

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
SECCION CONTADURÍA PÚBLICA



TESIS:

"PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA  
REGISTRAR EL PASIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS  
COMERCIALES". SAN MIGUEL.

PRESENTADO POR:

AYALA BURUCA, CLAUDIA CAROLINA  
BENAVIDES MOLINA, YENY LISSETH  
ROSA ALVAREZ, MERCEDES CAROLINA

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADA EN CONTADURIA PUBLICA

NOVIEMBRE DE 2004

SAN MIGUEL,

EL SALVADOR,

Centroamérica

**AUTORIDADES .**

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**RECTORA**

Doctora: María Isabel Rodríguez.

**VICE - RECTOR ACADEMICO**

Ingeniero: Joaquín Orlando Machuca Gómez.

**VICE - RECTORA ADMINISTRATIVA**

Licenciada: Carmen Elizabeth Rodríguez de Rivas.

**SECRETARIA GENERAL**

Licenciada: Margarita Muñoz Vela.

**FISCAL**

Licenciado: Pedro Rosalío Escobar.

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.**

**DECANO INTERINO**

INGENIERO: Juan Francisco Mármol Canjura.

**SECRETARIA**

Licenciada: Lourdes Elizabeth Prudencio Coreas

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**DOCENTE DIRECTOR**

Licenciado: Melvin Arturo Meza Álvarez.

## **DEDICATORIA.**

Con todo amor dedico este logro a **DIOS TODO PODEROSO** y a la **VIRGEN DE GUADALUPE** por haberme dado sabiduría y la fortaleza necesaria para mantener latente el afán de superación.

**A MIS PADRES:** Oscar Ayala y Carmen Buruca por su sacrificio y su incondicional apoyo moral y económico en todos los momentos de mi vida.

**A MI HIJA:** María José , mayor tesoro que Dios me ha dado, por ser la fuente de motivación para culminar mi carrera y por permitirme compartir su tiempo con mis estudios.

**A MI ESPOSO:** Arturo Martínez por su apoyo, amor y comprensión .

**A MI ABUELA:** Emma Ayala ejemplo de sacrificio, por sus consejos y comprensión.

**A MIS HERMANOS:** Oscar y Rita por su apoyo moral y por ser los mejores hermanos del mundo.

**A MIS TIOS Y PRIMOS:** Por darme ánimo a luchar y alcanzar esta meta.

**A MIS SUEGROS:** Humberto y Vilma, por su apoyo y consejos.

**A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:** Yeny y Mercedes, por su esfuerzo y poder compartir este sueño hecho realidad.

**CLAUDIA CAROLINA AYALA BURUCA.  
DEDICATORIA.**

Este triunfo es dedicado especialmente a **DIOS TODOPODEROSO** y a su Santísima **MADRE LA VIRGEN MARIA**, por haberme dado la luz y fortaleza que necesito para poder sobrellevar los momentos difíciles.

**A MIS PADRES:** Gerardo Benavides y Concepción Molina, con todo el amor del mundo les dedico el fruto de este trabajo, que dedican su vida para llenarme de su amor y sabiduría.

**A MI HERMANO ESPOSA E HIJAS:** Por estar siempre apoyándome en todo momento con su amor y comprensión.

**A MIS TIOS Y PRIMOS:** Por su cariño y apoyo constante.

**A MI NOVIO:** Edwin Alfaro por su amor, apoyo y por mantenerse a mi lado en todo momento.

**A MIS CATEDRÁTICOS:** Por darme el conocimiento a lo largo de mi carrera.

**A MIS AMIGOS:** Por estar conmigo en cada momento de mi carrera.

**A MI JEFE Y COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Por darme la oportunidad de culminar mi carrera y aquellos que de alguna manera se interesaron por que lograra alcanzar mi triunfo.

**A MIS COMPAÑERAS Y AMIGAS DE TESIS:** Por el sacrificio, apoyo y dedicación para llegar a obtener un gran triunfo y compartirlo con ellas.

**YENY LISSETH BENAVIDES MOLINA.  
DEDICATORIA.**

**DIOS TODOPODEROSO:** Por darme siempre sabiduría, valor, fuerza y esperanza e iluminar siempre mi camino al cual le doy mis infinitas gracias.

**A MIS PADRES:** Dimas Humberto y Blanca Nubia, con amor por su dedicación y por estar siempre dándome aliento y ánimo en todo momento de mi vida.

**A MI ESPOSO:** Luis Felipe con amor especial, por su paciencia e incondicional apoyo durante mi vida de estudiante.

**A MI HIJA:** Nubia Carolina por su cariño, dulzura y ser la motivación para culminar mi objetivo profesional.

**A MIS HERMANOS:** Verónica y Walter por su comprensión y apoyo.

**A MI SUEGRA Y CUÑADO:** Lourdes y Manuel por haber confiado en mi y apoyarme en cada momento.

**A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:** Yeny y Carolina con afecto y cariño por su apoyo y comprensión .

**A MI FAMILIA Y AMIGOS:** Por impulsarme a seguir adelante, hasta culminar mi meta.

**MERCEDES CAROLINA ROSA ALVAREZ.  
AGRADECIMIENTO**

Este triunfo lo dedicamos a todos y cada uno de nuestros compañeros de promoción, docentes, asesores, amigos y amigas que de una u otra manera nos motivaron con su ayuda, a concluir esta meta propuesta y que hoy satisfactoriamente logramos, ya que sin ellos no hubiese sido posible la culminación de este gran proyecto.

A nuestros compañeros de trabajo, jefe inmediato por su comprensión y tolerancia de nuestra ausencias en el trabajo.

MUCHAS GRACIAS A TODOS.

Claudia Carolina Ayala

Yeny Lisseth Benavides

Mercedes Carolina Rosa.

## INDICE

Introducción	<b>PÁG.</b> i
--------------	------------------

### **CAPITULO I**

1.	Marco Metodológico	19
1.1	Delimitativa del Tema	19
1.2	Planteamiento del Problema	20
1.3	Justificación de la Investigación	22
1.4.	Planteamiento de Objetivos	24
1.4.1	Objetivos Generales	24
1.4.2	Objetivos Específicos	25
1.5.	Operacionalización de Hipótesis	26
1.6.	Metodología de Investigación	28
1.6.1	Definición del Tipo de Investigación	28
1.6.2	Universo y Tamaño de la Muestra	29
1.6.3	Unidad de Observación y Análisis	30
1.6.4	Instrumentos y Técnicas de Investigación de Campo	30

### **CAPITULO II**

2.	Marco Histórico del Pasivo Laboral	32
2.1	Historia del Pasivo Laboral en el Contexto Mundial	32
2.2	Reseña Histórica del Pasivo Laboral en el Ámbito Salvadoreño	35

### **CAPITULO III**

3.	Marco Teórico de los Registros del Pasivo Laboral	44
3.1	Teoría del Registro del Pasivo Laboral	44
3.2	Normas Internacionales de Contabilidad	46

### **CAPITULO IV**

4.	La Aplicación de la Normativa Legal en el Registro del Pasivo Laboral Contribuye al Cumplimiento de los Beneficios Laborales	54
4.1	Incumplimiento de la Normativa Legal y de Las Normas Internacionales de Contabilidad	55
4.1.1	Reconocimiento de los Beneficios Laborales	59
4.1.2	Desajustes en el Otorgamiento del Beneficio Laboral	63
4.1.3	Formalidades del Contrato de Trabajo	65
4.2	Fiscalización en el Cumplimiento de los Beneficios Laborales	68

4.2.1	Papel de los Entes Reguladores	70
4.2.2	Imparcialidad en el Rendimiento del Informe	73
4.2.3	Derecho del Empresario por Anomalías en el Informe	75
4.3	Falta de Razonabilidad en el Registro del Pasivo Laboral	77
4.3.1	Grado de Conocimiento del Profesional Contable de las Normas y Leyes	78
4.3.2	Eficiencia y Eficacia del Registro del Pasivo Laboral	79
4.3.3	Papel Orientador de las Entidades	81
4.3.4	Presentación no Razonable del Pasivo Laboral en los Estados Financieros	83
4.3.5	Formato de Planilla de Sueldos y Salarios	87

## **CAPITULO V**

5.	Los Errores de la Práctica Contable y las Sanciones de los Entes Reguladores Limitan La Razonabilidad en el Registro del Pasivo Laboral	91
5.1	Falta de Razonabilidad en Registro del Pasivo Laboral	92
5.1.1	Importancia del Registro del Pasivo Laboral	94
5.1.2	Fiscalización del Cumplimiento del	

	Pasivo Laboral	96
5.1.3	Provisiones para Contingencias Laborales	98
5.1.4	Procedimientos Contables del Registro del Pasivo Laboral	101
5.1.5	Cálculo de Retenciones y Beneficio laboral	103
5.2	Errores u Omisiones del Pasivo Laboral En los Registros Contables	106
5.2.1	Prestaciones Laborales no Provisionadas en la Contabilidad de la Empresa	107
5.2.2	Atraso en la Presentación de Planilla	109
5.2.3	Liquidación de Provisiones no Razonables	113
5.3	Aplicación de Sanciones de Entes Reguladores	115
5.3.1	Multas Patronales por Incumplimiento de Beneficios Laborales	116
5.3.2	Laudos Arbitrales por Demandas Laborales	119
5.3.3	Pérdida de la Solvencia Ante los Entes Reguladores	122
5.4	Inconsistencias del Pasivo Laboral en los Estados Financieros	124
5.4.1	Presentación de Saldo no Razonable del Pasivo Laboral	125
5.4.2	Montos no Reflejados de Cuentas del Pasivo Laboral	127
5.4.3	Información Financiera del Pasivo Laboral No Confiable	129

## **CAPITULO VI**

6.	Conclusiones Y Recomendaciones	131
6.1	Conclusiones	131
6.2	Propuesta de Procedimientos Contables para Registrar el Pasivo Laboral de las Empresas Comerciales San Miguel	132
	Referencias	157

## **INDICE DE CUADROS**

	<b>PÁG.</b>
Cuadro N°.1: Matriz de Operacionzación de Hipótesis	26
Cuadro N°.2: Conocimiento de los Beneficios Laborales	60
Cuadro N° 3: Beneficios Laborales Otorgados	61
Cuadro N° 4: Principales Denuncias de los Empleados	63
Cuadro N° 5: Contrato de Trabajo a Empleados	67
Cuadro N° 6: Papel de los Entes Reguladores	71
Cuadro N° 7: Procedimientos en la Elaboración del Informe	73
Cuadro N° 8: Proceso de Apelación por Multas y Observaciones	75
Cuadro N° 9: Conocimiento de las Normas y Leyes Laborales	78
Cuadro N° 10: Recursos para el Cumplimiento del Pasivo Laboral	80

Cuadro N° 11:	Capacitaciones de los Beneficios Laborales	82
Cuadro N° 12:	Cuentas Contables del Pasivo Laboral	84
Cuadro N° 13:	Estados Financieros según Normas Internacionales de Contabilidad	85
Cuadro N° 14:	Formato de Planilla de Sueldo	88
Cuadro N° 15:	Pago de Planilla a Empleados	89
Cuadro N° 16:	Registro Adecuado del Pasivo Laboral	95
Cuadro N° 17:	Fiscalización del Pasivo Laboral	97
Cuadro N° 18:	Provisiones Laborales	99
Cuadro N° 19:	Provisiones Realizadas en la Empresa	100
Cuadro N° 20:	Procedimientos Contables	102
Cuadro N° 21:	Cálculo para Establecer los Beneficios laborales	105
Cuadro N° 22:	Provisiones Contables de las Prestaciones Laborales	108
Cuadro N° 23:	Demora en la Presentación de Planilla	110
Cuadro N° 24:	Atraso en la Presentación de Planilla	112
Cuadro N° 25:	Control Exhaustivo de las Provisiones Antes de Liquidarlas	114
Cuadro N° 26:	Multa por Incumplimiento de Beneficio Laboral	118
Cuadro N° 27:	Incumplimiento de los Beneficios Laborales	120
Cuadro N° 28:	Solvencia de la Empresa ante Entes Reguladores	123
Cuadro N° 29:	Razonabilidad de Saldos en el Registro del Pasivo Laboral	126
Cuadro N° 30:	Montos no Reflejados del Pasivo Laboral	

	en los Estados Financieros	127
Cuadro N° 31:	Información Financiera no Confiable Afecta la Integridad de la Empresa	129
Cuadro N° 32:	Provisión Laboral	139
Cuadro N° 33:	Pago Según Planilla	140
Cuadro N° 34:	Tasa de Retenciones Laborales y Patronal	141
Cuadro N° 35:	Pago de Retenciones	142
Cuadro N° 36:	Provisión de Vacaciones	144
Cuadro N° 37:	Pago de Vacaciones	145
Cuadro N° 38:	Provisión de Aguinaldo	146
Cuadro N° 39:	Pago de Aguinaldo	147
Cuadro N° 40:	Provisión Mensual de Indemnización	150
Cuadro N° 41:	Pago de Indemnización	151
Cuadro N° 42:	Provisión de Indemnización Anual	153
Cuadro N° 43:	Pago de Indemnización Anual	153

## INDICE DE GRÁFICOS

**PÁG.**

Gráfico N° 1: Conocimiento de Los Beneficios Laborales	60
Gráfico N° 2: Beneficios Laborales Otorgados	62
Grafico N° 3: Principales Denuncias de los Empleados	64
Gráfico N° 4: Contrato de Trabajo a Empleados	67
Gráfico N° 5: Papel de los Entes Reguladores	72
Gráfico N° 6: Procedimientos en la Elaboración del Informe	74
Gráfico N° 7: Proceso de Apelación por Multas y Observaciones	76
Gráfico N° 8: Conocimiento de las Normas y Leyes Laborales	79
Gráfico N° 9: Recursos para el Cumplimiento del	

Pasivo Laboral	80
Gráfico N° 10: Capacitaciones de los Beneficios Laborales	82
Gráfico N° 11: Cuentas Contables del Pasivo Laboral	84
Gráfico N° 12: Estados Financieros Según Normas Internacionales de Contabilidad	86
Gráfico N° 13: Formato de Planilla de Sueldo	88
Gráfico N° 14: Pago de Planilla a Empleados	89
Gráfico N° 15: Registro Adecuado del Pasivo Laboral	95
Gráfico N° 16: Fiscalización del Pasivo Laboral	97
Gráfico N° 17: Provisiones Laborales	99
Gráfico N° 18: Provisiones Realizadas en la Empresa	101
Gráfico N° 19: Procedimientos Contables	103
Gráfico N° 20: Cálculos para Establecer los Beneficios Laborales	105
Gráfico N° 21: Provisiones Contables de las Prestaciones Laborales	109
Gráfico N° 22: Presentación De Planilla	111
Gráfico N° 23: Causa de Atraso en la Presentación de Planilla	112
Gráfico N° 24: Control Exhaustivo de las Provisiones Antes de Liquidarlas	114
Gráfico N° 25: Multa por Incumplimiento de Beneficios Laborales	118
Gráfico N° 26: Incumplimiento de los Beneficios Laborales	121
Gráfico N° 27: Solvencia de la Empresa ante Entes Reguladores	123
Gráfico N° 28: Razonabilidad de Saldos en el Registro	

	del Pasivo Laboral	126
Gráfico N° 29:	Montos no Reflejados del Pasivo Laboral en los Estados Financieros	128
Gráfico N° 30:	Información Financiera No Confiable Afecta La Integridad de La Empresa	130

## INDICE DE ANEXOS

	<b>PÁG.</b>	
Anexo N° 1:	Cuestionario	158
Anexo N° 2:	Diagrama de Flujo	163
Anexo N° 3:	Contrato Individual de Trabajo	168
Anexo N° 4:	Formato de Planilla de Sueldos	173
Anexo N° 5:	Formato de Planilla del Instituto Salvadoreño del Seguro Social	174
Anexo N° 6:	Formato de Planilla de Fondo de Ahorro para Pensiones	175
Anexo N° 7:	Modelo de Constancia de Vacaciones	176
Anexo N° 8:	Modelo de Constancia de Aguinaldo	177
Anexo N° 9:	Modelo de Cálculo de Indemnización	178
Anexo N° 10:	Modelo de Constancia de Indemnización	

	por Despido sin causa Justificada	179
Anexo N° 11:	Modelo de Constancia de Indemnización	
	Anual	180
Anexo N° 12:	Constancia de Retención	181
Anexo N° 13:	Modelo de Declaración de Pago a Cuenta	182
Anexo N° 14:	Modelo de Informe Anual de Retención	183
Anexo N° 15:	Norma Internacional de Contabilidad	
	N° 19	184

## **INTRODUCCION**

El presente trabajo contiene una propuesta de procedimientos contables para registrar el pasivo laboral de las empresas comerciales en el departamento de San Miguel, el cual proporciona al contador una guía para aplicar los procedimientos contables, así como de fuente bibliográfica para el estudio de educación superior. El trabajo de investigación consta de seis capítulos.

El capítulo uno está enfocado al marco metodológico de la investigación, el cual está compuesto de un enfoque teórico y de campo, con el propósito de obtener y analizar la información de una forma objetiva, dicha información es

una guía de gran beneficio para el trabajo de investigación el que se realizará en las empresas comerciales de San Miguel.

El Capítulo dos, se hace un análisis de los beneficios laborales y sus registros a nivel mundial como a nivel de El Salvador.

El capítulo tres comprende el marco teórico donde se plantean los beneficios laborales que existen y en qué momento se deberán de otorgar.

El capítulo cuatro comprende de que manera la aplicación de la normativa legal en el registro del pasivo laboral contribuye al cumplimiento de los beneficios Laborales ; además de eso se hace mención del grado de conocimiento que tiene el profesional contable de las normas y leyes laborales, de la formalidad del contrato de trabajo y el papel fiscalizador de los entes reguladores de los beneficios laborales.

El capítulo cinco está enfocado en cómo los errores de la práctica contable y las sanciones de los entes reguladores limitan la razonabilidad en el registro del pasivo laboral. En este capítulo es donde se describe la importancia de los registros del pasivo laboral, la realización de provisiones para contingencias laborales, las multas patronales por el incumplimiento de beneficios así también los cálculos de retención, las liquidaciones de las

provisiones y como incide la presentación de saldos no razonables del pasivo laboral en los estados financieros.

En el capítulo seis se desarrollan las conclusiones y se presenta la propuesta de procedimiento contable para registrar el pasivo laboral de las empresas comerciales de San Miguel, el cual sirve al profesional de contaduría pública para que ponga en práctica dicha información, al realizar los registros contables en las empresas comerciales, así también para el conocimiento de las personas interesadas en el tema.

## **CAPITULO I**

### **1. MARCO METODOLOGICO.**

La metodología de la investigación realizada se estructura de acuerdo a la naturaleza del tema: el cual esta compuesto de un enfoque teórico y de campo, con el propósito de obtener y analizar la información de una forma objetiva, dicha información será de gran beneficio para la elaboración de "Propuesta de Procedimientos Contables para Registrar el Pasivo Laboral de las Empresas Comerciales." San Miguel.

#### **1.1. DELIMITATIVA DEL TEMA.**

##### **“ PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA REGISTRAR EL PASIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES.” SAN MIGUEL.**

En la ciudad de San Miguel, las empresas comerciales son en su mayoría el motor que aviva la economía migueleña, de las cuales gran parte de ellas, por su tamaño tienen un amplio número de empleados a los que tienen la obligación de darles las prestaciones que exige la ley.

Se han considerado los procedimientos contables con el fin de dar a conocer a las empresas comerciales la forma más adecuada de registrar las operaciones que se llevan a cabo en dicha empresas; y así, poder garantizar el control y cumplimiento requerido.

Es necesario hacer un estudio para verificar si las empresas comerciales cumplen con los beneficios que están obligados a brindarles a sus empleados; a si mismo poder apreciar si se efectúan las retenciones, tal como lo establecen las leyes Salvadoreñas.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

En la actualidad las empresas comerciales no registran razonablemente el pasivo laboral, ya que no aplican adecuadamente los porcentajes de tasación que establece la ley y la normativa contable.

En muchas ocasiones los empleados son despedidos sin causa justificada estando obligado el patrono de indemnizar al trabajador por el tiempo que han laborado para él, sin embargo en muchas ocasiones se trata de evadir dicho compromiso o se establecen criterios propios de beneficio y no pagando lo que corresponde, sino que el empresario utiliza erróneamente un principio de equidad y justicia, que consiste en darle al empleado el cincuenta por ciento de indemnización.

En el aspecto de las vacaciones que por ley les corresponde a los empleados muchas veces no les otorgan los quince días anuales a los que tienen derecho, así como el pago al treinta por ciento de recargo sobre el salario base que les corresponde.

En el caso de las retenciones a los asalariados, el empresario está obligado a inscribir a sus empleados en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) para que ellos puedan gozar del beneficio de asistencia médica hospitalaria; pero muchas empresas no tienen inscrito a sus empleados.

De igual manera los empleados deben de estar afiliados en cualquiera de las Administradoras de Fondos de Pensiones, lo cual le permite tener un beneficio a futuro, algunas empresas lo que hacen es retener el porcentaje respectivo del sueldo a cada uno de los empleados y no presentan las planillas de retenciones a las instituciones correspondientes.

Las entidades encargadas de verificar el cumplimiento de los beneficios laborales tienen la obligación de orientar a las empresas en qué consisten los beneficios laborales y las consecuencia que trae al no cumplir con este compromiso, lo que llevaría a la aplicación de multas patronales por incumplimiento de beneficios laborales, laudos arbitrales por demandas impuestas por los empleados y a la vez pérdida de la solvencia laboral ante los entes fiscalizadores.

Se hace necesario recalcar el papel del contador en la empresa, ante todo necesita tener conocimiento de normas y leyes y darse cuenta de la importancia del registro del pasivo laboral para poder hacer las provisiones por contingencias laborales, utilizando procedimientos contables

para poder realizar cálculos de retenciones, ya que en algunos casos los beneficios laborales no son provisionados mensualmente como lo exigen las Normas Internacionales de Contabilidad y si hacen las provisiones son de manera errónea, provocando presentaciones de saldos no razonables del pasivo laboral en los Estados Financieros, creando así una información financiera no confiable; por ende se hace necesario la eficiencia y eficacia del contador en cuanto la elaboración de planillas y verificación del contrato de trabajo para que no existan desajustes en el otorgamiento del beneficio laboral y su reconocimiento contable.

Lo antes planteado se ve agravado por el desinterés mostrado por funcionarios de las instancias responsables, los cuales no son capaces de exigir el buen manejo social, económico y contable; considerando este último con mayor interés debido a la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad.

Basado en lo expuesto, el problema de investigación se formula de la siguiente manera:

¿ Qué necesidad tienen los contadores de las empresas comerciales de San Miguel en conocer los procedimientos contables para el registro del pasivo laboral sobre la base de las Normas Internacionales de Contabilidad?.

### **1.3.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .**

En el estudio de los procedimientos contables para registrar el pasivo laboral de las empresas comerciales, se han dado cambios muy significativos como lo es la Norma Internacional de Contabilidad N°19 (NIC 19), la cual reconoce el pasivo laboral como los beneficios que deben tener los empleados dentro de las empresas, y expresa la nueva forma de hacer sus respectivos registros contables según sea el caso.

Para la realización de este estudio, se cuenta con recursos de información proporcionados por entidades gubernamentales, específicamente el Ministerio de Trabajo (MINTRAB), Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Administradora de Fondos de Pensiones (AFP).

También contamos con la opinión de propietarios y representantes legales de despachos contables; y personal con capacidad en el manejo del tema como contadores, auxiliares contables de algunas empresas comerciales.

Además se sustenta con información bibliográfica de mucha importancia para la investigación y con información amplia y detallada obtenida a través de internet.

