

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
UNAN - MANAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN
CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS.**

TEMA:

**NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA LA PEQUEÑA
Y MEDIANA EMPRESA (NIIF PARA PYMES)**

SUBTEMA:

**APLICACIÓN DE LA SECCIÓN 28 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS DE LAS NORMAS
INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA LA PEQUEÑA Y
MEDIANA EMPRESA (NIIF PARA PYMES), EN LA EMPRESA DHL NICARAGUA S, A
EN EL PERIODO FINALIZADO 2020.**

AUTORES:

BRA. PATRICIA LUCÍA URBINA SANTANA

BR. KEVIN FRANCISCO VÁSQUEZ RAMÍREZ

BR. JUAN RAFAEL LÓPEZ POZO

TUTOR:

MSC. MARÍA AUXILIADORA OPORTA JIMÉNEZ
MANAGUA-NICARAGUA, MARZO 2022



i. **Dedicatorias**

Dedico a Dios nuestro padre celestial Jehová de los ejércitos porque a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy, gracias a él que me regala sabiduría, entendimiento y conocimiento día con día; gracias a él que me fortalece y me llena de oportunidades, misericordia cada mañana, por haberme permitido culminar con éxito esta etapa de mi vida y darme la oportunidad de convertirme en una profesional.

A mi difunto padre Efraín Urbina por creer en mí, por motivarme y acompañarme desde el cielo en la culminación de este sueño, mi primer maestro y compañero, por tener siempre una palabra de ánimo, una lección que enseñarme, aunque hoy no pueda abrazarlo físicamente, lo abrazo con el alma, aunque ya no está en este plano, su amor seguirá conmigo todos los días de mi vida.

Bra. Patricia Lucía Urbina Santana



i. Dedicatorias

Dedico a Jehová de los ejércitos que me ha dado la oportunidad de crecer profesionalmente en mis conocimientos adquiridos durante este gran arduo camino, por ayudarme en dar seguimiento oportuno en mi carrera cuando en momentos difíciles me encontraba sin fuerzas para continuar y por su misericordia me ha brindado voluntad y fortaleza para enfrentar con coraje y valentía todos mis obstáculos en alcanzar el éxito profesional, lo dedico a mis padres pues con toda la voluntad del alma me otorgaron el tiempo y dedicación para salir triunfante en mis metas y propósitos en tan difíciles tiempos y por su bendición en cada paso que doy.

Br. Kevin Francisco Vásquez Ramírez



i. Dedicatorias

El presente trabajo se lo dedico primeramente a Dios y a nuestro señor Jesucristo que me han permitido llegar hasta esta parte del camino con el conocimiento, salud y perseverancia para poder culminar esta meta soñada.

Se lo dedico a mis padres que, gracias a su apoyo fundamental, sus consejos, desvelos ayudándome a estudiar desde mi niñez, brindándome sus ánimos para seguir adelante con deseos de superación que junto a los docentes que me han brindado el conocimiento y las motivaciones para ser una persona exitosa.

Finalmente, a mis amigos y compañeros de clases que siempre estuvieron a mi lado estudiando y con quienes compartí experiencias inolvidables.

Br. Juan Rafael López Pozo



ii. **Agradecimientos**

“Si buscas resultados distintos, no hagas siempre lo mismo”

Albert Einstein

Agradezco a Dios todopoderoso quien nos da la vida, creador del universo por estar siempre presente con nosotros en los buenos y malos momentos y por darme la bendición cada día, la vida, la salud y las fuerzas para luchar por este momento tan importante de mi formación profesional y proyecto de vida.

A los docentes que nos guiaron y enseñaron sus conocimientos para la culminación de este sueño siendo nuestra primera carrera universitaria.

Bra. Patricia Lucía Urbina Santana



ii. Agradecimientos

Agradezco a Jehová por su gran misericordia en darme aun sin merecerlo una oportunidad en la vida de ser bendecido grandemente en mi formación profesional, por no abandonarme en los desafíos de mi vida y darme sabiduría cada día para tomar las mejores decisiones y así no decaer en las pruebas y obstáculos que se presentan cada día, agradezco a los docentes y en especial a mi tutor por su paciencia, dedicación y ayuda en culminar esta gran etapa de mi vida profesional.

Agradezco a toda mi familia por darme ánimo y apoyo durante esta importante etapa de mi vida.

Br. Kevin Francisco Vásquez Ramírez



ii. Agradecimientos

A Dios y nuestro señor Jesucristo porque me ha permitido seguir por el buen camino, por iluminar los momentos difíciles y llegar a realizar todas mis metas, por las bendiciones que me ha dado para poder terminar con éxito mi carrera, por brindarme la oportunidad de cumplir con mis objetivos y propósitos para culminarlos con responsabilidad.

