

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA



**“ESTUDIO DEL IMPACTO FINANCIERO POR OBLIGACIONES POR BENEFICIOS
POST- EMPLEO”**

Trabajo de Graduación presentado por:

MEJÍA MUNDO, ERNESTO SALVADOR

BENÍTEZ, CARLOS

PARA OPTAR AL GRADO DE:

MAESTRO (A) EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

JULIO 2017

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR : MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO.
SECRETARIO GENERAL : LICENCIADO CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ.

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DECANO : LIC. NIXON ROGELIO HERNÁNDEZ VÁSQUEZ.
VICEDECANO : MAESTRO MARIO WILFREDO Crespín ELÍAS.
SECRETARIA : LICENCIADA VILMA MARISOL MEJÍA TRUJILLO.
ADMINISTRADOR ACADÉMICO : LICENCIADO EDGAR ANTONIO MEDRANO MELÉNDEZ.
TRIBUNAL EXAMINADOR : MAESTRO JUAN VICENTE ALVARADO RODRIGUEZ.
MAESTRO VICTOR RENE OSORIO.
MAESTRO JONY FRANCISCO MERCADO CARRILLO.

JULIO 2017

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTROAMERICA

RESUMEN

La presente investigación, trata sobre el estudio de los aspectos técnicos, legales, tributarios, legales que tienen una incidencia directa en la adecuada determinación del pasivo laboral por beneficios post-empleo; específicamente por beneficios definidos. Trata de identificar los principales riesgos financieros e impactos financieros que dan lugar a una determinación adecuada del pasivo, cómo este incide en la toma de decisiones de los profesionales, asesores, y personal encargado de la toma de decisiones financieras de las compañías.

La investigación toma en cuenta, las políticas en materia de pensiones actuales, las políticas tributarias vigentes y la información Financiera-Contable adoptadas por las compañías en El Salvador.

En el marco teórico se presentan de una forma más detallada y explicada las incidencias que tienen todo el marco de referencia aplicable a la temática en materia Financiera, legal y tributaria.

Se establece la metodología de la investigación que será utilizada, detallando la población a entrevistar para obtener la información necesaria y realizar el respectivo análisis.

Finalmente se presentan los principales hallazgos de la investigación, con una serie de conclusiones en torno a esos resultados, y un pequeño ejemplo de cómo sería un procedimiento sugerido de la determinación del Pasivo Laboral considerando todos los aspectos antes mencionados, que incluye cálculos, comparativos con base a saldos en libros de una Empresa modelo.

Índice

INTRODUCCIÓN	i
Capítulo 1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1 Antecedentes	1
1.1 Definición del Problema:.....	3
1.3 Preguntas de la Investigación:.....	3
1.4 Hipótesis de la Investigación:	4
1.5 Objetivos generales y específicos.	4
1.5.1 Objetivo General	4
1.5.2 Objetivos Específicos:	4
1.6 Justificación de la Investigación:	5
1.7. Beneficios Esperados:	5
1.7 Delimitación y Limitaciones de la Investigación:	6
Capítulo 2. Marco Teórico.....	8
2.1.1 Marco Técnico Contable:.....	8
2.1.2 Marco Legal y Tributario.....	18
2.1.3 Impactos Financieros	21
Capítulo 3. Metodología	25
3.1 Enfoque metodológico.....	25
3.2 Participantes del estudio.....	26
3.3 Métodos de recolección de datos.	27
Capítulo 4. Presentación de los Resultados	29
4.1 Análisis de los datos:	29

4.2 Resultados del análisis de datos del instrumento: Guía de entrevista.	29
4.3 Prueba de Hipótesis.....	39
Caso Práctico.....	40
Capítulo 5 Conclusiones y recomendaciones.	56
5.1 Conclusiones.....	56
5.2 Recomendaciones.....	58
Referencias.....	60
Anexos	63
Anexos 1. Modelo de guía de entrevista.....	63
Anexo 2. Tabulación de Datos.....	66

Índice de Figuras y Tablas

Figura 1. Última emisión bonos del tesoro Público del Gobierno de El Salvador.....	14
Tabla 1. Tabla De Variación Del Salario Mínimo.....	15
Figura 2. Crecimiento del Salario Mínimo en El Salvador. Años 1994-2015.....	15
Tabla 2. Índices De Mortalidad.....	17
Figura 3. Estados Financieros con Fines Ilustrativos.....	42
Figura 4. Calculo Final de Pasivo Laboral.....	49
Figura 5. Pasivo Laboral Basado en Valores Nominales	51

Introducción

Las entidades y profesionales en finanzas tienen que tomar decisiones sobre estimaciones de hechos económicos probables que se revelan en los estados financieros, ya que no existen normas de registro y valoración que ofrezcan una solución para su determinación exacta. Y generalmente se acude obligadamente a realizar juicios de valor.

Las incertidumbres inherentes al mundo de los negocios, suponen que muchas partidas de los estados financieros no puedan ser valoradas con precisión, sino sólo estimadas. El proceso de estimación implica la utilización de juicios basados en la información fiable disponible más reciente generada internamente en las empresas u organismos oficiales como Bolsa de Valores, Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), Ministerio de Economía, Organización Mundial de la Salud (OMS), Etc.

El propósito de este trabajo de investigación, es proporcionar insumos de juicio respecto a los impactos financieros que dan lugar las estimaciones originadas del pasivo laboral por beneficios por retiro post empleo, mismos que se ven revelados en la situación financiera y económica de las compañías, ¿a qué riesgos financieros se asocian? y cómo puede repercutir el empleo de un mal juicio en la toma de decisiones.

Es por ello que se torna de suma importancia estudiar las variables de estimación y su metodología de cálculo aplicable, que permita obtener estimaciones lo más cercanas a la realidad para la toma de decisiones oportuna en la gestión de riesgos.

Capítulo 1. Planteamiento del Problema

1.1 Antecedentes

Con el objeto de lograr una comprensión del entorno Técnico, Legal y Financiero del tema, es necesario revisar tres aspectos fundamentales con incidencia directa sobre su aplicabilidad en El Salvador. En primer lugar las consideraciones técnicas contables específicamente a la prestación por beneficios definidos post empleo. La Norma Internacional de Contabilidad 19, “Beneficios a Empleados”, define dicha prestación, como “son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese” (IFRS Foundation, 2016, P.2 NIC 19).

El 31 de octubre de 2003 el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría acordó que la implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad en El Salvador se efectuaría a partir del ejercicio contable 2004; posteriormente, resolvió que a partir del 1 de enero de 2011, los estados financieros deberían ser preparados con base a la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF PyMEs), por lo que las empresas debían presentar como estados financieros comparativos al ejercicio que terminaría el 31 de diciembre de 2010 (CVPCPA, 2009, P.1)

Con respecto al marco legal, el Código de Trabajo vigente en El Salvador en su artículo 58, Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días (D.L.15, 1972).

Por otra parte, el Código de Comercio estipula que todo balance general debe expresarse de acuerdo con los criterios de estimación emitidos por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, y en su defecto por las Normas Internacionales de Contabilidad (D.L.671, 1970).

Finalmente lo más reciente en materia legal, a partir del 1 de enero de 2015 entró en vigencia la ley de compensación económica por renuncia voluntaria, la cual establece en su artículo 1 que todo empleado que renuncie en forma voluntaria, cumpliendo ciertos requisitos de Ley, tendrá derecho a una compensación económica igual a 15 días de salario por cada año de servicio. La misma Ley establece que para efecto del cálculo anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario. Con la referida compensación económica, queda configurada en El Salvador, la indemnización universal; es decir, el pago de un beneficio al finalizar el empleo de cada trabajador; y el reto de armonizar la Legislación Fiscal y Laboral con la técnica Contable.

Esto deriva en que se debe conocer el buen uso de los supuestos fundamentales y las hipótesis actuariales requeridos por la normativa, como la tasa de descuento, tasa de mortalidad, esperanza de vida, tasas de incremento salarial, tasa de rotación, edad normal de retiro e inclusive el tipo de interés. Adicionalmente, la entidad debe usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir dicha obligación.

El método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad atribuya parte de los beneficios al periodo corriente (con el fin de determinar el costo del servicio presente) y parte a los periodos presente y anteriores (con el fin de determinar el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos). Una entidad repartirá los beneficios entre los periodos en los que surge la obligación de pago sobre los beneficios post-empleo. Esta obligación surge a medida que los

empleados prestan los servicios, a cambio de beneficios post-empleo por los que una entidad espera pagar en periodos futuros sobre los que se informa. Las técnicas actuariales permiten que una entidad mida esa obligación con la suficiente fiabilidad como para justificar el reconocimiento de un pasivo. (IFRS Foundation, 2016, P.14)

En ese sentido es necesario conocer las variables que intervienen en la estimación del pasivo laboral, dar elementos de juicio con respecto al uso y aplicación en El Salvador, es el objeto del presente trabajo de graduación, ya que de no tenerse el conocimiento necesario en torno al tema, se puede hacer uso deliberado de las variables y no lograr la mejor estimación del pasivo laboral, condición que podría derivarse riesgos de tasa de interés, liquidez, inversión y los asociados a variables cualitativas como riesgo de longevidad y salarial.

1.2 Definición del Problema:

Es inevitable para la empresas que paguen beneficios post empleo, ya que forma parte de la operatividad de las compañías y es una obligación legal por lo que las empresas deben estar preparadas para hacer frente al impacto financiero que pueda generar egresos significativos de efectivo derivados de conceptos tales como las indemnizaciones.

Ahora bien, el punto principal es que las provisiones de estas obligaciones deben incluir criterios actuariales tales como esperanza de vida, fechas de retiro, antigüedad del empleado, etc. También debe incluir aspectos financieros como valor presente, valor futuro, anualidades, etc. y variables estadísticas, como rotación de personal, índices de retiro voluntario con obligación y sin obligación para la empresa, índices de despidos justificados, etc.

1.3 Preguntas de la Investigación:

De acuerdo a lo anterior, se hacen las siguientes preguntas:

¿Cómo obtienen los tomadores de decisiones financieras los elementos o variables de sus flujos para el adecuado cálculo del pasivo laboral?

¿Qué efectos financieros tendría el no reconocer el pasivo laboral en los estados financieros de acuerdo a la Ley por renuncia voluntaria y todo su marco técnico asociado?

¿Cuáles son los riesgos financieros derivados de la no provisión del pasivo laboral?

1.4 Hipótesis de la Investigación:

La falta de un adecuado registro en los estados financieros del pasivo laboral, por beneficios definidos para las empresas obligadas, origina riesgos de inversión, de interés, de liquidez y solvencia financiera.

1.5 Objetivos generales y específicos.

1.5.1 Objetivo General

Describir un adecuado uso de las hipótesis fundamentales del cálculo del pasivo laboral, y estudiar los posibles riesgos derivados de un mal uso de las hipótesis actuariales, económicas y financieras.

1.5.2 Objetivos Específicos:

- Proporcionar el marco teórico necesario para que las compañías puedan orientarse en el alcance y naturaleza de la temática, y sean capaces de valorar de la mejor manera el pasivo laboral por beneficios definidos.
- Identificar y plantear los distintos riesgos financieros derivados del reconocimiento del pasivo laboral por beneficios definidos.
- Explicar en qué consisten las hipótesis actuariales y como impactan en la estimación del Pasivo Laboral.

- Proporcionar elementos de juicio comparativo, para el buen uso de las hipótesis actuariales y su adecuada aplicación.

1.6 Justificación de la Investigación:

Muchas empresas pueden verse afectadas financieramente al efectuar grandes desembolsos de dinero producto de pagar a sus empleados beneficios post empleo ya que no acostumbran (o lo hacen indebidamente), de realizar una provisión de los mencionados beneficios.

Efectuar una mala provisión o pagar anticipadamente los beneficios post empleo resulta financieramente casi igual de dañino que no efectuarlo ya que resultan métodos paliativos que incluso puede resultar peor la medicina que la enfermedad.

Si nos enfocamos por ejemplo en efectuar una provisión del pasivo laboral solamente tomando un en cuenta un porcentaje sobre las ventas o sobre la planilla total de la empresa puede arrojaros datos erróneos ya que no consideran todas las variables tales como, edad, esperanza de vida, obligaciones legales, índices de mortalidad, índices de deserción laboral, etc.

Aún más dañino financieramente puede resultar adoptar una política de efectuar pagos anuales en concepto de indemnizaciones ya que la empresa puede estarse descapitalizando producto de desembolsar efectivo que a futuro es incierto, es decir que puede llegar a ser una obligación o simplemente desaparecer esa obligación, esto muy a pesar del beneficio que pueda tener la empresa en la parte motivacional del empleado al considerarlo como una prestación laboral.

1.7. Beneficios Esperados:

La presente investigación pretende reunir todas las variables involucradas para constituir una provisión adecuada del pasivo laboral de las compañías y con esto tener un equilibrio financiero

para que las empresas no se vean afectadas en el presente y no tengan problemas en un futuro derivados de no reconocer adecuadamente una obligación laboral de beneficio post empleo.

Se espera que los resultados de las compañías muestren la posición financiera actual y proyectar las obligaciones futuras de la manera más precisa para una mejor toma de decisiones.

1.7 Delimitación y Limitaciones de la Investigación:

Las prestación por beneficios definidos sujeta a investigación, son planes de beneficio post empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas por parte de los empleados. La erogación de los fondos necesarios para pagar los beneficios es responsabilidad exclusiva de las compañías, en consecuencia todos los riesgos asociados a la prestación son responsabilidad de la entidad obligada.

La investigación incluirá el estudio de la "Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria" de El Salvador, Decreto n° 592 de la Asamblea Legislativa, Ley de Pensiones, Norma Internacional de Contabilidad No. 19 revisada en septiembre de 2014, vigente a partir del 01 de enero de 2016, con especial enfoque en los impactos financieros para las compañías.

Esta investigación está orientada a las empresas obligadas a llevar contabilidad formal y están obligadas de acuerdo al Código de Comercio a constituir reservas y demás obligaciones mercantiles, indistintamente si estas están obligadas a rendir cuentas al público o coticen en bolsa.

La investigación se enfoca en realizar una adecuada provisión de los pasivos laborales y no incluirá los activos del plan, ya que estos son fondos y no una provisión que están disponibles para ser usados con el fin de pagar o financiar beneficios de los empleados. Generalmente, esta

modalidad de prestaciones se asocia más a los fideicomisos que es una figura más común en nuestro medio.

Podrían existir limitantes en la obtención de información, por el desconocimiento del tema en el medio, por parte de las compañías y de los profesionales; sin embargo, esta condición abona al trabajo de investigación, ya que de esta manera se obtendrán mayores insumos, sobre las necesidades de información que tienen los involucrados.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Generalidades

La investigación se enmarca en tres aspectos que inciden directamente en el pasivo laboral:

En primer lugar se encuentra el marco técnico-contable, eso lo proporcionan las Normas Internacionales de Información Financiera, emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Formación en Contaduría (International Accounting Education Standards Board/IAESB),

En segundo lugar el marco legal en materia laboral y Tributaria, por último y como complemento al marco teórico se incluye algunos efectos financieros que dan lugar en torno al tema y los riesgos financieros, con el objeto de proporcionar suficientes elementos de juicio sobre el tema.