La propuesta de procedimiento contable para registrar el pasivo laboral beneficiará en gran medida a las empresas comerciales de la ciudad de San Miguel, sirviendo de guía para que puedan realizar sus registros contables, además será de ayuda a los contadores para enriquecer sus

conocimientos en cuanto a los beneficios de los empleados asalariados.

La investigación a realizar ayudará de manera significativa a impulsar acciones encaminadas a que los entes estatales respectivos retomen su papel y generen credibilidad de su función en los sectores involucrados en la relación laboral.

#### **1.4. PLANTEAMIENTO DE OBJETIVO.**

##### **1.4.1. OBJETIVOS GENERALES.**

1. Demostrar como el incumplimiento de la normativa legal, las Normas Internacionales de Contabilidad y la falta de fiscalización en el cumplimiento de los beneficios laborales generan, consecuentemente, falta de razonabilidad en el registro del pasivo laboral; y como esta falta de razonabilidad, tiene que ver, en los errores u omisiones en los registros contables y en la aplicación de sanciones, así mismo, en la inconsistencia del pasivo laboral en los estados financieros de las empresas comerciales.
2. Elaborar una propuesta de procedimiento contable para registrar el pasivo laboral que al ser implementado por las empresas comerciales facilitará llevar correctamente los registros contables y además será una

guía de procedimiento útil para la buena práctica contable de los contadores.

#### **1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

1. Verificar como el incumplimiento de la normativa legal y las Normas Internacionales de Contabilidad aunada a la falta de fiscalización de los beneficios laborales dan lugar a la falta de razonabilidad en el registro del pasivo laboral de las empresas comerciales.
2. Demostrar como la falta de razonabilidad en el registro contable del pasivo laboral provoca constantemente errores u omisiones en los registros contables y aplicación de sanciones, y consecuentemente inconsistencia del pasivo laboral en los estados financieros.

## 1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS.

Cuadro N° 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Nº	HIPÓTESIS	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLE	CONCEPTO	INDICADORES	UNIDAD DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS	UBICACIÓN
1	A mayor incumplimiento de la normativa legal y de las Normas Internacionales de Contabilidad, por parte de los contadores generales, aunada a una menor fiscalización de los entes reguladores responsables, dan lugar a mayor falta de razonabilidad cometidas en el registro del pasivo laboral de las empresas comerciales.	Incumplimiento de la Normativa Legal y de las Normas Internacionales de Contabilidad (V.I.)	Desobediencia de ordenes, reglamento o leyes; por lo general de modo negativo, por abstención u omisión, al contrario de los casos de infracción o violación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Reconocimiento de los beneficio laborales.</li> <li>» Desajustes en el otorgamiento del beneficio laboral.</li> <li>» Formalidad del contrato de trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ministerio de Trabajo</li> <li>» Instituto Salvadoreño del Seguro Social</li> <li>» Superintendencia de Ahorro para Pensiones</li> <li>» Empresario</li> <li>» Contador</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comercial Ronald Departamento de Contabilidad de San Miguel</li> <li>» Despachos Contables</li> </ul>
		Falta de Fiscalización en el Cumplimiento de los Beneficios Laborales (V.I.)	Carencia de un plan de organización y coordinación adoptado por los entes reguladores para proteger los beneficios laborales, verificando la exactitud y confiabilidad de los datos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Papel de los entes Reguladores.</li> <li>» Imparcialidad en el rendimiento del informe.</li> <li>» Derecho del empresario por anomalías en el informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Auditor</li> <li>» Leyes Laborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Zelaya, Gavidia Auditor y Consultor San Miguel</li> <li>» Biblioteca de la F.M.O. U.E.S. San Miguel</li> </ul>
		Falta de Razonabilidad en el Registro del Pasivo Laboral (V.D.)	Análisis e interpretación no adecuada a las normas y leyes que regulan el registro contable del pasivo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Grado de conocimiento del profesional contable de las normas y leyes.</li> <li>» Eficiencia y eficacia del registro del pasivo laboral.</li> <li>» Papel orientador de las entidades</li> <li>» Presentación no razonable del pasivo laboral en los estados financieros</li> <li>» Formato de planilla de sueldos y salarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Normas y leyes</li> <li>» Estados financieros</li> <li>» Contador</li> <li>» Ministerio de Trabajo</li> <li>» Instituto Salvadoreño del Seguro Social</li> <li>» Superintendencia de Ahorro para Pensiones</li> <li>» NIC</li> <li>» Sistema computarizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Biblioteca de la F.M.O. U.E.S. San Miguel.</li> <li>» Comercial Ronald Departamento de contabilidad San Miguel</li> <li>» Despacho Contables de San Miguel</li> <li>» Inspector del Ministerio de Trabajo.</li> </ul>

Nº	HIPÓTESIS	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLE	CONCEPTO	INDICADORES	UNIDAD DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS	UBICACIÓN
2	A menor falta de razonabilidad observadas en el registro contable del pasivo laboral de las empresas, hacen disminuir los errores y omisiones en los registros contables llevados por los contadores, y contribuye significativamente a reducir la aplicación de sanciones para la empresa y se evita considerablemente las inconsistencias del pasivo laboral en los estados financieros presentados por el ente empresarial	Falta de Razonabilidad en el Registro del Pasivo Laboral (V.P.)	Análisis e interpretación no adecuada a la normas y leyes que regulan el registro contable del pasivo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>» La importancia del registro del pasivo laboral</li> <li>» Fiscalización del cumplimiento del pasivo laboral</li> <li>» Provisiones para contingencia laborales</li> <li>» Procedimientos contables del registro del pasivo laboral</li> <li>» Cálculo de retención y beneficio laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» NIC</li> <li>» Ministerio de Trabajo</li> <li>» Instituto Salvadoreño del Seguro Social</li> <li>» Superintendencia de Ahorro para Pensiones</li> <li>» NIC</li> <li>» Contador</li> <li>» Auxiliar contable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comercial Ronald Departamento de contabilidad de San Miguel</li> <li>» Despachos Contables de San Miguel</li> <li>» Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo</li> </ul>
		Errores u Omisiones del Pasivo Laboral en los Registros Contables (V.D.)	Indebida aplicación o la no aplicación de la normativa legal y contable en los registros del pasivo laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Prestaciones laborales no provisionadas en la contabilidad de la empresa.</li> <li>» Atraso en la presentación de planilla de prestaciones.</li> <li>» Liquidación de provisiones no razonables.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ministerio de Trabajo</li> <li>» Instituto Salvadoreño del Seguro Social</li> <li>» Superintendencia de Ahorro para Pensiones</li> <li>» Estados Financieros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comercial Ronald Departamento de contabilidad de San Miguel</li> <li>» Despachos Contables de San Miguel</li> </ul>
		Aplicación de Sanciones de Entes Reguladores (V.D.)	Es la consecuencia jurídica desfavorable que el incumplimiento de un deber produce en relación con el obligado	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Multas patronales por incumplimiento de beneficio laborales</li> <li>» Laudos arbitrales por demandas laborales</li> <li>» Pérdida de la solvencia laboral ante los entes reguladores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Ministerio de Trabajo</li> <li>» Instituto Salvadoreño del Seguro Social</li> <li>» Superintendencia de Ahorro para Pensiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Inspector del Ministerio de Trabajo</li> <li>» Ministerio de Justicia Depto. demanda San Miguel</li> </ul>
		Inconsistencia del Pasivo Laboral en los Estados Financieros (V.D.)	Registros contables no aplicables de manera uniforme, lo cual conlleva a una mala presentación del pasivo laboral en los estados financieros	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Presentación de saldos no razonables del pasivo laboral</li> <li>» Montos no reflejados de cuentas del pasivo laboral</li> <li>» Información financiera del pasivo laboral no confiable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Estados financieros y sus respectivas notas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Comercial Ronald Depto. contabilidad San Miguel</li> <li>» Despachos Contables de San Miguel</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia

## **1.6.METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.**

La metodología utilizada para obtener la información necesaria para la realización del trabajo de investigación fue diseñada con el fin de recopilarla directamente de las empresas comerciales de la ciudad de San Miguel, la cual será proporcionada por sus contadores a quienes se les proporcionará un cuestionario para que sea contestado y las preguntas que se formulan están dirigidas a conocer principalmente si las empresas comerciales del departamento de San Miguel otorgan los beneficios laborales y si estos son registrados adecuadamente.

### **1.6.1. DEFINICIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

**METODO HIPOTETICO DEDUCTIVO:** "Demostración o inferencia de una aseveración (consecuencia) partiendo de una o de otras varias aseveraciones (premisas) y aplicando leyes de la lógica que poseen un carácter fidedigno."/ <sup>1</sup>

La inferencia deductiva constituye una cadena de enunciados cada uno de los cuales es una premisa o conclusión que se sigue directamente, según las leyes lógicas, de enunciados dados ya en dicha cadena. En los casos de la inferencia deductiva, las conclusiones se hallan contenidas ya en las premisas en forma oculta y han de ser

---

<sup>1</sup>/Iglesias Mejía, Salvador. Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación. P70

extraídas de las ultimas aplicando los métodos del análisis lógico.

### **1.6.2. UNIVERSO Y TAMAÑO DE LA MUESTRA.**

El universo de la cual se extraerá la información necesaria para la realización de la investigación son las empresas comerciales del departamento de San Miguel, que en su total son ciento treinta, según los datos proporcionados por el Registro de Comercio.

La muestra se obtendrá aplicando la formula estadística siguiente:

$$n_0 = \frac{Z^2 Pq}{E^2}$$

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

Donde:

“Z” es igual al nivel de confianza requerido para generalizar los resultados hacia toda la población.

“Pq” se refiere a la variabilidad del fenómeno estudiado.

“E” indica la precisión con que se generalizan los resultados.

“N” representa el tamaño de la población.

$$Z = 0.925$$

$$P = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$E = 0.08$$

$$N = 130$$

Sustituyendo valores.

$$n_0 = \frac{(0.925)^2 (0.5) (0.5)}{(0.08)^2} = \frac{0.21390625}{0.0064}$$

$$n_0 = 33$$

$$n = \frac{33}{1 + \frac{33-1}{130}} = \frac{33}{1.246153846}$$

$$n = 27 \text{ (Tamaño de la muestra)}$$

Por lo tanto, a 27 contadores se les pasará la encuesta.

### 1.6.3. UNIDAD DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS.

Las unidades de análisis, para la realización del trabajo de investigación son las empresas comerciales del departamento de San Miguel, contadores y auxiliares contables u otras personas idóneas.

### 1.6.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

➤ CUESTIONARIO.

La metodología utilizada para obtener la información necesaria, para la realización del trabajo de investigación fue diseñada con el fin de obtener información de las empresas comerciales del departamento de San Miguel, la cual nos dará la información para conocer como ellos realizan el registro del pasivo laboral.

Dicho cuestionario se proporcionará a informantes idóneos como lo son: auditores, contadores, empresarios y otras personas que se encuentren involucradas directamente con las operaciones de la empresa. El cuestionario consta de preguntas de escogencia múltiple y de opinión. (ver anexo N°1)

#### ➤ ENCUESTA.

Para la buena administración se ha considerado colaborar con el informante para que nos de respuestas acertadas, es decir, aprovechar que el informante conteste la encuesta en el momento de la visita; en donde tendrá treinta preguntas por contestar en un tiempo determinado. Una vez llenados los cuestionarios se van a editar para detectar si hay errores o no en el llenado.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO HISTORICO DEL PASIVO LABORAL.**

El marco histórico es el que hace referencia de la historia del pasivo laboral y sus registros con el paso del tiempo a través de las reformas a las leyes contables y laborales.

#### **2.1.HISTORIA DEL PASIVO LABORAL EN EL CONTEXTO MUNDIAL.**

Para hacer referencia al nacimiento del pasivo laboral, es necesario hablar del origen del trabajo y analizar las diferentes teorías que hacen relación a su origen. Los grandes imperios de Grecia y Roma, prototipos de la antigüedad, se caracterizaron, porque la mayoría de los hombres se dedicaban a la guerra y únicamente existieron aislados en grupos de artesanos que no tuvieron mayor relevancia, quienes estaban organizados en llamados colegios, que gozaban de ciertas prerrogativas del gobierno, no obstante el trabajo entre ellos era servil, los esclavos

trabajaban para determinadas familias, sin que existiera ningún tipo de regulación al respecto, situación por la cual durante la esclavitud no se puede hablar del derecho del trabajo y beneficio laboral.

En la edad media, con la caída de los grandes imperios y el nacimiento del comercio se marca el inicio del trabajo artesanal individual con fines de auto sustento.

En el transcurso del tiempo se hizo necesario un medio de producción más amplio y así surgen las maquinas y otros medios de producción. Un fenómeno de importancia lo constituyó la Revolución Industrial en el siglo XVIII, la que generó cambios en lo económico y en lo social; de la producción artesanal se pasa a la producción de carácter internacional especializada, estableciendo concentración de capital y generando la división de trabajo, lo cual lleva implícito migración, concentración de mano de obra barata en las grandes fábricas y por ende consistencias de clases la que trasciende a conflictos de carácter social, creándose escenarios de indefensión que obligaron a las grandes mayorías a aceptar condiciones de trabajo infrahumanas y jornadas extenuantes a cambio de retribuciones económicas insuficientes.

No obstante, la Revolución Industrial originada en Inglaterra en 1750 produjo varios movimientos laborales, siendo los más importantes tres de ellos:

El primero es un movimiento encaminado hacia la promulgación de una legislación industrial y esta batalla para conseguir una reglamentación legal de las fábricas dio como resultado la aprobación de la primera ley de fabricas en Inglaterra en 1802, como una iniciativa del legislador, con el fin de impedir la violación a los derechos del trabajador. Esto puede considerarse como el comienzo de la moderna legislación industrial.

El segundo movimiento, se produjo para proteger y organizar a la clase trabajadora. Los peligros comunes unen a los hombres y produce una conciencia de clase en lugar de diferencias individuales, originándose así los sindicatos obreros.

El tercer movimiento, inició una reacción a favor de la inducción industrial. Los antiguos sistemas de aprendizaje habían desaparecido, y la industria se enfrentaba al problema de instruir a un nuevo tipo de personal que se incorporaría a las fábricas.

Es de esta manera que se sientan los precedentes para el surgimiento de las prestaciones laborales, ya que las nuevas concepciones de la administración de fabricas, consideró que al elemento humano debe dársele un mejor trato e incentivos para que éste sea más efectivo y guarde fidelidad a la empresa, para que permanezca en ella.

Fueron esas nuevas circunstancias, lo que generó la unión de los hombres para luchar por condiciones más humanas

en la prestación de servicios, ya que existieron transformaciones en la forma de producir en las ideas políticas, todo lo cual culminó con la Revolución Francesa en 1789.

Los años posteriores a la guerra marcaron avances reales en el derecho del trabajo, es así que con la aprobación del Tratado de Versalles en 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pasa en éste mismo año la carta de las Naciones Unidas proclamadas en San Francisco el día 26 de junio señala el deber de la Organización Internacional del Trabajo de proporcionar a favor de los trabajadores niveles de vida elevados, estabilidad laboral, condiciones de progreso y desarrollo económico y social, lo que aseguraba dignidad humana a todos los hombres y mujeres trabajadores.

En el año de 1931 en México se aprueba la Ley Federal de Trabajo que equivale a un Código de Trabajo, situación que inspiró la necesidad de legislar sobre la materia a los demás países latinoamericanos, es así que en el año de 1945 ya estaba en vigencia el Código de Trabajo en Costa Rica.

## **2.2. RESEÑA HISTORICA DEL PASIVO LABORAL EN EL AMBITO SALVADOREÑO.**

La década de los años veinte dejó como legado algunas disposiciones administrativas que a través de decretos ejecutivos ejercían algunos controles primordialmente con

relación al salario. En 1927 se da la Ley de Protección a los Empleados del Comercio, la cual tenía su propio reglamento, establecía jurisdicción civil y regulaba prestaciones por enfermedad, descanso, asuetos, vacaciones anuales y jornadas diferenciadas para mujeres, fue derogada al dictarse el Código de Trabajo en 1963, aunque tácitamente había sido derogado por la legislación que fue dictándose en las que figuran la Ley de Reglamentación de las Horas de Trabajo (1928), que estableció la jornada ordinaria de ocho horas y regulaba multas a los infractores de la misma. Asimismo dio la pauta para el trabajo en horas extraordinarias a cambio de salarios convencionales, fue efectiva hasta que se dio la Ley de Jornada de Horas de Trabajo en 1951.

En el año de 1939 durante el gobierno del General Maximiliano Hernández Martínez, se dictó una nueva constitución en la cual por vez primera se regulaba aspectos relacionados a las relaciones obrero-patronales.

Posteriormente hubo un intervalo sin legislación novedosa el que culminó con la constitución de 1945, la que en realidad únicamente fue un decreto mediante el cual se daba vigencia con algunas reformas a la constitución de 1886. Una de las disposiciones de ésta señalaba que el trabajo era un derecho y un deber, ambos de carácter social.

En el año de 1945 se da una nueva constitución, que fue en realidad un decreto, mediante el cual se daba vigencia a

la anterior, modificando algunos aspectos entre los que figuraban el título XIV, consagrado a la familia y al trabajo; asimismo se da una serie de medidas administrativas que conllevan la creación de un marco institucional que regularía las relaciones laborales, el cual tuvo su máxima expresión con la creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en 1946. En este mismo año se crea la Ley Orgánica del Ministerio Público; la Ley de Vacaciones, que se refería a los fallos dados por las autoridades en ese ramo; y la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo.

En 1946 mediante decreto legislativo número 321 publicado en el Diario Oficial del día quince de enero, se crea el departamento nacional de trabajo con atribuciones para estudiar e intervenir en la solución básica de los conflictos obreros-patronales, formular proyectos de ley y vigilar el cumplimiento de la normativa sobre la materia. Dicho departamento careció de una ley que regulara su funcionamiento. Anteriormente todos estos problemas de carácter obrero-patronal eran dilucidados por el Ministerio de Gobernación.

Los movimientos reivindicativos de 1949 que en el orden jurídico no significó ningún progreso para el país, en el orden social y económico marco cambio significativo, no obstante, el producto más importante de la misma lo constituye la constitución de 1950, que sí refleja una verdadera revolución, porque hubo un cambio en la manera de considerar las cuestiones sociales y económicas. En el año

de 1949 se decreta la Ley sobre Reglamentación de las Empresas Comerciales e Industriales, esta ley reguló la exigencia de un reglamento interno de trabajo, cuando la planta de personal superaba el número de diez trabajadores, la Ley del Seguro Social, y la Ley de Procedimientos de Conflictos Institucionales de Trabajo.

En agosto de 1951 se decretó una nueva ley de sindicatos, que sustituyó a la primera y tuvo vigencia hasta que la aplicación el primer Código de Trabajo en 1963, también se decretan las Leyes de Asuetos y de Aguinaldos.

En abril de 1953 se emite una ley de importancia, denominada Ley de Contrataciones Individuales de Trabajo, que vino a sustituir a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales e industriales. En noviembre del mismo año se decreta la Ley de Vacaciones, que también tuvo aplicación hasta la entrada en vigencia del Código de Trabajo, siendo la base del capítulo respectivo del mismo.

En conclusión, es de hacer notar que en su mayoría las leyes decretadas a partir del año de 1949, tuvieron aplicación limitada, ya que no abarcaban la totalidad de los sectores de trabajadores, situación que se logra hasta la entrada en vigencia del Código de Trabajo el 22 de enero de 1963.

En este marco en el año de 1996 se crea la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión

Social, que como se ha mencionado vino a derogar la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual no respondía a las exigencias del momento en materia laboral, ya que los preceptos consagrados en la misma habían sido superados por los constantes cambios efectuados a nivel administrativo en el citado ministerio, dentro del marco de modernización impulsado en el ámbito interno en áreas de prestar mejor servicio a la clase trabajadora.

En cuanto al proceso de consolidación de las prestaciones laborales en El Salvador hasta llegar a planes de pensiones se puede describir de la siguiente manera:

El largo período comprendido entre la independencia y la década del siglo XX, forman el marco temporal en que las relaciones mercantiles, con sus procesos de monetarización e intercambios se expanden y profundizan, hasta transformar la estructura colonial y consolidar las bases para el desarrollo de nuevas relaciones de producción.

Los trabajadores salvadoreños para obtener prestaciones justas, han luchado a través de huelgas y manifestaciones; guiados por organizaciones sindicales que aparecieron en el país desde inicio de 1900.

Con lo enunciado anteriormente no se trata de establecer una reseña de movimientos obreros, sino un enfoque del surgimiento de las obligaciones patronales a partir de la lucha sindical. A partir de 1927 con la ley de

protección a los empleados de comercio hasta el Código de Comercio anterior al vigente, establecía obligaciones laborales de los comerciantes.

Uno de los problemas más comunes tanto para las empresas como para los empleados, es el caso de indemnización por despido, muerte y accidentes laborales. La falta de una previsión ha sido un factor que incide en los estados financieros de las empresas y a la vez en algunos momentos en la insatisfacción de los empleados con el pago de sus derechos.

El crecimiento de la industria debe ser acompañado de un progreso social en mejora de los asalariados, tal como prestaciones para la Invalidez, Vejez y Muerte, que se proporcionan a través de pensiones.

En El Salvador las pensiones se inician a través de instituciones públicas; correspondiéndole esta función a las siguientes entidades: Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), Instituto Nacional de Pensiones de Empleados Públicos (INPEP) e Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA).

Las reservas para pensiones han sido constituidas bajo el tipo de reparto, donde patronos y trabajadores contribuyen a una masa común aplicando un porcentaje sobre la planilla mensual, determinándose la pensión sobre la base de la aportación realizada.

En la actualidad existe la tendencia hacia la privatización de los esquemas públicos de pensiones, adoptando el modelo chileno en el que las aportaciones del trabajador y el patrono se colocan en una cuenta de ahorro para la vejez y ellos pueden contabilizar los recursos cada mes.

El sistema lo manejan empresas privadas que son reguladas por el Estado, compitiendo entre ellas para que el trabajador ingrese a su sistema, el beneficiario tiene la libertad de cambiarse de una a otra si no esta de acuerdo con la rentabilidad que le conceden, los montos están protegidos contra la inflación al recibir una pensión equivalente en dólares y con respecto al porcentaje de aplicación se establece un mínimo, teniendo el trabajador la opción de aumentar el porcentaje para obtener más al jubilarse.

La participación al sistema se hace obligatorio para todas las personas que se incorporan a la fuerza laboral, pero opcional para aquellos que ya están realizando aportes al fondo existente.

La pensión constituye un poderoso motivador para aquellos que piensan en una vejez tranquila, después de haber entregado su fuerza de trabajo en los mejores años de su vida.

Es necesario mencionar que el sistema de pensiones sufre un cambio radical con la aprobación de la Ley del

Sistema de Ahorro para Pensiones, promulgada en 1996; y que contiene la modalidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), sustituyendo al sistema tradicional de reparto (aporte de empleados cotizantes subsidiando a los jubilados) por cuentas individuales de ahorro.

En el año de 1923, representantes de varios países centroamericanos se reunieron en la capital estadounidense, para realizar asuntos continentales, y entre otros se menciona la creación de un instituto de seguridad social al más corto plazo. El Salvador fue signatario de este acuerdo.

Sin embargo transcurrieron 22 años para que mediante reformas a la constitución de 1886, el legislativo introdujera una norma en el artículo que rezaba "una ley establecerá el Seguro Social con el concurso del Estado, de los patronos y de los trabajadores".

Así pasaron tres años más y en 1948, el gobierno designa una comisión que se encargó de elaborar el Proyecto de ley del Seguro Social. Esta comisión meses más tarde se llamó Consejo Nacional de Planificación de Seguridad Social.

