78	\$ 1,311.78

V/ Por la provisión mensual de la participación en resultados del año 2006, correspondiente a los resultados del mes de enero 2006.

Similar análisis se debe realizar para los periodos subsiguientes hasta el cierre del ejercicio fiscal. La diferencia con respecto a la exclusión de la participación en las ganancias en la determinación del costo por servicio radica en que este se encuentra subvalorado en \$1,311.78 para el periodo de enero de 2006.

3.1.2.3 Beneficios no monetarios.

Los beneficios no monetarios a empleados⁵² en activo tales como asistencias medica, disfrute casas, coches y disposiciones de bienes o servicios subvencionados o gratuitos, así como también los seguros de vida pagados por las empresas se seguridad a su empleados dentro de los doce meses siguientes al que se les ha prestado los servicios correspondientes.

EJEMPLO: Contabilización de Beneficios no Monetarios.

La empresa el "Guardián, S.A. de C.V." posee la política de otorgar como parte de beneficios a sus empleados un seguro de vida colectivo por la suma asegurada de \$ 5,000 por empleado por muerte común y \$ 10,000 si la muerte es causada por trabajo. El pago de prima es de \$ 8.33 dólares para cada uno de los empleados; considerando además que la empresa tiene un promedio de 300 empleados por mes.

Datos:

Promedio mensual de empleados: 300

⁵² Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 8 d)

Pago de prima de empleado de forma mensual \$ 4.33 dólares

Cálculos:

Cuota de amortización mensual 300 X \$ 8.33 dólares = \$ 2,500.00

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
02-ENE-06	<u>Partida N° 4X</u> <u>Gastos pagado por anticipado</u> Seguros colectivo de vida	\$ 30,000.00	\$ 30,000.00	
	<u>Cuentas por pagar</u> Central de Seguros y Fianzas	\$ 30,000.00		\$ 30,000.00
	TOTALES		\$ 30,000.00	\$ 30,000.00

V/ Por la provisión del seguro colectivo de vida para los empleados de la empresa "El Guardián, S.A. de C.V." durante el ejercicio 2006

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 5X</u> <u>Costos por servicios</u> Seguro colectivo de vida	\$ 2,500.00	\$ 2,500.00	
	<u>Cuentas por pagar</u> Central de Seguros y Fianzas	\$ 2,500.00	\$ 2,500.00	
	<u>Efectivo y equivalentes</u> Bancos-Cuentas corrientes	\$ 2,500.00		\$ 2,500.00
	<u>Gastos pagados por anticipado</u> Seguro colectivo de vida	\$ 2,500.00		\$ 2,500.00
	TOTALES		\$ 5,000.00	\$ 5,000.00

V/ Por amortización del primera cuota del seguro de vida colectivo durante el ejercicio 2006

EJEMPLO: Contabilización de beneficios no monetarios.

La empresa el "Guardián, S.A. de C.V." posee la norma de darle a cada guardia de seguridad dos uniformes por año. Cada uniforme a la sociedad le genera un costo de \$ 34.17, partiendo de que el número promedio de empleados es de 300 mensuales y la entrega de nuevos uniformes se realizan durante el mes de junio y diciembre de cada año. Además se ha elaborado un contrato de servicios con una empresa manufacturera especializada en uniformes de agentes de seguridad durante el ejercicio 2006.

Datos:

Promedio de empleados mensuales: 300
 Costo por uniforme : \$ 34.17
 Número de uniformes por empleado al año: 2

Cálculos:

Costo de uniformes al año: $300 \times 2 \times \$34.17 = 20,502$ dólares

El monto que ha de contabilizarse mensualmente corresponde a 1/12 de la cantidad total que se estima gastar durante el ejercicio 2006, es decir, será $\$ 20,502.00 / 12 = \$1,708.50$

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
02-ENE-06	<u>Partida N° 4X</u>			
	<u>Gastos pagado por anticipado</u>		\$ 20,502.00	
	Uniforme de empleados	\$ 20,502.00		
	<u>Cuentas por pagar</u>			\$ 20,502.00
	Uniformes de empleados	\$ 20,502.00		
	TOTALES		\$ 20,502.00	\$ 20,502.00

V/ Por el registro del contrato para la elaboración de uniformes durante el ejercicio 2006.

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-ENE-06	<u>Partida N° 5X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 1,708.50	
	Uniformes	\$ 1,708.50		
	<u>Cuentas por pagar</u>		\$ 1,708.50	
	Uniformes	\$ 1,708.50		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 1,708.50
	Uniformes	\$ 1,708.50		
	<u>Gastos pagados por anticipado</u>			\$ 1,708.50
	Uniformes	\$ 1,708.50		
	TOTALES		\$ 3,417.00	\$ 3,417.00

V/ Por el registro mensual del gastos correspondiente al mes de Enero de 2006

3.2 CONTABILIZACION DE LOS BENEFICIOS POSTERIORES AL EMPLEO

Los beneficios posteriores al empleo como se expuso en el capítulo uno se clasifican en planes por contribuciones definidos⁵³ y planes de beneficios definidos⁵⁴. La diferencia más notoria, es que un plan de contribución definida las obligaciones del empresario son fijas, y el empleado toma el riesgo de que la pensión eventual sea inadecuada; con un plan de beneficios definido, los pagos eventuales de la pensión son fijos (por fórmula, no necesariamente por cantidad), y el patrono toma el riesgo de que el fondo de pensiones sea inadecuado y es responsable de componer cualquier déficit.

3.2.1 Factores que intervienen en la medición del costo de pensiones

Uno de los problemas de mayor importancia que surgen en la implementación de un plan de pensiones independientemente del tipo que sea, es la determinación del monto de la provisión periódica o costo de pensión a ser registrados en los estados financieros del patrono.

Aunque los aspectos técnicos para la determinación del costo de pensiones, se cubre a través de un estudio actuarial, el contador y los directores de la empresa deben estar lo suficientemente familiarizados con los conceptos de los factores y métodos actuariales, como para sacar sus propias conclusiones acerca de si la provisión estimada es razonada o no.

Los factores principales que se intervienen en la determinación del costo de pensiones son:

- **Suposiciones actuariales**
- **Fórmulas de beneficios.**

⁵³ Ibid. Párrafo 43.

⁵⁴ Ibid. Párrafo 48.