En torno a estos tres aspectos importantes a considerar, surgen criterios por ejemplo, de la idoneidad de las suposiciones actuariales utilizadas, diferencias del marco de referencia contable adoptado para la preparación de los estados financieros, incluso de las políticas administrativas financieras sobre remuneraciones a empleados; sin embargo, lo que se pretende lograr con el desarrollo de este capítulo es proporcionar elementos de juicio sobre los principales aspectos a considerar en torno al pago de la prestación y los profesionales encargados de su aplicación sean capaces de medir los impactos, de valorar los riesgos y de la toma decisiones haciendo uso de información suficiente y apropiada en las circunstancias:

2.1.1 Marco Técnico Contable:

Pueden existir distintas formas de retribuir a los empleados por la prestación de sus servicios a una empresa; sin embargo, se hace referencia a la definición que proporciona la Norma Internacional de Contabilidad No 19

Beneficios a empleados: son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese (IFRS Foundation, 2016 P. 2)

La normativa proporciona información que es necesaria conocer antes de puntualizar los aspectos que se relacionan directamente con el tema, algunos de ellos son:

Las retribuciones de los empleados según la normativa contable proceden de “*Planes u otro tipo de acuerdos formales*”, celebrados entre una entidad y sus empleados, “*requerimientos legales o acuerdos tomados*”, en determinados sectores industriales, mediante los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes y *prácticas no formalizadas* que generan obligaciones implícitas.

Por otra parte, la normativa clasifica estos beneficios, como beneficios a corto plazo, otros a largo plazo, beneficios por terminación y beneficios post -empleo.

Los beneficios a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados. (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

Los beneficios post empleo, son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo, (IFRS Foundation, 2016 P. 2). Los elementos que incluyen los beneficios post-empleo, comprenden los beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Otros Beneficios a Largo Plazo para los empleados: son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

Beneficios por terminación: son los beneficios a los empleados proporcionados por la terminación del periodo de empleo de un empleado como consecuencia de la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o la decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

Los planes de beneficio post-empleo: son acuerdos, formales o informales, en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

Los “*Planes de aportaciones definidas*”, son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar aportaciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender los beneficios a los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo presente y en los anteriores (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

Es un tipo de plan de jubilación en el que queda definida por contrato la aportación anual al plan que ha de hacer el empresario. Los beneficiarios del plan suelen ejercer algún tipo de control sobre las inversiones que se hacen con estas aportaciones. El empresario o promotor del plan no hace garantía alguna del nivel de prestaciones que se obtendrá del plan a la jubilación del empleado. Esto contrasta con un plan de prestaciones definidas.

Algunas consideraciones que hay que hacer con este tipo de planes es que los participantes están interesados en las actividades del plan en tanto que afectan directamente a los importes de las prestaciones futuras. Además, les interesa saber si las aportaciones han sido recibidas y si se ha ejercido un control apropiado sobre la protección de los derechos de los beneficiarios. Por su parte, el empresario, se interesa por el funcionamiento eficiente y equitativo del fondo.

La empresa en sus estados financieros, deberá ofrecer información de las cantidades que tiene que aportar al plan. Por esta razón no será necesario efectuar cálculos actuariales para conocer las obligaciones y, por tanto, no se pueden producir ganancias o pérdidas actuariales.

Otra consideración es que las obligaciones de la empresa en relación al plan, se valoran sin proceder a su actualización. Salvo si no son devengadas totalmente en el período de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio durante el que los empleados han realizado sus prestaciones.

Planes de beneficios definidos: son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas (IFRS Foundation, 2016 P. 2).

La contabilización de los planes de beneficios definidos *es compleja*, puesto que se requieren suposiciones actuariales para medir la obligación contraída y el gasto, existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales y las obligaciones se miden según una base descontada.

En los planes de beneficios definidos: (a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y (b) Tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

Ahora bien, respecto de los planes de beneficios definidos, que es el objeto de estudio en este apartado, la normativa señala que algunos beneficios a los empleados se proporcionan con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de estos beneficios es cierto (sujeto a los requerimientos para la irrevocabilidad o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto.

Aunque estos beneficios sean descritos en algunas jurisdicciones como *indemnizaciones por finalización de contrato*, son en realidad beneficios post-empleo más que beneficios por terminación, y una entidad los contabilizará como beneficios post-empleo.

Cabe entonces preguntarse, cuales son las consideraciones principales que hay que hacer para determinar el pasivo laboral por beneficios definidos, cómo debe tratarse contablemente, cuales son los principales elementos que conforman una adecuada estimación.

Mallo (2008) refiere que el pasivo laboral por beneficios definidos consiste en establecer una provisión calculada anualmente por actuario independiente utilizando el *método de la unidad proyectada*, descontando los pagos de efectivo futuros estimados a una tasa de descuento.

La unidad de crédito proyectada o costo unitario proyectado, es por definición el método requerido de valoración actuarial para descontar las obligaciones por beneficios definidos, y el costo del servicio presente relacionado y, en su caso, el costo de servicios pasados (IFRS Foundation, 2016 P. 13).

La parte difícil, se pone de manifiesto cuando se procede a incorporar todos los elementos necesarios para obtener la provisión, conocidos como “supuestos actuariales”, una adecuada aplicación de estas suposiciones actuariales, supondrá obtener la mejor estimación del pasivo laboral, y en consecuencia proporcionará insumos de calidad para la toma de decisiones a cargo de profesionales y empresas. Los supuestos actuariales fundamentales a incorporar son:

- Mortalidad
- Tasas de rotación, incapacidad y retiros prematuros
- Tasa de descuento
- Tasa de incremento salarial
- Edad de retiro

Estos supuestos actuariales o hipótesis actuariales pueden ser: demográficas, económicas y financieras (IFRS Foundation, 2016 P. 18-22).

Tasa de descuento: La tasa utilizada para descontar las obligaciones de beneficios post-empleo se determina utilizando como referencia los rendimientos del mercado al final del periodo sobre el que se informa, correspondientes a las emisiones de bonos corporativos de alta calidad crediticia. En los países donde no exista un mercado profundo para tales títulos, se utilizará el rendimiento (al final del periodo sobre el que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno (ACCID, (2013), *Nuevas tendencias de Finanzas Corporativas*, España: Profit editorial). Tanto la moneda como el plazo de los bonos corporativos o gubernamentales se corresponderán con la moneda y el plazo estimado para el pago de las obligaciones por beneficios post-empleo”.

El objetivo de la tasa de descuento es reflejar el valor del dinero en el tiempo y el más bajo riesgo de crédito, la moneda y el plazo estimado de las obligaciones por beneficios post-empleo. La tasa de descuento no refleja el riesgo actuarial o de inversión de los activos del plan. Es más, la tasa de descuento no refleja el riesgo específico de crédito que asumen los acreedores de la entidad, ni tampoco refleja el riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales.

A continuación se presenta datos relevantes de la última emisión de bonos realizada por el Gobierno de El Salvador, cuya tasa de interés muestra el incremento en el Riesgo respecto a la última emisión del gobierno de El Salvador 6.375% código Local SPNOTASV2017.

Figura 1. Última emisión bonos del tesoro Público del Gobierno de El Salvador.

País de Colocación	LUXEMBURGO	Mínimo de Contratación US\$	5,000.00
Serie	--	Múltiplo de Contratación US\$	1,000.00
Moneda de Emisión	Dolares US	> DETALLES DEL CUPÓN	
Código ISIN	USP01012BX31	Tasa Base %	8.625
Código Local	USP01012BX31	Sobretasa	0.0
Monto de Emisión US\$	601,085,000.00	Tasa Mínima %	0.0
Fecha Colocación	21 de Febrero de 2017	Tasa Máxima %	0.0
Fecha Vencimiento	28 de Febrero de 2029	Próxima Fecha de Reajuste	--
Nota (PUT CALL)	--	Año Base	Año Comercial
Fecha de la Nota	--	> PAGO DEL CUPÓN	
Tasa Vigente %	8.625	Devenga desde	28 de Febrero de 2017
Tipo de Tasa %	Fija	Fecha de Pago 1er Cupón	28 de Agosto de 2017
Periodo de Reajuste	No Reajusta	Última Fecha de Pago	28 de Febrero de 2017
Clasificación 1	--	Próxima Fecha de	28 de Agosto de 2017
Clasificación 2	--		

Fuente: Bolsa de Valores de El Salvador.

Tasa de incremento salarial esperado: se requiere que la entidad estime bajo supuestos razonables, los incrementos salariales previstos a la fecha de proyección, en algunos casos a las empresas se les hace imposible establecer la tasa, ya que deben realizar esfuerzos desproporcionados, o no cuentan con una estructura de control interno adecuada que les permita el procesamiento de datos eficiente, es por esa razón que gran parte de las compañías en la práctica, esta tasa la obtienen determinando el promedio de incrementos al salario mínimo de El Salvador para el sector económico al que pertenecen (Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

Departamento de Planificación, (1983), San Salvador, Labor Laws and Legislation) , a continuación se presenta un ejemplo de una tabla de incrementos salariales del sector comercial:

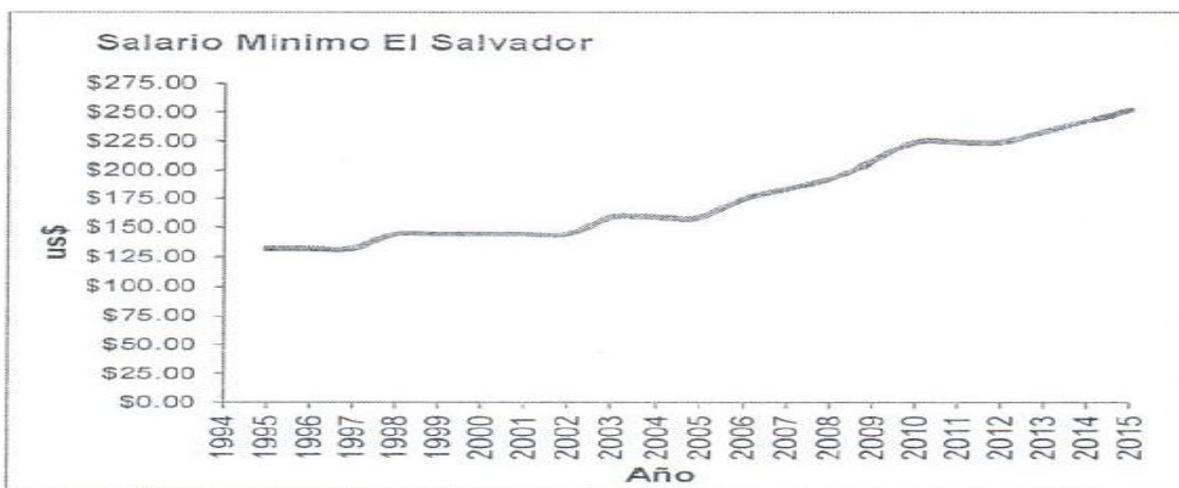
Tabla 1. Tabla de variación del salario mínimo:

Año	Salario Mínimo	Variación
2009	207.6	8.1%
2010	224.1	8.0%
2011	224.1	0.0%
2012	224.1	0.0%
2013	233.1	4.0%
2014	242.4	4.0%
2015	251.7	3.8%
Promedio		4.0%

Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo.

Continuando con el ejemplo, es importante señalar que en muchos de los años entre el 1995 y el 2005 el incremento fue de 0%. A partir del año 2005 hay un cambio de tendencia en el incremento anual del salario mínimo, por lo que los años anteriores ya no reflejan la realidad actual y habría que realizar procedimientos alternativos para eliminar el sesgo en los datos, a fin de contar con información idónea para realizar proyecciones, a continuación se muestra la tendencia del sector tomado como ejemplo:

Figura 2. Crecimiento del Salario Mínimo en El Salvador. Años 1994-2015



Fuente: Consejo Nacional del Salario Mínimo.

De forma concluyente, en primer lugar debe considerarse la información que se pueda obtener de los índices de incrementos salariales generados por la empresa, de no ser posible obtener esa información, de forma alternativa se puede optar por información externa proporcionada por organismos que brinden información oficial, y finalmente si es posible obtener información por ambas fuentes, sería conveniente realizar un análisis comparativo para poder tomar la mejor estimación de la tasa a tomar en cuenta.

Tasa de rotación de empleados: Esta tasa de rotación corresponde a la tasa promedio del total de bajas reportadas por la empresa entre los años en los que se ha establecido obtener el histórico por lo general de 5 a 10 años (Vaughn, R., (1990), *Introducción a la Ingeniería Industrial*, Barcelona: Reverté, S.A.). De acuerdo a la práctica en la región Centroamericana es permitido obtener procedimientos de extrapolación, cuando existen periodos en los cuales es imposible obtener información. En esos casos pueden realizarse procedimientos alternativos siempre y cuando representen una base razonable de estimación, a continuación se presenta un ejemplo de un procedimiento alternativo sugerido por un profesional independiente:

“Las probabilidades de salida fueron escogidas del promedio de edades 20 a 40 años del estudio Employee Termination por Roger L Vaughn. Tornado del Pension Forum Agosto 92 Vol. 7. Society of Actuaries. Para el 5to y demás años se asume un 10%. La tasa de salida promedio fue del 15.258%.”

Tasa de mortalidad y/o supervivencia: Esta hipótesis se refiere a la tasa histórica del comportamiento de mortalidad de la compañía. Como procedimiento alternativo ante la imposibilidad de recoger estos datos a partir de una data histórica, la práctica generalmente aceptada en la región, es obtener la información oficial por parte de organismos locales o internacionales encargados de la difusión de esta información; por ejemplo: los índices emitidos

por la Organización Mundial de la Salud (OMS) o la Dirección General de Estadística y Censos DIGESTYC).

La medición de la mortalidad – la variable más relevante en este contexto – precisa de cierto nivel de objetividad, con lo que el actuario debe estudiar las tasas de mortalidad registradas en el pasado en el colectivo al que pertenecen los asegurados (población de riesgo) a fin de poder predecir o estimar de la forma más objetiva posible el número de años de vida que resta a cada empleado.