El 28 de septiembre de 1949 se decreta la primera ley del Seguro Social (decreto N° 329), iniciando los servicios el 14 de mayo de 1954, proporcionando asistencia médica únicamente. Para el año de 1969 se implementó el programa de riesgo diferido, que comprendía: invalidez, vejez y muerte; a través del cual se beneficiaron muchos derechohabientes.

Este fue uno de los programas que satisfacía las necesidades de los afiliados, pues aseguraba el bienestar del hombre al momento de su retiro laboral.

Cuando se comenzó a afiliarse empresas y trabajadores hubo en la institución preocupación de cómo hacerlo con mayor efectividad y exactitud, fue así como el instituto adquirió un equipo de máquina que, por medio de tarjetas perforadas facilitó el proceso inicial, calculando que ya existían más de 17 mil empleados y operarios en la ciudad de San Salvador. Al principio fue muy difícil la aceptación por parte de las empresas, se oponían y expresaban su negativa radical, pero paulatinamente fueron entrando en razón hasta que se afiliaron al régimen.

## **CAPITULO III**

### **3.MARCO TEORICO DE LOS REGISTROS DEL PASIVO LABORAL.**

El marco teórico es el que contiene toda la información teórica del registro del pasivo laboral, a través de libros, leyes y normas contables afines.

#### **3.1. TEORIA DEL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.**

Los programas de beneficio a empleados forman parte de un compromiso nacional de proveer seguridad económica a cierto grupo como son:

» Personas económicamente activas

- » Trabajadores inválidos o imposibilitados para trabajar.
- » Personas jubiladas y sus familias.

Rubinstein en su libro *Opciones Markets*, establece lo siguiente:

*"Los componentes de la compensación laboral son salarios, bonos anuales, planes de pensiones y otras compensaciones como opciones de acciones y planes de desempeño de acciones"/<sup>2</sup>.*

Los beneficios para empleadores presentan virtualmente cualquier forma de compensación; ésta puede ser otorgado en cualquier otra forma que no sea salario directo o pagadas totalmente o en partes por la compañía aún en el caso que sean otorgadas por un tercero, como puede ser el gobierno, una Compañía de seguros o una organización de salud.

Existen distintos tipos de beneficios para empleados que satisfacen diferentes necesidades sociales y económicas. Muchos beneficios se deben otorgar por ley como es el caso de las compañías de Seguro Social, otros beneficios son voluntarios.

Los planes de beneficio de jubilación o retiro ayudan a proteger al empleado contra la pérdida del ingreso al momento de la jubilación. Otros planes otorgan un salario diferido al momento de la terminación del empleo o en el momento en que lo desee el empleado, y generalmente se dan

---

<sup>2/</sup> Cox, John y Rubinstein Mark, *Opciones Markets*, P. 138

en forma de un pago único. Dentro de este tipo de planes se encuentran algunos de participación accionaria.

Según sea el caso, un plan de participación accionaria para los empleados puede o no ser compensatorio. Jan Williams menciona en su Guía de Miller.

*"Un plan compensatorio es aquel en el cual los servicios prestados por los empleados se compensan parcialmente por la emisión de acciones"/<sup>3</sup>.*

El autor afirma que el cálculo del gasto de compensación incluido en los planes compensatorios es el principal problema encontrado en la contabilización de acciones emitidas para empleados.

### **3.2.NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD.**

Las empresas comerciales deben comprender como pasivo laboral cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio de los cuales se le crea un derecho de recibir cambios en el futuro y éste se convierte en gasto cuando la empresa ha concurrido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

Los beneficios a empleados proceden de planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una empresa y sus

---

<sup>3</sup>/Williams, Jan R. Guía Miller, P. 196.

empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes de exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las empresas se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provisionales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o por prácticas no formalizadas que dan lugar a obligaciones de pago implícitas por las empresas.

Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones de pago implícitas, cuando la empresa no tiene más alternativa que hacer frente a los pagos derivados de los beneficios comprometidos. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita es cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la empresa puede causar un daño inaceptable en las relaciones que la misma mantiene con sus empleados.

Los beneficios de los empleados comprenden lo siguiente:

- » Beneficio a corto plazo para empleados en activo.
- » Beneficio post-empleo.
- » Otros beneficios a largo plazo para empleados.
- » Beneficios por terminación del contrato.
- » Beneficios de compensación en instrumentos financieros de capital.

*"Los beneficios a empleados a corto plazo son los beneficios cuyo pago debe ser atendido en el término*

*de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios”/ <sup>4</sup>.*

Los beneficios a corto plazo para empleado comprenden partidas de sueldos, salarios y cotizaciones de seguridad social. Así como también las ausencias retribuidas a corto plazo, tales como los derechos por ausencias remunerados o las ausencias remuneradas por enfermedad, siempre que se espere que tengan lugar las mismas dentro de los doce meses siguientes al cierre del período contable en el que los empleados han prestado los servicios que les otorgan los derechos correspondientes.

Otros beneficios a empleados que se consideran a corto plazo es la participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; además, beneficios no monetarios tales como atenciones médicas, utilización de casas y autos y entrega de bienes o servicios gratis o parcialmente subvencionados.

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

---

<sup>4</sup>/ Comité de Normas Internacionales de Contabilidad, Op. Cit. P. 491

- » Acumulativos; y
- » No acumulativos

*"Las ausencias con derecho acumulativo son aquellas cuyo disfrute pueden diferirse, de manera que los derechos correspondientes pueden ser usados en periodos posteriores, siempre que en el periodo correspondiente no se halla disfrutado enteramente"/<sup>5</sup>.*

Las ausencias remuneradas con derecho de carácter acumulativo pueden ser o bien irrevocables que es cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación por las no disfrutadas en caso de abandonar la empresa o revocables que es cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la empresa.

*"Los derechos correspondientes a ausencias remuneradas no acumulativas no se trasladan al futuro: caducan si no son utilizados enteramente en el periodo corriente y no dan derecho a los empleados a cobrar el importe de los mismos en caso de abandonar la empresa"/<sup>6</sup>.*

Este es el caso más común de las ausencias remuneradas por enfermedad, en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en las de ausencias retribuidas por causa de pertenencia a un jurado o por realización del servicio militar. La empresa no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones hasta el momento en que se produzca la

---

<sup>5</sup>/Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. Op. Cit. P. 493

<sup>6</sup>/Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. Op. Cit. P. 495

ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho.

*"Los beneficios post-empleo son beneficios por retiro tales como las pensiones; y otras formas de beneficiar a los empleados tras el periodo en el que han estado trabajando para la empresa así también seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo"/<sup>7</sup>.*

Los acuerdos en los que la empresa se compromete a suministrar beneficios en el periodo posterior a la presentación de los servicios laborales de los empleados son planes de beneficio post-empleo. La norma internacional de contabilidad financiera N° 19 en el párrafo 24 dice:

*"Para tratar contablemente estos acuerdos con independencia, implica el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y realizar los pagos correspondientes"/<sup>8</sup>.*

La obligación legal o implícita de la empresa se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinada por el importe de las aportaciones que haya realizado la empresa (y eventualmente el propio empleado) al de beneficio post-empleo o a la

---

<sup>7</sup>/ Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. Op. Cit. P. 498

<sup>8</sup>/Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. Ibidem. P. 498

compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados.

Entre los otros beneficios a largo plazo a los empleados se incluyen:

- » Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- » Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- » Los beneficios por invalidez permanente.
- » La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del período en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- » Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

*"La empresa debe reconocer los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando se encuentre comprometido de forma demostrable a rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o bien a pagar beneficios por terminación como resultados de una Oferta realizada para incentivar la rescisión por parte de los empleados"/<sup>9</sup>.*

---

<sup>9</sup>/ Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. Op. Cit. P. 550

Las empresas pueden estar comprometidas, ya sea por ley, por convenio colectivo u otro tipo de acuerdo con los empleados o sus representantes, ya sea por una obligación implícita, basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos cuando resuelve sus contratos laborales, tales pagos son los beneficios por terminación. Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero a veces pueden consistir en:

- » Mejoras de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan determinado.
- » Pagos de sueldo hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la empresa.

Algunos beneficios se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la empresa. El pago de tales beneficios es un hecho cierto, pero el tiempo durante el cual se pagará es un hecho incierto. Aunque tales beneficios sean descritos como indemnizaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo y la empresa las tendrá que tratar como tal.

Los beneficios por terminación no suponen para la empresa la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que deben ser reconocidos como gastos de forma inmediata.

Cuando la empresa reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta asimismo los efectos de la reducción que pueda haber en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficio que eventualmente pudiera existir.

Los beneficios de compensación en raciones u otros instrumentos de capital a largo plazo incluyen beneficios que revisten la forma de:

- » Acciones, acciones sobre acciones u otros instrumentos de capital emitidos para los empleados por un precio menor que el valor razonable al que tales instrumentos se emitirían para su compra por terceros.
- » Pagos en efectivo, cuya cuantía dependerá del precio futuro de mercado de las acciones de la empresa que presentan los estados financieros.

## **CAPITULO IV**

### **4. LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LEGAL EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL CONTRIBUYE AL CUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES.**

Para realizar un adecuado registro del pasivo laboral es importante que los contadores tengan un amplio conocimiento de las diferentes leyes y normas que regulan los beneficios laborales como lo establecen las Normas Internacionales de Contabilidad para que existan uniformidad en los registros contables mensuales, semestrales y anuales que realiza el contador para garantizar la confiabilidad de la información de los estados financieros.

Una de las razones por las cuales se presentan estados financieros no razonables es por el incumplimiento de la normativa legal respecto a los beneficios laborales.

Los beneficios que los patronos deben otorgar a sus empleados son los siguientes: vacaciones, indemnizaciones, aguinaldos, bonificaciones, ausencia remunerada por enfermedad, participación de ganancias e incentivos, seguros de vida, pensiones, beneficios por incapacidad, asistencia medica y otros.

Ante la necesidad del cumplimiento de la normativa legal se hace necesario que las empresas comerciales cuenten con un contrato de trabajo donde se plasmen todos los derechos y obligaciones del patrono y trabajador.

Las leyes encargadas de regular los beneficios laborales de los empleados de las empresas comerciales de San Miguel son las siguientes: ley del Instituto Salvadoreño del Seguro social, ley de Fondos de Ahorro para Pensiones y el Código de Trabajo, para verificar la aplicación de dichas leyes se cuenta con entidades encargadas de fiscalizar el cumplimiento de los beneficios a empleados, tales como: la Dirección General de Inspección de Trabajo ( dependencia del Ministerio de Trabajo), la Superintendencia de Ahorro para Pensiones.

#### **4.1. INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMATIVA LEGAL Y DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD.**

La normativa legal son las diferentes leyes por las cuales se pueden regir en la aplicación de los beneficios laborales estas pueden ser: Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro social, Ley de Ahorro para Pensiones, el Código de Trabajo y la Constitución de la Republica, en las cuales se encuentra plasmado todos los deberes, derechos y obligaciones que tiene el patrono con sus empleados y los empleados con sus patronos.

En cada una de estas leyes se describe lo que contienen cada una de ellas de manera resumida a continuación:

Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social: que es la que regula que el patrono les otorgue a sus empleados y familiares de este, los beneficios de asistencia medica - hospitalaria.

- La ley de Fondos Ahorro para Pensiones: Esta ley es la que regula que los empleados tengan un ahorro a posteriores, es decir cuando él cumpla con el tiempo de labor que establece la ley, cuando se jubile podrá gozar de una pensión remunerada mensualmente.

- El Código de Trabajo: es el que tiene estipulado todos los deberes, derechos y obligaciones de los patronos

con sus empleados y de los empleados con sus patronos. En este se tiene a plenitud la ley que estipula los beneficios que los empleados pueden tener desde el momento de su contratación y las diferentes fechas que ellos pueden gozar de algunos de los beneficios laborales.

- La Constitución de la Republica : En ella se encuentra plasmado todos los beneficios y derechos de lo cual debe gozar un empleado desde el momento que el solicita un trabajo digno y seguro, en la Constitución encontramos desde el salario hasta los diferentes beneficios con los que puede gozar el trabajador.

En la actualidad el incumplimiento de la normativa legal respecto a los beneficios laborales es muy significativo ya que los patronos no les otorgan los beneficios que les corresponden, o muchas veces despiden a sus empleados sin causa alguna, otras formas de incumplimiento de la normativa legal es por causa de los contadores al no aplicar adecuadamente estas leyes, los motivos que pueden dar paso a estos incumplimientos son:

- No conocer a plenitud las diferentes leyes que rigen los beneficios laborales.
- Falta de capacitación en la aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad.
- Por influencia del patrono entre otros.

El patrono debe otorgar a sus empleados los diferentes beneficios laborales que se establecen en el Código de Trabajo y la Norma Internacional de Contabilidad (N°19) los cuales se detallan a continuación :

- Vacaciones
- Aguinaldos
- Indemnizaciones
- Ausencia Remuneradas por Enfermedad
- Seguros de Vida
- Pensiones
- Beneficios por Incapacidad
- Asistencia Medica, y otros.

De los beneficios antes mencionados que establecen las leyes laborales los más otorgados por las empresas comerciales de la ciudad de San Miguel son: vacaciones y aguinaldos, provocando así desajustes ante dichos cumplimientos.

Uno de los incumplimientos por parte del patrono es el despido sin causa justificada, lo cual lleva al empleado a quejarse ante el Ministerio de Trabajo por no recibir la indemnización que por ley le corresponde ya que el empresario se niega a pagársela.

El Ministerio de Trabajo es el ente mediador entre patrono y empleado, cuando se da un caso de demanda por

parte del empleado, en este caso por indemnización no pagada, el Ministerio de Trabajo cita a las dos partes para que concilien y si el patrono no se presenta, es aquí donde interviene el papel del Ministerio de Trabajo como ente mediador; es decir da una nueva fecha para que las partes interesadas se pongan de acuerdo aunque siempre el empleado por necesidad acepta lo que el patrono le ofrece.

Ante la necesidad del cumplimiento del beneficio laboral se hace necesario que las empresas comerciales cuenten con un contrato de trabajo como lo establece el Art.17 del Código de Trabajo, el cual dice que "un contrato de trabajo cualquiera que sea su denominación, es aquel que por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o prestar un servicio a uno o a varios patronos, instituto, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario".

Quien presta el servicio o ejecuta la obra se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, patrono o empleador; es decir el contrato de trabajo es donde se debe reflejar los derechos, deberes y obligaciones del patrono y empleado, lo cual este documento respalde cualquier anomalía que una de las dos partes cometa.

#### **4.1.1.RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES.**

Las Leyes Laborales, Código de Trabajo y la Norma Internacional de Contabilidad N°19 establece claramente los

beneficios laborales que se les deben de otorgar a los empleados, los cuales son: sueldos y salarios, vacaciones, prestaciones laborales ( prestaciones médicas y hospitalarias, pensiones de ahorro a futuro ) y los aguinaldos entre otros beneficios laborales que se deben de otorgar.

Si él patrono en cada una de sus empresa reconociera estos beneficios incentivaría a los empleados a realizar con mayor eficiencia y eficacia su trabajo, y así poder gozar de todas los beneficios y prestaciones tanto él como su núcleo familiar así como lo establecen las diferentes leyes en El Salvador.

## CUADRO N° 2

### CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES.

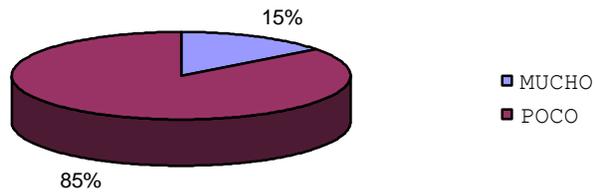
CONOCIMIENTO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
Mucho	4	15
Poco	23	85
Nada	0	0

TOTAL	27	100%
-------	----	------

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N° 1

#### CONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES.



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n°2, de los 27 contadores encuestados, 4 contestaron tener mucho conocimiento de los beneficios laborales que establecen las diferentes leyes salvadoreñas equivalente al 15%; 23 contestaron tener poco conocimiento lo cual equivale al 85% .

La mayoría de los contadores de las empresas comerciales no poseen conocimiento suficiente de las leyes que rigen lo que son los beneficios laborales que le deben de otorgar a los empleados de la empresa comercial que laboran en los diferentes departamentos que esta posea.

Para que los contadores tengan mayor conocimiento de estos beneficios deben de estar en constante preparación ya sea por que el propietario de la empresa donde laboran les proporcionen capacitaciones o ellos de su parte asistan a capacitaciones continuas y así poder tener mayores conocimientos de tales beneficios.

### CUADRO N° 3

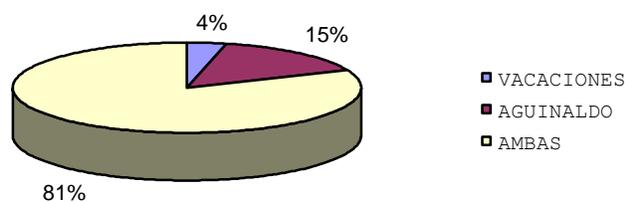
#### BENEFICIOS LABORALES OTORGADOS

BENEFICIOS LABORALES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
VACACIONES	1	4
AGUINALDOS	4	15
AMBOS	22	81
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N° 2

#### BENEFICIOS LABORALES OTORGADOS



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n°3, de las encuestas realizadas a los 27 contadores 1 de ellos contestó que les otorgan solo vacaciones a los empleados lo cual equivale a un 4%; 4 de ellos contestaron que solo les ofrecen aguinaldo lo cual equivale a un 15%, los 22 restantes contestaron que les proporcionan ambos beneficios lo que equivale a un 81%.

El estudio de estas encuestas realizadas a los contadores demuestran que las empresas comerciales nunca les prestan los beneficios que les corresponden a sus empleados y que los más usuales son : las vacaciones y los aguinaldos por eso es necesario que estas empresas tengan conocimiento de todos los beneficios para que se los puedan ofrecer a sus empleados.

#### **4.1.2 DESAJUSTES EN EL OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO LABORAL.**

Son las retribuciones laborales que el empresario no concede a sus empleados por el servicio que ellos prestan dentro de la empresa.

Los beneficios laborales comprenden las indemnizaciones, aguinaldos, vacaciones y las diferentes prestaciones que por ley se exige; todos los empresarios están en la obligación de prestarle a sus empleados estos

beneficios ya que son primordiales para la motivación de sus empleados.

#### CUADRO N° 4

#### PRINCIPALES DENUNCIAS DE LOS EMPLEADOS.

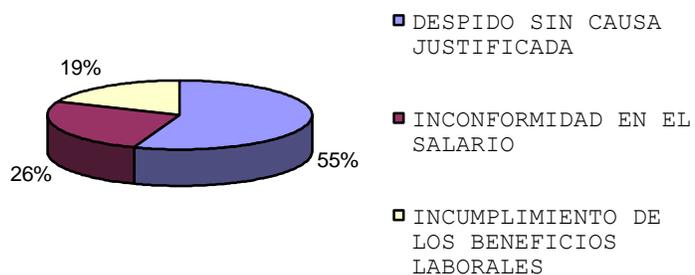
DENUNCIA DE LOS EMPLEADOS	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA	15	55
INCOMFORMIDAD EN EL SALARIO	7	26
INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES	5	19
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

#### GRAFICO N° 3

#### PRINCIPALES DENUNCIAS DE LOS EMPLEADOS

Fuente: Investigación de Campo.



Según lo establecido en el cuadro n°4 de 27 contadores encuestados 15 contestaron que una de los principales demandas de los empleados ante el ministerio de trabajo se da por despido sin causa justificada equivalente al 55% del total; 7 contestaron que por inconformidad en el salario lo que comprende a un 26%; los 5 restantes respondieron que las principales denuncias que se dan son por incumplimiento de los beneficios laborales, lo que es equivalente al 19%.

La principal inconformidad por parte de los empleados es por despido sin causa justificada; es decir que sin tener un motivo justo, son despedidos y al ser despedidos de esta manera el patrono esta en la obligación de indemnizar a ese empleado.

#### **4.1.3 FORMALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

El contrato de trabajo consiste en un acuerdo entre partes, es decir entre empleador y empleado, lo cual es el documento que soporta lo acordado.

El contrato de trabajo comprende toda la información relacionada con los derechos y obligaciones del empleado y el patrono .

El contrato escrito deberá contener:

- Nombre, apellido, sexo, edad, estado civil, profesión u oficio, domicilio, residencia y nacionalidad de cada contratante;
- Numero, lugar y fecha de expedición del D.U.I. de los contratantes;
- El trabajo la dependencia del patrono, se desempeñara, procurando determinarlo con la mayor precisión posible;
- El plazo del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido;
- La fecha en que se inicia el trabajo.
- El lugar o lugares en que habrá de presentarse los servicios y en que deberá habitar el trabajador, si el patrono se obliga a proporcionar alojamiento.
- El horario de trabajo;
- El salario que recibirá el trabajador por sus servicios;
- Forma, periodo y lugar de pago;

- La cantidad, calidad y estados de las herramientas y materiales proporcionados por el patrono;
- Nombre y apellido de las personas que dependen económicamente del trabajador;
- Las demás estipulaciones en que convénganlas partes;
- Lugar y fecha de la celebración del contrato;
- Firma de los Contratantes.

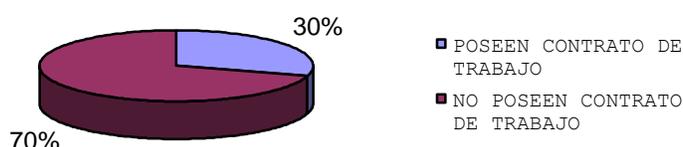
### CUADRO N° 5

#### CONTRATO DE TRABAJO A EMPLEADOS

CONTRATO DE TRABAJO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
POSEEN CONTRATO DE TRABAJO	8	30
NO POSEEN CONTRATO DE TRABAJO	19	70
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

**GRAFICO N° 4**  
**CONTRATO DE TRABAJO A EMPLEADOS**



**Fuente: Investigación de Campo**

Según el cuadro n°5, 8 de los 27 contadores encuestados contestaron que poseen contrato de trabajo en la empresa que equivale a un 30% del total y 19 contestaron que no poseen un contrato de trabajo en la empresa que laboran lo que equivale al 70% restante.

Muchas empresas no poseen un contrato de trabajo como lo estipula la ley solo lo hacen verbalmente no como lo establece el código de trabajo en el cual dice que en este debe estar estipulado los derechos y obligaciones de ambas partes.

**4.2. FISCALIZACIÓN EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS  
BENEFICIOS LABORALES.**

El Ministerio de Trabajo es el ente encargado de velar por los derechos del trabajador ya que ellos tienen la obligación de fiscalizar el cumplimiento de los beneficios laborales de las empresas comerciales.

Un motivo primordial por el cual ellos no pueden llevar una buena fiscalización es por la falta de recursos humanos es decir, inspectores para que verifiquen el cumplimiento de lo reglamentado en el Código de Trabajo en las empresas; otra de las debilidades del Ministerio es la carencia de una base de datos que facilite la información de las empresas. De contar con este instrumento informático se agilizarían los trámites en la institución.

Otras instituciones encargadas de verificar el cumplimiento de los beneficios laborales son : el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y las Instituciones de Fondo de ahorro para Pensiones, estas entidades tienen como función inspeccionar a través de una auditoria que los empresarios cumplan con el pago de planillas de cotización y afiliación respectivamente para que el trabajador tenga derecho a asistencia médica y pensión a futuro.

En un estudio previo realizado más de una empresa comercial ha sido demandada por sus trabajadores a quienes se les ha retenido su cuota laboral, pero no han sido canceladas a las Institución de Ahorro para Pensiones

Según los datos de la Asociación Salvadoreña de Administración de Fondos de Pensiones ( ASAFONDOS ).