3.2.1.1 Suposiciones actuariales

Las dificultades se presentan en la determinación del costo de pensiones, consiste en seleccionar los datos pertinentes relacionados con el grupo de empleados que van a participar en el plan de pensiones. Estos datos, en pensiones, son conocidos como suposiciones actuariales.

Las suposiciones actuariales son factores seleccionados por el actuario, de acuerdo a las circunstancias de la empresa, de los empleados y de la sociedad en general para calcular el costo de las pensiones o beneficios del plan. A continuación se mencionan las suposiciones más importantes:

- Porcentaje de Mortalidad.
- Edad de Retiro; y
- Rotación de empleados.

Porcentaje de mortalidad

Es la proporción del número de muertes en un grupo de empleados específicos, con respecto al número de vivos al principio del período en el cual las muertes ocurren.

Los actuarios usan tablas de mortalidad, las cuales muestran porcentajes de muerte para cada edad y son usadas en las estimaciones de la cantidad de beneficios de pensiones que serán pagables; por ejemplo "A" que tenga una edad de 55 años y que participa en un plan de pensiones para retiros se espera, según la tabla de mortalidad, que viva hasta 77 años de edad, pero lo que los beneficios se calcularan actuarialmente hasta esa fecha.

La muerte es la única variable que tendrá una tabla de mortalidad.

Edad de Retiro

Es la edad a la que una vez alcanzada, los empleados obtienen el derecho a retirarse del empleo examinándoseles del servicio por motivo de ancianidad.

La ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social establece la edad de retiro para los empleados, de la forma siguiente: 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres. Estas edades podrían servir de base para establecer como requisito de retiro de un plan privado de pensiones; sin embargo, el patrono puede optar por estipular una edad de retiro inferior a la dictaminada por la Ley del Seguro Social.

Rotación de Empleo

La rotación de empleados, es otro de los supuestos actuariales que deben de ser tomados en cuenta por actuario para el cálculo del costo presente, que corresponde a los beneficios en un plan de pensiones de retiros.

La tasa de rotación de empleados se basa en las renuncias o retiros voluntarios hechas por los individuos de su empleo durante un período determinado, razón por lo que pueden terminar los derechos respecto a los beneficios del plan.

Tanto el grado de desempleo en una sociedad, como la especialización de los empleados, son factores incontrolables para la empresa y aunque influyen en la determinación de la rotación de empleados no son tomados para el cálculo, limitándose a dependencias de edad o de antigüedad de los empleados en la empresa; por ejemplo, la tasa de rotación es alta solamente en las edades muy jóvenes hasta los 30 años, después de esta edad disminuye rápidamente, y a partir de la edad de 50 años es prácticamente cero.

Por otra parte con relación a la antigüedad del empleado según observaciones hechas, después de un cierto período inicial de 3 hasta 5 años las renuncias o retiros voluntarios casi no ocurren.

3.2.1.2 Fórmula de beneficios

Las fórmulas de beneficios en un plan de pensiones están constituidas por las bases que serían usadas para determinar los pagos de pensiones o beneficios a los empleados o a sus beneficiarios, quienes tienen derecho en el plan.

Generalmente las fórmulas de beneficios se refieren al tiempo de servicio que el empleado ha prestado a la empresa, a compensación o a ambos. A continuación se mencionan algunas fórmulas:

- Fórmula de beneficios definidos
- Fórmula de beneficios de pago final

Fórmula de beneficios definidos

En un plan de pensiones para retiros, la fórmula de beneficios definidos que se utiliza, está orientada a establecer beneficios en una cantidad fija o constante, los cuales son pagaderos de forma periódica por

cada año de servicio acreditado. Por ejemplo; a los empleados por cada año de servicio puede otorgar \$114.71 mensual de pensión por retiro por cada año de servicio prestado al patrono.

El pago de la pensión durara hasta que el empleado muera y fórmula indicara la edad en la cual supuestamente el empleado morirá. Si el empleado muere antes de la edad estimada en la fórmula, los pagos de harán a sus beneficiarios designados por aquel, hasta completar las pensiones acreditadas por sus servicios.

Esta fórmula generalmente se aplica a planes de pensiones de benéficos definidos.

Fórmula de beneficios de pago final

En un plan de pensiones, la fórmula de beneficios de pago final, es aquella que basa los beneficios en la compensación del empleado, sobre un número determinado de años, cerca del final del período de servicio o en los períodos de compensación más alto del empleado. Por ejemplo, un plan de pensiones podrá proveer beneficios de pensiones anuales iguales al 60% de salario promedio del empleado, para los últimos cinco años consecutivos por cada año de servicio acreditado.

Esta fórmula, se emplea generalmente a planes de pensiones de aportaciones definidas. Un plan de pensiones de aportaciones definidas no es considerado como un plan de pensiones de benéficos definidos, excepto que contengan provisiones para beneficios definidos para los empleados.

3.2.2 Métodos actuariales de costeo

Los Actuarios han desarrollado varios métodos de valuación actuarial, con el objeto de estimar las obligaciones de la empresa bajo planes de pensiones. Estos métodos, aunque se hayan diseñado con el objeto principal de calcular los importes requeridos para crear el fondo del plan, con frecuencia se emplean para determinar los costos de beneficios por pensión para efectos contables. Las dificultades principales que surgen para la estimación del costo de pensiones, consiste en seleccionar los datos pertinentes relacionados con el grupo de empleados, desafiar los cálculos actuariales, y formular los supuestos con respecto a los acontecimientos futuros. Habiendo adoptado los supuestos actuariales

necesarios, el Actuario hará una valuación aplicando uno de los diversos métodos de costeo actuarial, a fin de determinar las aportaciones periódicas que el patrono o la empresa hará al fondo del plan. Para hacer una valuación actuarial, el actuario toma en consideración la incertidumbre inherente para proyectar tendencias futuras en los porcentajes de inflación, niveles de sueldos y utilidades sobre inversiones utilizando una serie de supuestos compatibles.

Los métodos de valuación actuarial generalmente se clasifican en dos categorías generales que son:

Método de Beneficios Acumulados; y Métodos de Beneficios Proyectados.

3.2.2.1 Método de beneficio acumulado

Este método, conocido también como método del crédito por unidad, determina costos de pensión que se definen como el valor presentes actuarial de beneficios, atribuidos por la fórmula de beneficios de pensión al servicio prestado por el empleado antes de una fecha determinada, con base en el servicio y la compensación del empleado previo a esa fecha.