Se sugiere que estos índices obtenidos por medios externos oficiales, en la medida de lo posible sean comparados con los índices de mortalidad de la empresa. A continuación se muestra un ejemplo de tabla que recoge los índices de mortalidad utilizadas y permitidas por la práctica actuarial salvadoreña, la misma se considera apropiada para la estimación de las obligaciones del beneficio en cuestión, se recomienda la segregación del riesgo por género:

Tabla 2. Índices de mortalidad

Edad X	Mortalidad		Discapacidad
	Q*X*1000 Masc.	Q*X*1,000 Fem.	I*X*1,000
20	1.90	1.050	0.285
25	1.77	1.160	0.266
30	1.73	1.350	0.260
35	2.11	1.650	0.317
40	3.02	2.420	0.453
45	4.55	3.560	0.683
50	6.71	4.960	1.007
55	10.47	7.090	1.571
60	16.08	9.470	2.412

Fuente: *Website of Society of Actuaries (SOA)*

Índice de incidencia de incapacidad total y Permanente: el objeto de este índice es incorporar al cálculo de pasivo laboral, el riesgo que se origina por la probabilidad que un empleado sufra un siniestro que resulte en invalidez total o parcial. Producto de la falta de

información en algunos casos, los profesionales optan por tomar un porcentaje de la tasa de mortalidad, incluso llega a considerarse la misma tasa de mortalidad, lo cual no es una práctica técnicamente razonable para medir el riesgo de invalidez, esto debido a que el riesgo de mortalidad y de invalidez tienen comportamientos diferentes. La utilización de un porcentaje de una tabla de mortalidad para valorar el riesgo de invalidez no es una práctica actuarial generalmente aceptada, para esto es necesario utilizar una tabla diseñada para medir la incidencia de invalidez. (Borobia C., Uguina J., Pinilla, Ana., (2007), *Valoración médica y jurídica de la Incapacidad Laboral*, Madrid: La Ley)

Edad normal de retiro: Esta hipótesis actuarial, generalmente se asocia a las Leyes y Regulaciones de las regiones, en el caso de El Salvador, se utilizan las edades mínimas establecidas por el Art. 104 de la Ley de Ahorro de pensiones para poder gozar de pensión, 60 años para hombres y 55 años para mujeres. Obviando para el cálculo tiempo mínimo de servicio requerido para gozar de pensión establecido en el referido artículo. (D.L. No. 277, Diario Oficial de la República de El Salvador, San Salvador, Publicado el 08 de Mayo de 2007)

2.1.2 Marco Legal y Tributario: Luego de revisar el marco técnico asociado al tema a continuación se describe lo relacionado a la legislación legal.

De acuerdo al Art.447 Código de Comercio de El Salvador, debe constituirse una provisión o reserva para proveer al cumplimiento de las obligaciones que respecto a su personal tenga el comerciante en virtud de la ley o de los contratos de trabajo (D.L. 671, Código de Comercio, El Salvador, San Salvador, 08 de Mayo de 2014); sin embargo, hasta la entrada en vigencia de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, decreto Legislativo No. 592, esta disposición no se cumplía a cabalidad por las empresas, ya sea por aspectos culturales o por la misma legislación por no encontrarse en concordancia con las prácticas actuales en materia

laboral, ya que de acuerdo al Art. 58, del Código de Trabajo, cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

En ese sentido, el pago del beneficio post empleo, dependía de las causales de la terminación del contrato individual de trabajo, en consecuencia si las causales de terminación eran por renuncia voluntaria por parte del empleado, el patrono no tenía obligación de pagar al empleado indemnización alguna.

Por la existencia de la incertidumbre sobre el pago de la prestación, las compañías no establecían provisiones para cumplir con la obligación.

Adicionalmente, a las discrepancias y vacíos existentes en las disposiciones en materia laboral y mercantil, tributariamente el Art.29, Numeral 2, inciso segundo, de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, dispone que solamente serán deducibles las cantidades pagadas por indemnizaciones laborales por despido y las bonificaciones por retiro voluntario.

No poder deducirse ese gasto o costo, calculado sobre una base de “devengo”, puede decirse que es la principal causa del incumplimiento de establecer reservas por beneficios post empleo por parte de las empresas, ya que constituyéndolas impacta directamente los resultados del ejercicio disminuyendo las utilidades y por otro lado ese gasto no pueden deducirlos del pago de Impuestos.

Cómo es entonces que todo este marco regulatorio empieza a relacionarse y a configurarse la obligación de establecer reservas para dar cumplimiento al pago, como es que la obligación de indemnizar a los empleados empieza a valorarse como una obligación con más fuerza jurídica.

Es a partir de la entrada en vigencia, de la Ley reguladora de la prestación económica por renuncia voluntaria, a partir de enero del año 2015, que se determina que el monto de dicha prestación será fijada en relación a la antigüedad y a los salarios que devengaren las y los trabajadores. Además para que las y los trabajadores tengan derecho a esta prestación económica deberán tener, por lo menos, dos años de servicio continuo y efectivo para un mismo empleador. No obstante, para fines del cálculo de la prestación, la antigüedad de las y los trabajadores se comenzara a contar a partir de la fecha en la que efectivamente se inició la prestación de los servicios, aun cuando el otorgamiento del contrato por escrito sea posterior al inicio de las labores.

El pago de esta prestación se realizara en caso de la debida renuncia y preaviso establecido en la Ley. En caso de incapacidad total y permanente o de muerte de la o el trabajador, este o sus beneficiarios tendrán derecho a la prestación que recibiría la o el trabajador, en el caso de renuncia voluntaria. Es habitual el pago de esta prestación en caso de jubilación del empleado y por ende es adecuado incluir la obligación actuarial por este motivo.

Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Para los efectos del cálculo de la prestación económica, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador.

Es importante mencionar que legalmente, la prestación por renuncia voluntaria no es igual a la indemnización tipificada en el Código de Trabajo; sin embargo, técnicamente constituye una obligación y un derecho post empleo, razón por la cual se enmarca como el pago equivalente

asimilado a una indemnización y en consecuencia al tratamiento contable, fiscal y legal requerido.

2.1.3 Impactos Financieros:

Los impactos financieros a los que una compañía puede enfrentarse, producto de no reconocer el pasivo laboral en sus estados financieros pueden llegar a ser tan complejo como la descapitalización generada por cambios importantes en sus flujos de caja futuros, como sencillos como tomar una decisión de mantener o despedir a su personal (Lozano, E. (2004), *Ingeniería y Reingeniería Fiscal*, México: Ediciones Fiscales ISEF).

Los beneficios a empleados forman parte de las transacciones rutinarias de las empresas, pero el efecto que acarrea su aplicación se puede visualizar en los siguientes aspectos:

- **Utilidades:** los resultados de las compañías dependerán de las variables que se tomen en cuenta al momento de efectuar una provisión del pasivo laboral. Puede afectar de forma positiva como negativamente dependiendo del monto calculado y registrado.
- **Flujo de Efectivo:** los flujos de caja se verán afectados luego de la toma de decisiones tales como decretar dividendos, despido de personal antiguo o pago de beneficios a empleados basados en cálculos de provisiones que puedan o no ser precisos y por lo tanto afectar financieramente a una compañía. (Paulino W. (2009), *Marco regulatorio del pasivo laboral y sus implicaciones prácticas*, República Dominicana: Tesis y disertaciones académicas PUCMM).
- **Decisiones Sobre la Inversión:** el pasivo laboral juega un papel importante para que un inversionista pueda tomar una decisión de invertir o no en una compañía. Una provisión muy elevada puede alejar al inversor y por el contrario al no contar con una provisión del pasivo laboral pone de manifiesto la mala administración de la compañía por lo que es necesario tener un monto lo más preciso posible para mostrar la realidad de la compañía (Vélez I, (2013),

Decisiones de Inversión: para valoración financiera de proyectos y empresas, Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana).

- **Expansión y Contratación:** en momentos donde los negocios funcionan con un dinamismo muy acelerado y que la tecnología muchas veces va dejando fuera al personal que no se va adaptando a los cambios tecnológicos y sociales, las compañías necesitan contratar personal idóneo pero muchas veces los montos altos de pagos por beneficios post empleo no permiten los despidos de empleados antiguos y que no permiten la expansión de las compañías así como la contratación de nuevo personal con ideas frescas y revolucionarias.
- **Gastos:** Los gastos derivados de beneficios pos empleo en una empresa puede incluir contratar un plantel para gestionar su programa de beneficios o pagar gestores externos del plan. Gestionar el plan de beneficios agrega servicios de contabilidad financieros y legales. Proporcionar beneficios de licencia puede afectar de forma adversa a una empresa, exigiéndole que contrate empleados temporales y que pague salarios a un empleado que está de vacaciones o con licencia por maternidad. Las empresas pueden disminuir los costos de empleados ofreciendo menores beneficios y pasando por más el costo a los empleados. Las medidas para ahorrar costos generalmente incluyen excluir a los trabajadores y horas extras, seguro de cobertura o exigir a los empleados que duren en el trabajo por al menos tres meses antes de ser elegibles para recibir los beneficios. Las empresas a menudo ahorran en el costo de los beneficios para empleados uniéndose a un comprador de beneficios más grande.

Por otro lado, los empleados de empresas a menudo pagan porciones más altas del costo de los planes de beneficios a empleados que ofrecen pocas opciones, menos flexibilidad y cambios frecuentes en proveedores y políticas que aparecen cuando la empresa compra y negocia precios

más bajos. La elegibilidad retardada significa que los nuevos empleados pueden no tener los beneficios del cuidado de salud básico. El impacto sobre el ingreso de los empleados, reflejado en las deducciones altas del salario, puede influir en las decisiones para quedarse con el empleador. El gasto del beneficio a empleados agregado hace que resulte difícil la participación voluntaria en los programas de beneficios a empleados. Los trabajadores que no pueden permitirse el costo pueden elegir planes que no cubren sus necesidades u optar por descartar los planes de beneficios.

Sin embargo, todos los costos relacionados con beneficios pos empleo deben quedar plasmadas en una provisión del pasivo laboral y que los efectos pueden ser mayores en un futuro.

Los riesgos a los que una empresa puede estar expuesta derivados de una mala provisión de su pasivo laboral son los siguientes:

Riesgos Financieros:

Los planes de beneficios a empleados post empleo, normalmente exponen a la empresa a riesgos actuariales como: riesgo de inversión, de tipo de interés, de longevidad y de salario, cómo podrían afectar y en qué consisten estos riesgos? (Grupo Carso, 2014, Beneficios a los empleados al retiro [PDF file]. Recuperado de:

<http://www.carso.com.mx/ES/inversionistas/informacion-financiera/Informe%20anual%202014/notas/Nota21.pdf>).

Riesgos de liquidez: una inadecuada proyección de los flujos de efectivo necesarios para honrar las obligaciones originadas de beneficios a empleados post empleo, podría generar graves problemas en el desempeño económico de una compañía.

Riesgo de inversión: El valor presente del plan de la obligación por beneficios definidos se calcula utilizando una tasa de descuento que se determina en función de los rendimientos de los

bonos gubernamentales; si el retorno de los activos del plan está por debajo de esta tasa, se originara un déficit en el plan.

Riesgo de tasa de interés: Una disminución en la tasa de interés de los bonos aumentará el pasivo del plan, sin embargo, éste se compensara parcialmente por el incremento en el retorno de las inversiones de deuda del plan.

Riesgo de longevidad: El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos se calcula en función de la mejor estimación de la mortalidad de los participantes del plan, tanto durante como después de su empleo. Un aumento de la esperanza de vida de los participantes del plan aumentará la obligación del plan.

Riesgo salarial: El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos se calcula en base a los salarios futuros de los participantes del plan. Por lo tanto, un aumento en el salario de los participantes del plan aumentará la obligación del plan.

Capítulo 3. Metodología

En este capítulo se muestra la metodología empleada en la investigación y se describen las diferentes etapas que la constituyen, los procedimientos utilizados y la aplicación de los instrumentos para alcanzar los objetivos definidos en este estudio.

La metodología utilizada para obtener la información necesaria para la realización del trabajo de investigación fue diseñada con el fin de recopilarla directamente de los profesionales a cargo de la toma de decisiones financieras ya sea de forma directa o indirecta, a quienes se les realizará una entrevista.

Además, se detallan los aspectos relevantes relacionados con las fuentes de información, técnicas de recolección de datos, participantes y la estrategia del análisis de los datos.

3.1 Enfoque metodológico.

El abordaje de la investigación se realizó a través de un enfoque cualitativo, utilizando la entrevista para recolectar, analizar y vincular datos del estudio. Esto permitió responder a la pregunta de investigación e identificar la relación entre las diferentes variables; como el grado de conocimiento de las hipótesis actuariales, el nivel de consideración del riesgo inherente asociado al pasivo laboral y como principal dato, la valoración del impacto financiero del pasivo laboral para las compañías y principalmente en las Finanzas de estas.

Las principales características del enfoque son las siguientes: se plantea un problema de estudio delimitado y concreto, ya que la pregunta de investigación se concentra en cuestiones específicas como conocimiento de las hipótesis actuariales, conocimientos sobre la aplicación de estas hipótesis, impactos financieros y valoración del riesgo, se realiza la recolección de datos cualitativos que posteriormente se analizan, además permite que el investigador sea deductivo,

objetivo, estructurado y que los datos obtenidos sean confiables (Sampieri, Collado y Lucio, (2010), *Metodología de la investigación*, Pilar Baptista Lucio).

Como se ha explicado anteriormente, adoptar una técnica de recopilación de datos cualitativos incorpora una guía de entrevista dirigida y simplificada que recoja los principales aspectos detallados en el marco teórico. La investigación adopta dicha técnica, incorporando preguntas que incluyen variables que toman una forma cualitativa, por ejemplo: aspectos demográficos, edad de retiro, esperanza de vida, etc.

Con el objeto de darle al entrevistado la facilidad de extenderse en sus respuestas, sobre el conocimiento del tema, las preguntas incluidas en la guía de entrevista son abiertas.

Algunas de las variables relevantes a tomar en cuenta en la recopilación de información son: la tasa de descuento, tasa de rotación, tasa de mortalidad, tasas de incrementos salariales, etc. Con la incorporación de estas variables en las preguntas seleccionadas y tomando en cuenta el perfil de las personas a entrevistar, será suficiente para obtener la percepción de los informantes respecto al tema de investigación.

3.2 Participantes del estudio.

La población de esta investigación son todos los profesionales vinculados a la toma de decisiones financieras de las empresas en general; sin embargo, para efectos de facilitar la recolección de información, se dirige la entrevista a directores financieros de las empresas con un giro comercial, al desconocer el número total de profesionales a cargo de la toma de decisiones financieras por tipo de industria, se han considerado como referencia para esta investigación a ocho profesionales que tienen incidencia directa en la toma de decisiones financieras de las Compañías en San Salvador. La selección de la población es guiada por patrones puntuales como el grado de experiencia de cada profesional, la antigüedad que estos

poseen en las compañías, el alcance de sus funciones en las Compañías, los años de experiencia en Finanzas, todas estas características se han considerado en cada profesional al momento de recopilar información y no por técnicas estadísticas, de acuerdo a esta segunda consideración se puede decir que la población en estudio fue determinada de forma no probabilístico (Sampieri, Collado y Lucio, 2010, p.19).