Las empresas y sus representantes son acusados del delito de retención de cuota laboral contemplados en el Art.245 del Código Penal que recientemente entro en vigor El empleador o cualquier otra persona responsable de retención que se apropiase de fondos, contribuciones, cotizaciones o cuentas de trabajadores destinadas legalmente al estado o instituciones de asistencia o seguridad social o sindical o no los ingrese en tales instituciones en el plazo determinado por la ley correspondiente, será sancionado con prisión de dos a cuatro años.

Las denuncias que llegan al Ministerio de Trabajo son investigadas en la empresa por la Dirección General de Inspección de Trabajo donde corroboran que las planillas de las Instituciones de ahorro para Pensiones y las del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, hallan sido presentadas y pagadas.

Cada institución tiene sus propios auditores los cuales se encargan de verificar que en las empresas comerciales se cumplan con los beneficios laborales y así poder rendir un informe que sea imparcial que no tenga ni beneficios para una parte ni para la otra, este informe debe contener las anomalías o incumplimiento que la empresa este cometiendo al no brindar los beneficios laborales que le corresponda o las

prestaciones necesarias que por ley se les otorgue a los empleados.

Cuando el auditor dé su informe y el empresario no este de acuerdo por el informe emitido este puede apelar ante el Ministerio de Trabajo y así poder encontrar una solución, pero si no se llega a ningún acuerdo esto pasara a los tribunales competentes.

#### **4.2.1. PAPEL DE LOS ENTES REGULADORES.**

El ente encargado de verificar el efectivo cumplimiento de los beneficios laborales a los empleados es el Ministerio de Trabajo y al que se le pueden sumar el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y las diferentes Instituciones de Administración de Fondos de Ahorro para Pensiones entre otras.

Estas entidades tienen como función inspeccionar a través de auditorias que las empresas comerciales cumplan con afiliar a sus empleados al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Administración de Fondos de Pensiones (AFP Crecer, AFP Confía), esta dependerá de la preferencia del patrono; asimismo deben verificar el pago de los diferentes beneficios a los empleados como lo son las vacaciones, aguinaldos e indemnizaciones cuando correspondan; a si mismo se encargan de velar por el cumplimiento del pago y presentación de las planillas en las instituciones correspondientes como son: el Instituto Salvadoreño del

Seguro Social y la Institución de Ahorro para Pensiones, para que el trabajador y su núcleo familiar pueda tener derecho a prestaciones médica-hospitalaria y pensiones para un futuro.

**CUADRO N° 6**

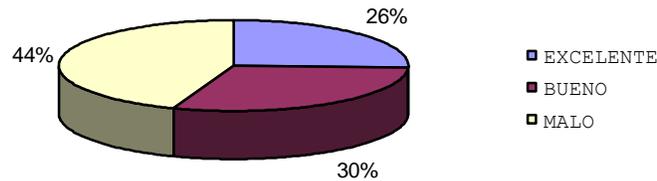
**PAPEL DE LOS ENTES REGULADORES.**

PAPEL DE LOS ENTES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
EXCELENTE	7	26
BUENO	8	30
MALO	12	44
TOTAL	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

**GRAFICO N° 5**

## PAPEL DE LOS ENTES REGULADORES



Fuente: Investigación de Campo.

El cuadro n°6, refleja que de los 27 contadores encuestados, 7 calificaron como excelente el papel de los entes encargados de vigilar que se cumplan con los beneficios laborales, 8 de ellos calificaron como bueno y 12 como malo lo que es equivalente a 26%;30% y 44% respectivamente.

Los 12 contadores expresaron como malo el papel de los entes verificadores por que muchas veces no comprueban que se cumpla a cabalidad con los beneficios laborales; además expresaron que nunca han sido supervisados por dichos entes y que seria necesario que evalúen a las empresas para evitar anomalías o problemas y no tengan que ser sancionados.

### 4.2.2. IMPARCIALIDAD EN RENDIMIENTO DEL INFORME.

Los auditores encargados de realizar la fiscalización en el cumplimiento de las obligaciones laborales tienen el deber de rendir un informe de manera independiente de los aspectos buenos y malos del empresario ante el cumplimiento de los beneficios laborales.

El auditor debe tener un criterio imparcial al momento de llevar a cabo el informe final de la fiscalización que a realizado en la empresa evaluada, este informe debe ser muy claro cuando en el contenido se expresen los hallazgos que se encontraron en la empresa que esta siendo evaluada.

### CUADRO N°7

#### PROCEDIMIENTOS EN LA ELABORACIÓN DEL INFORME.

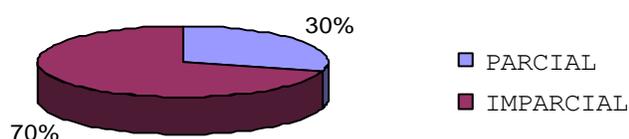
ELABORACIÓN DEL INFORME	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
PARCIAL	8	30
IMPARCIAL	19	70
TOTAL	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

## GRAFICO N° 6

### PROCEDIMIENTOS EN LA ELABORACIÓN DEL INFORME.

Fuente: Investigación de Campo



De acuerdo al cuadro n°7, de los 27 contadores encuestados, 8 de ellos contestaron que el procedimiento en la realización del informe es parcial lo que equivale a una cifra porcentual de 30% y 19 de ellos expresaron imparcialidad en el rendimiento del informe por parte de los entes verificadores deduciendo un porcentaje del 70%.

Como se observa la mayor parte de los contadores encuestados expresan que los entes verificadores al momento de emitir el informe se muestran imparciales, esto favorece a todas las partes involucradas.

#### **4.2.3.DERECHO DEL EMPRESARIO POR ANOMALIAS EN EL INFORME.**

Después que al empresario le han realizado una inspección en la empresa, le extienden un informe donde se plasma el cumplimiento e incumplimiento de las obligaciones laborales.

El empresario cuenta con el derecho de ir al Ministerio de Trabajo y pedir una revisión del informe que le ha elaborado el inspector, al no estar de acuerdo con los resultado y si no desvanece los hallazgos del informe el empresario puede en ultima instancia llegar a términos judiciales si fuese necesario.

#### **CUADRO N°8**

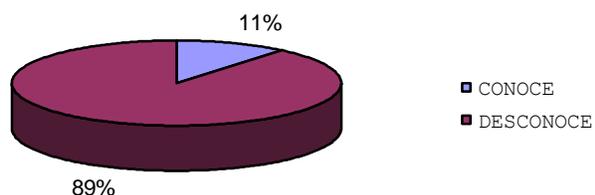
#### **PROCESO DE APELACIÓN POR MULTAS Y OBSERVACIONES.**

PROCESO DE APELACION	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
CONOCE	3	11
DESCONOCE	24	89
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

## GRAFICO N° 7

### PROCESO DE APELACIÓN POR MULTAS Y OBSERVACIONES.



Fuente: Investigación de Campo

En la elaboración del cuadro n°8, de las encuestas realizadas a los 27 contadores se observó que 3 de los contadores conocen acerca del proceso de apelación por multas y observaciones lo cual equivale a un 11%; 24 de los contadores restantes expresaron desconocimiento de este proceso dando un equivalente al 89%.

La mayor parte de contadores expresaron no tener conocimiento alguno de lo que es el proceso de apelación ni los pasos que hay que seguir para llegar a este proceso, expresando que las instituciones encargadas deberían de asesorar tanto al empresario como a ellos de todo lo referente a cada tramite que se tenga que hacer en estas instituciones.

#### **4.3.FALTA DE RAZONABILIDAD EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.**

El análisis e interpretación no adecuada de las normas y leyes que regulan el registro contable del pasivo laboral provocan la falta de razonabilidad en dicho registro ya que al no tener un conocimiento claro de estas normas y leyes nos llevan hacer partidas inadecuadas causando que el registro del pasivo laboral no cumplan con los requisitos que exige los principios de contabilidad.

Para que existan buenos registros es necesario que los contadores deban de tener estudios continuos, así como lo dice el Código de Ética Profesional Contable.

De igual manera el Consejo de Vigilancia de la Contaduría Pública están en la obligación de capacitar a los contadores referente a las Normas Internacionales de Contabilidad para que todos los contadores las apliquen y exista uniformidad en los registros, también es indispensable que los contadores cuenten con los recursos necesarios, especialmente con un sistema contable computarizado que le pueda hacer más eficiente y rápido la elaboración de las partidas contables.

Naturalmente para que todo esto se lleve a cabo es importante que el Ministerio de Trabajo oriente a los contadores de las diferentes leyes que rigen los registros

del pasivo laboral y como deberán de aplicarlos dentro de las empresas comerciales.

Después de un arduo estudio y capacitaciones esto ayuda al contador a una adecuada presentación de los estados financieros y a si poder conocer de manera más veraz la elaboración de estos, si el contador no tuviese la capacitación necesaria, su poco conocimiento de los registros provocarían que los estados financieros se presentaran de manera no razonable.

#### **4.3.1. GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PROFESIONAL CONTABLE DE LAS NORMAS Y LEYES.**

El grado de conocimiento del profesional contable consiste en el constante estudio del contador de las normas y leyes que regulan los beneficios laborales tales como : Código de Trabajo, Ley de Ahorro para Pensiones y la Ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social y otras normas relacionadas.

#### **CUADRO N° 9**

#### **CONOCIMIENTO DE NORMAS Y LEYES LABORALES**

<b>NORMAS Y LEYES LABORALES</b>	<b>CIFRAS ABSOLUTAS</b>	<b>CIFRAS PORCENTUALES</b>
MUCHO	2	7
POCO	25	93

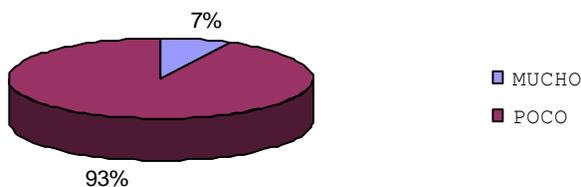
TOTAL	27	100%
-------	----	------

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 8

#### CONOCIMIENTO DE NORMAS Y LEYES LABORALES

Fuente: Investigación de Campo



El cuadro n°9, nos refleja que de 27 contadores encuestados 2 de ellos tienen mucho conocimiento de las normas y leyes laborales lo que equivale al 7% y 25 contestaron que poseen poco conocimiento lo cual equivale al 93% del total.

Los contadores expresan que poseen poco conocimiento de las normas y leyes reguladoras de los beneficios laborales y de su aplicación, solicitando que se les proporcione asesoría para poder actuar conforme a la ley que cada institución que tenga que ver con el regulamiento de los beneficios laborales.

#### 4.3.2. EFICIENCIA Y EFICACIA DEL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.

Para que exista un eficiente y eficaz conocimiento de los registros del pasivo laboral es necesario que los contadores sean capacitados por el Consejo de Vigilancia de la Contaduría Pública acerca de las diferentes leyes y de las Normas Internacionales de Contabilidad en las cuales se establecen los requisitos que deben contener los registros contables.

### CUADRO N°10

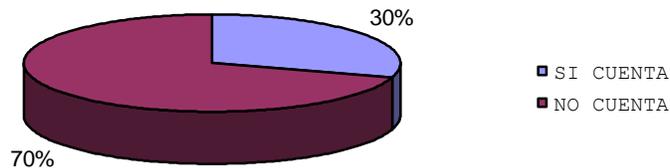
#### RECURSOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PASIVO LABORAL

EFICIENCIA Y EFICACIA	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
SI CUENTA	8	30
NO CUENTA	19	70
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N° 9

## RECURSOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PASIVO LABORAL



**Fuente: Investigación de Campo**

De acuerdo al cuadro n°10, 8 contadores de los 27 encuestados contestaron que cuentan con los recursos necesarios para el eficaz y eficiente cumplimiento del registro del pasivo laboral lo que equivale al 30% y los 17 restantes contestaron que no cuentan con los recursos necesarios para un eficaz y eficiente registro del pasivo laboral dando como resultado un equivalente al 70%.

Es necesario que los contadores posean todos los recursos necesarios para que ellos puedan realizar de manera mas factible los registros del pasivo laboral.

### 4.3.3 PAPEL ORIENTADOR DE LAS ENTIDADES.

Las entidades encargadas del cumplimiento de los beneficios laborales como lo es el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, las Instituciones de Fondo de Ahorro para pensiones y principalmente el Ministerio de trabajo, además de inspeccionar y verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales en las empresas comerciales, se hace

necesario la capacitación a empresarios y contadores de dichas empresas para que conozcan a cabalidad los beneficios laborales y las sanciones que tendrán en caso de incumplir con tales beneficios.

Es muy importante que orienten tanto a los empresario, contadores y especialmente a los empleados por que si ellos conocieran mejor las leyes no serian despojado de lo que a ellos les corresponde y eso es de sus beneficios laborales.

### CUADRO N°11

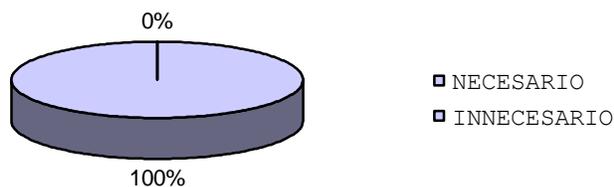
#### CAPACITACIONES DE LOS BENEFICIOS LABORALES.

CAPACITACIONES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
NECESARIO	27	100
INECESARIO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 10

#### CAPACITACIONES DE LOS BENEFICIOS LABORALES.



**Fuente: Investigación de Campo.**

De acuerdo al cuadro n°11, de 27 contadores encuestados, todos comentaron que es necesario que las entidades reguladoras de los beneficios laborales brinden capacitación relacionadas con las obligaciones que tienen los empresarios con sus empleados lo cual equivale al 100%.

Cada institución encargada de velar por los beneficios laborales deberá de dar una mejor orientación a los empresarios y contadores y si fuera posible hacer una reunión anual para que les acuerden de lo importante que es brindarle al empleado esos beneficios.

#### **4.3.4 PRESENTACION NO RAZONABLES DEL PASIVO LABORAL EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.**

Los estados financieros reflejan la posición y situación económica de las empresas comerciales por consiguiente deben contener información razonable y veraz, al elaborar los estados financieros, se hace necesario un análisis e interpretación de las normas y leyes a fines

utilizando las cuentas contables que reflejan de manera razonable el pasivo laboral como lo son :

- Retenciones por Pagar
- Beneficios a Empleados

Como lo establece la Norma Internacional de Contabilidad n°19.

### CUADRO N°12

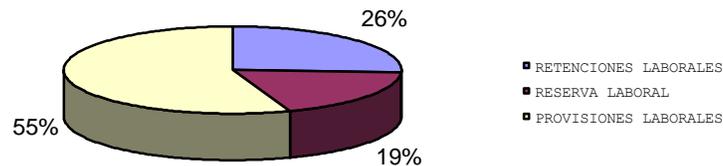
#### CUENTAS CONTABLES DEL PASIVO LABORAL.

CUENTAS CONTABLES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
RETENCIONES LABORALES	7	26
RESERVA LABORAL	5	18
PROVISIONES LABORALES	15	56
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 11

#### CUENTAS CONTABLES DEL PASIVO LABORAL.



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n°12, 7 contadores de los 27 encuestados contestaron que utilizan la cuenta retenciones laborales, para reflejar razonablemente el pasivo laboral en los estados financieros que es equivalente al 26% del total, 5 contadores contestaron que utilizan la cuenta de reserva laboral que es equivalente al 18% y los 15 restantes contestaron que utilizan la cuenta de provisiones laborales que equivale al 56%.

Es muy importante que todos los contadores posean uniformidad a la hora de elaborar los registros contables para que utilicen las mismas cuentas cuando están elaborando los para que exista una mayor razonabilidad y uniformidad en los estados financieros de las diferentes empresas comerciales de la ciudad de San Miguel.

### CUADRO N°13

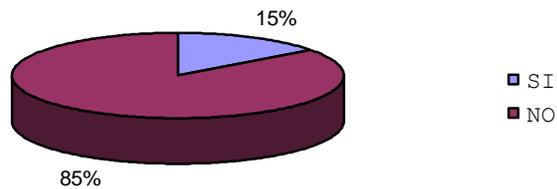
**ESTADOS FINANCIEROS SEGÚN LAS NORMAS  
INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD.**

CUENTAS CONTABLES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
SI	4	15
NO	23	85
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

**GRAFICO N° 12**

**ESTADOS FINANCIEROS SEGÚN LAS NORMAS INTERNACIONALES  
DE CONTABILIDAD.**



Fuente: Investigación de Campo

El cuadro n°13, nos refleja que 4 de los 27 contadores encuestados elaboran los estados financieros según Normas Internacionales de Contabilidad lo que equivale al 15% y 23 contadores contestaron que no, lo que equivale al 85% de la población encuestada.

Se puede observar en base a estos datos que el mayor numero de contadores no elaboran sus estados financieros según las Normas Internacionales de Contabilidad, todo parece ser que es debido a la falta de conocimiento o capacitación de dichas normas.

#### **4.3.5 FORMATO DE PLANILLA DE SUELDOS Y SALARIOS.**

La planilla de sueldos y salario es el documento que se hace necesario que toda empresa posea para garantizar un mejor control administrativo y contable de lo que es el pago a empleados y sus respectivas retenciones; comúnmente la planilla es elaborada por el contador aunque no existe un formato uniforme de lo que debe contener, las principales columnas que debe tener un formato de planilla de sueldos y salario son los siguientes:

- Numero correlativo.
- Nombre del empleado.

- Cargo.
- Sueldo o salario devengado.
- Retenciones:
  - ISSS
  - AFP
  - RENTA
- Otros descuentos.
- Liquidado a pagar.
- Firma del empleado.

**CUADRO N° 14**

**FORMATO DE PLANILLA DE SUELDOS.**

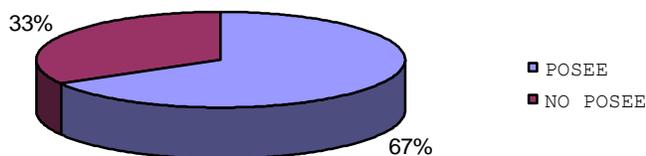
FORMATO DE PLANILLA	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
POSEE	18	67
NO POSEE	9	33
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

**GRAFICO N° 13**

### **FORMATO DE PLANILLA DE SUELDOS.**

Fuente: Investigación de Campo.



Según el cuadro n°14, de los 27 contadores encuestados 18 de ellos expresaron poseer un formato de planilla dando como resultado un porcentaje de 67% y 9 de ellos no poseen en su empresa un formato de planilla lo cual da como resultado un 33%.

Es muy importante para los contadores tener un formato de planilla ya que en ella todos los empleados firman al momento de recibir su salario y esto le sirve al Ministerio de Trabajo al momento de una fiscalización para poder verificar cualquier denuncia por parte de un empleado.

### **CUADRO N°15**

#### **PAGO DE PLANILLA A EMPLEADOS.**

PAGO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MENSUAL	15	55

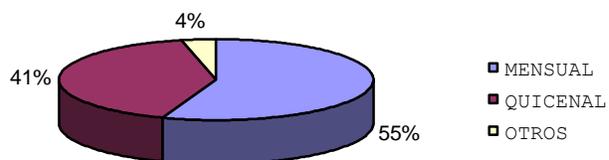
QUINCENAL	11	41
OTROS	1	4
TOTAL	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 14

#### PAGO DE PLANILLA A EMPLEADOS.

Fuente: Investigación de Campo.



En el cuadro n° 15, de los 27 contadores encuestados, 15 de ellos expresaron que realizan mensualmente el pago de planillas esto da como resultado un equivalente porcentual del 55%; 11 expresaron que lo realizan quincenalmente esto da como equivalente porcentual del

41% y 1 de ellos expreso poseer otra forma de pago lo cual dio un porcentaje del 4%.

Se puede observar que la mayoría de las empresas comerciales, realizan el pago a sus empleados de forma mensual.

## **CAPITULO V**

### **5. LOS ERRORES DE LA PRACTICA CONTABLE Y LAS SANCIONES DE LOS ENTES REGULADORES LIMITAN LA RAZONABILIDAD EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.**

Las empresas comerciales de la ciudad de San Miguel cuentan con un personal idóneo para que le ejecuten los registros contables, estos son: el contador y su auxiliar contable, los cuales se encargan de las diferentes transacciones que se realizan dentro de la empresa; para que

ellos reflejen oportuna y adecuadamente estas transacciones es necesario que tengan un amplio conocimiento de las normas y leyes que rigen la contabilidad, para así poder evitar que se cometan errores al momento que se estén realizando estos registros.

Los errores que el contador puede cometer al momento de elaborar los registros contables son por dos razones: uno por motivos aritmético los cuales se dan por un mal cálculo en las operaciones básicas, ( suma, resta, multiplicación o división ), y el otro motivo es por la no interpretación adecuada de las leyes al momento de aplicarlas.

Los errores de la práctica contable hacen que la razonabilidad del registro del pasivo laboral no sea confiable, ya que al cometer los errores antes mencionados esto conlleva a que se omitan montos significativos en un registro contable o una mala aplicación en las planillas, lo cual hace que al momento de una supervisión por parte de los entes verificadores se encuentren con estos errores, lo cual provoca una sanción o multa para la empresa.

Debido a estos errores que se cometen al momento de realizar los registros contables las empresas pierden credibilidad ante los empleados, los socios, y las de más personas que tienen interés en esa empresa y sobre todo ante las instituciones o entidades reguladoras del cumplimiento de los beneficios laborales.

### **5.1. FALTA DE RAZONABILIDAD EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.**

Los registros contables son la principal fuente de información financiera para la presentación de estados financieros .

La información presentada en los registros contables esta sujeta a ciertos riesgos a no ser el reflejo fiel de lo que se pretende presentar; esto no solo puede ser debido a prejuicios sino también a dificultades inherentes, ya que la falta de identificación de transacciones y demás sucesos que deben captarse no se logran por la falta de aplicación de técnicas y procedimientos que se relacionan con las transacciones o suceso.

Sin embargo puede ser relevante reconocer ciertas partidas y establecer ciertos niveles de riesgo en ellos; por esta y otras razones se consideran importante el registro adecuado del pasivo laboral ya que estos forman parte del cuerpo principal de los estados financieros.

Una de las razones que producen irrazonabilidad en los registros es el no hacer provisiones para contingencias laborales que consiste en hacer un reconocimiento contable del beneficio laboral, con la incertidumbre de que puede o no ocurrir, esto ayuda a que la empresa este preparada para cualquier evento que pueda darse en el futuro ya que estos sucesos no están completamente bajo el control de las

empresas y es ahí donde existe incertidumbre, por eso es que se utiliza el termino contingencias para poder designar pasivos que no han sido reconocidos en los estados financieros, ya que se confirmara su existencia solamente si se da la ocurrencia o no ocurrencia de estos eventos .

Además de las provisiones laborales deben existir procedimientos contables para que el registro de estos tengan razonabilidad al momento de presentarlos en cuentas del balance general.

Los procedimientos consisten en los pasos que el contador debe de llevar a cabo en el momento en que realiza los registros contables de la empresa; a la vez ayuda a llevar de manera ordenada y sistemática todas las transacciones de la empresa.

A todo esto se suma la realización de un cálculo adecuado y correcto de los beneficios laborales y de las retenciones hechas a los trabajadores, así como lo establecen la diferentes leyes: Código de Trabajo, Ley de Ahorro para Pensiones, ley del Seguro Social y ley de Impuesto Sobre la Renta.

Estos cálculos deben de realizarse de manera correcta por que ellos son la raíz para un adecuado registro contable y por ende razonable, logrando así la presentación de estados financieros confiables ante los usuarios de estos.