Bajo este método, el costo de servicios pasados es el valor presente actuarial, al momento de implantar un plan de pensiones para retiros, al momento de hacer enmiendas a dicho plan, o al momento de alcanzar los requisitos mínimos de servicio de parte del empleado para incorporarse al plan, de todos los beneficios de pensión por pagar en el futuro con respecto a los servicios prestados con anterioridad a la fecha de ocurrencia del retiro.

El costo de servicio presente, es el valor presente de los beneficios por pagar en el futuro con respecto al servicio actual. Dicho costo, es acumulado con base en el actual nivel de sueldos del empleado.

Con este método, suponiendo que los niveles de sueldo subirán, en los últimos años se presentaran mayor costo que en los primeros; por otra parte, dicho incremento de período a período se debe a que el lapso de tiempo para el retiro se reduce y a que se acumulan menos utilidades derivadas de la inversión sobre las aportaciones.

En el método de beneficios acumulados, el pasivo actuarial acumulado, es el valor presente de los beneficios por pagar en el futuro con respecto a los servicios prestados a la fecha de retiro.

3.2.2.2 Método de beneficios proyectados

Los métodos actuariales de costeo de beneficios proyectados, reflejan los beneficios por retiro basado en el servicio prestado como por prestar, por los empleados a la fecha de la valuación actuarial.

Estos métodos distribuyen el costo de los beneficios de los empleados en forma consistente, ya sea en cantidades absolutas o relativas de los sueldos, durante el período de empleo o servicio.

Existen cuatro formas principales de métodos actuariales de costeo de esta categoría, los cuales se mencionan a continuación:

- Edad normal de ingreso;
- Prima individual constante;
- Método colectivo; y
- Edad normal alcanzada.

Edad normal de ingreso

Bajo este método, se asume que cada empleado ha ingresado al plan al momento de ser contratado, o tan pronto como es elegible para ser incorporado al plan de acuerdo con los términos del mismo.

El costo de servicios pasados, es el valor presente del exceso de los beneficios proyectados sobre el importe que se espera será aportado al plan por medio de futuras contribuciones basadas en el costo de servicio presente.

El costo de servicio presente es una cantidad anual fija o un porcentaje fijo correspondiente al sueldo del empleado, el cual cuando se invierte a la tasa de interés o tasa de descuento del plan asumida en la valuación actuarial, es suficiente para proporcionar el beneficio requerido al momento del retiro del empleado.

Aunque la aplicación de este método requiere conceptualmente que se hagan cálculos para cada empleado en forma individual, en la práctica se usa frecuentemente para grupos de empleados y la aplicación del método se simplifica muchas veces, utilizando una fecha de entrada para todos los empleados o grupos de empleados.

Prima individual constante

Este método, es utilizado por los Actuarios generalmente junto con pólizas de seguros anuales individuales, distribuyendo el costo de pensión a que tiene derecho cada empleado durante el período, desde la fecha de ingreso al plan hasta la fecha de retiro, mediante cantidades anuales fijas o mediante porcentajes fijos del sueldo.

En este método, el costo periódico de pensión presente es mas alto que aquel que resultaría del uso del método de edad normal de ingreso, debido a que en este, el costo que de otra manera se identifica como

costo de servicios pasados, se registra como costo de servicio presente, es decir este último costo incluye la amortización del costo de servicios pasados.

Como se mencionó anteriormente, este método generalmente se usa con pólizas de seguros anuales, las cuales por naturaleza, solamente pueden ser otorgados por las Compañías de Seguros. Actualmente este servicio no es ofrecido por tales entidades, por lo que de utilizarse dicho método, lo ideal sería mediante una Institución Bancaria bajo vigilancia y asesora de un Actuario.

Método colectivo

Este método utiliza los mismos principios básicos que el método de la prima individual constante, con la peculiaridad que se aplica al plan en conjunto, en lugar de aplicarse a los empleados en forma individual. El costo de pensión se distribuye durante el promedio de años de servicio de los empleados activos. El efecto de promediar el costo de todos los empleados, o de grupos de empleados en el presente método, es que el costo periódico de pensión de los primeros períodos del plan, es menos pronunciado que el costo resultante bajo el método de la prima individual constante.

El costo de servicios pasados y las ganancias y pérdidas actuariales no se identifican, es decir, se incluye junto con el costo de servicio presente en un solo monto; sin embargo, se distribuyen durante los períodos futuros, a través de cálculos regulares utilizando este método.

Edad normal alcanzada

Este método es análogo al método colectivo y al de la prima individual constante; con la diferencia que en este método, el costo de servicios pasados y presente, se calcula e identifica utilizando el método de

valuación de beneficios acumulados. El costo de servicio presente, se determina utilizando el método colectivo, pero aplicado únicamente a los beneficios correspondientes al servicio de años futuro.⁵⁵

Bajo los métodos de beneficios proyectados, el pasivo actuarial es el valor presente de los beneficios por pagar en el futuro, con respecto a los servicios prestados a la fecha de retiro y es medido considerando los niveles futuros de compensación.

Todos estos métodos actuariales de costos, se consideran aceptables para determinar costos de pensiones consistentes con los objetivos de la contabilidad por acumulaciones.⁵⁶

Los métodos de costos de los beneficios proyectados, tratan de asignar el costo de servicio presente en forma mas uniforme en el transcurso de los períodos de que se trate, proyectando los futuros niveles de sueldos y normalizando este costo durante el período afectado.

Existen dos razones principales para que todos estos métodos de costos actuariales difieran entre si, y principalmente obedece a las siguientes razones: la manera de manejar el costo de servicios pasados y cuales niveles de sueldos se emplean para determinar el costo de servicio presente, ya sea los presentes o futuros.

Es importante destacar que, así como los diferentes métodos de depreciación para el activo fijo dan lugar a importes diferentes del gasto periódico por depreciación, también los métodos actuariales de costeo dan importes diferentes del costo periódico de pensiones.

⁵⁵ Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad, NIC-19 Apéndice, Pág. 19

⁵⁶ Donald E. Kieso, Op. Cit. Pág. 967

Los métodos actuariales utilizados para la determinación del costo de pensión, debe usarse sistemáticamente y su aplicación debe ser consistente para que resulte un monto razonable.

Cualquier cambio de método en una valuación actuarial al plan, debe ser divulgado.

3.2.3 Componentes del costo de pensión periódico neto

Las suposiciones actuariales y la atribución del costo a períodos futuros de servicio del empleado, son fundamentales para las mediciones del costo de pensión periódico neto y las obligaciones requeridas.