Se considera que los informantes son idóneos, ya que aportan su perspectiva a partir de su experiencia personal y sus observaciones como responsables en las compañías.

3.3 Métodos de recolección de datos.

En cuanto a la técnica de recolección de información, se emplea guía de entrevista con preguntas abiertas (Ver anexo 1).

La entrevista “es un método de investigación social que sigue los mismos pasos de la investigación científica; sólo que en su fase de recolección de datos, éstos se obtienen mediante un conjunto de preguntas, orales o escritas, que se les hace a las personas involucradas en el problema motivo de estudio”. (Chávez de Paz, 2008, p. 11)

Los datos recolectados se trabajaron en hojas de Excel, y se presentaron resúmenes de los resultados más importantes.

Tomando en cuenta que las preguntas incluidas en la herramienta, no son cerradas y lo que se pretende es obtener el grado de percepción de los informantes sobre el tema, y lograr una clasificación adecuada para valorar las conclusiones, las respuestas se clasificaron de acuerdo al impacto financiero que estas arrojen en una escala de **bajo, medio y alto**.

Las variables de ponderación obedecen al grado de conocimiento de las hipótesis fundamentales actuariales, al uso adecuado de esas hipótesis, conocimiento de los riesgos financieros asociados y aplicación de la normativa legal; en general, cuales son los elementos de

juicio con los que cuenta el que suministra la información sobre el tema, que permita evaluar las implicaciones financieras a partir de esos datos.

Capítulo 4. Presentación de los Resultados

4.1 Análisis de los datos:

Los resultados obtenidos de los instrumentos descritos en el capítulo anterior, fueron diseñados para desarrollar una metodología basada en variables cualitativas; en el caso particular de la guía de entrevista se contó con una guía de entrevista de 20 preguntas a la cual se sometieron ocho profesionales en finanzas.

Debe destacarse que para el análisis de los datos obtenidos, las variables son de orden cualitativo es decir se trata de variables no expresadas con números; estas variables, por otro lado, al contar con suficiente información de carácter cualitativo el análisis de estas variables es exhaustivo; se analiza de forma descriptiva y presentada en tablas y gráficas; con la cual se pretenderá identificar la percepción de los entrevistados respecto al reconocimiento del pasivo laboral y sus implicaciones financieras.

4.2 Resultados del análisis de datos del instrumento: Guía de entrevista.

A continuación, se presentan en resumen los datos obtenidos en las entrevistas utilizadas como instrumento de la investigación, las cuales son analizadas por segmentos tal como fueron presentadas a los participantes para lograr una mejor comprensión y descritas en el Capítulo 3.

Los resultados globales obtenidos en cada una de las entrevistas son detallados en una matriz en los anexos de este trabajo de investigación, a continuación de desarrollan los resultados obtenidos, para cada una de las preguntas incluidas en la guía de entrevista:

¿Cuenta con una metodología definida para obtener los elementos fundamentales y necesarios del cálculo del pasivo laboral?

Cinco personas de los ocho entrevistados dijeron poseer una metodología definida para el cálculo del pasivo laboral y tres de ellos manifestaron no poseer una guía metodológica para

calcular y valorar el pasivo laboral, es importante mencionar que a medida se avanzó en las entrevistas, se pudo observar que la metodología no se encuentra documentada, aprobada y diseñada de una manera que se encuentre en concordancia con todos los requerimientos normativos, además de no considerar todas las variables para el cálculo.

Con esta pregunta se pretende conocer el grado de organización de las compañías necesario para obtener diferentes hipótesis actuariales que pueden obtenerse de índices internos de las compañías.

¿Considera las políticas internas o la obligación legal respecto a las remuneraciones, como valoración inicial para el cálculo del pasivo laboral?

Con respecto a esta variable tres de los ocho entrevistados revelaron que consideran los aspectos técnicos y tributarios para realizar las estimaciones, un 38% revelaron que consideran solamente los aspectos tributarios para calcular y pagar el pasivo laboral; sin embargo, señalaron que ese pasivo laboral no se reconoce en los estados financieros y que se registra cuando se realiza el pago de la prestación, por otra parte, un 34% manifestaron no hacer ninguna consideración de estos aspectos para calcular la estimación. Con esta interrogante se espera obtener información si la provisión se calcula en base a aspectos legales o se inclina por los aspectos financieros.

¿Qué valoraciones hace para resolver diferencias entre las políticas internas y las disposiciones legales?

Los resultados de esta variable muestran que dos de los ocho encuestados realizan valoraciones para no socavar el interés fiscal respecto a las políticas internas de las compañías. El resto prefiere inclinarse por darle cumplimiento a las disposiciones fiscales. Es importante señalar que dos de los entrevistados que manifestaron hacer las consideraciones técnicas y

fiscales, no proporcionaron información respecto de que tipo de valoraciones realizan con esta interrogante se esperaba encontrar si los entrevistados cumplían con uno de los parámetros necesarios para realizar una provisiona adecuada como lo es la variable legal sin olvidar la parte financiera.

¿Qué consideraciones hace en el cálculo del pasivo laboral ante incrementos salariales por D. L. y/o políticas sobre remuneraciones?

Se trata de obtener información sobre las variables que se consideran tales como tasas de incrementos salariales y ajustes en los salarios mínimos. Del total de profesionales encuestados solamente tres consideran que debe hacerse o haría una modificación al modelo de estimación producto de los incrementos salariales. El resto consideran que no es necesario realizar ningún tipo de modificaciones o no saben cómo esta variable tiene relación al proceso de estimación. Es importante mencionar que del 13% que manifestaron la necesidad de modificar el modelo de cálculo no pudo exponer el procedimiento a seguir para ajustar los saldos y estimaciones.

¿Utiliza tasa de descuento para descontar sus flujos proyectados de pago de pasivo laboral? ¿Cuál es su base para el cálculo de la tasa de descuento?

Respuesta	Número
Si	1
No	7

Tan solo un profesional consideró que deben o deberían emplear una tasa de interés para descontar los flujos. Los otros siete consideran que no utilizarían una tasa de descuento para actualizar el importe del pasivo laboral. Los resultados obtenidos respecto a esta variable fueron preocupantes, considerando que la tasa de descuento recoge un parte importante del riesgo actuarial y riesgo de tasa. Una de las hipótesis actuariales mas importante en un cálculo de pasivo laboral adecuado juega una parte importantísima y con esta interrogante se esperaba obtener el grado de utilización entro de los profesionales en finanzas.

¿Utiliza la técnica de unidad de crédito proyectada, para proyectar los flujos futuros esperados del plan?

Los datos recopilados tienen concordancia con la variable anterior, ya que al no considerar una tasa de descuento para actualizar los flujos, los encuestados no emplearían ninguna técnica de descuento y simplemente conocen a que se refiere el término “unidad de crédito proyectada”, muestra solamente 7 de los profesionales no contestaron o no saben en qué consiste la técnica de descuento.

¿Cómo obtiene la tasa de rotación internamente?

El objetivo de esta variable es conocer la forma y metodología empleada por los profesionales para determinar la tasa de rotación de los empleados, o en los procedimientos alternativos para incorporar la variable al cálculo del pasivo laboral,

Respuesta	Número
Utiliza Formula Interna	3
No Se Calcula	2
No Aplica	3

Solamente tres de los entrevistados reveló establecer una tasa de rotación a partir del comportamiento de altas y bajas de empleados, uno de ellos señaló comprender de forma general el empleo de esta variable y los restantes cinco revelaron no poseer conocimiento sobre la manera de establecer y determinar esta variable y presentaron dificultades en la posibilidad de adoptar un procedimiento alternativo para determinarla.

¿Cuál es el proceso que usted realiza para obtener la tasa de mortalidad?

Con respecto a esta variable, solamente uno de los entrevistados mostró tener un grado de conocimiento sobre la manera de determinar la variable; uno más no presenta ningún conocimiento sobre la naturaleza y finalidad de la variable de cálculo; sin embargo, seis de los encuestados mostraron conocimiento sobre los efectos financieros de la incorporación de esta

variable, y la forma de obtener la información interna o externa como procedimientos alternativos.

Ante cambios en los elementos de los flujos proyectados, ¿qué procedimientos adopta para ajustar el pasivo laboral?

El objeto de esta variable era obtener de los entrevistados su percepción más amplia sobre el tema, ante cambios en cualquiera de las variables importantes que inciden en la determinación del pasivo laboral.

Respuesta	Número
Realiza Un Ajuste	2
No Realiza Un Ajuste	2
No se Utiliza La Herramienta	3
No Se Calcula Provisión	1

Solamente dos de los entrevistados consideran que si tendrían que re-expresar los flujos a partir de cambios en las variables y el resto consideran que no es necesario realizar algún tipo de revisión que represente ajustes a los flujos, en otros casos consideran que tal vez habría que considerar hacer cambios, pero no sabrían como plantearlos. Un dato importante es que del 25% que consideran que si habría lugar a ajustes, no proporcionaron comentarios sobre los procedimientos que adoptarían para realizar la revisión y ajustes.

¿Considera que una modificación en la ley de retiro podría influir en sus flujos que proyectan el pasivo laboral?

El objeto de esta variable de investigación, era obtener del entrevistado su punto de vista, respecto a cualquier cambio fiscal y laboral y su incidencia en el cálculo del pasivo laboral, o recalcular después del reconocimiento inicial. Tres de los entrevistados consideran que los cambios en las Leyes y fiscales y laborales pudieran incidir en la necesidad de ajustar los saldos del pasivo laboral y cinco de ellos no tiene idea sobre las implicaciones que pudiera tener cambios en esta variable de cálculo.

Al 38% que consideraron que si hay efectos en el modelo de cálculo del pasivo, se le consultó sobre la metodología a emplear para incorporar los cambios y obtener el nuevo valor del pasivo, a lo cual respondieron no tener idea de cómo hacerlo.

¿Considera que existe información suficiente y apropiada para lograr la mejor estimación de los beneficios definidos a empleados post-empleo?

Con esta pregunta se pretende conocer si la investigación brinda una herramienta útil para los profesionales tomadores de decisiones y el impacto que está generando la falta de una herramienta en el tema de provisión laboral frente al impacto financiero que ocasiona la falta de dicha herramienta.

Respuesta	Número
No	5
Si	1
Sí, Pero Información Compleja	2

Los resultados muestran que existe un alto riesgo de impacto financiero ya que el 75% de los entrevistados informa que no existe información suficiente relacionada al tema y por lo tanto se hacen provisiones del pasivo laboral con métodos convencionales y que no aplican ninguna técnica.

¿Cuál cree que es la importancia de conocer la adecuada aplicación de las hipótesis actuariales en el cálculo de la obligación laboral?

Este cuestionamiento pretende obtener información de los profesionales relacionados a las finanzas y tomadores de decisiones, si consideran importante una provisión de los pasivos laborales de acuerdo a una técnica financiera para lo cual aproximadamente un 75% de los entrevistados respondieron que es importante contar con dicha herramienta para disminuir el impacto financiero en las compañías. Esto muestra el interés de los profesionales en realizar una

provisión adecuada y que esto disminuirá el riesgo de que las compañías se vean afectadas financieramente.

¿Al realizar su provisión de pasivo laboral, toma en cuenta la variable que obliga a indemnizar a sus empleados que renuncien voluntariamente de acuerdo a la ley de renuncia voluntaria?

Una de las variables que se deben incluir dentro del cálculo del pasivo laboral en las compañías es precisamente la obligación legal de indemnizar a sus empleados que renuncien voluntariamente a lo que la mayoría de entrevistados responde que se toma en cuenta esta variable para calcular su pasivo laboral, por lo que el riesgo financiero disminuye producto de tener una provisión de sus futuros desembolsos. En ese sentido existe un impacto financiero menor en las compañías cuando los directores financieros prevén de esta variable en el gasto que afecta sus estados financieros.

¿Considera que al no reconocer el pasivo laboral, afecta financieramente a las compañías? ¿Cuáles cree que serían los efectos?

El punto más importante de esta pregunta se enfoca en identificar si una herramienta para el cálculo del pasivo laboral sobrepasa en importancia los límites contables y determinar si los profesionales directores financieros consideran que además de ser necesario contablemente, llega a afectar una compañía de manera financiera.

Respuesta	Número
Afecta los Estados Financieros	2
Pueden Haber Renuncias Masiva	1
Afecta los Estados Financieros y Flujo de Caja	2
No Afecta	3

Más del 60% de los entrevistados cree que los cálculos que no estén basados en todas las variables necesarias pueden llegar a afectar financieramente la liquidez de la compañía.

¿Cree que una empresa podría descapitalizarse producto de no provisionar el pasivo laboral?

En esta pregunta se pretende obtener la información del entrevistado acerca de que las compañías vayan incurrir en riesgo de liquidez producto de realizar una provisión errónea del pasivo laboral.

Respuesta	Número
Probablemente	1
No. Solo afecta la presentación de Estado Financieros	2
Si. Afecta Utilidades	4
No Afecta	1

La mitad de los entrevistados considera que existe un alto riesgo de que las empresas se descapitalicen luego de realizar una provisión del pasivo laboral sin involucrar las variables correspondientes dado que incluso se podrían efectuar grandes desembolsos de efectivo en concepto de indemnizaciones que la compañía no tenía previsto y que no pueda soportar.

¿Considera que la repartición de utilidades sin el reconocimiento del pasivo laboral podría afectar financieramente a las compañías?

Al consultar si la repartición de utilidades sin un reconocimiento adecuado del pasivo laboral, se pretende conocer el grado de impacto financiero que esta decisión puede tener en la liquidez de la compañía. Seis de los entrevistados respondió que efectivamente dicha decisión tendría un alto grado de certeza e impacto ya sea negativo o positivo en la parte financiera de la compañía.

¿Cómo identifica los riesgos financieros a los que está expuesta la compañía derivados de la falta de registrar el pasivo laboral?

Con esta variable se pretende conocer si existe algún control o herramienta para determinar los riesgos a los cuales están expuestas las compañías derivados de la falta de una provisión del pasivo laboral basado en una técnica depurada. El 75% de los entrevistados no supo identificar

los riesgos a los que están expuestos por lo que existe una fuerte posibilidad de tener un impacto en las finanzas de las compañías

¿Qué tipo de riesgos financieros podría enfrentar una compañía al no provisionar el pasivo laboral?

Existen diferentes tipos de riesgos a los cuales están expuestos las compañías y con esta pregunta se pretende obtener de parte de los informantes el grado de conocimiento de los profesionales tomadores de decisiones financieras respecto a estos riesgos, el resultado fue de un 63% identifico diferentes tipos de riesgos.

¿Cree que la inversión en la compañía podría verse afectada producto del reconocimiento del pasivo laboral?