Un aspecto importante en el otorgamiento de los beneficios laborales y el registro razonable de estos es la fiscalización que deben llevar a cabo las diferentes entidades encargadas de que las leyes laborales y afines se cumplan ya que de ellas dependen el logro que los empresarios le concedan, los beneficios al empleado y a la vez que los contadores realicen los registros contables correspondientes para que sean reflejados en los estados financieros.

#### **5.1.1. IMPORTANCIA DEL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.**

Los estados financieros son el producto que se obtiene del procesamiento de grandes cantidades de transacciones las cuales se estructuran y se agregan en grupos de acuerdo a su naturaleza o función.

Cada partida que posea importancia relativa debe ser presentada por separado en los estados financieros para el caso de los registros del pasivo laboral, por ese motivo se considera de mucha importancia el adecuado registro del pasivo laboral ya que estos forman parte del cuerpo principal de los estados financieros o en el desarrollo de las notas de los mismos.

#### **CUADRO N° 16**

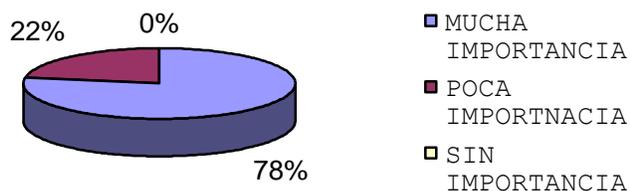
#### **REGISTRO ADECUADO DEL PASIVO LABORAL.**

IMPORTANCIA EN LOS REGISTROS	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
Mucha Importancia	21	78
Poca Importancia	6	22
Sin Importancia	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N°15

#### REGISTRO ADECUADO DEL PASIVO LABORAL.



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n° 16, de los 27 contadores encuestados 21 de ellos contestaron que consideran de mucha importancia el registros adecuado del pasivo laboral y los 6 restantes lo consideran de poca importancia; lo que es equivalente al 78% y 22% respectivamente de la población encuestada.

Para que exista un adecuado registro del pasivo laboral es de gran importancia para los contadores la aplicación de

la Norma Internacional de Contabilidad N° 19, donde establece los registros el pasivo laboral.

### **5.1.2.FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL PASIVO LABORAL.**

En la actualidad la fiscalización en el cumplimiento del pasivo laboral esta tomando relevancia debido a las reformas surgidas en el Código de Trabajo y principalmente la necesidad de mejorar la inspección ante los diferentes desajustes que se han dado en algunas entidades encargadas del beneficio laboral.

La falta de fiscalización que se han estado dando y que ha provocado el surgimiento de anomalías ha creado incertidumbre en la población empleada o laboral ya que cuando las empresas no están al día con el pago de planillas de cotizaciones de empleados a estos les impedirían realizar tramites como la obtención de créditos para vivienda u otros.

#### **CUADRO N° 17**

#### **FISCALIZACIÓN DEL PASIVO LABORAL.**

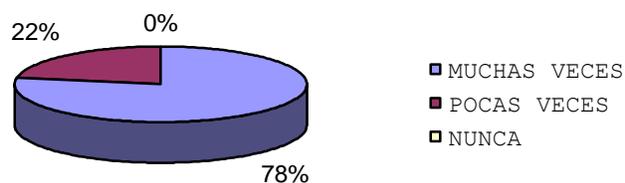
SUJETOS A FISCALIZACIÓN	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
-------------------------	------------------	---------------------

MUCHAS VECES	21	78
POCAS VECES	6	22
NUNCA	0	0
TOTAL	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N°16

#### FISCALIZACIÓN DEL PASIVO LABORAL.



Fuente: Investigación de Campo.

El cuadro n° 17, refleja que de los 27 contadores encuestados 21 de ellos han sido fiscalizados muchas veces por los entes encargados del cumplimiento del pasivo laboral lo que equivale al 78% y 6 contestaron que pocas veces han sido fiscalizados lo que corresponde al 22% de la población encuestada.

Esto significa que últimamente se esta considerando la fiscalización como un procedimiento efectivo para lograr la equidad entre los beneficios laborales.

### **5.1.3. PROVISIONES PARA CONTINGENCIAS LABORALES.**

Una provisión es un pasivo en el que existen incertidumbre acerca de su cuantía o vencimiento, en una aceptación general, todas las provisiones son de naturaleza contingentes, puesto que existen incertidumbre sobre el momento del vencimiento sobre el reporte correspondiente.

Sin embargo el termino contingencia se utiliza para designar pasivo que no han sido objeto de reconocimiento en los estados financieros, porque su existencia quedara confirmada solamente tras la ocurrencia o no ocurrencia de uno o mas sucesos futuros inciertos que no están enteramente bajo el control de la empresa. Por otra parte, la denominación "pasivo contingente" se utiliza para designar los pasivos que no cumplan los criterios necesarios para su reconocimiento.

## **CUADRO N° 18**

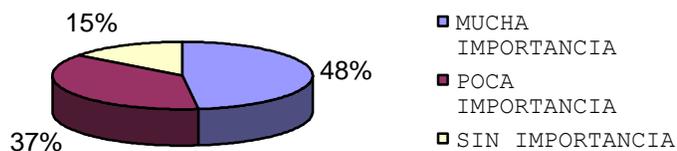
### **PROVISIONES LABORALES.**

NIVEL DE IMPORTANCIA	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHA IMPORTANCIA	13	48
POCA IMPORTANCIA	10	37
SIN IMPORTANCIA	4	15
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N°17

#### PROVISIONES LABORALES



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n°18, de los 27 contadores encuestados 13 de ellos consideran que las provisiones laborales son de mucha importancia; 10 de ellos consideran de poca importancia y los 4 restantes consideran sin importancia a dichas provisiones, lo que equivale al 48%, 37% y 15% respectivamente.

Los contadores consideran de gran importancia las provisiones ya que mediante estas se sabe cual será el gasto que la empresa tendrá en un futuro, para ello seria bueno que se les exigiera a todos los contadores de las empresas comerciales que realicen las provisiones como lo establece la NIC 19.

### CUADRO N° 19

#### PROVISIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA.

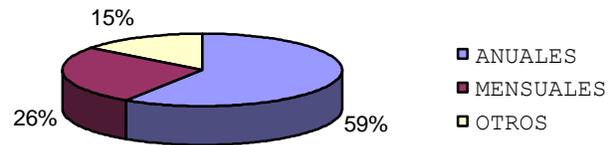
PROVISIONES LABORALES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
ANUALES	16	59
MENSUALES	7	26
OTROS	4	15
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N° 18

## PROVISIONES REALIZADAS EN LA EMPRESA.

Fuente: Investigación de Campo.



De acuerdo al cuadro n°19, 16 de los contadores encuestados realizan las provisiones en forma anual, 7 en forma mensual y 4 las realizan usando otro tipos de provisiones lo que equivale al 59%, 26% y 15% respectivamente.

Se puede observar que el mayor porcentaje de la población encuestada realiza las provisiones de los beneficios laborales de las empresas comerciales de forma anual.

### 5.1.4. PROCEDIMIENTOS CONTABLES DEL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL.

Los procedimientos contables del registro del pasivo laboral son los pasos que el contador debe seguir al momento de efectuar los registros contables dentro de la empresa comercial.

Estos procedimientos le serán de guía tanto al contador como al propietario de la empresa, para poder observar la situación financiera por la cual esta atravesando la empresa, en determinado momento.

Si el contador no lleva paso a paso los procedimientos se podrían dejar de registrar un evento o transacción de mucha importancia que tendrían un efecto significativo en el balance general o en el estado de resultado de la empresa.

### CUADRO N° 20

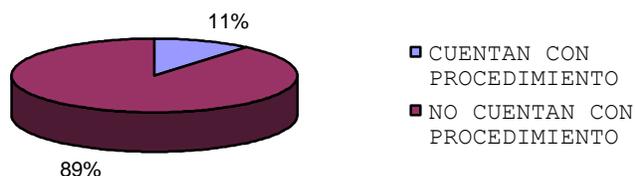
#### PROCEDIMIENTOS CONTABLES.

PROCEDIMIENTOS	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
CUELTAN CON PROCEDIMIENTOS	3	11
NO CUELTAN PROCEDIMIENTOS	24	89
TOTAL	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N°19

## PROCEDIMIENTOS CONTABLES.



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n° 20, 3 de los 27 contadores encuestados de las empresas comerciales contestaron tener procedimientos contables para registrar el pasivo laboral y 24 contestaron no tener dichos procedimientos lo que corresponde al 11% y 89% respectivamente.

Según la encuesta realizada los contadores aseguran que sería de gran ayuda para ellos que se les den lineamientos acerca de los procedimientos que ellos deben de realizar al momento de elaborar sus registros contables.

### **5.1.5 CALCULO DE RETENCIONES A BENEFICIOS LABORALES.**

El Código de Trabajo es la base legal que establece los porcentajes para el cálculo de los beneficios laborales como son : vacaciones, aguinaldos e indemnizaciones reflejadas de la siguiente manera:

Aguinaldo: se le proporciona al empleado que tiene uno o más años de servicio este se da al final de cada año. Pagándose de la siguiente manera :

- Si el empleado tiene 1 o más años de servicio y menos de 3, la prestación equivalente al salario es de 10 días.

-Si tiene 3 o más años y menos de 10 al servicio de la empresa, la prestación equivalente al salario es de 15 días.

-Si tiene 10 años o más al servicio de la empresa la prestación equivalente al salario es de 18 días.

Vacaciones: Consiste en que el empleado gocé de 15 días de vacaciones al cumplir un año de labor en la empresa; las vacaciones pueden ser remuneradas con un recargo del 30% del salario ordinario.

Indemnizaciones: este consiste en pagarle al trabajador un salario devengado por cada año de servicio en la empresa en caso de ser despedido sin causa justificada.

Otras leyes que establecen un porcentaje para el calculo de beneficios laborales son: la ley del Seguro Social, la ley de Fondos de Ahorro para Pensiones y la ley de Impuesto Sobre la Renta.

## CUADRO N° 21

### CALCULO PARA ESTABLECER LOS BENEFICIOS LABORALES.

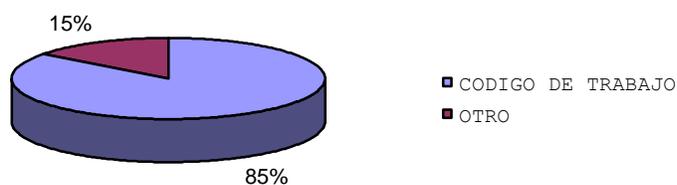
BASE DE CALCULO DE RETENCION	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
CODIGO DE TRABAJO	23	85
OTRO	4	15
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

## GRAFICO N°20

### CALCULO PARA ESTABLECER LOS BENEFICIOS LABORALES.

Fuente: Investigación de Campo.



De acuerdo a los datos reflejados en el cuadro n°21, que 23 de los 27 contadores de empresa comerciales encuestadas contestaron que tomaban como base de cálculo del beneficio laboral el Código de Trabajo lo que es equivalente

al 85% y los 4 restantes contestaron que tienen otra base lo que corresponde al 15% restante de la población.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social hace mención que todas las empresas comerciales deben de realizar el cálculo de los beneficios laborales así como se establece en el Código de Trabajo.

## **5.2.ERRORES U OMISIONES DEL PASIVO LABORAL EN LOS REGISTROS CONTABLES.**

Las empresa comerciales pueden caer en errores u omisiones del pasivo laboral cuando no aplican la normativa legal y contable en los registros del pasivo laboral.

Muchas veces los contadores no tienen claro la aplicación de las leyes y normas encargadas de vigilar los registros contables y eso conlleva a cometer errores u omisiones al momento de realizar su contabilidad dentro de la empresa.

Hay muchos factores que influyen enormemente en los errores u omisiones uno de ellos son las prestaciones no provisionadas las cuales no le permiten al contador tener un soporte al momento de efectuar su liquidación, es decir que si el contador no realiza un registro en el cual este provisionando paso a paso cada beneficio que se le otorga a los empleados esto puede llevar al contador a una

distracción al momento de hacer la cancelación por no poseer un registro de soporte puede cometer un error.

Otro de los factores que influye en los errores y omisiones del pasivo laboral es cuando por alguna razón a el contador se le olvida presentar la planilla de las prestaciones a las instituciones correspondientes como son: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la entidad de Ahorro para Pensiones, cuando el contador el contador no presenta estas planillas se ve en el caso de recibir una multa y tener que sacar dinero para cancelarla y eso le causa un desajuste en las utilidades de la empresa.

La liquidación de provisiones no razonables causa un error u omisión en los registros contables por que hay contadores que no aplican adecuadamente los porcentajes de tasación y al no aplicarlos adecuadamente esto causa desajustes al momento de realizar la cancelación.

Todo lo anteriormente mencionado conlleva a que muchas veces se cometan errores u se omita algo al momento de efectuar los registros contables que realizan los contadores de las empresas comerciales de la ciudad de San Miguel.

#### **5.2.1. PRESTACIONES LABORALES NO PROVISIONADAS EN LA CONTABILIDAD DE LA EMPRESA.**

Las prestaciones laborales son las que el patrono esta en la obligación de otorgarle a sus empleados como lo exige la ley, para que estas prestaciones se reflejen en los

registros contables, el contador se encarga de efectuar provisiones mensuales en los cuales se registran los diferentes beneficios y así poder establecer el pago o liquidación de tales provisiones.

Es para el contador de gran importancia la elaboración de las provisiones por que se apegan a lo que estipulan los principios contables y así poder contar con un registro de soporte en el cual se establecerán los datos al momento de hacer la cancelación .

Si el contador no realiza mensualmente estas provisiones se encontraría con la limitante de no tener un transacción de soporte al momento de hacer la liquidación que le corresponda a dicho pago al final del mes.

## CUADRO N° 22

### PROVISIONES CONTABLES DE LAS PRESTACIONES LABORALES .

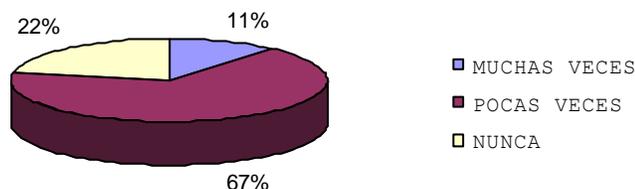
PROVISIONES CONTABLES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHAS VECES	3	11
POCAS VECES	18	67
NUNCA	6	22
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

## GRAFICO N°21

### PROVISIONES CONTABLES DE LAS PRESTACIONES LABORALES.

Fuente: Investigación de Campo.



De acuerdo al cuadro n°22, de los 27 contadores encuestados 3 manifestaron que se han dejado muchas veces de provisionar contablemente las prestaciones laborales, equivalente al 11% del total, 18 de ellos expresaron provisionar las pocas veces equivalente al 67%; y 6 de los restantes confirman que nunca han dejado de provisionar las prestaciones laborales, equivalente al 22%.

Según las encuestas realizadas se puede comprobar que son pocas las ocasiones que los contadores han dejado de provisionar por que al utilizar la provisión ellos están consientes del gasto a futuro es decir de el pago de los beneficios laborales que les otorgaran a los empleados.

#### 5.2.2. ATRASO EN LA PRESENTACIÓN DE PLANILLAS.

En el país existen instituciones encargadas de velar por el cumplimiento del beneficio laboral que tiene cada trabajador en la empresa cuando el patrono a afiliado a sus empleados a dichas instituciones estos tienen que estar presentando mensualmente las planillas correspondiente a cada institución.

Las planillas son enviadas por las diferentes entidades a cada empresa comercial, en estas planillas esta estipulado la fecha en que deben de ser presentadas por las empresas comerciales a la institución correspondiente, si por algún motivo estos no son presentadas por el contador, sobre esta empresa que no presenta la planilla recae una multa, hay diferentes razones por las cuales el contador deja de presentar planilla ya sea por olvido, por no contar con la liquidez necesaria a la fecha limite de presentar la planilla, entre otros.

### CUADRO N° 23

#### DEMORA EN LA PRESENTACIÓN DE PLANILLA.

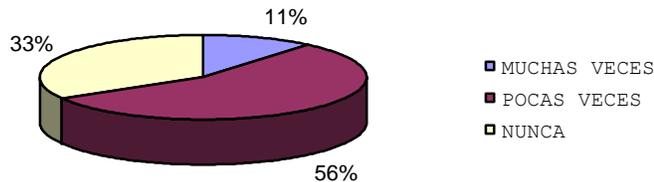
ATRASO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHAS VECES	3	11
POCAS VECES	15	56
NUNCA	9	33

TOTAL	27	100%
-------	----	------

Fuente: Investigación de Campo.

## GRAFICO N°22

### DEMORA EN LA PRESENTACIÓN DE PLANILLA.



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n° 23, de los 27 contadores encuestados 3 contestaron que muchas veces se han atrasado en la presentación de planillas; lo que equivale al 11%; 15 contestaron que nunca lo que equivale al 33% de la población encuestada.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Superintendencia de Ahorro para pensiones establecen las fechas en las cuales deberán presentarse las planillas a la respectiva institución.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social establece que las empresas deberán presentar las planillas los primeros 5 días hábiles del mes; la Superintendencia de Ahorro para Pensiones se deberán presentar las planillas los primeros 10 Días hábiles del mes.

**CUADRO N° 24**

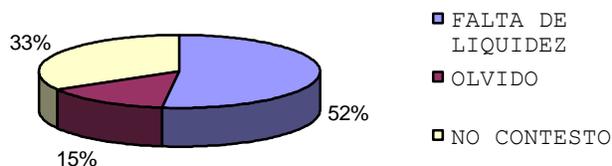
**ATRASO EN LA PRESENTACIÓN DE PLANILLA**

CAUSA DEL ATRASO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
FALTA DE LIQUIDEZ	14	52
OLVIDO	4	15
NO CONTESTO	9	33
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

**GRAFICO N° 23**

**ATRASO EN LA PRESENTACIÓN DE PLANILLAS.**



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n° 24, de los 27 contadores encuestados, 14 contestan que la causa del atraso en la presentación de planilla se debe a falta de liquidez al momento de presentarlas, equivalente al 52%, 4 de ellos responden que fue por olvido equivalente al 15%; y 9 de los restantes no contestaron lo cual equivale al 33%.

Según la encuesta realizada la falta de liquidez en la empresa es una de las principales razones por la que sea tenido atraso en la presentación y pago de planilla a las diferentes instituciones reguladoras de los beneficios laborales.

### **5.2.3. LIQUIDACIÓN DE PROVISIONES NO RAZONABLE.**

Muchas empresas comerciales mensualmente elaboran provisiones para reflejar en sus registro los pagos que ellos realizan al momento de hacer la cancelación de algunos beneficios o prestaciones que se les deben de otorgar a los empleados.

Pero existen algunas casos de provisiones no razonables es decir que por algún error en los cálculos se reflejan mas o menos el pago que se va a efectuar y eso ocasiona que se revierta alguna operación en los registros contables ya existentes en la contabilidad de la empresa.

Es muy importante que al momento de realizar las provisiones el contador tenga muy claro los cálculos que se efectúen y deben de existir controles exhaustivos para evitar prestaciones no razonables dentro de los registros y así evitar que en algún momento salga dinero que no se tenga provisionado y de alguna manera influya en un desembolso no esclarecido y causar un problema en la utilidad de la empresa.

### CUADRO N° 25

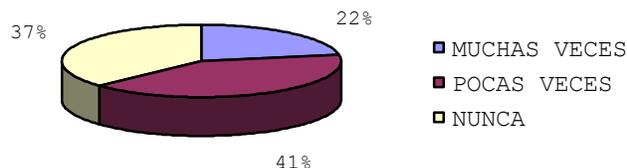
#### CONTROL EXHAUSTIVO DE LAS PROVISIONES ANTES DE LIQUIDAR

CONTROL EXHAUSTIVO DE PROVISIONES	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHAS VECES	6	22
POCAS VECES	11	41
NUNCA	10	37
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo.

### GRAFICO N° 24

#### CONTROL EXHAUSTIVO DE LAS PROVISIONES ANTES DE LIQUIDAR



Fuente: Investigación de Campo.

Según el cuadro n° 25, 6 de los 27 contadores encuestados contestaron que realizan un control exhaustivo de las provisiones antes de liquidarlas, 11 contestaron que pocas veces lo hacen y 10 contestaron que nunca, lo que corresponde al 22%,41% y 37% respectivamente.

Como se observa es importante que los contadores realicen provisiones de los beneficios laborales antes de su liquidación, para que llegando el momento de la cancelación la realicen con mayor confianza.

### **5.3. APLICACIÓN DE SANCIONES DE ENTES REGULADORES.**

La aplicación de sanciones a las empresas comerciales de San Miguel por parte de los entes reguladores : Instituto Salvadoreño del Seguro Social, institución de Ahorro para Pensiones y el Ministerio de Trabajo se da por el incumplimiento que los empresarios (patrono) tienen con sus empleados acerca de los beneficios laborales a los cuales tienen derecho como lo son: vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones y otros.

El incumplimiento de los beneficios laborales trae consigo muchas consecuencias como lo son las multas que se le imponen a los empresarios ya sea por el no otorgamiento o pago de los beneficios antes mencionados, otra razón importante es cuando el patrono no afilia a sus trabajadores

a las entidades correspondientes como lo son: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y las instituciones de Ahorro para Pensiones o si los afilian y les retienen, estas retenciones no son declaradas y si son declaradas en planillas, estas planillas no son presentadas a las instituciones correspondientes.

Cuando el patrono es demandado por un empleado a una de las instituciones antes mencionadas estas se encargan de hacer las averiguaciones del caso y así tomar el papel correspondiente ante tal denuncia.

Si por algún motivo no llegan a ningún acuerdo entre las partes afectadas por alguno de los problemas anteriormente mencionados, esto pasa a manos de un juez al cual se encarga de solucionar o llegar a un acuerdo que favorezca a las dos partes.

Ante la situación antes expuesta las empresas pierden credibilidad frente a la población trabajadora; y esto mismo influye a que el empresario pierda solvencia laboral ante los entes reguladores; por que entre mas demandas tengan las empresas comerciales mas supervisión o fiscalización tendrán por parte de cada institución encargada de velar por el derecho que por ley le corresponde a cada empleado.

### **5.3.1.MULTAS PATRONALES POR INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES.**

Cuando el patrono no afilia a sus empleados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social , el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) y la Administración de Fondos de Pensiones (AFP), éste no esta cumpliendo con los beneficios que le debe de prestar a sus trabajadores.

Estas Instituciones se encargan de vigilar y evaluar a las empresas, para verificar si están cumpliendo con lo que las Leyes Laborales les exigen, y si en la evaluación realizada se dan cuenta que algunas empresas no afilian a sus empleados a cada Institución o afilian a sus empleados y no presentan las planillas de pago de cotización en el periodo correspondiente, esto conlleva a una sanción según sea el caso.

Cada Institución tiene su propio proceso de multa; el Instituto Salvadoreño del Seguro Social por no pagar la planilla en el tiempo correspondiente le recae una multa al propietario del 25% del valor a pagar en planilla y si no pagan la multa sobre el monto le recaen interés.

El Ministerio de trabajo y Previsión Social después de inspeccionar, evaluar y verificar que hay incumplimiento en el otorgamiento de beneficios laborales le coloca la multa al patrono según sea la gravedad del caso.

En la Administradora de Fondos de Pensiones se paga lo que es una rentabilidad dejada de percibir, que consiste en un porcentaje sobre el monto a pagar de la planilla que no

se presento, este porcentaje no es estable puede variar en de un momento a otro.