3.2.3.1 Costo de pensión periódico neto

El costo de pensión periódico neto, representa la cantidad neta del costo de pensión para un período específico, el cual es cargado contra la utilidad de ese período y esta constituido de varios componentes que reflejan diferentes aspectos de los arreglos financieros del patrono, así como también el costo de beneficios ganados por los empleados.

3.2.3.2 Componentes del costo de pensión

Los componentes del costo de pensión periódico neto son:

- Costo de servicios pasados
- Costo de servicio presente
- Costo de interés
- Retorno de activos
- (Ganancia) o pérdida neta

Tanto el costo de interés como el componente de retorno de activos son en sustancia elementos financieros más que costos de compensación del empleado.

Costo de servicio pasado

Al inicio de la implantación del plan de pensiones para los empleados o cambios a recibir de beneficios ya existentes, la empresa puede otorgar beneficios futuros correspondientes a periodos pasados con respecto a la fecha de implantación del plan, es decir, que el valor presente actuarial de los beneficios de pensiones pagaderos en el futuro que corresponden a los servicios prestados por los empleados, durante el periodo comprendido desde la fecha de ingreso al empleo, hasta la fecha de vigencia del plan, se le denomina como costos de servicios pasados⁵⁷. Usualmente, estos beneficios retroactivos son concedidos por la empresa financiadora del plan, con la expectativa de que producirán beneficios económicos en periodos futuros tales como, reducir la rotación de empleados, mejorar la productividad y minimizar la necesidad de incrementar la compensación cuando ya exista.

Cuando un plan de pensiones entra en vigencia o se inicia en la fecha que la empresa es constituida, no se reconoce costo alguno de servicios pasados; análogamente, si la empresa no concede créditos a los empleados por servicios pasados a la puesta en vigencia del plan, no habrá esta clase de costos.

Cambios al plan de pensiones

Los planes de pensiones se revisan y modifican con frecuencia, a fin de actualizar los beneficios de pensiones; así como de obtener mayores beneficios económicos en periodos futuros.

La introducción de un cambio en los beneficios de pensión, exige una nueva valuación actuarial del plan ya constituido. Ordinariamente, las rectificaciones reconocen los servicios pasados a la fecha de modificaciones y también a los años siguientes.

⁵⁷ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 97.

De acuerdo al nuevo cálculo en la fecha de cambio del plan, el nuevo costo de servicios pasados, resultante de la valuación actuarial, incluye:

- El costo de servicios pasados no reconocido;
- El costo de servicio presente de años anteriores a esa fecha; y
- Los incrementos del costo de pensiones provenientes de cualquier enmienda, atribuibles a esa fecha.

El nuevo costo de servicios pasados, es conocido con el nombre de costo de servicios anteriores.

En esencia, el costo de servicios pasados se calcula en cualquier fecha, en la misma forma en que se calcularía en caso de que el plan entrara en vigor por primera vez.⁵⁸

El costo de servicios pasados de un plan de pensiones, no debe reconocerse en su totalidad en el año en que se implanta o se hace una enmienda. Este costo debe reconocerse durante períodos futuros de servicio de los empleados activos a la fecha de implantación o enmienda del plan, de acuerdo con el método de amortización elegido para ello.

El monto correspondiente al costo de servicio pasado para cada período es determinado por el actuario y quedan establecidos en hojas de trabajo.

EJEMPLO: Costo de servicios pasados

La empresa "El Guardián, S.A. de C.V.", paga a sus empleados \$500 dólares por cada año de servicio (beneficio o pensión), los activos del plan ganaran el 5% (tasa de interés o de descuento). Además se computara de forma individual como sigue: El empleado 1 tiene hoy 50 años de edad y de acuerdo con la

⁵⁸ Donald E. Kieso, Contabilidad Intermedia, Editorial Limusa, México, Pág. 964

tasa de mortalidad, se espera vivirá hasta los 70 años de edad, además ingreso a la compañía a los 38 años de edad.

Para el cálculo de los costos, se utilizara las siguientes formulas:

$$R S U = S \left(\frac{i}{(1+i)^n - 1} \right) \Rightarrow \text{Para convertir el monto futuro a serie uniforme}$$

$$R S U = P \left(\frac{1 - (1+i)^{-n}}{i} \right) \Rightarrow \text{Para convertir el valor presente a serie uniforme}$$

$$P = R S U \left(\frac{i}{1 - (1+i)^{-n}} \right) \Rightarrow \text{Para convertir la serie uniforme a valor presente}$$

De donde:

RSU = Serie uniforme (A anualidades)

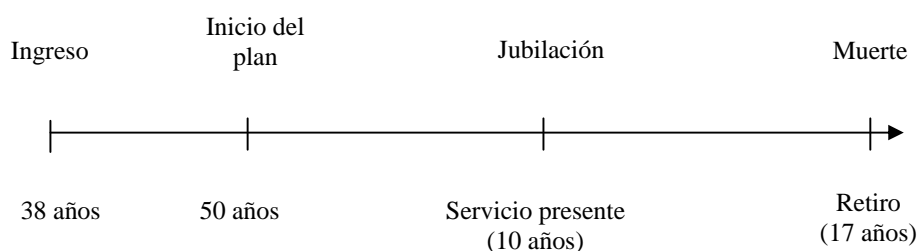
S = Monto futuro

i = Tasa de interés

n = Tiempo (Nº de años)

P = Valor presente

A través del siguiente gráfico se localizan los segmentos de cada uno de los costos del empleado, en función del tiempo:



El empleado ha trabajado para la empresa durante 12 años y tiene derecho a una jubilación de \$6,000.00 por año, correspondiente a los años de servicios. La tabla de mortalidad indica que él recibirá 17 pagos anuales de \$6,000 (\$500 x 12 años). Utilizando la tasa de rendimiento esperada o tasa de activos que en este caso es de 5%, el valor presente de las 17 anualidades de \$6,000 es el siguiente:

La formula a utilizar seria:

$$R S U = P \left(\frac{1-(1+i)^{-n}}{i} \right)$$

Sustituyendo:

$$R S U = 6,000 \left(\frac{1-(1+0.05)^{-17}}{0.05} \right)$$

$$R S U = 6,000 (11.27406625) = \$ 67,644.40$$

Al empleado le quedan 10 años de servicios futuros para alcanzar la edad de jubilación, en consecuencia al amortizar este costo entre el resto de años de servicios resulta \$ 67,644.40/10 años=\$6,764.44 por año, y se contabiliza el siguiente asiento en el diario a inicio de año 2006 y finales al 31 de diciembre de 2006:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-Dic-06	<u>Partida N° 7X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 6,744.44	
	Gasto de pensiones	\$ 6,744.44		
	<u>Estimación para obligaciones laborales</u>			\$ 6,744.44
	Costo de servicios pasados	\$ 6,744.44		
	TOTALES		\$ 6,744.44	\$ 6,744.44
V/ Por el valor del costo del servicio pasados pagados durante el ejercicio 2006, para efectuar los 17 pagos de \$6,000				

Para poder efectuar los 17 pagos de \$ 6,000, con una rentabilidad del 5%, necesitara tener disponible \$67,644.40 en el año que el empleado se jubile, o sea a los 60 años.