Con esta variable se pretende conocer de parte de los informantes, si consideran que existe peligro que un inversionista se reserve su capital para invertirlo en una compañía que no realice su provisión laboral de acuerdo a la técnica.

Respuesta	Número
Probablemente	2
Si. Hay Descapitalización	1
No. No es una Salida de Efectivo	1
Si. Una empresa q no genera utilidades no es atractiva	3
No Afecta	1

El 75% de los entrevistados coincide que los inversionistas no invertirían en una compañía que no muestre los resultados de manera adecuada y que por lo tanto existe un alto impacto y riesgo de inversión

¿Cree que la falta de una provisión laboral enfrentaría a una empresa a una iliquidez?

Esta interrogante pretende conocer si existe riesgo de liquidez en las compañías que no provisionan en su pasivo laboral de acuerdo a la técnica financiera contable. Seis de los entrevistados contestó que existe un alto grado de peligro de impacto financiero y que una

empresa puede llegar a iliquidez derivado de no provisionar el pasivo laboral de acuerdo a la técnica planteada.

Resultados del análisis de datos del instrumento: guía de entrevista.

Esta sección presenta en resumen la información obtenida de la guía de entrevistas realizada a los responsables de la toma de decisiones financieras de las compañías obligadas a la valoración y manejo del pasivo laboral; información que ha sido analizada según lo descrito en la metodología. Los detalles de las entrevistas se presentan en los anexos de este trabajo.

Situación actual sobre la valoración y registro del pasivo laboral.

La información arrojada por los entrevistados, revela que existe un alto grado de desconocimiento de las incidencias financieras que representa no determinar el pasivo laboral de acuerdo a una metodología definida, conforme a todos los requerimientos normativos, fiscales y legales, consideran que es un tema importante; sin embargo, no se le ha dado la relevancia debida, ya que la mayoría de compañías evalúan los beneficios que obtendrían de hacerlo; por otro parte, evalúan las consecuencias de no hacerlo, esto último con un desconocimiento importante de todos los riesgos implícitos que conlleva no el pasivo.

Limitado presupuesto para el pago de consultores y profesiones.

Los profesionales entrevistados, consideran que las compañías no consideran como prioridad reconocer este tipo de pasivos, uno por desconocimiento de los impactos financieros que conllevan además de no destinar un presupuesto para este tipo de estudios, ya que por ser un tema relativamente nuevo y al no estar sancionado por los organismos de supervisión del estado, no lo consideran prioridad.

Limitada fuente de información para la determinación del pasivo laboral:

De acuerdo a la información recopilada, la mayoría de entrevistados no tiene conocimiento de cómo obtener la información para establecer las tasas y variables actuariales que inciden en el cálculo del pasivo laboral y en algunos casos, señalaron que las compañías no poseen sistemas y controles internos que permitan obtener información apegada a la realidad. No obtuvimos comentarios acerca de fuentes de información externa alternativa.

Falta de conocimiento de las hipótesis actuariales y su relevancia en el cálculo del pasivo laboral.

De forma sorprendente la mayoría de profesionales entrevistados, mostraron un alto grado de desconocimiento de la mayoría las variables que indican el cálculo del pasivo laboral, el objetivo de cada una de ellas y qué tipo de riesgos incorporan además de su correlación en el cálculo; en algunos casos respondieron que no era necesario considerar todos los aspectos técnicos y fiscales y que bastaba con registrar el 50% del salario de cada trabajador por cada año de trabajo y revisarse al 31 de diciembre de cada año si era necesario.

4.3 Prueba de Hipótesis

En la hipótesis de la investigación, se estableció que la falta de un adecuado registro en los estados financieros del pasivo laboral, por beneficios definidos para las empresas obligadas, origina riesgos de inversión, de interés, de liquidez y solvencia financiera. El análisis de datos muestra información sobre un claro desconocimiento de los profesionales a cargo de la estimación de este pasivo, considerando todos los aspectos necesarios relevantes y que llevan como consecuencia a una inadecuada determinación y registro del pasivo laboral que ponen de manifiesto los riesgos importantes como los que se mencionan en la hipótesis de investigación, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

A continuación se presenta un caso práctico, con el objetivo de representar de forma detallada los impactos financieros a los que podrían enfrentarse las compañías, originados de la falta de reconocimiento del pasivo laboral, por estimarlo sin considerar todos las hipótesis actuariales y los efectos de no emplear las hipótesis de acuerdo a lo establecido en el marco de referencia aplicable:

4.3.1. Caso Práctico

Los resultados de las entrevistas, muestran tres tratamientos que las compañías y los profesionales adoptan o adoptarían al momento de determinar el Pasivo Laboral, el primero, que no se reconoce el Pasivo, segundo; adoptan lo dispuesto en la Legislación Tributaria y Laboral y finalmente que si considerarían algunas variables necesarias para el adecuado cálculo, en fin, con el objeto de comprobar y examinar el impacto financiero derivados de estos tres criterios, a continuación se plantea un caso en la cual la compañía registra el pasivo laboral, empleando todos los insumos técnicos, tributarios y financieros, luego se presentan los resultados considerando que la compañía emplea los requerimientos meramente legales y fiscales, es decir la Ley por retiro voluntario finalmente se presenta el comparativo incluyendo el caso en que la compañía simplemente no registra el pasivo laboral, en la cual no se consideran los riesgos derivados de su falta de registro.

Para ello se toma de ejemplo una compañía del sector comercio, cuyos antecedentes son los siguientes:

Talleres La Bendición, compañía constituida bajo las leyes de la República de El Salvador, en marzo de 1985, en la Ciudad de San Salvador, e inscrito en el registro de comercio, según asiento treinta y siete del libro doscientos noventa y seis, de Nacionalidad Salvadoreña y del domicilio de Mejicanos, Departamento de San Salvador.

Su finalidad principal es servicio de taller, cuenta con 25 sucursales en los 14 departamentos de la República de El Salvador, cuenta con 93 empleados, 82 Hombres y 11 Mujeres, la mayor parte en el departamento de taller.

De acuerdo a la Legislación la compañía está obligada a llevar Contabilidad formal en legal forma y al cumplimiento de las obligaciones formales y sustantivas ante todos los organismos fiscalizadores del Estado, algunas políticas contables relevantes adoptadas de beneficios a empleados, son las siguientes:

“Beneficios a empleados - Los beneficios post-empleo que la compañía otorga a los empleados como una prestación, se tipifica como planes de aportaciones definidas, debido a que la compañía efectúa un aporte mensual a las compañías administradoras de fondos de pensiones.

a) Indemnizaciones por despido - De acuerdo a las disposiciones del Código de Trabajo vigente en El Salvador, las compensaciones en concepto de indemnizaciones que se acumulan a favor de los empleados de la compañía según tiempo de servicio, deben ser pagadas en caso de despido por causa no justificada, equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. El cálculo de la indemnización según lo dispuesto en el Código de Trabajo no podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente

b) Prestación Económica por Renuncia Voluntaria - Según decreto 592 del 18 de diciembre de 2013, con vigencia a partir del uno de enero de 2015, por renuncia voluntaria se deberá pagar una prestación equivalente a 15 días de salario básico, siendo el salario básico equivalente a dos veces el salario mínimo vigente, siempre que se cumpla con preaviso y tiempo mínimo de servicio de dos años.”

Para efectos didácticos, se considerará como fecha de introducción del plan, el saldo al 31 de diciembre de 2014, considerando que la fecha de entrada en vigencia de la Ley por Retiro Voluntario es a partir del 01 de enero de 2015, la situación financiera de Talleres la Bendición, S.A. de C.V. es la siguiente:

TALLERES LA BENDICIÓN, S. A. DE C. V.		
(Compañía salvadoreña)		
Balance General		
(En dólares de los Estados Unidos de América - Nota 1)		
	Año terminado el 31 de diciembre de 2014	%
Activo		
Corriente		
Efectivo	10,619	0.20%
Cuentas por cobrar	713,199	13.48%
Inventarios	118,738	2.24%
Pagos anticipados	95,681	1.81%
Total activo corriente	938,237	17.73%
No corriente		
Propiedad, planta y equipo Neto	4348,639	82.19%
Activo por Impuesto diferido	4,095	0.08%
Total activo no corriente	4352,734	82.27%
Total activo	5290,971	100.00%
Pasivo		
Corriente		
Cuentas y documentos por pagar	248,788	4.70%
Obligaciones a corto plazo por beneficios a empleados	1,734	0.03%
Total pasivo corriente	250,522	4.73%
No corriente		
Pasivo por impuesto diferido	130,221	2.46%
Total pasivo no corriente	130,221	2.46%
Total pasivo	380,743	7.20%
Patrimonio de los accionistas		
Capital social	4073,035	76.98%
Reserva legal	172,658	3.26%
Utilidades Acumuladas	556,926	10.53%
Utilidad del presente ejercicio	107,609	2.03%
Total patrimonio de los accionistas	4910,228	92.80%
Total pasivo más patrimonio de los accionistas	5290,971	100.00%

Figura 3. Estados financieros con fines ilustrativos

Determinación del Pasivo Laboral, Considerando las Hipótesis Actuariales.

Para lograr ilustrar el cálculo, es necesario contar con los siguientes datos: Género, salario nominal incluyendo promedio de comisiones por ventas mensuales, fecha de nacimiento, fecha de ingreso a la compañía, edad, y tiempo laborado en la compañía.

Por otra parte, es necesario definir las hipótesis actuariales que se utilizarán en el cálculo, como: tasas de descuento, mortalidad, rotación, etc.

A continuación se detallan las tasas que se emplean en el caso ilustrativo, incluyendo una breve descripción de las fuentes de información consultadas:

Tasa de descuento- Se utilizará el promedio de las tasas de las últimas emisiones de bonos del tesoro público, 6.38%.

Tasa de incremento salarial esperado- Tomado de los incrementos al salario mínimo en El Salvador en el ramo de la comercio, para los últimos 20 años, 3.66%.

Tasa de rotación de empleados – La tasa de permanencia de los empleados ha sido establecida aplicando un criterio colectivo tomando de muestra el comportamiento de los últimos tres años a la fecha del cálculo; es decir, del 100% de empleados que ha contratado por año, aproximadamente un 19.81% sale de la compañía al año, estableciendo de esta forma una tasa de permanencia del 80.19%.

Tasa de mortalidad o supervivencia – La forma más habitual de medir la mortalidad internamente es como ratio, referida a un colectivo y a un período: por ejemplo, si en un año determinado en una población de 350.221 personas han muerto 671 diremos que la tasa de mortalidad de ese año es del 1,916 por mil 0,001916. Para el presente caso, se considera que esta tasa corresponde a 0.996, determinado por el número de empleados que históricamente ha trabajado para la compañía (156,000) y el número de empleados que no han sufrido incapacidad total o muerte (155,309).

Edad normal de retiro hombres- 60 años.

Edad normal de retiro mujeres- 55 años.

Salario básico diario vigente sector comercial- US\$8.22

Considerando que mostrar el cálculo de 93 empleados parecerá innecesario, a continuación se ilustra detalladamente el cálculo para un empleado. Debe asumirse que el mismo procedimiento

le será aplicable a los 92 casos restantes; sin embargo, se presenta la tabla completa para poder revisar los resultados completos del cálculo y poder analizar los efectos financieros resultantes.

1. La empresa nos ha proporcionado información de los siguientes empleados:

Código de empleado	Sexo	Edad	Salario Mensual	Fecha de ingreso
1	Femenino	22.65	\$440	01/03/2012

Debe tomarse en cuenta que la Valuación Actuarial de Pasivos Laborales se basa en la premisa que la entidad es una empresa en marcha y que, por tanto, las obligaciones con los empleados no serán todas exigibles inmediatamente.

Por el contrario, lo serán en la medida que los empleados vayan retirándose de su actividad laboral, lo cual será conforme a ciertas hipótesis de mortalidad, incapacidad y rotación y que tales indemnizaciones, por ser pagaderas a largo plazo, deben ser sometidas a un descuento.

Debido a que deben liquidarse con base al salario devengado por el empleado al momento del retiro, son sujetas a crecer conforme a la tasa de crecimiento salarial de la entidad.

Adicionalmente, la NIC 19 en el apartado “Beneficios post empleo: Planes de Beneficio definido” párrafo 67 establece que estas obligaciones deben ser valuadas por el método de la Unidad de Crédito Proyectada. El Método de la Unidad de Crédito Proyectada es un método de valoración actuarial según el cual se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de manera separada para conformar la obligación final.

Señalado lo anterior, se procede a construir la hoja de trabajo, en primer lugar se necesita determinar a partir de la edad de los empleados, el tiempo restante o tiempo normal de retiro, esto se logra de la siguiente manera:

$$E - ER = ENR$$

En Donde:

E: Edad.

ER: Edad de retiro de acuerdo a la Ley de Pensiones vigente.

ENR: Edad normal de retiro.

Sustituyendo:

$$55\text{Años} - 22.65\text{Años} = 32.35\text{Años}$$

Como segundo paso, se determina el tiempo restante esperado del empleado en la Compañía, esto se logra de la siguiente manera:

$$\text{ENR} * \text{TDPA} * \text{TS} = \text{TRE}$$

En Donde:

ENR: Edad normal de retiro.

TDPA: Tasa de permanencia promedio anual.

TS: Tasa de supervivencia.

Sustituyendo:

$$32.35 * 0.8019 * 0.996 = 25.84 \text{ años}$$

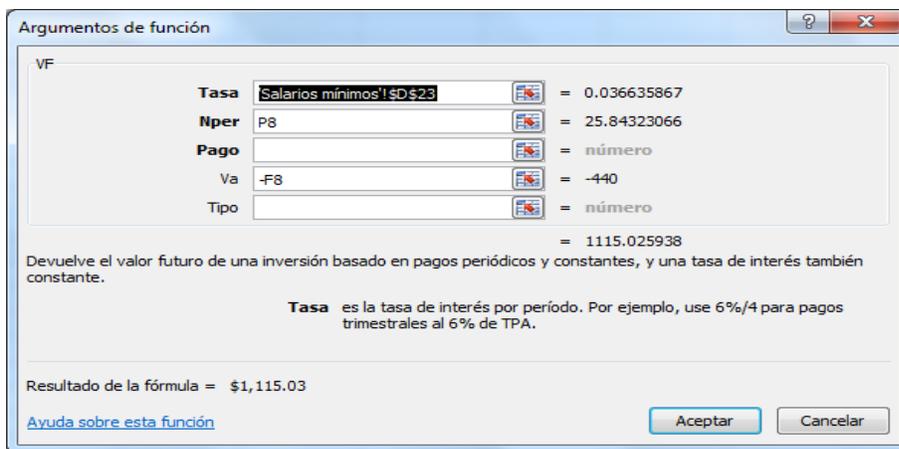
Ahora bien, con los datos anteriores se puede establecer que el año de retiro esperado del empleado código 1 es en el año 2040, con la ayuda de una tabla histórica de salarios mínimos y proyectando tendencias de crecimiento con funciones en Excel, se puede conocer el salario mínimo esperado a la edad de retiro es decir del año 2040, que para el caso del empleado seleccionado se espera que sea de US\$608.72.