### CUADRO N° 26

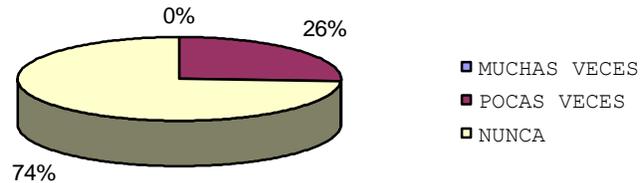
#### MULTA POR INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES

MULTAS POR INCUMPLIMIENTO	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHAS VECES	0	0
POCAS VECES	7	26
NUNCA	20	74
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 25

## MULTA POR INCUMPLIMIENTO DE BENEFICIOS LABORALES.



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n° 26 , de los 27 contadores encuestados, 7 manifiestan que pocas veces han pagado multa por incumplimiento de los beneficios laborales; equivalente al 26% , y 20 de los restantes contestaron que nunca han pagado multas, equivalente al 74%.

Las normas y leyes laborales hacen énfasis de los diferentes beneficios a empleados que las empresas les deben de otorgar y a su vez hacen establecen la multa que pagara el patrono en el caso de incumplir con alguno de estos beneficios.

### 5.3.2.LAUDOS ARBITRALES POR DEMANDAS LABORALES.

Cuando los patronos han sido sancionados por alguna demanda que sus empleados han puesto ante el Ministerio de Trabajo, el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y El Institución de Ahorro para Pensiones, estas entidades se encargan de verificar si la demanda puesta por el empleado

contra el patrono es cierta y si sus datos reflejan que el trabajador esta en lo correcto, llaman a las dos partes involucradas para llegar a un acuerdo para que les favorezca, pero si una de las partes no se presenta (casi siempre es el patrono) se les cita nuevamente y después si se le hacen tres citas y no se presenta , pasa a una orden judicial la cual ya con un abogado tienen que hacer la evaluación del caso y establecer la multa que el patrono merece por no cumplir con los beneficios que les deben ofrecer a sus empleados tales como: vacaciones, aguinaldos, bonificaciones, asistencia medica, pensión de ahorro para que su vejez sea remunerada de laguna manera y otras prestaciones adicionales a las que exige la ley y que tengan dentro de la empresa entre otros.

Todo lo anterior el patrono se lo puede evitar si le proporciona a sus empleados todos los beneficios laborales.

### CUADRO N° 27

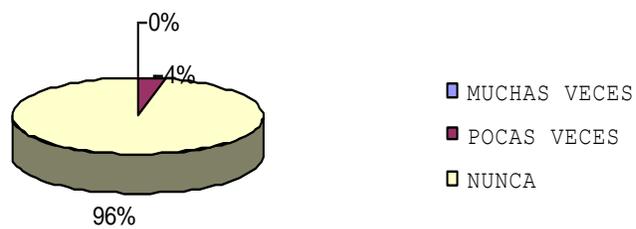
#### INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES

DEMANDA POR INCUMPLIMIENTO LABORAL	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHAS VECES	0	0
POCAS VECES	1	4
NUNCA	26	96
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

## GRAFICO N° 26

### INCUMPLIMIENTO DE LOS BENEFICIOS LABORALES



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n° 27, de los 27 contadores encuestados 1 contestó que el empresario ha sido demandado pocas veces por incumplimiento de los beneficios laborales,

equivalente al 4% del total, 26 afirman que nunca han sido demandados equivalente al 96%.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es una de las principales instituciones que se encarga de velar que los patronos cumplan con los beneficios laborales, para así poder evitar que sean demandados por sus empleados al no otorgarle los beneficios antes mencionados.

### **5.3.3. PERDIDA DE LA SOLVENCIA LABORAL ANTE LOS ENTES REGULADORES.**

Hay muchas circunstancias que hacen que las empresas comerciales pierdan su solvencia laboral ante los entes verificadores es decir cuando ellos dejan de presentar las planillas o son denunciados por los empleados por no brindarles las prestaciones que por ley se les exige.

Esto son constantemente evaluados y vigilados por las entidades para verificar si han corregido lo que anteriormente se les a encontrado, cuando esto a sucedido estas empresas que dan en constante vigilancia para que no cometan los errores que anteriormente se les a encontrado.

En San Miguel se puede observar que la solvencia de las empresas comerciales ante los entes verificadores se ha ido mejorando y que son pocas las que están quedando con anomalías y que han perdido esa solvencia ante los entes verificadores de las diferentes instituciones y entidades por no cumplir con todos los beneficios y prestaciones que por ley se les deben de otorgar a cada empleado dentro de la empresa.

### CUADRO N° 28

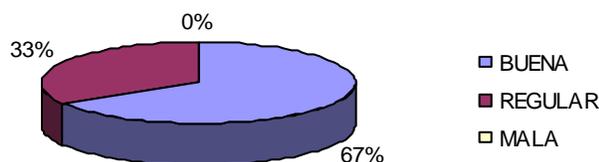
#### SOLVENCIA DE LA EMPRESA ANTE ENTES REGULADORES.

SOLVENCIA DE LA EMPRESA	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
BUENA	18	67
REGULAR	9	33
MALA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 27

## **SOLVENCIA DE LA EMPRESA ANTE ENTES REGULADORES .**



Fuente: Investigación de Campo

De acuerdo al cuadro n°28, de los 27 contadores encuestados 18 de ellos manifestaron tener buena solvencia en la empresa; equivalente al 67% del total, y 9 de ellos expresaron tener una solvencia regular de la empresa equivalente al 33% del porcentaje.

Es de gran importancia que las empresas comerciales se encuentren solventes ante los entes reguladores de los beneficios laborales, ya que esto les ayuda a tener un excelente prestigio ante las diferentes instituciones y con sus empleados.

### **5.4. INCONSISTENCIA DEL PASIVO LABORAL.**

En las empresas comerciales de San Miguel se puede hablar con mucha frecuencia a cerca de la inconsistencia del pasivo laboral que se reflejan en los estados financieros, ya que la causa principal de esta inconsistencia es que no existe uniformidad entre los contadores para realizar los

registros contables y esto provoca estados financieros no confiables para las personas interesadas en los resultados que estos representan.

Una de las principales causas que dan lugar a la inconsistencia es que no hay rigor por parte del Consejo de Vigilancia de la Contaduría Pública al exigir uniformidad en los registros o que ellos les puedan otorgar asesoría a los contadores de cómo se deben de realizar los registros o de la mejor manera en la cual ellos puedan interpretar y asimilar las leyes que regulan los registros contables en el país, ya que estas están en constante modificaciones.

De igual manera los contadores deben de estar en constante estudio ya que si las leyes sufren modificaciones esto da paso a que algunos registros sufran cambios significativos, para que al momento de elaborar sus registros no comentan errores que puedan llevar a realizar estados financieros no confiables, presentación de saldos no razonables o montos no reflejados en las cuentas del pasivo laboral.

#### **5.4.1. PRESENTACIÓN DE SALDOS NO RAZONABLES DEL PASIVO LABORAL.**

Muchas empresas comerciales de la ciudad de San Miguel en algunas ocasiones no presentan razonablemente el pasivo laboral en los estados financieros ya que en ocasiones hay algunos saldos que no están reflejados en el momento en que

se da la transacción y eso conlleva a que existan inconsistencias en los registros contables.

El contador como el principal encargado de realizar los registros contables debe de estar constantemente evaluando las cuentas que integran el pasivo laboral para así poder evitar que exista una inconsistencia o un saldo que este reflejado de manera inadecuada, por que si esto sucede en un mes y se registra mal una cantidad que integra esta cuenta al final puede existir un desajuste en el saldo presentado en los registros contables.

### CUADRO N° 29

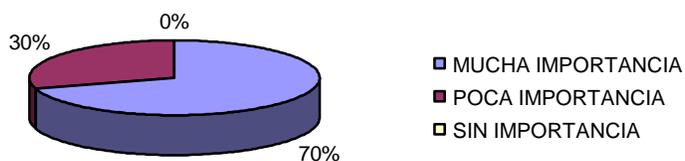
#### RAZONABILIDAD DE SALDOS EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL

RAZONABILIDAD DE SALDOS	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
MUCHA IMPORTANCIA	19	70
POCA IMPORTANCIA	8	30
SIN IMPORTANCIA	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 28

#### RAZONABILIDAD DE SALDOS EN EL REGISTRO DEL PASIVO LABORAL



Fuente: Investigación de Campo

#### 5.4.2. MONTOS NO REFLEJADOS DE CUENTAS DEL PASIVO LABORAL.

Los contadores de las empresas comerciales encargados de elaborar los registros contables están en la obligación de llevar el control de todas las transacciones en el momento en que se efectúen, y así poder reflejar los montos en las cuentas correspondientes.

Hay muchas razones por las cuales un contador puede dejar de registrar un monto estas pueden ser: por olvido,

por incumplimiento patronal, esto causa que al momento de realizar una operación se deje de reflejar una cantidad en las cuentas del pasivo laboral.

### CUADRO N° 30

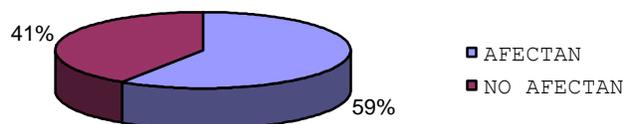
#### MONTOS NO REFLEJADOS DEL PASIVO LABORAL EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

MONTOS NO REFLEJADOS DEL PASIVO LABORAL	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
AFECTAN	16	59
NO AFECTAN	11	41
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

### GRAFICO N° 29

#### MONTOS NO REFLEJADOS DEL PASIVO LABORAL EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n° 30, de los 27 contadores encuestados 16 de ellos manifestaron que los montos del pasivo laboral no reflejados afectan los estados financieros esto equivale a un 59% del total, 11 de ellos expresaron que no les afectan los montos no reflejados del pasivo laboral en los estados financieros.

Es muy importante que los contadores de las empresas no dejen ningún monto sin reflejar por que si esto sucede los estados financieros que ellos presentarían no estarían de acuerdo con la realidad de la empresa, lo cual causaría falta de razonabilidad en sus cifras.

#### **5.4.3. INFORMACIÓN FINANCIERA DEL PASIVO LABORAL NO CONFIABLE.**

La información financiera no confiable se puede dar cuando no se cálculo debidamente una transacción o se omite un monto al momento de elaborar los registros esto puede ocasionar una sub evaluación o una sobre evaluación del pasivo laboral al momento de presentar los estados financieros.

La información financiera que ofrecen las cuentas del pasivo laboral es muy importante para las personas interesadas tanto internas como externas de la empresa.

**CUADRO N° 31**

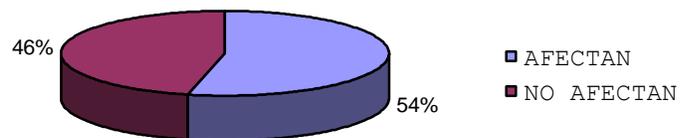
**INFORMACIÓN FINANCIERA NO CONFIABLE AFECTA LA INTEGRIDAD DE LA EMPRESA.**

INFORMACIÓN FINANCIERA NO CONFIABLE	CIFRAS ABSOLUTAS	CIFRAS PORCENTUALES
AFECTAN	22	81
NO AFECTAN	5	19
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación de Campo

**GRAFICO N° 30**

**INFORMACIÓN FINANCIERA NO CONFIABLE AFECTA LA INTEGRIDAD DE LA EMPRESA.**



Fuente: Investigación de Campo.

De acuerdo al cuadro n°30, de los 27 contadores encuestados, 22 de ellos manifestaron que la información financiera no confiable afecta la integridad de la empresa lo que equivale a un 81% del total, 5 de ellos manifestaron que no afecta la integridad de la empresa lo que equivale a un 19% del total.

Para que una empresa sea confiable es de gran importancia la razonabilidad de sus estados financieros, para que las personas interesadas en tener conocimiento de la situación financiera de la empresa cuente con información confiable.

## **CAPITULO VI**

### **6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

El desarrollo del presente trabajo es el resultado de la investigación bibliográfica y de campo realizada en el área donde el profesional de la contaduría pública se desenvuelve como contador, elaborando los registros contables en las empresas comerciales de San Miguel.

La propuesta de procedimientos contables para registrar el pasivo laboral en las empresas comerciales de San miguel es una guía para el contador y estudiantes de la profesión, a fin de que pueda familiarizarse con los procedimientos contables del pasivo laboral aplicados a las empresas comerciales.

## **6.1 CONCLUSIONES.**

- Según la investigación de campo en las empresas comerciales de San Miguel no se le da un adecuado cumplimiento a las normas y leyes que rigen los beneficios laborales.
- El cumplimiento de las disposiciones legales (Código de Trabajo, Ley del Instituto del Seguro Social y la Ley de Ahorro para Pensiones) por parte de las empresas comerciales de San Miguel es deficiente, debido a que los contadores no aplican la normativa legal lo que conlleva a realizar un registro contable no adecuado.
- Las empresas comerciales tienen deficiencia cuando no presentan o no pagan las planillas en el periodo establecido, pues estas no respetan las disposiciones legales para realizar el proceso correspondiente.
- Las recomendaciones que la Norma Internacional de Contabilidad N°19 establece respecto a las provisiones laborales no son cumplidas por los contadores ya que

estos no conocen a plenitud los registros contables debido a la falta de capacitación continua del profesional contable.

- El Ministerio de Trabajo, Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Superintendencia de Ahorro para Pensiones, no realizan inspecciones continuas para evitar el incumplimiento del otorgamiento de los beneficios laborales a sus empleados.

## **6.2 PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA REGISTRAR EL PASIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES. SAN MIGUEL.**

El pasivo laboral es aquel que se ventila en cuestiones generalmente entre empleados y empleadores sobre las aplicaciones de las leyes laborales con el fin de determinar el grado de economía, equidad, excelencia y valoraciones del empleado.

Los registros contables son un amplio reflejo de las constantes operaciones que se llevan a cabo o no en las empresas comerciales, de manera que cumplan con las leyes y normas establecidas con el fin de informar a la administración.

La administración de la empresa es la encargada de elaborar la políticas y procedimientos contables que establecen los diferentes pagos de los beneficios que por

ley se les deben de otorgar a los empleados, estas políticas y procedimientos deben de ser acatados por el contador para que al momento de realizar sus registros estas se encuentren plasmadas en ellos.

El contador debe tener un amplio conocimiento de los beneficios laborales que reconoce la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y de las Leyes.

La Norma Internacional de Contabilidad N° 19, clasifica los beneficios laborales de la siguiente forma:

- A corto plazo
- A largo plazo

En las empresas objeto de estudio los beneficios se pueden definir de la siguiente manera :

- **Beneficios a corto plazo:** Son los beneficios cuyo pago debe ser atendido en el termino de los 12 meses siguientes al cierre del período en el cual los empleados han presentado sus servicios.

**Los beneficios a corto plazo se dividen en:**

- **Sueldos, salarios y cotizaciones a la seguridad social**
- Ausencias retribuidas a corto plazo (tales como los derechos de ausencia remunerada por enfermedad)

- **Beneficios a Largo Plazo:** Son retribuciones a los empleados cuyo pago no ha de ser atendido en el termino de los 12 meses.

Los benéficos a largo plazo se dividen en:

- Ausencias remunerada a largo plazo tales como:  
Vacaciones, beneficio por invalidez permanente
- Indemnización entre otras.

Para presentar un análisis concreto de cómo funcionan los procedimientos contables del pasivo laboral en El Salvador, se tomara de referencia casos prácticos con todos sus componentes; dividiéndose estos en registros manejados por la empresa y administrado por tercera persona.

Para este propósito se hará un ejemplo con una empresa que ofrecerá esas prestaciones a su personal para así desarrollar transacciones y registros contables relacionados al tema en estudio, lo cual constituye un modelo de procedimiento contable, para registrar el pasivo laboral en las empresas comerciales de San Miguel.

#### ➤ **POLÍTICAS CONTABLES.**

Cada empresa establece sus propias políticas internas en las cuales se basan para poder reflejar sus registros contables de acuerdo a lo que se ha establecido en ellas.

## **DEFINICIÓN E IMPORTANCIA.**

Son los principios, bases, métodos, convenciones, reglas y procedimientos adoptados por la empresa en la preparación y presentación de sus estados financieros.

Estas políticas son muy importantes para la empresa por que mediante estas políticas ya establecidas la empresa pueden tomar decisiones importantes para el futuro de la empresa, porque le ayuda a establece sus propias reglas y procedimientos, los cuales debe de seguir cada empleado dependiendo al departamento al cual este laborando.

A manera de ejemplo ilustrativo se presenta la empresa comercial XYZ, la cual a establecido las siguientes políticas contables:

- Se establece que el salario que devenga cada empleado se pagará mensualmente(bajo el método por unidad de tiempo según el Código de Trabajo, que en este caso la empresa ha reglamentado que se haga mensual).
- Se establece que cada empleado contará con los beneficios de seguridad social y pensiones a futuro y este se provisionará en el mes que corresponda.

- Los empleados tendrán el derecho de gozar de 15 días de vacaciones anuales remuneradas, las cuales se reflejarán contablemente en el momento que se da la transacción.
- La provisión y el pago del aguinaldo que recibirá cada empleado se hará en el momento en que sé de la transacción.
- La empresa ha decidido indemnizar anualmente a sus empleados y elaborar una provisión mensual; para lo cual se elaborará al inicio de cada año nuevos contratos de trabajo.

#### ➤ **DESCRIPCIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS**

Existen procedimientos para cada área de la empresa, en algunos casos conciernen a los diversos pasos que deben de darse al tramitar algunos documentos, en otros, el procedimiento se refiere a los diversos pasos que deben de efectuarse para elaborar determinados registros.

Los procedimientos se consideran aplicables a operaciones que se repiten, que es la clase común de trabajo en una empresa.

Los procedimientos pueden expresarse a través de flujogramas, en los cuales se reflejan paso a paso las operaciones con mayor confianza, evitando la repetición de

tareas y facilitando la revisión por parte de los entes fiscalizadores.

El flujograma se expone por medio de símbolos, la forma en que fluyen las operaciones a través de los lugares dónde se determinan los puntos de control; constituye una presentación objetiva de los procedimientos.

La simbología utilizada en el presente estudio, servirá para elaborar el diagrama de flujo, donde se plasmará el procedimiento que se lleva a cabo para la aplicación de procedimientos para el otorgamiento y registro del pasivo laboral (ver anexo 2).

A continuación se reflejan los registros contables de la empresa comercial XYZ, en los cuales se expone lo establecido en las políticas contables antes mencionadas:

### ➤ **SALARIO**

Salario es la retribución en dinero que el patrono esta obligado a dar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo(ver anexo 3)

El salario se estipula libremente; pero no será inferior al mínimo fijado según la ley. Para respaldar lo

antes mencionado el contador elabora la planilla de sueldo(ver anexo 4).

### ➤ **PRESTACIONES LABORALES**

Las prestaciones laborales son las que por ley se le exige a la empresa le otorgue a sus empleados en concepto de Cotizaciones de seguridad social y pensiones a futuro.(ver anexo 5,6).

Los beneficios a los empleados comprenden tanto las proporcionadas a los trabajadores propiamente dicho, como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de ellos, o bien hechos a terceras personas designadas previamente. (NIC 19, Párrafo 5 ).

### **EJEMPLOS DE REGISTROS CONTABLES.**

La empresa XYZ cuenta con personal en las diferentes áreas administrativas y de ventas, los empleados están afiliados en las diferentes entidades como lo son el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Fondo de Ahorro para Pensiones(AFP Crecer). La partida mensual de los salarios, provisión de las retenciones y su respectiva cancelación, la cual se refleja de la siguiente manera:

### **OBLIGACIONES LABORALES DE PAGO PERIODICO MENSUAL.**

**CUADRO N° 32**

**PROVISIÓN LABORAL.**

<b>Fecha</b>	<b>Concepto</b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
<b>a</b>				
	<b><u>Partida n° X</u></b>			
	<u>Gastos de Venta</u>			
	Sueldos y Salario		\$xxx	
	Cotización ISSS (Patronal)	\$xxx		
	Cotización AFP (Patronal)	\$xxx		
		<u>\$xxx</u>		
	<u>Gastos de Administración</u>		\$xxx	
	Sueldos y Salario	\$xxx		
	Cotización ISSS (Patronal)	\$xxx		
	Cotización AFP (Patronal)	\$xxx		
		<u>\$xxx</u>		
	<u>Beneficio a Empleados por pagar</u>			
	Sueldos y Salario			\$xxx
	<u>Retenciones por Pagar</u>			
	Cotización ISSS (Empleado)			\$xxx
	Cotización ISSS (Patrono)	\$xxx		
	Cotización AFP (Empleado)	\$xxx		
	Pasa...	\$xxx		
	...Viene			
	Cotización AFP (Patrono)			
	Impuesto Sobre la Renta	\$xxx		
		<u>\$xxx</u>		
	Asiento para registrar la provisión de ISSS y AFP por parte del			

	patrono y empleado, correspondiente al mes x de 2xxx.			
--	---	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

### CUADRO N° 33

#### PAGO SEGÚN PLANILLA

Fecha	Concepto	Parcial	Debe	Haber
	<b><u>Partida n° x</u></b>			
	<u>Beneficios a Empleados por pagar</u>		\$xxx	
	Sueldos y Salario	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para reflejar el pago de sueldos de la empresa XYZ correspondiente al mes x del 2xxx.			

Fuente: Elaboración Propia.

Cada institución establece el porcentaje que pagará el empleador y empleado de las retenciones que se les efectuaran mensualmente.

Los porcentajes que a continuación se detallan en el cuadro n° 34, serán aplicados sobre el salario que devengue cada empleado.

### CUADRO N° 34

#### TASA DE RETENCIONES LABORALES Y PATRONAL

Institución	% patronal	% Laboral
ISSS	7.5	3
AFP (Crecer)	6.75	6.25

Fuente :Ley del ISSS.  
Ley de AFP.

### CUADRO N° 35

#### PAGO DE RETENCIONES

Fecha	Concepto	Parcial	Debe	Haber
	<u>Partida n° x</u>			
	<u>Retenciones por Pagar</u>		\$xxx	
	Cotización ISSS	\$xxx		
	Cotización AFP	\$xxx		
	Impuesto Sobre la Renta	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para reflejar el pago de retenciones a empleados.			

Fuente: Elaboración Propia.

## ➤ VACACIONES.

La vacación anual remunerada es aquella que después de un año de trabajo continuo en la misma empresa o establecimiento o bajo la dependencia de un mismo patrono, los trabajadores tendrán derecho a un período de vacación cuya duración será de 15 días, los cuales serán remunerados con una prestación equivalente al salario ordinario correspondiente a dicho lapso más un 30% del mismo, donde el patrono extenderá una constancia de pago de vacación al empleado (ver anexo 7).

Una empresa puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedades o incapacidades transitoria maternidad o paternidad, pertenencias a jurados.

Ejemplo: La empresa "XYZ" le otorga las vacaciones a sus empleados, los cuales han prestado sus servicios laborales desde el año 200x al 200x. Para hacer la provisión mensual de la vacación de todos los empleados que laboran en la empresa hay que seguir los siguientes pasos:

- Se multiplica el número de trabajadores por el sueldo de cada uno para sacar el total de sueldo de los empleados.

- Luego el sueldo se divide entre los 12 meses del año.
  
- El resultado de la operación anterior nos da el monto el cual se dividirá entre dos para sacar la parte proporcional del sueldo a pagar correspondiente a la vacación.
  
- Luego esta parte proporcional se multiplica por el 30% de recargo que por ley corresponde.
  
- Por último el total a pagar de vacación es el salario quincenal mas el 30% de recargo.