Costo de Servicio Presente

La medición de este componente requiere del uso de un método de atribución⁵⁹, distribuir los beneficios entre los periodos de servicios⁶⁰ y de suposiciones actuariales⁶¹.

El componente del costo de servicio presente, es definido como el valor presente actuarial de los beneficios de pensión atribuidos por la fórmula del beneficio de pensión al servicio del empleado durante un periodo especificado⁶²; por ejemplo: una fórmula de beneficio de pensión puede establecer que un empleado deberá recibir, a la edad de jubilación establecida en el plan, un beneficio de \$1,000 dólares por mes de vida por cada año de servicio.

Para calcular el valor futuro total del beneficio de pensión para el año, bajo anualidades ciertas, el beneficio mensual es multiplicado por el número de meses en la vida esperada del empleado a la edad de jubilación. El número de meses en la vida esperada del empleado de jubilación esta determinada por referencia a las tablas de mortalidad.

Para el cómputo del costo de servicio presente, el Actuario, considera otros factores actuariales como: sobrevivencia, retiro voluntario e incapacidad.

El valor presente actuarial de todos los beneficios de pensión futuros de los empleados que son ganados durante un periodo, es computado e incluido como componente del costo de servicio presente, en el costo de pensión para el mismo periodo.

⁵⁹ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 64.

⁶⁰ Ibid., párrafo 67.

⁶¹ Ibid., párrafo 72.

⁶² Ibid., párrafo 7.

Si los términos de la fórmula de beneficio de pensión, consideran una provisión para beneficios pasados en niveles estimados de compensación futura de los empleados, esos niveles estimados de compensación futura deberán ser usados para determinar el componente de costo de servicio presente del costo de pensión periódico neto. Por ejemplo, si la fórmula de pensión establece, que el beneficio de un empleado para un período es igual al 1% de su pago final, un estimado de ese pago final del empleado deberá ser usado para calcular el beneficio correspondiente al período. Los niveles de compensación asumidos, deben reflejar cambios debidos a niveles de precio general, productividad, antigüedad, promoción y otros factores; asimismo, debe ser consistente el uso del porcentaje de descuento asumido. El costo de servicio presente no incluye el costo de servicios pasados, ganancias y pérdidas y el retorno de activos del plan; así mismo, este componente es conceptualmente el mismo para un plan de pensiones sin fondo.

El costo de servicio presente para cada período es determinado por el actuario y se calcula individualmente o por grupos de empleados. El monto ha ser registrado en cada período futuro queda establecido en hojas de trabajo, para que los contadores tomen los montos a ser registrados en cada período.

EJEMPLO: Costo de servicios presente

El valor presente de la anualidad de \$500 que recibirá el empleado durante el periodo de retiro, o sea 17 años, es el siguiente:

La formula a utilizar seria:

$$P = RSU \left(\frac{1-(1+i)^{-n}}{i} \right)$$

Sustituyendo:

$$P_{60} = 500 \left(\frac{1 - (1 + 0.05)^{-17}}{0.05} \right)$$

$$P = 500 (11.27406625) = \$ 5,637.00$$

Para este tipo de plan la sociedad deberá tener disponible \$5,637 para el año 60 en el cual el empleado se jubilará.

Para atribuir este costo a los años futuros de servicios, es decir 10 años, se deberá calcular de la siguiente manera:

$$RSU = S \left(\frac{i}{(1+i)^n - 1} \right)$$

Sustituyendo:

$$RSU = 5,637 \left(\frac{0.05}{(1 + 0.05)^{10} - 1} \right)$$

$$RSU = 5,637 (0.079504575) = \$ 448.00$$

El costo de servicio presente para este empleado es de \$448.00 para cada uno de los futuros años de servicios.

Con base a la información anterior, el costo de servicio presente de \$ 448, es el único gasto de pensión en el ejercicio 2006, y se contabiliza el siguiente asiento en el diario al 31 de diciembre de 2006:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
01-Ene-06	<u>Partida N° 8X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 448.00	
	Gasto de pensiones	\$ 448.00		
	<u>Provisión para obligaciones laborales</u>			\$ 448.00
	Costos por servicios presentes	\$ 448.00		
	TOTALES		\$ 448.00	\$ 448.00
V/ Por el valor del costo del servicio presente al fondo de pensiones del ejercicio 2006				

Costo de interés

Los dos factores usados para determinar el valor presente actuarial de un beneficio de pensiones pagaderas en el futuro son:

- i. La probabilidad de que el beneficio sea pagado al empleado, a través de las suposiciones actuariales; y
- ii. El valor temporal del dinero, a través del uso de descuento para el costo de interés.

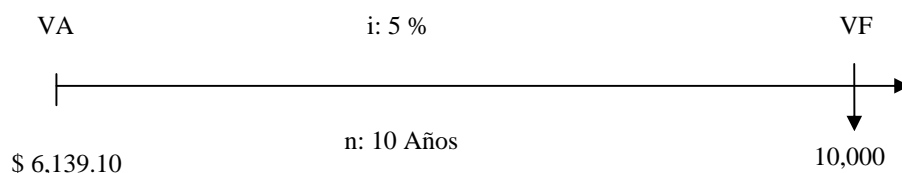
El componente del costo de interés reconocido en un período determinado, se define como el incremento en el monto de la obligación de beneficio proyectado pagadero al transcurso del tiempo.

Para medir la obligación de beneficio proyecto como el valor presente, requiere la acumulación de un costo de interés a un porcentaje igual al porcentaje de descuento asumido.