Logrado lo anterior, se puede determinar la obligación laboral nominal al 31 de diciembre de 2014, esto se determina obteniendo dos datos: primero el tiempo de antigüedad del empleado en la compañía y el máximo anual exigible según la Ley de Retiro Voluntario.

¿Pero cómo se obtiene el dato del máximo anual exigible según la Ley de Retiro Voluntario?

¿Cómo se logra determinar el incremento que tendrán US\$440, desde el 31 de diciembre de 2014 y la fecha de retiro esperada, es decir al año 2040?

Para ello, es necesario determinar el valor futuro del salario nominal actual (US\$440), haciendo uso de la variación estándar proyectada de crecimiento del salario mínimo (0.0366...), hasta la edad de retiro esperada (25.84...), para una mejor comprensión, se hace uso de las fórmulas financieras de Excel, de la siguiente manera:



Con los datos así planteados se determina a cuánto ascenderá en el 2040, \$440 del salario nominal, estos ascenderán a US\$1,115.03; finalmente, resta determinar la prestación anual por cada año de servicio de acuerdo a lo establecido por la Ley de Retiro Voluntario; así:

$$\text{US\$1,115.03} / 2 = \text{US\$557.51}.$$

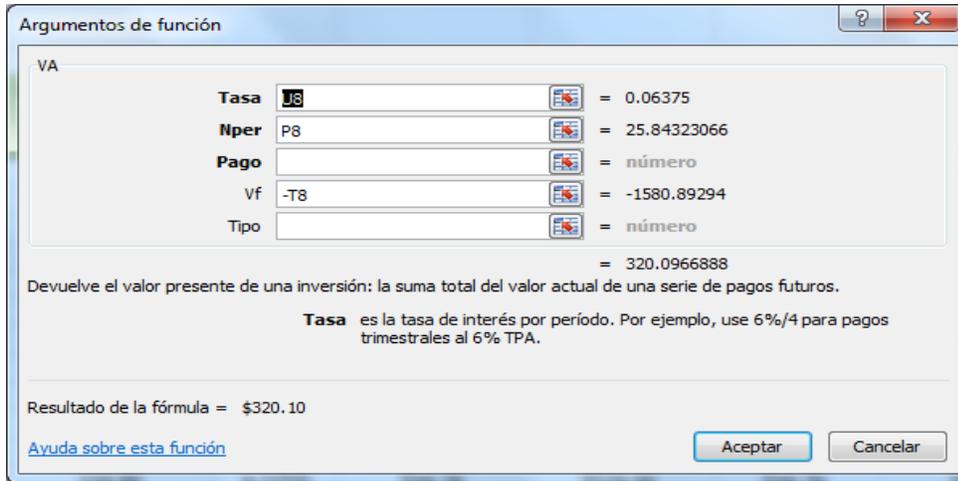
Obtenido el anterior dato, se determina la obligación nominal al 31 de diciembre de 2014, así:

$$\text{US\$557.51} * 2.84 = \text{US\$1,580.89}$$

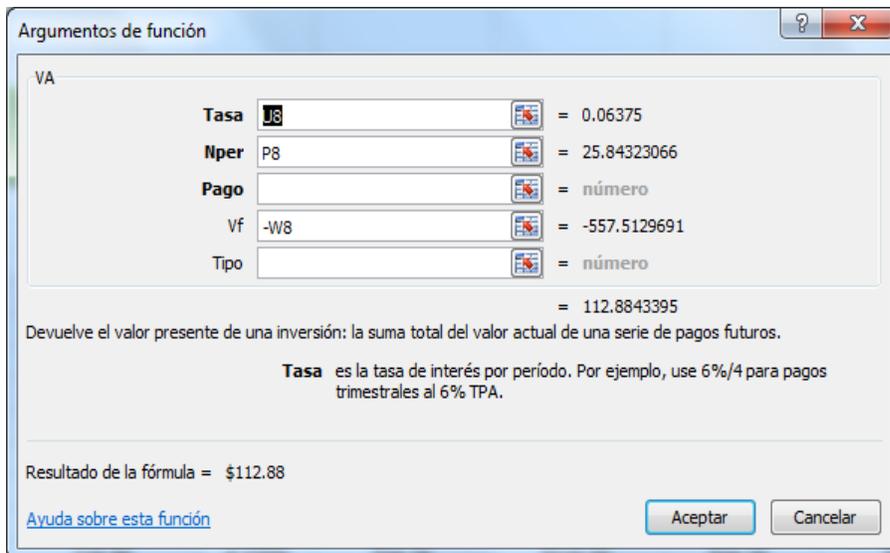
Ahora solo resta distribuir ese valor nominal a valores presentes, separando las obligaciones tal como lo requiere la Normativa contable:

- a) Costo corriente.
- b) Costo de introducción del plan.

Primero se debe obtener el valor presente de toda la obligación nominal, lo cual se hace ilustrando en Excel, el procedimiento, de la siguiente manera:



El costo nominal anual de la obligación es de US\$557.51 y se incluye en la fórmula de valor actual para obtener solamente la porción a reconocer en el resultado del ejercicio, de la siguiente manera:



Logrado esto, se conoce que si el valor actual de toda la obligación asciende a US\$320.10, y el costo corriente de US\$112.88, entonces el costo de introducción del plan, asciende a US\$207.21.

Deben hacerse algunas consideraciones contables al momento de establecer los flujos, por ejemplo la Normativa Contable requiere que todo el pasivo laboral acumulado a la fecha de introducción del plan, se registre contra resultados acumulados, es decir afectando directamente el patrimonio, a eso se le denomina “Costos de Introducción del Plan”, que para este ejemplo ascendió a US\$207.21; adicionalmente, en cumplimiento a la NIC 12, “Impuestos a las ganancias” este tipo de planes generan diferencias temporarias que dan lugar a Impuesto Diferido” ya que para efectos fiscales las compañías solamente pueden deducirse del pago de Impuestos los montos pagados al empleado, y por la parte Contable los hechos económicos se registran con base a devengo, es decir, cuando existe la probabilidad de que la compañía se desprenda de recursos para hacerle frente a su obligaciones y el importe sea cuantificable.

Es importante tomar en cuenta que la Normativa requiere que se revise a la fecha del balance los saldos del plan, revisando los cambios en las hipótesis actuariales y de los flujos de efectivo esperados del plan. Registrando las ganancias o pérdidas actuariales resultantes en resultados del ejercicio.

Considerando el mismo procedimiento por cada uno de los empleados, los saldos globales del pasivo laboral, se muestran en la siguiente tabla:

Código de Empleado	Genero	Fecha de Ingreso	Edad	Tiempo laborado	Salario promedio	Salario proyectado	Máximo exigido	Tiempo restante (edad normal de retiro)	Tiempo restante esperado	Año esperado de retiro	Salario mínimo año esperado de retiro	Obligación laboral nominal al 31/12/2014	Valor presente obligación laboral al 31/12/2014	Valor presente costo corriente	Costo de introducción del plan
1	Femenino	01/03/2012	22.65	2.84	\$ 440.00	\$1,115.03	\$ 557.51	32.35	25.84	2040	\$ 608.72	1580.89	\$320.10	\$112.88	\$207.21
2	Femenino	07/02/2011	26.17	3.90	\$ 1,000.00	\$2,284.39	\$ 546.43	28.83	22.96	2037	\$ 546.43	2130.33	\$515.49	\$132.22	\$383.27
34	Masculino	01/02/2012	29.02	2.92	\$ 725.00	\$1,728.83	\$ 587.20	30.98	24.15	2039	\$ 587.20	1711.74	\$384.76	\$131.99	\$252.77
35	Masculino	29/08/2006	29.37	8.35	\$ 750.00	\$1,770.81	\$ 566.45	30.63	23.88	2038	\$ 566.45	4727.15	\$1,080.80	\$129.51	\$951.29
36	Masculino	22/11/2011	29.39	3.11	\$ 775.00	\$1,828.85	\$ 566.45	30.61	23.86	2038	\$ 566.45	1761.43	\$403.10	\$129.63	\$273.47
37	Masculino	01/07/2014	29.44	0.50	\$ 800.00	\$1,885.23	\$ 566.45	30.56	23.82	2038	\$ 566.45	284.00	\$65.15	\$65.15	\$0.00
38	Masculino	01/08/2011	30.27	3.42	\$ 825.00	\$1,888.18	\$ 546.43	29.73	23.01	2037	\$ 546.43	1868.35	\$450.64	\$131.80	\$318.84
39	Masculino	13/07/2004	31.08	10.47	\$ 850.00	\$1,901.66	\$ 546.43	28.92	22.38	2037	\$ 546.43	5723.31	\$1,435.42	\$137.05	\$1,298.37
40	Masculino	16/11/2011	31.68	3.13	\$ 875.00	\$1,925.31	\$ 527.12	28.32	21.92	2036	\$ 527.12	1647.79	\$425.24	\$136.03	\$289.21
41	Masculino	04/02/2013	32.14	1.90	\$ 900.00	\$1,955.25	\$ 527.12	27.86	21.56	2036	\$ 527.12	1003.69	\$264.75	\$139.04	\$125.71
42	Masculino	02/05/2007	32.69	7.67	\$ 925.00	\$1,978.98	\$ 527.12	27.31	21.14	2036	\$ 527.12	4043.66	\$1,095.10	\$142.75	\$952.35
43	Masculino	15/03/2006	33.24	8.80	\$ 950.00	\$2,001.69	\$ 508.49	26.76	20.71	2035	\$ 508.49	4476.11	\$1,244.41	\$141.37	\$1,103.04
44	Masculino	18/09/2001	33.50	13.29	\$ 975.00	\$2,039.06	\$ 508.49	26.50	20.51	2035	\$ 508.49	6759.45	\$1,903.48	\$143.19	\$1,760.29
45	Masculino	16/10/2007	34.27	7.21	\$ 1,000.00	\$2,047.30	\$ 490.52	25.73	19.91	2034	\$ 490.52	3538.47	\$1,033.55	\$143.28	\$890.27
46	Masculino	02/04/2012	34.67	2.75	\$ 1,025.00	\$2,074.92	\$ 490.52	25.33	19.60	2034	\$ 490.52	1347.92	\$401.42	\$146.08	\$255.34
47	Masculino	16/01/2003	34.68	11.96	\$ 1,050.00	\$2,125.37	\$ 490.52	25.32	19.60	2034	\$ 490.52	5868.78	\$1,748.00	\$146.10	\$1,601.90
48	Masculino	01/11/2014	34.72	0.16	\$ 1,075.00	\$2,173.15	\$ 490.52	25.28	19.56	2034	\$ 490.52	80.63	\$24.07	\$24.07	\$0.00
49	Masculino	01/11/2011	34.79	3.17	\$ 1,100.00	\$2,219.28	\$ 490.52	25.21	19.51	2034	\$ 490.52	1553.54	\$465.33	\$146.93	\$318.41
90	Masculino	16/12/2001	52.72	13.05	\$ 2,125.00	\$2,591.25	\$ 296.41	7.28	5.51	2020	\$ 296.41	3867.92	\$2,751.10	\$210.82	\$2,540.28
91	Masculino	01/08/2007	54.01	7.42	\$ 2,150.00	\$2,531.37	\$ 285.93	5.99	4.54	2019	\$ 285.93	2122.17	\$1,603.15	\$216.00	\$1,387.15
92	Masculino	10/06/2002	56.19	12.57	\$ 2,175.00	\$2,409.48	\$ 266.08	3.81	2.85	2017	\$ 266.08	3343.85	\$2,804.64	\$223.17	\$2,581.46
93	Masculino	17/02/2007	57.89	7.87	\$ 2,200.00	\$2,328.28	\$ 256.68	2.11	1.58	2016	\$ 256.68	2021.06	\$1,833.59	\$232.87	\$1,600.73
TOTALES												\$243,354.17	\$84,932.09	\$12,704.02	\$72,228.07

Figura 4. Calculo Final de Pasivo Laboral

Como se puede observar, el pasivo laboral valorado de acuerdo a los criterios técnicos y legales, asciende a un monto de US\$84,932.09, ¿qué sucede entonces cuando las compañías reconocen el pasivo considerando criterios sin fundamentos técnicos? por ejemplo: cuando consideran el 50% del valor del salario mensual nominal, es decir hasta el límite máximo de acuerdo a la Ley de Retiro voluntario, o ¿qué sucede cuando la compañía simplemente no lo reconoce?

Utilizando únicamente los criterios contenidos en la Ley de Retiro Voluntario ¿Cómo establecemos el monto máximo de compensación?

La ley establece que para el cálculo de la compensación económica ningún salario podrá ser superior a 2 veces el salario mínimo diario del sector correspondiente, en este caso Sector Comercio.

Salario mínima diario Sector Comercial:	US\$8.39*
2 veces el salario mínima diario del sector:	US\$16.78
Compensación máxima por año: (15días X US\$16.78)	US\$251.70

Debido a que la compensación aplica a partir del año 2015 y la fecha de introducción de acuerdo al caso práctico es al 31 de diciembre de 2014, se utiliza como salario inicial máximo, el salario mínimo vigente a partir de esa fecha, a continuación se muestran los resultados del cálculo para cada empleado considerando que el empleado tiene derecho a dos veces el salario básico diario, por cada año de servicio hasta el tiempo restante esperado del empleado en la compañía, puede notarse que para el caso tomado de ejemplo, el pasivo laboral, así determinado ascendería a US\$6,504.74.