El cálculo correspondiente de los pasos anteriores es el siguiente:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de empleados X sueldo mensual}}{12 \text{ meses}} = \text{Sueldo Mensual Promedio}$$

$$\frac{\text{Sueldo Mensual Promedio}}{2} = \text{Salario Quincenal}$$

$$\text{Salario quincenal X 30\%} = \text{Recargo}$$

$$\text{Monto total de vacación} = \text{Salario Quincenal} + \text{recargo.}$$

**CUADRO N° 36**

**PROVISION DE VACACIONES**

<b>Fecha</b>	<b><u>Concepto</u></b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
	<b><u>Partida n° x</u></b>			
	<u>Gastos de Venta (Administración)</u>		\$xxx	
	Vacaciones	\$xxx		
	Cotización ISSS	\$xxx		
	Cotización AFP	<u>\$xxx</u>		
	<u>Beneficios a Empleados por pagar</u>			\$xxx
	Vacaciones	<u>\$xxx</u>		
	<u>Retenciones por Pagar</u>			\$xxx
	Cotización ISSS (Empleado)	\$xxx		
	Cotización AFP (Empleado)	\$xxx		
	Impuesto sobre la Renta	<u>\$xxx</u>		
	Asiento para registrar la Provisión mensual correspondiente a vacaciones de los empleados de la empresa XYZ correspondiente al mes x de 20xx.			

Fuente: Elaboración Propia.

La partida que se presenta a continuación, al momento de realizar el registro se le hacen los descuentos correspondiente al ISSS, AFP Y Renta (si el empleado clasifica).

**CUADRO N° 37**

**PAGO DE VACACIONES**

<b>Fecha</b>	<b><u>Concepto</u></b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
	<b><u>Partida n° x</u></b>			
	<u>Beneficio a Empleado por pagar</u>			
	Vacaciones	<u>\$xxx</u>	\$xxx	
	<u>Retenciones por Pagar</u>		\$xxx	
	Cotización ISSS (Empleado)	\$xxx		
	Cotización AFP (Empleado)	\$xxx		
	Impuesto Sobre la Renta	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para reflejar la cancelación de las vacaciones a los empleados de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

➤ **AGUINALDO.**

Todo patrono esta obligado a dar a sus trabajadores, en concepto de aguinaldo una prima por cada año de trabajo. Los trabajadores que al 12 de Diciembre no tuvieran un año de servir a un mismo patrono, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado de la

cantidad que les habría correspondido si hubieran completado el año de servicio a la fecha indicada.

La cantidad mínima que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será: Para quien tuviere 1 año o más y menos de 3 años de servicio, la prestación equivale al salario de 10 días. Para quien tuviere 3 años o más y menos de 10 años de servicio, la prestación equivale al salario de 15 días. Para quien tuviere 10 o más años de servicio la prestación equivale al salario de 18 días.

El patrono extenderá una constancia de aguinaldo a los empleados (ver anexo 8)

Ejemplo: La empresa "XYZ" les otorga a sus empleados el aguinaldo correspondiente al año que finaliza, dependiendo los años que tenga de laborar en la empresa su cálculo será de acuerdo a los períodos antes mencionados.

### CUADRO N° 38

#### PROVISIÓN DE AGUINALDO

Fecha	Concepto	Parcial	Debe	Haber
	<b><u>Partida N° x</u></b>			
	Gastos de venta		\$xxx	
	Aguinaldo	<u>\$xxx</u>		
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$xxx
	Aguinaldo	<u>\$xxx</u>		
	Asiento para registrar la provisión mensual de aguinaldos a empleados de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

## CUADRO N° 39

### PAGO DE AGUINALDO

Fecha	Concepto	Parcial	Debe	Haber
	<b><u>Partida N° x</u></b>			
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$xxx	
	Aguinaldo	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para reflejar el pago de aguinaldos de los empleados de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

La cuenta de gasto a utilizar dependerá al departamento que pertenezca el empleado.

#### ➤ INDEMNIZACIÓN.

Los beneficios por terminación son los que se tratan por separado del resto de beneficios a los empleados, por que el suceso que da lugar a la obligación correspondiente, es la finalización del vinculo laboral y no el periodo de servicio del empleado.

La empresa puede estar comprometida, ya sea por ley, por convenio colectivo u otro tipo de acuerdos con los empleados a sus representantes, ya sea por una obligación implícita basada en las practicas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos cuando resuelve sus contratos laborales. Tales pagos son los beneficios por terminación aunque los indemnizaciones son

normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero.

En las empresas comerciales se pueden dar dos tipos de indemnizaciones.

- Indemnización por despido sin causa justificada.
- Indemnización Periódica.

**➤ INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA JUSTIFICADA (CUANDO EL CONTRATO DE TRABAJO ES POR TIEMPO INDEFINIDO) .**

Cuando un trabajador es contratado por tiempo indefinido, fuere despedido de sus labores sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice con una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. En algunas ocasiones el empleado recurre al Ministerio de Trabajo para que le hagan el calculo de indemnización que le corresponde. En ningún caso la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. (Ver anexo 9)

El patrono extenderá una constancia de indemnización por despido sin causa justificada (ver anexo 10).

Ejemplo: La empresa "XYZ", provisiona mensualmente, según estimaciones contables conforme al comportamiento de un periodo determinado del historial laboral, un porcentaje sobre el salario mensual del empleado, así:

DATOS HIPOTÉTICOS:

- En los últimos 5 años la empresa despidió sin causa justificada a 3 empleados, que del total de 10 con los que cuenta la empresa.
- Según lo anterior cada 5 años existe la tendencia de despedir al 30% de la nomina.
- La antigüedad laboral de los empleados actuales es de 3.5 años .
- La estimación contable según los datos anteriores, para registrar la provisión laboral, seria de la siguiente manera:

Salario Promedio Mensual X 3.5 X 30% = Estimación de  
Indemnizaciones  
Futuras

Estimación de Indemnizaciones Futuras = Estimación Mensual  
5 años x 12 meses

**CUADRO N° 40**

**PROVISIÓN MENSUAL DE INDEMNIZACIÓN**

<b>Fecha</b>	<b>Concepto</b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
	<b><u>Partida N°x</u></b>			
	<u>Gastos de Venta</u> Indemnización		\$xxx	
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u> Indemnización			\$xxx
	Asiento para reflejar la provisión mensual de indemnización que le corresponde a cada empleado de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

Quando surge el evento del pago de indemnización, y si al momento de efectuar el pago el valor provisionado no cubre el monto de la indemnización, se efectuará el siguiente registro contable :

## CUADRO N° 41

### PAGO DE INDEMNIZACIÓN

Fecha	Concepto	Parcial	Debe	Haber
	<b><u>Partida N°x</u></b>			
	<u>Gasto de Venta</u>		\$xxx	
	Indemnización	<u>\$xxx</u>		
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			
	Indemnización	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para registrar el pago de indemnización a empleados de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

#### ➤ INDEMNIZACIÓN PERIODICA.

Esta consiste que al finalizar un año, dos, etc. de contrato el empleado recibirá una indemnización de un salario mensual por el año que ha estado al servicio de la empresa; o en caso de ser despedido sin causa justificada antes del vencimiento del contrato, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario básico que hubiere devengado en el tiempo que faltare para que venza el plazo.

En caso que se opte por indemnizar al empleado periódicamente el patrono extenderá una constancia de indemnización anual (ver anexo 11). Para este procedimiento

es necesario que se elabore anualmente un contrato de trabajo.

La indemnización periódica le beneficia al empresario, ya que al estar pagando anualmente las indemnizaciones a los trabajadores le evita hacer desembolsos mayores, porque si la empresa pagara un tiempo más amplio el gasto sería mayor y esto le ocasionaría desajustes en su capital.

Ejemplo: La empresa comercial "XYZ" indemniza a sus empleados, de los diferentes departamentos que componen la empresa (departamento de venta, administración, etc.) por el año de trabajo que finaliza según sus respectivos contrato de trabajo, los cuales serán renovados al inicio de cada año como lo establecen las políticas de la empresa .

Nomina Mensual = Provisión Laboral Mensual.

12 Meses

Los registros contables referentes a la provisión y cancelación de la indemnización anual quedaran de la siguiente manera:

**CUADRO N° 42**

**PROVISIÓN DE INDEMNIZACIÓN ANUAL.**

<b>Fecha</b>	<b>Concepto</b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
	<b><u>Partida N°x</u></b>			
	<u>Gastos de Venta</u>		\$xxx	
	Indemnización	<u>\$xxx</u>		
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>			\$xxx
	Indemnización	<u>\$xxx</u>		
	Asiento para reflejar la provisión mensual de indemnización que le corresponde a cada empleado de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

**CUADRO N° 43**

**PAGO DE INDEMNIZACIÓN ANUAL**

<b>Fecha</b>	<b>Concepto</b>	<b>Parcial</b>	<b>Debe</b>	<b>Haber</b>
	<b><u>Partida N°x</u></b>			
	<u>Beneficios a empleados por pagar</u>		\$xxx	
	Indemnización	<u>\$xxx</u>		
	<u>Caja (Banco)</u>			\$xxx
	Asiento para registrar el pago de indemnización a empleados de la empresa XYZ.			

Fuente: Elaboración Propia.

Otros compromisos de la empresa:

-Constancia de Retención de Renta (ver anexo 12 y 13).

- Presentación anual de Reporte de Retenciones al Ministerio de Hacienda.(ver anexo 14)

➤ **PRESENTACIÓN DEL PASIVO LABORAL EN EL BALANCE GENERAL SEGÚN LAS NORMAS INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD.**

La Norma Internacional de Contabilidad N°19 no exige la presentación de revelaciones específicas sobre los beneficios a corto plazo a los empleados.

La Norma Internacional de Contabilidad N°1, Presentación de Estados Financieros, si exige que la empresa presente información a revelar acerca de los gastos de personal.

La empresa deberá determinar, considerando la naturaleza de sus actividades, los pasivos corrientes y no corrientes.

Un pasivo debe clasificar como corriente cuando:

- Se espera liquidar en el curso normal de las operaciones de la empresa, o bien
- Deben liquidarse dentro del periodo de 12 meses desde la fecha del balance.

La empresa comerciales deben de reflejar en su Balance General las cuentas de beneficios a empleados y retenciones por pagar por pagar en el rubro de pasivo corriente.

A continuación se refleja en un ejemplo del rubro del pasivo corriente, en el cual se detalla las cuentas que deben contener.

<b><u>PASIVO CORRIENTE.</u></b>	<b>\$xxx</b>
Acreeedores comerciales y otras cuentas a pagar.	\$xxx
Prestamos a Corto Plazo.	\$xxx
Circulante.	\$xxx
Sobregiros Bancarios.	\$xxx
Porción de los Prestamos a Largo Plazo	\$xxx
Provisiones para Garantía.	\$xxx
Beneficios a Empleados por Pagar.	\$xxx
Retenciones por Pagar.	<u>\$xxx</u>

#### ➤ **NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS.**

Las empresas deben presentar las bases para la elaboración de los estados financieros, así como las políticas contables específicas seleccionadas y aplicadas para las transacciones y sucesos significativos.

Las notas a los estados financieros deben de presentarse de una forma sistemática, cada partida del balance general, que estén relacionadas para permitir su identificación .

Las notas a los estados financieros comprenden descripciones narrativas y análisis detallado de las partidas que se encuentran en el cuerpo principal del balance, así como informaciones de carácter adicional.

A continuación se presenta un ejemplo de notas a los estados financieros (Balance General) correspondientes a las cuentas de Beneficios por Pagar y Retenciones por Pagar.

**NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS RELACIONADOS CON EL PASIVO LABORAL.**

**NOTA N° X BENEFICIOS A EMPLEADOS**

El monto de este rubro esta integrado de la siguiente manera :

<b><u>BENEFICIOS A EMPLEADOS POR PAGAR</u></b>	<b>\$xxx</b>
Aporte patronal (ISSS) Salud.	\$xxx
Aporte patronal (ISSS) AFP.	<u>\$xxx</u>

**NOTA N° X RETENCIONES POR PAGAR.**

El monto de este rubro esta reflejado de la siguiente manera.

<b><u>RETENCIONES POR PAGAR</u></b>	<b>\$xxx</b>
Impuesto Sobre La Renta Corriente	\$xxx
ISSS (SALUD)	\$xxx
Aporte laboral.	\$xxx

**INDEMNIZACIÓN AL PERSONAL** : Se tiene implementada la política de cargar a los resultados del ejercicio en que se efectúan, las erogaciones por concepto de indemnización anualmente según lo establecido en la legislación laboral.

## REFERENCIAS

- ❖ Cox, John y Rubinstein Mark; "Opciones Markets" Prentice Hall. Estados Unidos.1985.
- ❖ Halquin, Cervante; "Planes de Opciones para Compensaciones de Empleados" Instituto de contadores Públicos, México. 2003.
- ❖ Internacional Accounting Standards Borrada; "Normas Internacionales de Contabilidad". 1ª Edición; Instituto Mexicano de Contadores Públicos, AC. 2001.
- ❖ Iglesia Mejía, Salvador; "Guía para Elaboración de Trabajo de Investigación". 3ª Edición, México. 1998.
- ❖ J.M. Rosenberg, "Diccionario de Administración y Finanzas" Océano, España.1996.
- ❖ Kohler, Erick L. "Diccionario para Contadores";11ª Edición Hispanoamericana, México.1998.
- ❖ Mendoza Orantes, Ricardo; "Recopilación de Leyes Laborales" 11ª Edición.2002.
- ❖ Welliams, Jan R. "Guía Miller" Harcourt Braw, Madrid España.2002.

## ANEXO N° 1

### CUESTIONARIO

Objetivo: El cuestionario tiene como propósito recabar información para la "PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA REGISTRAR EL PASIVO LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES." SAN MIGUEL. La cual será útil para la elaboración de tesis de la Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental. El cuestionario esta dirigido:

-Contadores.

A quienes se les agrádesa la colaboración brindada.

(Marque solamente una respuesta)

1- ¿Tiene usted conocimiento de los beneficios laborales que establecen las diferentes leyes salvadoreñas?

Mucho  Poco  Nada

2- ¿Qué beneficios laborales se le otorga a los empleados de la empresa?

Vacaciones  Aguinaldo  Ambas

3- ¿Cuáles son para usted las principales denuncias de los empleados de la ciudad de San Miguel ante el Ministerio de Trabajo?

Despido sin Causa Justificada

Inconformidad en el Salario

Incumplimiento de los Beneficios Laborales

4- ¿Cuentan los empleados de la empresa con un contrato de trabajo como lo exige la ley?

Opine: \_\_\_\_\_

5- ¿Cómo considera usted el papel de los entes verificadores de las entidades encargadas de ver que se cumplan los beneficios laborales?

Excelente                       Bueno                                  Malo           

6- ¿Cómo considera usted que es el procedimiento realizado en la elaboración del informe por parte de los entes verificadores?

Parcial                       Imparcial

7- ¿Conoce usted cual es el proceso de apelación por parte de los empresarios ante el Ministerio de Trabajo, Instituto Salvadoreño del Seguro Social por multas y observaciones ?

Opine: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

8- ¿Cuál es el grado de conocimiento que usted posee de las Normas y leyes Laborales?

Mucho                       Poco                                  Nada           

9- ¿Cuenta usted con los recursos necesarios para el eficaz y eficiente cumplimiento del registro del pasivo laboral?

Opine: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10- ¿Considera usted necesario que las entidades reguladoras de los beneficios laborales les brinden capacitaciones relacionadas a las obligaciones de los empresarios?

Opine:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11- ¿Qué cuentas contables utiliza usted para reflejar razonablemente el Pasivo Laboral en los estados financieros?

Opine: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12- ¿Elabora usted sus estados financieros según lo establecen las Normas Internacionales de Información Financiera?

Opine: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13- ¿Posee usted un formato de planilla de sueldo que incluya todas las retenciones de ley?

Opine: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

14- ¿Cada cuanto tiempo se le paga la planilla a los empleados de la empresa?

Mensual                       Quincenal                       Otro

15- ¿Considera usted importante el registro adecuado del pasivo Laboral en la empresa?

Mucha Importancia                       Poca Importancia   
Sin Importancia

16- ¿Ha sido sujeto de alguna fiscalización del cumplimiento de los beneficios laborales?

Muchas Veces                       Pocas Veces   
Nunca

17- ¿cómo considera usted las provisiones laborales?

Mucha Importancia                       Poca Importancia   
Sin Importancia

18- ¿Qué tipo de provisiones realiza usted dentro de la empresa?

Anuales                       Mensuales                       Otro

19- ¿Cuenta usted con procedimientos contables para el registro del pasivo laboral?

Opine \_\_\_\_\_ :  
\_\_\_\_\_

20- ¿Cuál es la base del cálculo que utiliza usted para establecer los beneficios laborales?

Código de Trabajo  Otro

21- ¿Ha dejado usted de provisionar contablemente las prestaciones laborales?

Muchas Veces  Pocas Veces   
Nunca

22- ¿Se ha demorado en la presentación de planillas al Instituto Salvadoreño del Seguro Social o a la Institución de Fondos para Pensiones?

Muchas Veces  Pocas Veces   
Nunca

23- ¿Cuál a sido la causa en el atraso de presentación de planillas?

Opine : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

24- ¿Realiza usted un control exhaustivo de las provisiones antes de liquidarlas?

Muchas Veces  Pocas Veces   
Nunca

25- ¿Ha pagado alguna multa el propietario por el incumplimiento de los beneficios laborales?

Muchas Veces  Pocas Veces   
Nunca

26- ¿Ha sido demandado el propietario de la empresa por incumplimiento de los beneficios laborales?

Muchas Veces  Pocas Veces   
Nunca

27- ¿Cómo considera usted la solvencia de la empresa ante los entes reguladores?

Buena  Regular  Mala

28- ¿Cómo considera usted la Razonabilidad de los saldos en el registro del pasivo laboral?

Mucha Importancia  Poca Importancia   
Sin Importancia

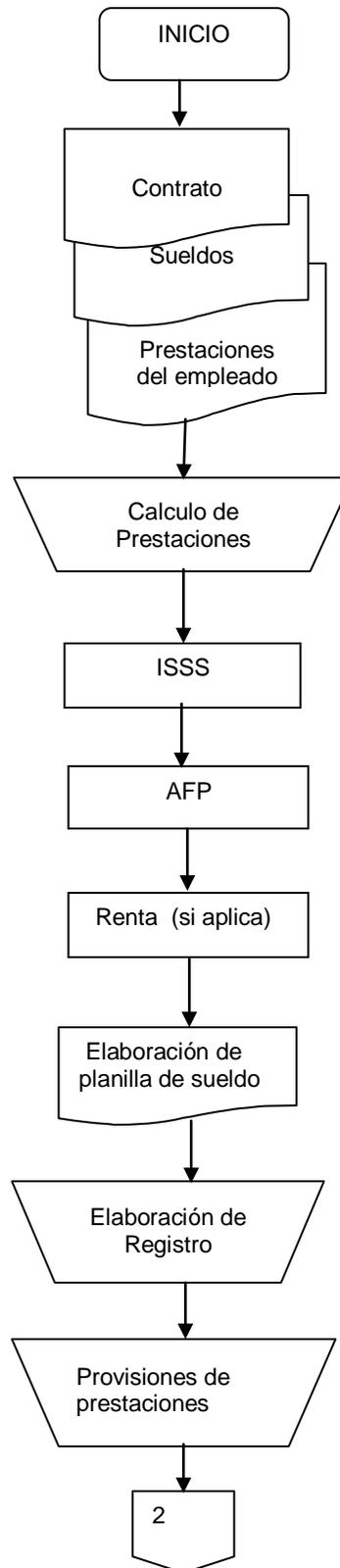
29- ¿Considera usted que los montos no reflejados del pasivo laboral afectan la presentación de los estados financieros?

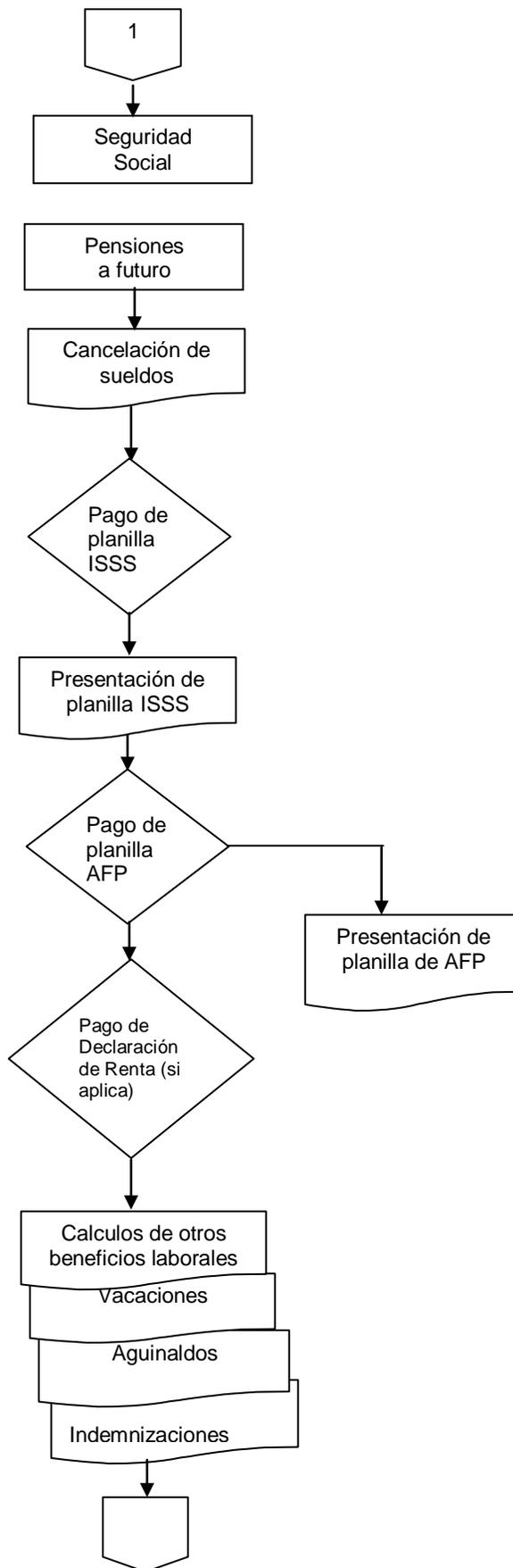
Opine: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

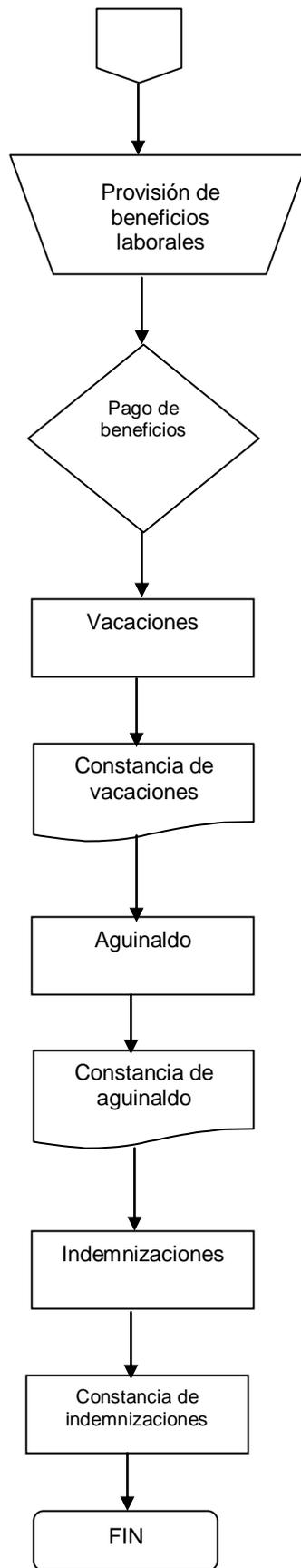
30- ¿Cree usted que la información financiera del pasivo laboral no confiable afecta la integridad de la empresa?