EJEMPLO: Costo por interés

La empresa "El guardián, S.A. de C.V.", posee la política de pagar a los empleados, por concepto de jubilación, que tengan o lleguen a prestar servicios igual a diez o mas años en la empresa (aplican restricciones), el cual no será mayor a diez mil dólares del valor total a pagar en el futuro, conociendo que

la tasa de interés promedio estimada para los diez años será del cinco por ciento de descuentos sobre el costo de interés del patrono.



Según se observa en la grafica del flujo de efectivo, la obligación de un patrono para realizar pagos de jubilación en el futuro de \$10,000 que es adeudado en 10 años no es igual a una obligación presente de \$10,000, es decir, una tasa de descuento del 5%, los \$10,000 tienen hoy un valor presente de únicamente \$6,139.10. Los \$6,139.10 aumentan cada año por la cantidad del costo de interés del patrono del 5% y en 10 años crece a \$10,000, si el porcentaje de descuento no cambia. La diferencia es cargada al costo por interés por el valor del dinero en el tiempo.

EL costo de interés de un período, se determina multiplicando el saldo acumulado de la obligación de beneficio proyectado por la tasa de descuento del plan.

Ejemplo: costo de interés

El costo de servicio presente de \$448.00 calculado anteriormente, representa el valor principal de cada periodo, el cual devengara un interés del 5% anualmente sobre los saldos acumulados, con el objeto de alcanzar el valor futuro de \$5,637.00 que necesitara el empleado para obtener su pensión de \$500.00 anuales. El cómputo del interés anual, se representa a continuación:

Cuadro N°11. Costo de interés anual				
Períodos	Costo de servicio presente	Costo de interés	Costo de pensiones periódico	Costo de pensión acumulado
2006	\$ 448.00	\$ -	\$ 448.00	\$ 448.00
2007	448.00	22.40	470.40	918.40
2008	448.00	45.92	493.92	1,412.32
2009	448.00	70.62	518.62	1,930.94
2010	448.00	96.55	544.55	2,475.48
2011	448.00	123.77	571.77	3,047.26
2012	448.00	152.36	600.36	3,647.62
2013	448.00	182.38	630.38	4,278.00
2014	448.00	213.90	661.90	4,939.90
2015	448.00	249.10	697.10	5,637.00
Totales	\$ 4,480.00	\$ 1,157.00	\$ 5,637.00	

Para el año 2006 la sociedad no ha tenido ningún costo de interés por que no tienen una obligación de prestaciones proyectadas al principio del año, puesto que el empleado no tiene cobertura de pensión antes de esa fecha. El cálculo de gastos de pensiones para el 2007 es más complejo por que ahora se tienen dos componentes: Costos de servicios y costo de intereses. El costo de servicio es de \$ 470.40; puesto de la obligación de prestación proyectada al 1° de enero de 2007 es de \$ 448 (el costo de servicio para el 2006); el costo de interés es de \$ 22.40 (la obligación de prestaciones proyectadas de \$ 448 multiplicada por la tasa de descuento de 5%). Por lo tanto la empresa calcula los costos de pensiones como sigue:

Costo por servicio presente de 2007: \$448.00 dólares.
Costo de interés: \$448.00 X 0.05 = \$22.40 dólares.

La empresa debe efectuar el siguiente asiento contable durante el ejercicio 2007, como sigue:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-Dic-06	<u>Partida N° 9X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 448.00	
	Gasto de pensiones	\$ 448.00		
	<u>Costos de interés</u>		\$ 22.40	
	Gasto de pensiones	\$ 22.40		
	<u>Provisión para obligaciones laborales</u>			\$ 470.40
	Costo de interés	\$ 470.40		
	TOTALES		\$ 470.40	\$ 470.40

V/ Por el valor del costo del servicio presente sobre el gasto de pensiones del 2007 y costos de interés del 2006.

Retorno de Activos

El retorno de activos, se define como el incremento esperado en los activos del plan para un período determinado y su cálculo se basa en la tasa de retorno de activos, la cual es determinada por el Actuario al implantar el plan. La tasa de retorno de activos generalmente es mayor a la tasa de descuento y es conocida con el nombre de tasa de devolución a largo plazo.

Este componente del costo de pensión periódico neto, no es determinado anticipadamente por el actuario, sino que se calcula al final de cada período y su computo tiene como propósito principal disminuir el costo periódico del patrono, considerando los resultados del plan; asimismo, garantiza la cobertura de los beneficios para los empleados.

EJEMPLO: Retorno de activos del plan

El valor total de los activos individuales del plan de pensiones del ejemplo X costo de interés, al 31 de diciembre de 2006 es de \$ 448.00, la tasa de rendimiento de largo plazo sobre estos activos es del 8%, por lo tanto el costo acumulado de pensiones al 31 de diciembre de 2007 debe considerar el rendimiento de los activos del plan así:

Costo de servicios	\$ 448.00
Costo de interés (\$448.00 x 5%)	22.40
Rendimiento esperado (\$448.00 x 8%)	(35.84)
Gasto de pensiones	\$ 434.56

Como la empresa aporta \$448, en el 2007 contabiliza el siguiente asiento de diario al 31 de diciembre de 2007:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-Dic-07	<u>Partida N° 10X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 434.56	
	Gasto de pensiones	\$ 434.56		
	<u>Gastos pagados por anticipado</u>		\$ 13.44	
	Costo de pensiones pagadas con anticipación	\$ 13.44		
	<u>Provisión por obligaciones laborales</u>			\$ 448.00
	Costo por servicios presentes	\$ 448.00		
	TOTALES		\$ 448.00	\$ 448.00
V/ Por el registro del rendimiento esperado al 31 de diciembre de 2007.				

Para un plan con fondo, el retorno real de los activos del plan, es determinado por la diferencia entre el valor razonable de los activos netos del plan al principio y al final de un período, ajustado con las aportaciones del patrono y los pagos de beneficios o pensión hechas durante ese período.

El retorno de activos del plan de un período determinado, disminuye el costo del patrono en promover beneficios o pensiones a sus empleados, mientras una pérdida ocurrida en el plan aumenta el costo de ese período.

Para un plan de pensiones sin fondo, este componente no es considerado en el costo de pensión, debido a que no existe un fondo que genere excedentes económicos como en el caso de un plan con fondo.

Cuando los activos del plan no cubren la obligación del plan, considerado el costo de servicio pasados, una pérdida existe; por el contrario si los activos exceden a la obligación por beneficios, una ganancia ha ocurrido. En este último caso el retorno de activos del plan fue mayor a lo esperado.