Código de Empleado	Genero	Fecha de Ingreso	Edad	Tiempo laborado	Salario promedio	Pasivo laboral basado en valores nominales	Salario proyectado	Máximo exigido	Tiempo restante (edad normal de retiro)	Tiempo restante esperado	Año esperado de retiro	Salario mínimo año esperado de retiro	Obligación laboral nominal al 31/12/2014	Valor presente obligación laboral al 31/12/2014	Valor presente costo corriente	Costo de introducción del plan
1	Femenino	01/03/2012	22.65	2.84	\$ 440.00	\$ 6,504.74	\$1,115.03	\$ 557.51	32.35	25.84	2040	\$ 608.72	1580.89	\$320.10	\$112.88	\$207.21
70	Masculino	23/10/2009	39.92	5.19	\$ 1,625.00	\$ 3,907.86	\$2,840.95	\$ 424.77	20.08	15.53	2030	\$ 424.77	2205.30	\$844.81	\$162.72	\$682.09
71	Masculino	06/04/2006	40.47	8.74	\$ 1,650.00	\$ 3,791.75	\$2,837.17	\$ 424.77	19.53	15.06	2030	\$ 424.77	3713.52	\$1,463.73	\$167.43	\$1,296.30
72	Masculino	15/11/1997	40.56	17.14	\$ 1,675.00	\$ 3,775.79	\$2,873.60	\$ 252.00	19.44	15.00	2029	\$ 252.00	4318.52	\$1,708.88	\$99.72	\$1,609.16
73	Masculino	12/01/2004	40.56	10.98	\$ 1,700.00	\$ 3,775.25	\$2,916.27	\$ 409.76	19.44	15.00	2029	\$ 409.76	4497.22	\$1,779.82	\$162.17	\$1,617.66
74	Masculino	01/10/2011	41.02	3.25	\$ 1,725.00	\$ 3,685.87	\$2,921.58	\$ 409.76	18.98	14.64	2029	\$ 409.76	1332.55	\$539.07	\$165.76	\$373.31
75	Masculino	13/11/2014	41.22	0.13	\$ 1,750.00	\$ 3,645.97	\$2,947.07	\$ 409.76	18.78	14.49	2029	\$ 409.76	53.89	\$22.01	\$22.01	\$0.00
76	Masculino	01/07/2012	41.73	2.50	\$ 1,775.00	\$ 3,547.02	\$2,947.18	\$ 409.76	18.27	14.09	2029	\$ 409.76	1024.95	\$429.02	\$171.51	\$257.50
77	Masculino	16/03/2003	42.08	11.80	\$ 1,800.00	\$ 3,478.92	\$2,959.74	\$ 395.28	17.92	13.82	2028	\$ 395.28	4665.33	\$1,985.70	\$168.24	\$1,817.46
78	Masculino	16/10/2013	42.68	1.21	\$ 1,825.00	\$ 3,362.93	\$2,951.50	\$ 395.28	17.32	13.36	2028	\$ 395.28	477.58	\$209.14	\$173.10	\$36.04
79	Masculino	12/08/2013	42.72	1.39	\$ 1,850.00	\$ 3,354.95	\$2,988.52	\$ 395.28	17.28	13.33	2028	\$ 395.28	547.97	\$240.44	\$173.44	\$67.00
80	Masculino	16/02/2007	43.11	7.88	\$ 1,875.00	\$ 3,279.94	\$2,996.60	\$ 395.28	16.89	13.03	2028	\$ 395.28	3113.47	\$1,391.54	\$176.66	\$1,214.87
81	Masculino	01/02/2007	44.01	7.92	\$ 1,900.00	\$ 3,105.97	\$2,961.97	\$ 381.31	15.99	12.34	2027	\$ 381.31	3019.11	\$1,408.25	\$177.86	\$1,230.39
82	Masculino	16/11/2014	44.44	0.12	\$ 1,925.00	\$ 3,020.84	\$2,964.65	\$ 367.83	15.56	12.00	2026	\$ 367.83	45.35	\$21.60	\$21.60	\$0.00
83	Masculino	06/06/2011	44.53	3.57	\$ 1,950.00	\$ 3,003.82	\$2,995.85	\$ 367.83	15.47	11.93	2026	\$ 367.83	1314.11	\$628.53	\$175.93	\$452.60
84	Masculino	02/07/2008	44.77	6.50	\$ 1,975.00	\$ 2,957.53	\$3,014.25	\$ 367.83	15.23	11.75	2026	\$ 367.83	2391.40	\$1,156.86	\$177.94	\$978.92
85	Masculino	04/06/2001	44.92	13.58	\$ 2,000.00	\$ 2,928.27	\$3,039.66	\$ 367.83	15.08	11.63	2026	\$ 367.83	4996.44	\$2,434.50	\$179.22	\$2,255.28
86	Masculino	17/03/2003	47.23	11.80	\$ 2,025.00	\$ 2,458.62	\$2,877.82	\$ 342.29	12.77	9.77	2024	\$ 342.29	4039.03	\$2,208.54	\$187.16	\$2,021.38
87	Masculino	16/04/2010	49.04	4.71	\$ 2,050.00	\$ 2,110.93	\$2,772.08	\$ 330.19	10.96	8.39	2023	\$ 330.19	1555.98	\$926.63	\$196.64	\$729.99
88	Masculino	16/09/2001	49.78	13.30	\$ 2,075.00	\$ 1,967.95	\$2,749.12	\$ 318.52	10.22	7.82	2022	\$ 318.52	4235.93	\$2,612.76	\$196.47	\$2,416.30
89	Masculino	08/02/2010	50.60	4.90	\$ 2,100.00	\$ 1,790.70	\$2,712.63	\$ 318.52	9.40	7.11	2022	\$ 318.52	1559.46	\$1,004.68	\$205.21	\$799.47
90	Masculino	16/12/2001	52.72	13.05	\$ 2,125.00	\$ 1,387.66	\$2,591.25	\$ 296.41	7.28	5.51	2020	\$ 296.41	3867.92	\$2,751.10	\$210.82	\$2,540.28
91	Masculino	01/08/2007	54.01	7.42	\$ 2,150.00	\$ 1,142.29	\$2,531.37	\$ 285.93	5.99	4.54	2019	\$ 285.93	2122.17	\$1,603.15	\$216.00	\$1,387.15
92	Masculino	10/06/2002	56.19	12.57	\$ 2,175.00	\$ 716.20	\$2,409.48	\$ 266.08	3.81	2.85	2017	\$ 266.08	3343.85	\$2,804.64	\$223.17	\$2,581.46
93	Masculino	17/02/2007	57.89	7.87	\$ 2,200.00	\$ 396.46	\$2,328.28	\$ 256.68	2.11	1.58	2016	\$ 256.68	2021.06	\$1,833.59	\$232.87	\$1,600.73
TOTALES						\$443,393.04							\$243,354.17	\$84,932.09	\$12,704.02	\$72,228.07

Figura 5. Pasivo Laboral Basado en Valores Nominales

Debe prestarse atención que la anterior tabla, no incluye para la determinación del pasivo laboral variables como tasas de descuentos y factores de riesgo como la mortalidad, género, edad de retiro normal, etc.

Adicionalmente como se menciona anteriormente, este tipo de operaciones originan diferencias temporarias que tienen un efecto directo en resultados, ¿pero qué es una diferencia temporarias?

Tal como lo explica la NIIF 12 “Impuesto a las Ganancias”, las diferencias temporarias pueden ser diferencias temporarias deducibles, o imponibles, dependiendo de las condiciones fiscales locales, en este ejemplo, se originará una diferencia temporaria deducible, es decir, un activo por Impuesto Sobre la Renta diferido, ya que de acuerdo a la Ley del Impuesto Sobre la Renta, las compañías solamente pueden deducir del cómputo del Impuesto Sobre la utilidad Neta, los pagos de beneficios por retiro pagados a los empleados, sin embargo, no es el objetivo del presente ejemplo discutir aspectos contables; eso sí, se debe saber identificar qué tipo de diferencia temporal es, porque de eso dependerá el registro contable que se va a realizar y el efecto en el Patrimonio que tendrá.

A continuación se presentan los resultados del cálculo del pasivo laboral, en el primer escenario utilizando todas las variables actuariales, que es el sugerido para el trabajo de graduación; adicionalmente, un segundo escenario en el cual se establece una estimación considerando los criterios proporcionados por los entrevistados, y es considerando dos veces el salario básico mensual de acuerdo a la Ley por retiro voluntario y finalmente considerando que la compañía no realiza el cálculo y en consecuencia no lo reconoce en sus estados financieros, que fueron también parte de las respuestas obtenidas por parte de los entrevistados:

Concepto	Determinado de acuerdo a hipótesis actuariales	Pasivo Laboral de acuerdo a la Ley de retiro Voluntario	No se reconoce Pasivo Laboral
Pasivo Laboral	84,932.09	443,393.04	0
Activo por Impuesto Diferido (Pasivo Laboral *30%)	25,479.63	0	0
Efecto Neto en el Patrimonio	59,452.46	443,393.04	0
Saldo del Patrimonio a la fecha del balance	2,540,449.00	2,540,449.00	2,540,449.00
Estructura de Capital			
Capital	2,540,449.00		50.40%
Deuda	2,500,000.00		49.60%
Total	5,040,449.00		

La interpretación de los resultados pueden variar, dependerá por ejemplo: de una estructura financiera, de la salud financiera misma, de la capacidad de la compañía para generar flujos de efectivo, de la estructura de capital y otros aspectos en la administración financiera; sin embargo, no es necesario poseer un gran conocimiento en Finanzas para notar que existe un impacto directo en el Patrimonio producto de no registrar el pasivo laboral o registrarlo sin cumplir con los requerimientos técnicos. La estructura de capital de Talleres la Bendición, S.A. de C.V. está basada en una relación de 50.4% de aporte de los accionistas y 49.6% de deuda con terceros; basta con darle una vista rápida al balance general, para notar que la compañía ha invertido en Propiedad, Planta y Equipo el 82.19%, y a pesar de la capacidad instalada que posee en sus talleres no está generando efectivo suficiente, de acuerdo a la siguiente relación de activos corrientes a la fecha del balance:

Cuenta	Saldo US\$	%
Efectivo	10,619	0.20%
Cuentas por cobrar	713,199	13.48%
Inventarios	118,738	2.24%

Lo anterior es importante tomarlo en cuenta, ya que a partir de la fortaleza financiera de las compañías, así debe valorarse el impacto que tendrían en los estados financieros reconocer o no el pasivo laboral y en consecuencia la toma de decisiones en torno al tema; ahora bien, ¿qué lectura se le puede dar a los resultados obtenidos del caso práctico desarrollado? De acuerdo a los resultados obtenidos en las entrevistas, la práctica actual se inclina por no determinar y registrar el pasivo laboral o por subordinar la obligación siempre y cuando sea exigible por requerimiento judicial o por mutuo acuerdo.

De acuerdo al cuadro resumen el pasivo laboral que debería registrarse asciende a US\$84,932.09 y el determinado usando criterios fiscales asciende a US\$443,393.04; es decir, una estimación sobrevalorada en US\$358,460.95, que estaría impactando directamente el patrimonio de los accionistas, condición que pone de manifiesto la existencia de los riesgos que ya se han discutido, como de liquidez, inversión, solvencia y legales.

Finalmente, puede concluirse entonces que no reconocer el pasivo laboral origina efectos adversos para la adecuada administración financiera de las compañías, a continuación se mencionan las más relevantes:

Liquidez: La situación financiera de Talleres La Bendición, S.A. de C.V. muestra problemas en la generación de efectivo, e independientemente, registre el pasivo laboral de una forma u otra, el impacto en su liquidez será importante y podría representar problemas incluso de incumplimiento con los acreedores.

Solvencia: Una Organización cuenta con solvencia cuando está capacitada para liquidar los pasivos contraídos al vencimiento de los mismos y demuestra que podrá conservar dicha situación en el futuro. Mantener un patrimonio saludable, en concordancia de una política sana y razonable de dividendos, debería ser un aspecto relevante a tomar en cuenta

para este tipo de análisis, ya los servidores de la deuda y los accionistas podrían estar llevándose rendimientos a los cuales no se les han descontado los efectos de pasivos no registrados como es el caso del pasivo laboral.

Inversión: Evaluar una oferta de compra de la compañía, la apertura de un nuevo segmento de negocio, el diseño de un nuevo producto, programas de investigación, apertura de nuevas sucursales, son decisiones que están directamente relacionados con decisiones de Inversión, y en la medida que la Administración pueda asegurar el rendimiento esperado a los Accionistas después del pago a los servidores de la deuda, el pasivo laboral no registrado o registrado de forma incorrecta podría afectar el logro de esos objetivos, sin una adecuada administración.

Por ultimo cabe mencionar que el anterior caso da por sustentado que todos los empleados cumplen con los años de trabajo exigidos por la ley del sistema de ahorro para pensiones al momento de su retiro.

Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones.

Luego de realizada la investigación y del análisis de la información obtenida, se puede llegar a las siguientes conclusiones.

1. Realizar una provisión del pasivo laboral de acuerdo a la técnica requerida es un tema de casi total desconocimiento para los profesionales encargados de tomar decisiones financieras en las compañías y por lo tanto resulta un alto riesgo de impacto financiero en las operaciones y resultados de las mismas.

De acuerdo a la investigación realizada, se encontró que los directores, contadores y gerentes financieros en su mayoría no tienen conocimiento de las diferentes variables e hipótesis actuariales que se deben tomar en cuenta para una debida provisión del pasivo laboral de tal manera de lograr el cálculo más acertado de los datos para que el registro contable muestre el verdadero impacto financiero.

2. Los directores financieros además de no aplicar las diversas variables que influyen en los flujos proyectados para el cálculo del pasivo laboral, no conocen las fuentes de donde podrían obtener la información apropiada para incluir esas hipótesis actuariales como elementos de sus flujos.

Una pequeña cantidad de los tomadores de decisiones financieros tienen conocimiento de variables tales como flujos proyectados, valor presente neto, tasas de rotación, tasas de mortalidad y las diferentes variables que pueden estar relacionados al cálculo del pasivo laboral, sin embargo casi la totalidad de los directores financieros están conscientes que se debe emplear una técnica que permita tener datos más reales y que minimice el impacto que pueda generar efectuar cálculos sin un fundamento técnico.

3. La investigación sustenta la necesidad de la creación de una herramienta que reúna todas las variables y que permita de manera fácil y oportuna el cálculo y registro del pasivo laboral con el fin de disminuir el impacto financiero en las compañías.

4. Las empresas se encuentran en la posibilidad tener un impacto financiero en su negocio en marcha derivadas de estar expuesta a los diferentes riesgos financieros relacionados con la provisión del pasivo laboral de forma indebida o incluso en muchas ocasiones de ni siquiera registrar dicha obligación.

5. Riesgo de Liquidez: las empresas no realizan la provisión del pasivo laboral de manera precisa e incluso en muchas de las empresas no se registra y no proyectan dicha obligación por lo que ante una la ruptura del vínculo laboral de sus empleados, con obligación para el patrono podría verse seriamente afectado producto de las cantidades elevadas de efectivo que deben pagarse en concepto de beneficios post empleo tales como indemnizaciones.

6. Riesgo de Inversión: los inversionistas podría perder interés en la adquisición de un negocio en el cual no se muestre los resultados con todos los componentes tales como las obligaciones derivadas de beneficios post empleo. Sin embargo aún con el interés especial de un inversionista de invertir, lo más seguro es que se proceda hacer un estudio para calcular dichas obligaciones lo cual resultará en montos elevados producto de no existir una consistencia en el tiempo de las provisiones laborales.

Además las empresas se ven afectadas de diversos tipos de fluctuaciones que pueden afectar sus flujos futuros y de esta manera verse afectadas financieramente, tales como cambios en la tasa de interés, longevidad de sus empleados o aumentos salariales producto de cambios en la legislación.