Agradezco infinitamente a mis padres que estuvieron a mi lado apoyándome e instándome a culminar mis estudios y para ser una persona de bien que no se dé por vencido sin dar lo mejor de mí mismo y tener éxito en la vida. Por último, a todos los profesores de la UNAN Managua que nos impartieron asignaturas con mucha paciencia con el propósito de formarnos como profesionales y hacerle frente a la vida laboral.

Br. Juan Rafael López Pozo



iii. **Carta aval del tutor**

Maestra

Ada Ofelia Delgado Ruz

Directora

Departamento de Contaduría Pública y Finanzas

Su Despacho

Estimada maestra:

Remito a usted tras ejemplares del Informe Final de Seminario de Graduación titulado con el tema general: Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para PYMES), y, el subtema: **Sección 28 – beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES que aplica la empresa DHL NICARAGUA S, A en el periodo contable 2020**, presentado por los bachilleres (a):

- Bra. Patricia Lucía Urbina Santana. 17715968
- Br. Kevin Francisco Vásquez Ramírez. 18716067
- Br. Juan Rafael López Pozo. 18716738

Este informe Final reúne todos los requisitos metodológicos para el Informe de Seminario de Graduación que estipula el Reglamento de Régimen Académico Estudiantil de Modalidades de Graduación, como formas de culminación de estudios del Plan 2016 de la UNAN– Managua.

Solicito a usted programar la fecha de defensa según lo establecido para tales efectos.

Sin más que agregar al respecto, le saluda.

Atentamente,

MSc. María Auxiliadora Oporta Jiménez

Tutor



iv. Resumen

La presente investigación de seminario de graduación se elaboró con el propósito de evaluar los criterios contables apegados a la normativa NIIF para Pymes sección 28 “beneficios a los empleados” y que estos procesos cumplan con la ley de regulación vigente de Nicaragua, anexo a lo planteado en el trabajo del marco legal es imprescindible tomar en consideración los beneficios que los trabajadores tienen por naturaleza de ley y que estas están soportadas en: Ley N° 822 “Concertación tributaria”, Ley N° 185 “Código del trabajo” y la Ley N° 539 “Seguridad social”, para informarnos acerca de las contraprestaciones legales y procesarlos contablemente.

El método utilizado fue el método investigativo con enfoque de estudio de la sección 28 “beneficios a los empleados” y el giro de la entidad, se aplicó un caso práctico a DHL NICARAGUA S, A, con el fin de obtener mejores resultados aplicando las leyes de seguridad social muy importantes dentro de las obligaciones e intereses de cualquier compañía de pérdida de las cuentas por pagar las cuales juegan un rol muy importante de cualquier compañía y trabajadores a cambio de sus servicios.

Se concluyó que la importancia que tiene la sección 28 “beneficios a los empleados”, ya que se determinó y hacemos notar que al aplicar correctamente tanto leyes como normas, nos convierte a nosotros como responsables de realizar los procesos correctos en beneficio del empleador y colaborador, para el empleador es importante que se cumplan en su operatividad administrativa las regulaciones, leyes, controles internos, puntos de auditoría que puedan ser evaluadas por parte de los entes reguladores gubernamentales esos son puntos muy importantes que toda empresa debe tomar en consideración para su operatividad económica.



v. Índice

i.	Dedicatorias	i
ii.	Agradecimientos.....	ii
iii.	Carta aval del tutor	iii
iv.	Resumen.....	iv
I.	Introducción	6
II.	Justificación	7
III.	Objetivos.....	9
3.1	Objetivo general	9
3.1.1	Evaluar la sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES en la empresa DHL NICARAGUA S, A en el periodo finalizado 2020.	9
3.2	Objetivos específicos	9
3.2.1	Enunciar el marco legal y normativo en beneficio a los empleados de conformidad a la legislación vigente en la República de Nicaragua.....	9
3.2.2	Describir los aspectos fundamentales de la sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES.....	9
3.2.3	Explicar el tratamiento contable en la medición del conocimiento de la empresa DHL NICARAGUA S, A.....	9
IV	Desarrollo del Subtema.....	10
4.1	Aspectos generales de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para las Pequeñas y Medianas Entidades (Pymes).....	10
4.1.1	Historia de la Contabilidad.....	10
4.1.2	Evolución histórica	10
4.1.3	Definición de Contabilidad	11
4.1.4	Edad Antigua	12
4.1.5	Edad Media.....	12
4.1.6	Edad moderna	13
4.1.7	Edad contemporánea	13
4.1.8	Contabilidad a finales del siglo XX.....	14
4.1.9	Objetivos de la contabilidad	14
4.1.10	Importancia de la contabilidad	15