El valor razonable de los activos netos del plan, esta definido como el monto que un plan de pensión podría razonablemente recibir en una transacción de compra-venta libre entre un comprador y un vendedor independiente, toda vez que no sea una venta forzada o de liquidación y es equivalente al excedente que existe de los activos sobre los pasivos del plan.

Ganancia o Pérdida Neta

Las ganancias o pérdidas no son determinadas con anterioridad por el Actuario, como lo son los costos de servicios presentes y pasados; estas son calculadas al final de un período determinado, cuando el fondo ya haya sido creado, por lo tanto, en el primer año de implantación o enmienda no habrá ganancias o pérdidas.

Las ganancias y pérdidas de un período se definen como la variación ocurrida en los montos, ya sea en la obligación de beneficio proyectado y/o en el valor razonable de los activos netos del plan de pensión, como resultado de las variaciones entre los montos estimados con base en las suposiciones actuariales y los resultados reales.

Las suposiciones actuariales generalmente difieren de los hechos reales; en consecuencia, una ganancia o pérdida resulta de sumar las siguientes variaciones ocurridas entre: la cantidad estimada y la cantidad real de la obligación de beneficio proyectado al final de un período; y/o la cantidad estimada y la cantidad real del valor razonable de los activos netos del plan de pensión al final de un período.

El componente de ganancia o pérdida neta esta compuesto por la cantidad resultante de la suma de ganancias o pérdidas de activo del plan, correspondiente al presente ejercicio o período de cómputo y la cantidad de amortización de ganancias o pérdidas de períodos anteriores.

Las ganancias o pérdidas no se reconocen como parte del costo de pensión período neto en el año en que ocurren; sino que se reconocen y atribuyen a ejercicios futuros.

El reconocimiento diferido de estas variaciones esta basado en la expectativa de que en años futuros pueden ser compensadas con otras variaciones; por ejemplo, una pérdida actuarial de un período puede ser compensada por una ganancia de activo de ese período o viceversa; asimismo, una ganancia actuarial ocurrida hoy puede ser eliminada por una pérdida actuarial futura.

Una ganancia disminuye el costo de pensión, en cambio una pérdida lo incrementa.

Un método aceptable para amortizar las ganancias o pérdidas actuariales es el promedio de años de servicio restante de los empleados a partir de la fecha de vigencia del plan. Este promedio es determinado por el Actuario al implantarse el plan de pensiones.

3.3 CONTABILIZACIÓN BENEFICIOS POR TERMINACION DE RELACIÓN LABORAL

Para los beneficios por terminación de relación laboral la Norma N°19 los trata por separado del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación correspondientes es la finalización del vinculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

"La empresa debe reconocer los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

- Rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro, o bien a
- Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados."⁶³

EJEMPLO: Beneficios por cese de relación laboral

Para el pago de las indemnizaciones, las empresas establecen diferentes tipos de políticas relacionadas con el artículo 58 del Código de Trabajo. Para el planteamiento del ejemplo se ha considerado el siguiente escenario:

- La empresa provisiona el total de las obligaciones al inicio de cada año y las ajusta al final de este.
- Los retiros voluntarios y con despido con causa justificada no se paga ningún tipo de indemnización o bono por retiro.
- La empresa provisiona anualmente el valor total de las indemnizaciones devengadas, sin embargo estas se pagan al momento del despido sin causa justificada o finalización de la relación laboral por su jubilación.

Provisión para pago de indemnización a corto plazo.

La empresa el "El Guardián, S.A. de C.V.", posee la política de provisionar al inicio del año el pago de indemnización, ajustándose al final del año por el monto no devengado.

De acuerdo a lo proyectado en el siguiente cuadro se realiza la provisión de pagos por concepto de indemnización para el ejercicio 2006 y el ajuste correspondiente al final del mismo.

⁶³ Norma Internacional de Contabilidad N° 19, "Beneficios a empleados", Año 2001, párrafo 133.

CUADRO N°12. PROYECCIÓN DE INDEMNIZACIONES PARA EL AÑO 2006							
Nombre	Fecha de ingreso	Sueldo al 31/12/2005	Tiempo en la empresa al 31/12/2006	Tiempo en la empresa (en años) al 31/12/2006	Indemnización acumulada	Indemnización anual	Ajuste
Julio Campos	30/09/1999	\$ 158.34	31/12/2006	2649	\$ 1,149.16	\$ 158.34	\$ -
David Avelar	12/10/1996	\$ 166.25	31/12/2006	3732	\$ 1,699.85	\$ 166.25	\$ -
José Pénate	05/06/2004	\$ 158.34	31/12/2006	939	\$ 407.35	\$ 158.34	\$ -
Carlos Perla	02/03/2001	\$ 158.34	31/12/2006	2130	\$ 924.01	\$ 158.34	\$ -
Paty Cañengues	05/05/2001	\$ 201.45	31/12/2006	2066	\$ 1,140.26	\$ 201.45	\$ -
Eddie López	01/02/2002	\$ 177.29	31/12/2006	1794	\$ 871.39	\$ 177.29	\$ -
Jorge Aguilar	04/02/2006	\$ 166.25	31/12/2006	330	\$ 150.31	\$ 166.25	\$ 15.94
Alfonzo Serrano	23/06/2006	\$ 158.34	31/12/2006	191	\$ 82.86	\$ 158.34	\$ 75.48
José Valiente	18/03/2001	\$ 158.34	31/12/2006	2114	\$ 917.07	\$ 158.34	\$ -
Omaní Aguilar	02/01/2005	\$ 177.25	31/12/2006	728	\$ 353.53	\$ 177.25	\$ -
TOTAL					\$ 7,695.78	\$ 1,680.19	\$ 91.42
VALOR PAGADO A DICIEMBRE 2006					\$ -	\$ 1,588.77	

Como se observa en el cuadro anterior de acuerdo a las experiencias de años anteriores se tomó como parámetro el promedio de diez empleados que reciben pagos en concepto de indemnización anual. La empresa provisionó al inicio del año \$1,680.19, observándose un ajuste de \$91.42 por los empleados contratados en el ejercicio 2006 y cancelando en concepto de indemnización \$ 1,588.77. Se realizan los siguientes registros contables:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
01-Ene-06	<u>Partida N° 11X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 1,680.19	
	Gasto de indemnización	\$ 1,680.19		
	<u>Provisión por obligaciones laborales</u>			\$ 1,680.19
	Indemnización a corto plazo	\$ 1,680.19		
	TOTALES		\$ 1,680.19	\$ 1,680.19
VI/ Por el valor de provisión de la indemnización para el año 2006.				