7. Los efectos financieros a los que una compañía puede enfrentarse, producto de no reconocer el pasivo laboral en sus estados financieros pueden llegar a ser tan complejo como la descapitalización generada por cambios importantes en sus flujos de caja futuros, esto debido a que la compañía no se prepare financieramente para afrontar dichos cambios. Así también puede incurrir en salarios innecesarios de personal que no necesite y que no puede despedir debido a la falta de efectivo para reconocer su pasivo laboral y que con el paso del tiempo resulta ser más costoso que el mismo reconocimiento de beneficios post empleo y de igual forma las compañías podrían verse limitadas a realizar un cambio generacional o tecnológico en su operatividad.

5.2 Recomendaciones

Con el fin de resolver todas las deficiencias encontradas en la investigación y enumeradas en la sección anterior, se realizan las siguientes recomendaciones.

A los profesionales se les recomienda utilizar hipótesis actuariales e incluirlas en los elementos de sus flujos proyectados y recurrir a herramientas apropiadas para obtener las diferentes variables, para lo cual pueden apoyarse en fuentes internas y externas a la institución en a la cual prestan sus servicios. Dentro de la institución podrían obtenerse hipótesis actuariales tales como: tasas de rotación, edad promedio de los empleados, deserción laboral, salarios promedio, políticos de incrementos salariales, etc. Dentro de las instituciones que pueden avocarse para obtener información podemos encontrar: DIGESTYC, ministerio de economía, Banco Central de reserva, revistas especializadas, compañías de seguros, estadísticas mundiales, etc.

A las empresas se les recomienda la contratación de un asesor especializado que brinde los parámetros y capacitar a todo su personal involucrado en las decisiones financieras de la

compañía para implementar un plan de actualización en la normativa técnica, legal y financiera con el fin de realizar una adecuada provisión de sus obligaciones derivadas de beneficios post-empleo y disminuir los diferentes riesgos que puedan impactar financieramente a la compañía

Fortalecer los controles internos y generar las herramientas necesarias que permitan obtener internamente la información estadística que sustenten las proyecciones de sus obligaciones relacionadas al pasivo laboral y que estas estadísticas se puedan considerar dentro de sus flujos proyectados y de esta manera obtener los cálculos más precisos y evitar lo máximo posible los riesgos financieros.

Los montos provisionados como pasivos laborales se recomienda tenerlos disponibles en inversiones temporales de fácil recuperación para hacer frente a problemas con el personal y evitar caer en iliquidez.

Referencias

- ACCID, (2013), *Nuevas tendencias de Finanzas Corporativas*, Profit editorial.
- Aguilar, M., (2007) *Procesos Actuariales Para La Determinación De Pasivos Laborales*,
(Grado de Actuario), Universidad Nacional Autónoma De México, México D.F.
- Bermeo P. & Espinoza, D., (2012) *Cálculo actuarial para determinar la reserva de la jubilación patronal. Caso: Empresa "ABCOMPU Sistema y Tecnología Cía. Ltda.*
(Tesis de pregrado), Universidad De Cuenca, Ecuador, Cuenca.
- Bolívar, P. (2014). *Beneficios A Empleados: Impacto Contable Y Financiero, Aproximación A La Implementación De La NIC 19.* (Tesis de pregrado)
Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C.
- Bolsa de Valores de El Salvador (2017), *Financiamiento e Inversión*, El Salvador,
bolsadevalores.com.sv. Recuperado de: <https://www.bolsadevalores.com.sv/>.
- Borobia C., Uguina J., Pinilla, Ana., (2007), *Valoración médica y jurídica de la Incapacidad Laboral*, La Ley.
- D.L. No. 592, Diario Oficial No. 12 de la República de El Salvador, San Salvador, 21 de Enero de 2014.
- D.L. No. 671, Diario oficial No. 140 de la Republica de El Salvador, San Salvador, 08 de Mayo de 2014.
- D.L. No. 277, Diario Oficial de la República de El Salvador, San Salvador, Publicado el 08 de Mayo de 2007.
- D.L. No. 15, Diario Oficial No 142 de la República de El Salvador, San Salvador, 31 de Julio de 1972.

- Grupo Carso (2014), *Beneficios a los empleados al retiro* [PDF file]. México. Recuperado de: <http://www.carso.com.mx/ES/inversionistas/informacion-financiera/Informe%20anual%202014/notas/Nota21.pdf>. (Accessed Mayo 2017).
- Delsordo, J, M, (2007) *Norma de Información Financiera D-3 NIF D-3*. 1st ed. [PDF]. México, Recuperado de: http://bufetematematico.com/wp-content/uploads/2013/08/NIFD3_articulo1.pdf [Accessed 7 Mayo 2017]
- Lozano, E. (2004), *Ingeniería y Reingeniería Fiscal*, Ediciones Fiscales ISEF.
- Mallo C., Rodriguez C., Pulido A., (2008), *Contabilidad Financiera. Un Enfoque actual*, Editorial Paraninfo.
- Nathal Actuarios y Consultores, S.A. de C.V (2014). *Servicio Geológico Mexicano - Beneficios por retiro y beneficios por terminación*. 1st ed. [PDF] México: Recuperado:<https://www.google.com/search?q=Nathal+actuarios+y+consultores%2C+S.A.+de+C.V.+Febrero+2014%2C+Servicio+Geol%C3%B3gico+Mexicano%2C+informe+actuarial+al+31+de+diciembre+de+2013&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab> [Accessed 7 Mayo 2017].
- NIIF 19, (2016), *Beneficios a los Empleados*, IFRS.
- Paulino W. (2009), *Marco regulatorio del pasivo laboral y sus implicaciones prácticas*, Tesis y disertaciones académicas PUCMM).
- Sampieri, Collado y Lucio, (2010), *Metodología de la investigación*, Pilar Baptista Lucio.
- Sección 28 NIIF PyMES, (2000) *Beneficios a los Empleados*, IFRS.
- Tóchez Fernández, Ltda., (2014) *El Impacto Financiero De La Ley Por Renuncia Voluntaria*, 1st ed. [PDF], San Salvador: Recuperado de: <http://www.industriaelsalvador.com/download/Ley%20Renuncia%20Voluntaria%20FINAL.pdf>. [Accessed 7 Mayo 2017].

Vaughn, R.,(1990), *Introducción a la Ingeniería Industrial*, Reverté, S.A.

Vélez I, (2013), *Decisiones de Inversión: para valoración financiera de proyectos y empresas*, Pontificia Universidad Javeriana.

Website of Society of Actuaries (SOA), (2007) *tablas para cálculos actuariales, tabla:*

“*cso-80-hombres - Tablas de Mortalidad*, México. DF., Recuperado de:

[https://www.google.com/search?q=Website+of+Society+of+Actuaries+%28SOA%29%2C+tablas+para+c%C3%A1lculos+actuariales%2C+tabla%3A+%E2%80%9C+csso-80-hombres+-+Tablas+de+Mortalidad%E2%80%9D.&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab#q=Website+of+Society+of+Actuaries+\(SOA\),+tablas+para+c%C3%A1lculos+actuariales,+tabla:+cso-80-hombres+-+Tablas+de+Mortalidad.](https://www.google.com/search?q=Website+of+Society+of+Actuaries+%28SOA%29%2C+tablas+para+c%C3%A1lculos+actuariales%2C+tabla%3A+%E2%80%9C+csso-80-hombres+-+Tablas+de+Mortalidad%E2%80%9D.&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab#q=Website+of+Society+of+Actuaries+(SOA),+tablas+para+c%C3%A1lculos+actuariales,+tabla:+cso-80-hombres+-+Tablas+de+Mortalidad.) [Accessed 7

Marzo 2017]



Anexos

Anexos 1. Modelo de guía de entrevista

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE BENEFICIOS DEFINIDOS A

EMPLEADOS POST EMPLEO.

OBJETIVO: El presente guía de entrevista tiene por finalidad, proporcionar el hilo conductor de la entrevista entre el entrevistador y el informante, que asegure una adecuada recopilación de datos y obtener la mejor percepción sobre la importancia de conocer los aspectos técnicos y legales a considerar a la aplicación de beneficios definidos a empleados post-empleo, desde un punto de vista financiero.

No.	Pregunta
1	¿Cuenta con una metodología definida para obtener los elementos fundamentales y necesarios del cálculo del pasivo laboral?
2	¿Considera las políticas internas o la obligación legal respecto a las remuneraciones, como valoración inicial para el cálculo del pasivo laboral?
3	¿Qué valoraciones hace para resolver diferencias entre las políticas internas y las disposiciones legales?
4	¿Qué consideraciones hace en el cálculo del pasivo laboral ante incrementos salariales por D. L. y/o políticas sobre remuneraciones?

- 5 ¿Utiliza tasa de descuento para descontar sus flujos proyectados de pago de pasivo laboral? Cuál es su base para el cálculo de la tasa de descuento?
- 6 ¿Utiliza la técnica de unidad de crédito proyectada, para proyectar los flujos futuros esperados del plan?
- 7 ¿Cómo obtiene la tasa de rotación internamente?
- 8 ¿Cuál es el proceso que usted realiza para obtener la tasa de mortalidad?
- 9 Ante cambios en los elementos de los flujos proyectados, ¿qué procedimientos adopta para ajustar el pasivo laboral?
- 10 ¿Considera que una modificación en la ley de retiro podría influir en sus flujos que proyectan el pasivo laboral?
- 11 ¿Considera que existe información suficiente y apropiada para lograr la mejor estimación de los beneficios definidos a empleados post-empleo?
- 12 ¿Cuál cree que es la importancia de conocer la adecuada aplicación de las hipótesis actuariales en el cálculo de la obligación laboral?
- 13 ¿Al realizar su provisión de pasivo laboral, toma en cuenta la variable que obliga a indemnizar a sus empleados que renuncien voluntariamente de acuerdo a la ley de renuncia voluntaria?
- 14 ¿Considera que al no reconocer el pasivo laboral, afecta financieramente a las compañías?
¿Cuáles cree que serían los efectos?
- 15 ¿Cree que una empresa podría descapitalizarse producto de no provisionar el pasivo

laboral?

- 16 ¿Considera que la repartición de utilidades sin el reconocimiento del pasivo laboral podría afectar financieramente a las compañías?
- 17 ¿Cómo identifica los riesgos financieros a los que está expuesta la compañía derivados de la falta de registrar el pasivo laboral?
- 18 ¿Qué tipo de riesgos financieros podría enfrentar una compañía al no provisionar el pasivo laboral?
- 19 ¿Cree que la inversión en la compañía podría verse afectada producto del reconocimiento del pasivo laboral?
- 20 ¿Cree que la falta de una provisión laboral enfrentaría a una empresa a una iliquidez?

Anexo 2. Tabulación de Datos

Riesgo de Impacto
 A Bajo
 B Medio
 C Alto

No.	Pregunta	Riesgo de Impacto								Ponderación			Ponderación			
		1	2	3	4	5	6	7	8	A	B	C	A	B	C	
1	¿Cuenta con una metodología definida para obtener los elementos fundamentales y necesarios del cálculo del pasivo laboral?	c	a	a	a	a	a	c	c	5	0	3	8	63%	0%	38%
2	¿Considera las políticas internas o la obligación legal respecto a las remuneraciones, como valoración inicial para el cálculo del pasivo laboral?	b	b	a	c	a	a	b	c	3	3	2	8	38%	38%	25%
3	¿Qué valoraciones hace para resolver diferencias entre las políticas internas y las disposiciones legales?	b	a	b	b	a	b	c	b	2	5	1	8	25%	63%	13%
4	¿Qué consideraciones hace en el cálculo del pasivo laboral ante incrementos salariales por D. L. y/o políticas sobre remuneraciones?	c	a	b	b	a	a	c	c	3	2	3	8	38%	25%	38%
5	¿Utiliza tasa de descuento para descontar sus flujos proyectados de pago de pasivo laboral? Cuál es su base para el cálculo de la tasa de descuento?	c	c	c	c	c	a	c	c	1	0	7	8	13%	0%	88%
6	¿Utiliza la técnica de unidad de crédito proyectada, para proyectar los flujos futuros esperados del plan?	c	c	c	c	c	a	c	c	1	0	7	8	13%	0%	88%
7	¿Cómo obtiene la tasa de rotación internamente?	c	c	c	c	a	a	c	b	2	1	5	8	25%	13%	63%
8	¿Cuál es el proceso que usted realiza para obtener la tasa de mortalidad?	c	c	c	c	b	a	c	c	1	1	6	8	13%	13%	75%
9	Ante cambios en los elementos de los flujos proyectados, ¿qué procedimientos adopta para ajustar el pasivo laboral?	c	c	c	c	a	a	c	c	2	0	6	8	25%	0%	75%
10	¿Considera que una modificación en la ley de retiro podría influir en sus flujos que proyectan el pasivo laboral?	c	a	c	c	a	a	c	c	3	0	5	8	38%	0%	63%
11	¿Considera que existe información suficiente y apropiada para lograr la mejor estimación de los beneficios definidos a empleados post-empleo?	c	c	c	c	c	a	a	c	2	0	6	8	25%	0%	75%
12	¿Cuál cree que es la importancia de conocer la adecuada aplicación de las hipótesis actuariales en el cálculo de la obligación laboral?	c	a	a	c	a	a	b	a	5	1	2	8	63%	13%	25%
13	¿Al realizar su provisión de pasivo laboral, toma en cuenta la variable que obliga a indemnizar a sus empleados que renuncian voluntariamente de acuerdo a la ley de renuncia voluntaria?	c	a	b	b	a	a	c	a	4	2	2	8	50%	25%	25%
14	¿Considera que al no reconocer el pasivo laboral, afecta financieramente a las compañías? ¿Cuáles cree que serían los efectos?	c	a	b	c	a	a	b	b	3	2	3	8	38%	25%	38%
15	¿Cree que una empresa podría descapitalizarse producto de no provisionar el pasivo laboral?	c	a	a	c	b	a	a	b	4	2	2	8	50%	25%	25%
16	¿Considera que la repartición de utilidades sin el reconocimiento del pasivo laboral podría afectar financieramente a las compañías?	c	a	a	c	a	a	a	a	6	0	2	8	75%	0%	25%
17	¿Cómo identifica los riesgos financieros a los que está expuesta la compañía derivados de la falta de registrar el pasivo laboral?	c	c	c	c	a	a	c	c	2	0	6	8	25%	0%	75%
18	¿Qué tipo de riesgos financieros podría enfrentar una compañía al no provisionar el pasivo laboral?	c	b	a	c	a	a	c	a	4	1	3	8	50%	13%	38%
19	¿Cree que la inversión en la compañía podría verse afectada producto del reconocimiento del pasivo laboral?	c	a	a	c	b	a	a	b	4	2	2	8	50%	25%	25%
20	¿Cree que la falta de una provisión laboral enfrentaría a una empresa a una iliquidez?	c	a	a	c	a	a	a	a	6	0	2	8	75%	0%	25%