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



4.1.11	Tipos de contabilidad	15
4.1.12	En función de su naturaleza.....	15
4.1.13	Por la actividad económica.....	16
4.1.14	Por el campo sobre el que se aplica	16
4.1.15	Origen del proceso de Transición Contable	18
4.1.16	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)	19
4.1.17	Los PCGA están compuestos por 14 declaraciones de principios:.....	19
4.1.18	Origen de los principios contables.....	21
4.1.19	Definición de los PCGA.....	21
4.1.20	Antecedentes.....	21
4.1.21	Normas Internacionales de Contabilidad (NIC).....	23
4.1.22	Historia de las Normas Internacionales de Contabilidad.	24
4.1.23	Definición de las NIC	24
4.1.24	NIC y NIIF y sus diferencias.....	25
4.1.25	Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (Pymes).....	26
4.1.26	NIIF para las PYMES	26
4.1.27	Antecedentes de las NIIF para PYMES	26
4.1.28	Publicación de la NIIF PARA LAS PYMES (2009 y 2015)	27
4.1.29	Proyecto de Modificaciones de la NIIF PARA LAS PYMES (Actualizaciones) ...	28
4.1.30	Importancia de las NIIF para Pymes.....	28
4.1.31	Objetivo de la NIIF para PYMES.....	29
4.1.32	Resumen de la NIIF para PYMES	29
4.2	Declaración del marco legal y regulatorio en beneficio a los empleados de las NIIF para las Pymes de acuerdo con la legislación vigente en la República de Nicaragua	29
4.2.1	Constitución Política de Nicaragua.....	29
4.2.2	Ley N° 185 Código Del Trabajo	31
4.2.3	De la terminación del contrato individual o relación del trabajo.....	31
4.2.4	De las jornadas de trabajo.	33
4.2.5	De los descansos y permisos.	34
4.2.6	De las Vacaciones.	36
4.2.7	De los Salarios.	37
4.2.8	Del Décimo Tercer Mes.	38



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



4.2.9	De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.....	39
4.2.10	Del trabajo de los discapacitados.....	40
4.2.11	De los conflictos colectivos.....	41
4.2.12	De la disciplina laboral.....	41
4.2.13	Del ministerio del trabajo.....	42
4.2.14	Ley N° 822 de concertación Tributaria	43
4.2.15	Capítulo II Rentas del Trabajo Sección I: Materia Imponible y Hecho Generador.....	43
4.2.16	Sección II Exenciones	43
4.2.16	Sección III Base imponible.	45
4.2.17	Ley N° 539 de Seguridad Social.	48
4.3	Sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES	50
4.3.1	Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados	51
4.3.2	Beneficios a los empleados a corto plazo.....	52
4.3.3	Medición de beneficios generalmente a corto plazo.....	52
4.3.4	Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo	52
4.3.5	Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos	53
4.3.6	Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos	53
4.3.7	Planes multi-patronales y planes gubernamentales	54
4.3.8	Beneficios asegurados.....	55
4.3.9	Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas	55
4.3.10	Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos	56
4.3.11	Medición del pasivo por beneficios definidos.....	56
4.3.12	Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados.....	56
4.3.13	Descuento	57
4.3.14	Método de valoración actuarial	57
4.3.15	Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan.....	58
4.3.16	Activo de planes de beneficios definidos.....	59
4.3.17	Costo de un plan de beneficios definidos.....	59
4.3.18	Reembolsos.....	61
4.3.19	Beneficios por terminación	62
4.3.20	Reconocimiento	62
4.3.21	Medición.....	63



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



4.3.22	Planes del grupo.....	63
4.3.23	Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas	64
4.3.24	Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos	64
4.3.25	Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo	66
4.3.26	Información a revelar sobre los beneficios por terminación	66
4.4	Caso práctico	67
4.4.1	Información general sobre la empresa DHL NICARAGUA S, A.	67
4.4.1.1	Definición de las empresas envíos de entrega rápida (Courier)	67
4.4.2	Antecedentes de las empresas Courier en Nicaragua.	68
4.4.3	Giro económico	68
4.4.4	Antecedentes.....	69
4.4.5	Historia de Deutsche Post DHL.....	70
4.4.6	Desarrollo	70
4.4.7	Misión	70
4.4.8	Visión	70
4.4.9	Estructura Organizacional	71
4.4.10	Nuestras Divisiones	71
4.4.11	Responsabilidad Corporativa.....	72
4.4.12	Nuestros compromisos de sustentabilidad	72
4.4.13	Problemática que enfrenta actualmente la empresa	74
4.4.14	Registros de las operaciones al período 2020.....	75
V.	Conclusiones	83
VI.	Bibliografía	84
VII.	Anexos	87



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Índice de Tabla e Ilustraciones