Opine: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**ANEXO Nº2**  
**DIAGRAMA DE FLUJO**  
**PROCEDIMIENTOS PARA EL OTORGAMIENTO**  
**Y REGISTRO DEL PASIVO LABORAL**







**SÍMBOLO**

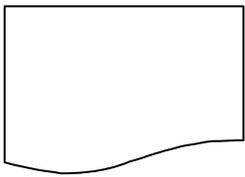
**DENOMINACIÓN / SIGNIFICADO**

**Inicio o finalización del gráfico**



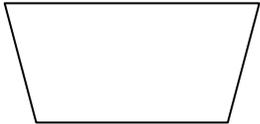
Indica el comienzo y final de una gráfica que representa el procedimiento en estudio

**Documento**



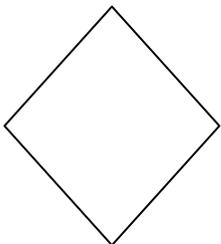
Representa el documento o los documentos que contienen la información y que intervienen en el procedimiento, identificándose el número de copias que contiene el documento por un número en la esquina inferior derecha.

**Operación**

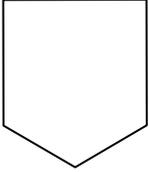


Es la actividad que se realiza para elaborar, registrar, comparar, revisar, autorizar y modificar información en un documento o reporte.

**Decisión**



Se utiliza este símbolo para elegir el recorrido que seguirán los documentos cuando se ramifican las operaciones o para tomar una decisión sobre la acción que deberá seguir el documento.



**Conector de página**

Indica que la línea principal de flujo se corta para continuar en la siguiente página, se inserta un número dentro del símbolo para expresar la continuidad de una página a otra.



**Registro auxiliar**

Representa anotaciones en libros, listados o cualquier otro registro auxiliar.

### ANEXO N° 3

#### “CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO”

GENERALES DEL EMPLEADO:

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Años \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Estado Familiar \_\_\_\_\_

Profesión u Oficio \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Residencia \_\_\_\_\_

Nacionalidad \_\_\_\_\_

D.U.I. \_\_\_\_\_

Expedido en \_\_\_\_\_

El \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

GENERALES DEL EMPLEADO:

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Años \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_

Estado Familiar \_\_\_\_\_

Profesión u Oficio \_\_\_\_\_

Domicilio \_\_\_\_\_

Residencia \_\_\_\_\_

Nacionalidad \_\_\_\_\_

D.U.I. \_\_\_\_\_

Expedido en \_\_\_\_\_

El \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

En representación de \_\_\_\_\_  
(Razón social o nombre del patrono)

Nosotros \_\_\_\_\_  
(Nombre del contratante patronal)

\_\_\_\_\_  
(Nombre del empleado)

De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos a celebrar el presente contrato individual de trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

**A) CLASE DE TRABAJO Y SERVICIO**

El empleado se obliga presentar sus servicios al patrono, como \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_. Además de las obligaciones que imponga las leyes laborales y sus reglamentos, el contrato colectivo, si lo hubiere y el reglamento interno de trabajo, tendrá como obligaciones propias del cargo las que se describan en su manual de funciones y las demás que le indique el jefe.

**B) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:**

El presente contrato se celebra por (tiempo indefinido. Plazo u obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón) \_\_\_\_\_

A partir de \_\_\_\_\_

Cuando la iniciación del trabajo haya precedido a la celebración del presente contrato, el tiempo de servicio se computara a partir del \_\_\_\_\_

(Día, mes y año )

Fecha desde la cual empleado presta servicio al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto. Queda estipulado para empleados de nuevo ingreso que los primeros treinta días serán de prueba y dentro de este término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el

contrato, sin responsabilidad alguna \_\_\_\_\_

(Manifiestar si hubo un acuerdo con las partes contratantes)

**C) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIO Y DE ALOJAMIENTO**

El lugar de prestación de servicio será \_\_\_\_\_

Y el empleado habitara en \_\_\_\_\_ dado que la empresa no le proporcionara alojamiento.

---

---

---

---

Únicamente se podrán ejecutarse trabajo extraordinarios cuando se reciba la orden de verificarlos, dada \_\_\_\_\_ por el patrón o \_\_\_\_\_

**D) SALARIO: FORMA, PERIODO Y LUGAR DE PAGO**

el salario que recibirá, el empleado por servicios será de \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(Indicar la forma de remuneración, por tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc.)

Y se pagara con moneda de curso legal en \_\_\_\_\_  
(Lugar de pago, ciudad) (Casa, oficina, etc.)

Dicho pago será de la manera siguiente \_\_\_\_\_  
(Mensual, quincenal, etc. Por planilla, recibos de pago, etc.)

La operación de pago principiara sin interrupción, a mas tardar y dentro de las dos horas siguientes a la terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la fecha respectiva, y únicamente se admitirán reclamos después de pagada la planilla o al día hábil \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ siguiente.  
(Indicar el día)

**E) HERRAMIENTAS Y MATERIALES**

El patrono suministrará al empleado las herramientas y materiales siguientes: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Que se entregaran en \_\_\_\_\_  
(Estado y calidad )

Y deben ser devueltos así por el trabajador cuando sea requerido al efecto por sus jefes inmediatos, salvo las disminuciones y deterioros causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo, o por el consumo y uso normal de los mismos.

F) PERSONAS QUE DEPENDAN ECONÓMICAMENTE DEL EMPLEADO:

Nombre	Edad	Parentesco	Dirección
_____			
_____			
_____			
_____			

G) OTRAS ESTIPULACIONES

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

h) El presente contrato individual de trabajo se entenderá incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las leyes y reglamentos de trabajo interno y por el o los contratos colectivos de trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelven conflictos colectivos de trabajo en la empresa y las consagradas por la costumbres.

i) Este contrato sustituye cualquier otro convenio individual de trabajo anterior, ya sea por escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y el empleado, pero no alterar en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emane de su antigüedad en el servicio; ni se tendrá como negativa de mejores condiciones concedidas al empleado en el contrato inmediato anterior y que no conste en el presente.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

F. \_\_\_\_\_

F. \_\_\_\_\_

Si no se puede firmar

\_\_\_\_\_  
(Estampar las huellas digitales del empleado)







**ANEXO N° 7**

**MODELO DE CONSTANCIA DE VACACIONES**

San Miguel \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, manifiesto que

He recibido de la empresa X YZ la cantidad de \$ \_\_\_\_\_

en concepto de vacaciones correspondiente al

año \_\_\_\_\_ que comprende los días \_\_\_\_\_

al \_\_\_\_\_ con cheque N°. 0000010

F. \_\_\_\_\_

Empleado

F. \_\_\_\_\_

Empleador

## ANEXO N° 8

### MODELO DE CONSTANCIA DE AGUINALDO

San Miguel \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, manifiesto que

He recibido de la empresa XYZ la cantidad de

\$ \_\_\_\_\_ Cheque N°. 0000025 en concepto

aguinaldo por tener X años de servicio de la empresa.

F. \_\_\_\_\_

Empleado

F. \_\_\_\_\_

Empleador

**ANEXO N° 9**

**MODELO DE CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN SEGÚN EL  
MINISTERIO DE TRABAJO**

San Miguel, \_\_\_\_\_  
Empresa o Patrono \_\_\_\_\_  
Trabajador \_\_\_\_\_

Salario Mensual \_\_\_\_\_  
Fecha de Ingreso \_\_\_\_\_  
Fecha de Salida \_\_\_\_\_

Indemnización \_\_\_\_\_  
(+) Vacación Completa \_\_\_\_\_  
(+) Vacación Proporcional \_\_\_\_\_  
(+) Aguinaldo Completo \_\_\_\_\_  
(+) Aguinaldo Proporcional \_\_\_\_\_  
(=) Total \_\_\_\_\_

Tiempo Completo \_\_\_\_\_

**F:** \_\_\_\_\_

Calculista.

**ANEXO N° 10**

MODELO DE CONSTANCIA DE INDEMNIZACION DESPIDO SIN CAUSA  
JUSTIFICADA

San Miguel \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_, recibí a la  
empresa XYZ la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ en concepto de indemnización por el  
tiempo laborado al servicio de la empresa desde \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
hasta \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Devengando un salario de \$ \_\_\_\_\_

Por el cargo de \_\_\_\_\_

Pago recibido con cheque N°. 0000049

F. \_\_\_\_\_

F. \_\_\_\_\_

**Empleado indemnizado**

**Empleador**

**ANEXO N° 11**

**MODELO DE CONSTANCIA DE INDEMNIZACIÓN ANUAL**

San Miguel, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Recibí de la empresa XYZ la cantidad de \$ \_\_\_\_\_ en concepto de indemnización anual por un año de trabajo al servicio de la empresa comprendido del \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ con un salario devengado de \$ \_\_\_\_\_ por el cargo de \_\_\_\_\_

Recibiendo el pago con cheque N°. 0000093

F. \_\_\_\_\_

Empleado indemnizado

F. \_\_\_\_\_

Empleador

ANEXO N° 12  
CONSTANCIA DE RETENCION

**POR \$ XX**

El Infrascrito Agente de Retención, La empresa XYZ con N.I.T. N° \_\_\_\_\_.

Hace constar que se esta reteniendo el 10% de Impuesto de la Renta sobre la cantidad de: \$xxx

Por servicios de Auditoria Interna

Según CCF: N° xxxx

Total sin IVA	\$ xxxx
(-) Impuesto Retenido	\$ xxxx
(+) IVA sobre Servicios Prestados	<u>\$ xxxx</u>
Total a Pagar	\$ xxxx

De Fecha : \_\_\_\_\_

Nombre : \_\_\_\_\_

NIT : \_\_\_\_\_

DUI : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Recibido por

# ANEXO N° 13



REPUBLICA DE EL SALVADOR  
 MINISTERIO DE HACIENDA  
 DIRECCION GENERAL DE  
 IMPUESTOS INTERNOS  
**F-14-V.3**

## DECLARACION MENSUAL DE PAGO A CUENTA E IMPUESTO RETENIDO

**USE CIFRAS ENTERAS SIN CENTAVOS**

No. DE  
DECLARACION

**SEÑOR CONTRIBUYENTE  
 LA DECLARACION DEBE ELABORARSE EXCLUSIVAMENTE  
 EN DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA USS**

10 **No. 13017170** 8

1	03	NIT	9	2	PERIODO TRIBUTARIO	7	UTILICE ESTE RECUADRO SOLO SI MODIFICA SU DECLARACION	17	No. DECLARACION QUE MODIFICA	5		
2 NOMBRE, RAZON O DENOMINACION SOCIAL												
P A G O  A C T A	INGRESOS BRUTOS GRAVABLES DEL MES											
	3	ACTIVIDADES INDUSTRIALES								20	+	8
	4	ACTIVIDADES COMERCIALES								22	+	3
	5	ACTIVIDADES AGROPECUARIAS								24	+	5
	6	ACTIVIDADES DE SERVICIO								26	+	8
	7	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION								28	+	6
	8	POR OTRAS ACTIVIDADES								30	+	7
	9	OTROS INGRESOS								32	+	4
	10	TOTAL INGRESOS GRAVADOS								34	=	6
	11	ENTERO COMPUTADO DE PAGO A CUENTA (TRASLADAR A COD. 96)								36	=	7
	12	TOTAL INGRESOS EXENTOS Y NO GRAVADOS								38	=	4
	R E T E N C I O N	CONCEPTO DE ENTERO				NUMERO DE SUJETOS	MONTO SUJETO A RETENCION	IMPUESTO RETENIDO				
13		SERVICIOS DE CARACTER PERMANENTE			40	0 58	2 76	+				
14		SERVICIOS PROFESIONALES U OFICIOS			42	6 60	4 78	+				
15		RETENCION PERSONAS NO DOMICILIADAS			44	2 62	0 80	+				
16		RETENCION SOBRE PREMIOS			46	9 64	7 82	+				
17		RTAS. DE PERS. JURIDICAS PROV. DE DEPOST. EN DINERO			48	5 66	3 84	+				
18		RTAS. PROV. DE INT. POR EMIS. Y COLOC. DE TITULO			50	7 68	0 86	+				
19		RETENCION POR ACTIVIDADES AGROPECUARIAS			52	3 70	1 88	+				
20		RETENCION POR JUICIOS EJECUTIVOS			54	0 72	8 90	+				
21		OTRAS RETENCIONES			56	6 74	4 92	+				
22		ENTERO COMPUTADO EN RETENCION (TRASLADAR A COD. 106)						94	=			
L I Q U I D A C I O N	LIQUIDACION					PAGO A CUENTA		RETENCIONES				
	23	ENTEROS COMPUTADOS				96	=	5 106	=			
	24	EXCEDENTE DEL MES ANTERIOR				98	-	1				
	25	EXCEDENTE DE LA DECLARAC. DE RTA. EJERC.				100	-	7				
	26	IMPUESTO ENTERADO EN DECLARAC. QUE MODIFICA				102	-	3 108	-			
	27	LIQUIDACION MENSUAL SI EL RESULTADO ES NEGATIVO TRASLADARLO AL COD. (112) ANOTELO ENTRE PARENTESIS				104	=	0 110	=			
	28	DIFERENCIA APLICABLE A PAGO A CUENTA				112	2					
29	ENTERO TOTAL: (CORRESPONDE A LA SUMA DE LA LIQUIDACION DE PAGO A CUENTA COD. (104) CUANDO ESTA SEA POSITIVA, MAS LA DE RETENCIONES COD. (110)							118	+			
30	MULTA POR EXTEM.: PAGO A CTA.		114	7	RETENCIONES		116	3	120	+	1	
31	TOTAL A PAGAR								122	=	8	
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS CONTENIDOS EN LA PRESENTE DECLARACION SON EXPRESION FIEL DE LA VERDAD, POR LO QUE ASUMO LA RESPONSABILIDAD CORRESPONDIENTE						USO EXCLUSIVO INSTITUCION AUTORIZADA						
NOMBRE Y FIRMA DEL CONTRIBUYENTE, REPRESENTANTE LEGAL O APODERADO						FIRMA Y SELLO DEL RECEPTOR AUTORIZADO						
						FECHA DE RECEPCION Día Mes Año 200                4						

ORIGINAL - D.G.I.I.

FORMULARIOS STANDARD, S.A. DE C.V. 37 CALLE No. 114 P.O. BOX 100-102 FAX 2049504



## ANEXO N° 15

Se presentan de manera detallada algunos de los principales párrafos que contiene la Norma Internacional De Contabilidad a cerca de los Beneficios Laborales.

### DEFINICIÓN.

**NIC 19.6,7:** Retribuciones a los empleados son todas las formas de remuneración dadas por la entidad a cambio del servicio prestado por los empleados:

- Los empleados pueden tener jornada completa o reducida, ser fijos, temporales o eventuales.
- Las retribuciones pueden estar determinadas por contratos o acuerdos formalizados, por necesidades legislativas o sectoriales o por prácticas no formales que dan lugar a una obligación real.

**NIC 19.3,4:** Principales clases de retribuciones:

- La norma se centra principalmente en las pensiones y en otras retribuciones de jubilación similares.
- También hace referencia a los siguiente tipos de retribuciones:
  - Otras retribuciones a largo plazo a los empleados.
  - Indemnizaciones por despido.
  - Remuneración a corto plazo a los empleados.

## **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.**

**NIC 19.10:** Una entidad debe reconocer:

- Una obligación cuando un empleado ha prestado un servicio a cambio de retribuciones salariales pagaderas en el futuro, y
- Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico consecuencias del servicio prestado por un empleado a cambio de retribuciones salariales.

### **DOS TIPOS DE PRESTACIONES POR PENSIONES:**

**NIC 19.25-27:** Las prestaciones por pensiones se pueden clasificar en planes de aportación definidas y planes de prestaciones definidas.

- **Aportación definida:** La pensión realmente recibida por el antiguo empleado es función de las aportaciones que se han sido satisfechas.
- El coste para el que contrata es por consiguiente fijo y predecible.
- No hay obligación legal o real para la entidad de asumir el posible déficit o defecto del fondo de pensiones.
  
- **Prestaciones definida:** La pensión se basa en una formula que no es función solamente de las aportaciones realizadas.

- El coste eventual para la entidad es por lo tanto mas difícil de predecir.
- La entidad asume el riesgo de que no sean suficientes para pagar las pensiones.

### **TIPOS DE PLANES QUE PUEDEN SER DIFÍCILES DE CLASIFICAR.**

**NIC 19.29:** Planes multi - empresa donde un grupo de diferentes entidades (con frecuencia aquellas de un sector particular) organizan o suscriben un plan conjunto.

**NIC 19.36:** Planes nacionales donde el plan es establecido por la legislación para todas, o para un grupo de diferentes entidades.

**NIC 19.39:** Planes asegurados donde las aportaciones son pagadas como primas a una compañía de seguros.

- Los planes multi - empresa y los planes nacionales se clasifican como planes de aportación definida o planes de prestación definida en función de los compromisos y obligaciones que incorporen.
- Los planes asegurados deberán clasificarse como planes de aportaciones definidas salvo que la entidad compense la obligación, legal o implícita, de pagar a los empleados las prestaciones, comprometidas o adicionales, directamente en el momento en el que estas sean exigibles, respecto a los servicios prestados por

los empleados en el presente o en periodos anteriores.

### **CONTABILIZACIÓN DE LOS PLANES DE APORTACIÓN DEFINIDA.**

**NIC 19.44:** El cargo para el periodo es simplemente la aportación devengada en relación al servicio prestado durante el periodo.

- Cualquier contribución pagada por adelantado o con atrasos vencidos son reflejados como pagos anticipados o diferidos.
- Cualquier aportación diferida que no venza durante los 12 meses posteriores a la fecha del balance de situación debe ser valorado por su valor actual.

**NIC 19.46:** El gasto del periodo debe desglosarse en las notas a los estados financieros.

### **CONTABILIZACIÓN DE LOS PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDA.**

#### **BALANCE DE SITUACIÓN.**

**NIC 19.54:** El enfoque es esencialmente el de valorar el plan en el balance de situación de acuerdo con:

- El valor de mercado de los activos del plan, si existen, menos
- El valor actual de la obligación para el pago de pensiones.

- El activo o pasivo resultante debe ser también ajustado por:
- Cualquier beneficio o pérdida actuarial no reconocido o por los coste de los servicios pasados, y/o
- El valor actual de cualquier beneficio económico disponible en la forma de reembolsos procedentes del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

### **CUENTAS DE RESULTADOS.**

**NIC 19.61:** El enfoque dl balance de situación implica que el cargo en la cuenta de resultado es la suma de:

- Los costes corrientes del servicio para el periodo.
- Los intereses del periodo.
- Las rentabilidades esperadas de los activos o derechos de reembolso.
- Cualquier ganancia o pérdida actuarial reconocida.
- Cualquier coste por servicios pasados reconocidos.
- El efecto de cualquier reducción o liquidación.

### **PASOS REQUERIDOS.**

**NIC 19.50:** Estimar la retribución devengada por los empleados a la fecha del balance.

- Descontar dicha cantidad del valor actual.
- Determinar el valor razonable de los activos del plan y de los derechos de reembolso.
- Determinar la cantidad de ganancias y pérdidas actuariales y como deberían ser tratadas según la norma.

- Contabilizar el coste de cualquier servicio anterior ( que podría surgir cuando el plan ha sido cambiado).
- Contabilizar cualquier reducción o liquidación.

### **DESCONTAR LA PRESTACIÓN ESTIMADA DEL VALOR ACTUAL.**

**NIC 19.78:** Una vez que la prestación acumulada ha sido estimada, debe ser descontada a su valor actual con el fin de determinar la cifra que se incluirá en el balance.

- El porcentaje de descuento necesario es la rentabilidad obtenible en bonos corporativos de alta calidad en un periodo similar y en la misma divisa.
- Este ratio se usa también para calcular el coste financiero de la cuenta de resultado del año siguiente.

### **OTRAS RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO A LOS EMPLEADOS .**

**NIC 19.126:** Estas remuneraciones son de los siguientes tipos:

- Permiso a largo plazo, tal como excedencia o permiso por baja laboral.
- Retribuciones a largo plazo por discapacidad.
- Participación en el beneficio, compensación diferida y bonos pagados al menos un año después en el cual se devenga.

## **TRATAMIENTO CONTABLE.**

**NIC 19.127:** Son tratados de la misma forma que las prestaciones por jubilación, excepto los siguientes, que deben reconocerse inmediatamente:

- Las ganancias y pérdidas actuariales, y
- Cualquier coste por servicios pasados.
- Con estas excepción los requisitos contables son los mismos que para las prestaciones por jubilación.

**NIC 19.131:** No existen requisitos de presentación específica.

## **INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.**

**NIC 19.7:** Corresponden a las cantidades devengadas a favor de los empleados como resultado de.

- Una decisión empresarial para terminar el contrato antes de la fecha normal para el retiro, o
- Una decisión del empleado para aceptar voluntariamente el despido a cambio de una indemnización.

## **TRATAMIENTO CONTABLE.**

**NIC 19.133:** Las indemnizaciones por despidos deberán ser registradas como un pasivo y un gasto cuando, y solo cuando, la entidad este demostrablemente obligado

a :

- Dar por finalizado el contrato con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro, o.
- Indemnizar por despido como resultado de una oferta hecha con el fin de incentivar despidos voluntarios.

**NIC 19.134:** "Demostrablemente obligada" requiere:

- Que la entidad tenga un plan formal detallado para las rescisiones y que no pueda realmente salirse de el.
- El plan detallado debe incluir al menos:
  - La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios van a darse por finalizados.
  - Los beneficios de rescisión para cada tipo de trabajo o función.
  - El momento en el que el plan va a implantarse.
- La implantación debe empezar tan pronto como sea posible y debe ser complementada de forma suficiente rápida para que sea poco probable que haya cambios materiales en el plan.

## **REMUNERACIÓN A CORTO PLAZO A LOS EMPLEADOS.**

**NIC 19.8:** Estas incluyen:

- Sueldos, salarios y cotizaciones de seguridad social.
- Vacaciones anuales y otras ausencias remuneradas.
- Permisos por enfermedad.

- Participación de beneficios y bonos pagados en el plazo de 12 meses.
- Beneficios no monetarios (tales como coches, alojamiento, seguros de vida, bienes y servicios gratuitos o financiados) para los cuales empleados.

**NIC 19.10:** Principios básicos:

Cuando un empleado ha prestado un servicio durante un periodo, la entidad deberá registrar la cantidad no descontada de los beneficios del empleado para ser pagados a cambio:

- Como un pasivo, neto de cualquier cantidad ya pagada.
- Como un gasto.

**NIC 19.11:** Ausencias remuneradas.

- Están divididas entre:
- Ausencias remuneradas acumuladas que deberían:
  - Ser reconocidas como servicio prestado que da derecho a los beneficios.
  - Ser provisionadas por la cantidad que la entidad espera pagar como resultado de un derecho inusual a la fecha de balance.
- Ausencias remuneradas no acumulativas que debería ser reconocidas solo cuando la excedencia ocurre.

▪ PARTICIPACIÓN DE LOS BENEFICIOS Y BONOS.

- La entidad tenga una obligación actual, legal o implícita, para hacer tales pagos como resultado de los eventos pasados ( incluyendo practicas pasadas), y
- Pueda ser hecha una estimación fiable de la obligación :
  - Los términos formales del plan deben contener una formula para la terminación de su importe.
  - El importe debe ser determinado antes que los estados financieros sean autorizados por su emisión.
  - Practicas anteriores dan evidencias de su fiabilidad.