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-Dic-06	<u>Partida N° 11X</u>			
	Provisión por obligaciones laborales		\$ 1,680.19	
	Indemnización acumulada	\$ 1,680.19		
	<u>Efectivo y equivalentes</u>			\$ 1,588.77
	Cuenta corriente	\$ 1,588.77		
	<u>Costos por servicios</u>			\$ 91.42
	Gasto de indemnización	\$ 91.42		
	TOTALES		\$ 1,680.19	\$ 1,680.19
V/ Por el valor de pago de indemnización anual y ajuste correspondiente provisionado de mas				

Provisión para pago de indemnización a largo plazo.

La empresa el "El Guardián, S.A. de C.V.", posee la política de provisionar al final del año el valor total de la indemnización devengada, que se pagara al momento del despido sin causa justificada o por finalización del contrato laboral por jubilación.

De acuerdo a lo proyectado en el cuadro N°12⁶⁴, se realiza la provisión de concepto de indemnización devengados para el ejercicio 2006, que serán pagados al momento del retiro del empleado de la empresa, haciendo un cotejo de las planillas para determinar los años trabajados y los registros contables. Al momento del devengo de indemnización, el registro contable es el siguiente:

FECHA	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
31-Dic-06	<u>Partida N° 11X</u>			
	<u>Costos por servicios</u>		\$ 1,680.19	
	Gasto de indemnización	\$ 1,680.19		
	<u>Estimación por obligaciones laborales</u>			\$ 1,680.19
	Indemnización acumulada	\$ 1,680.19		
	TOTALES		\$ 1,680.19	\$ 1,680.19
V/ Por el valor de provisión de la indemnización devengada para el ejercicio 2006.				

⁶⁴ Cuadro N°12. Proyección de indemnizaciones para el año 2006, Pag.69

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

La información obtenida de la investigación a campo efectuado en las empresas de servicios de seguridad del área metropolitana de San Salvador, ha justificado establecer conclusiones precisas, gracias al alto grado de contratación de personal por su actividad primordial que es la prestación de servicios de seguridad privada y el papel que juega en la economía del país del recurso humano, como siguen a continuación:

1. En la presentación de los estados financieros de las empresas de seguridad es poco usual poder observar que exista una separación de los costos que incurren estas para poder prestar los servicios; donde el costo en un ochenta por ciento lo constituyen el recurso humano siendo la materia prima de estas empresas para poder producir un servicio.
2. Las empresas de seguridad en El Salvador poseen un perfil adecuado y deseable en el área contable que les permite establecer un sistema de información contable capaz de generar información oportuna, sin embargo menos de la mitad de ellas ha iniciado un proceso de adopción de Normas de información Financiera adoptadas en El Salvador. Esto significa que aunque se posee gente capacitada en dichas empresas el enfoque que se le exige no necesariamente esta orientado a generar información de acuerdo a Normas Internacionales de Información Financiera.
3. Los principales beneficios a los empleados otorgados por los empleadores de las empresas de seguridad en El Salvador están orientados únicamente al cumplimiento legal de las disposiciones aplicables según la legislación nacional, lo cual no permite una aplicación integral de la NIC 19 Beneficios a los Empleados.
4. El grado académico de las personas a cargo de los departamentos de contabilidad en las empresas de seguridad juega un papel importante en la preparación de los Estados Financieros basado con Normas Internacionales de Información Financieras.

4.2 RECOMENDACIONES

1. Es necesario y exigido por la Normas Internacionales de Información Financiera que exista una segregación de rubros donde se puedan expresar de forma razonable las cifras que acompañan los Estados Financieros de las Empresa.
2. Se considera ineludible invertir en las mejoras contables, ya que en nuestro país se ha dispuesto de forma obligatoria por Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría, la implementación escalonada de las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas en El Salvador, de acuerdo a las características propias de las empresas; así como la obligatoriedad de incluir en las notas explicativas a los estados financieros las diferencias existentes entre la práctica de las normas contables actuales con la aplicación de las dichas normas internacionales.
3. Deben establecerse políticas administrativas contables para la aplicación de otros beneficios a empleados adicionales de las obligaciones legales, para una adecuada implementación de la NIC 19 en la presentación y revelación de los costos por servicios en los Estados Financieros.
4. Las empresas de seguridad deben considerar la contratación de personal capacitado y académicamente preparado para que le sirva en una mejor difusión de los conocimientos de las normativas técnicas actualizadas dentro de la entidad.

BIBLIOGRAFIA

Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), Normas Internacionales de Información Financiera NIIF 2005, traducida por Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2005

Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC), Normas Internacionales de Contabilidad NIC 2003, Instituto Mexicano de Contadores Públicos, 2003

Donald E. Kieso, Contabilidad Intermedia Segunda Edición, Mc. Graw Hill

John D. Bazley, Contabilidad Intermedia Octava Edición, Mc. Graw Hill

Simón Alexander, 2005-2006 Guía Miller de NIC/NIIF, 2005 CCH Incorporated

Talleres Gráficos UCA. Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo, San Salvador 2005. ¿Cuánto cuesta la violencia en El Salvador?,

Asamblea Legislativa de El Salvador. Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría Pública y Auditoría, Decreto Legislativo N° 828, 26/01/2000

Asamblea Legislativa de El Salvador, Ley del Seguro Social, Decreto Legislativo N° 1263, 03/12/1953

Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Trabajo, Decreto Legislativo N° 15.

Asamblea Legislativa de El Salvador. Código de Comercio. Decreto Legislativo N°671.

Deloitte/IASPLUS, Guía Rápida IFRS 2003, Noviembre 2003, <http://www.kpmg.com>

Centro de Estudios Jurídicos de las Américas (cejamericas), Reporte sobre el estado de la justicia en América Latina 2004 - 2005: El Salvador, <http://www.cejamericas.org/reporte/>

FUSADES, Departamento de Estudios Económicos y Sociales (DEES), Serie anual de documentos 2004, http://www.fusades.com.sv/sites/Dees_Serie_2004/index.htm

FUSADES, Encuesta Dinámica Empresarial primer trimestre 2004, Primer Trimestre 2004.