Ilustración 1: Orígenes de los PCGA, NIC, NIC-NIIF, NIIF-NIIF	18
Ilustración 2: 14 declaraciones de principio contables generalmente aceptados.....	19
Ilustración 3: 14 declaraciones de principio contables generalmente aceptados.....	20
Ilustración 4: De conformidad al artículo 23, la tarifa progresiva es como sigue:	46
Ilustración 5: Estructura organizativa Deutsche Post DHL Group Nicaragua	71
Ilustración 6: Productos y Soluciones en DHL Nicaragua.....	71
Ilustración 7: Medio ambiente, aspectos sociales, gobernanza y programas de impacto social. ..	73
Ilustración 8: Asiento de diario 01	75
Ilustración 9: Asiento de diario 02.....	77
Ilustración 10: Asiento de diario 03	79
Ilustración 11: Asiento de diario 04.....	82
Tabla 1: Las NIC.....	23



I. Introducción

La importancia de nuestro trabajo es dar visibilidad sobre los procesos establecidos en la normativa NIIF para pymes sección 28 “beneficios a los empleados” y evaluar la aplicación realizada en la empresa DHL Nicaragua S, A.

Debido a que DHL Nicaragua S, A es una entidad internacional, tiene una alta demanda de servicios y esto amerita obtener talento humano (RR. HH), el cual es el principal motor para la funcionalidad y operatividad de la empresa, estos mismos debe de gozar los beneficios a los empleados según lo establece la normativa NIIF para pyme sección 28 “beneficios a los empleados” y apegado al criterio de las leyes vigentes establecidas en Nicaragua para la empresa DHL Nicaragua S, A en el periodo 2020.

La evaluación de la sección 28 “beneficios a los empleados” de la NIIF para PYMES que aplica la empresa DHL NICARAGUA S, A en el periodo contable 2020, nos permite tener una mayor caracterización del desarrollo y operatividad económica de las empresas Courier en Nicaragua, indicando el marco legal y regulatorio para el beneficio de los trabajadores bajo la ley aplicable de la República de Nicaragua, describiendo los aspectos básicos de la sección 28 “beneficios a los empleados” de las NIIF para pequeñas y medianas empresas y explicando de cómo manejar la contabilidad en la medida del conocimiento de DHL NICARAGUA S, A.

Nuestra investigación fue documentada a través de sitios web, libros y controles internos establecidos en la normativa, de que dicha información nos permite interpretar de manera más centralizada la naturaleza y entendimiento aplicadas en un nivel contable en la compañía.

Para mayor comprensión de este trabajo, se encuentra estructurado de la siguiente manera: Acápite I, presenta la introducción, esta presenta la importancia general del subtema seminario de graduación. Acápite II, refiere la justificación en donde se describen los motivos por los cuales decidimos realizar esta investigación. Acápite III, se basa en los objetivos; estos se dividen en un general y cuatro específicos en los cuales se da una noción de la finalidad a la cual se aspiró llegar.

Acápite IV, plantea el desarrollo del subtema. Acápite V, presenta el tratamiento contable donde se describe la información general relacionada a la empresa de acuerdo a la normativa NIIF pyme sección 28 “beneficios a los empleados”, los cuales se clasifican en: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. Acápite VI, conclusiones, que nos da salida a los objetivos específicos. Acápite VII, bibliografía, donde se muestra las diferentes fuentes, tanto de libros y páginas web. Acápite VIII, Anexo



II. Justificación

El presente trabajo investigativo se realizó considerando las necesidades que tienen hoy en día las empresas el cual es dar cumplimiento legal a normas establecidas y su adopción, que permitirá establecer la importancia de aplicar las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para Pymes), se refiere específicamente en las relacionadas a la sección 28 “Beneficios a los Empleados”.

Esta investigación tendrá un aporte significativo con el propósito de mejorar, darles solución a problemas para una subsistencia armoniosa de la compañía, tomando en consideración los diferentes cambios de las normas internacionales estándar contables el cual se enfrenta día a día, servirá de guía para prevenir e incurrir en irregularidades o incumplimientos legales que la compañía este efectuando respecto al correcto registro contable que sugieren las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para Pymes) en cuanto a beneficios a los empleados.

Detallando las distintas formas de contraprestaciones que las empresas deben proporcionar a los trabajadores a cambio de sus servicios y recalando la normativa legal laboral permitida en la jurisdicción ya que la norma fue creada con propósito de información general.

El valor científico de esta investigación realizada será de gran importancia ya que nos ayudará a analizar más de cerca la problemática que enfrentan actualmente muchas empresas que por falta de asesoramiento quedan sin aplicar íntegramente como está decretado por la normativa, por ende realizaremos una investigación el cual nuestro tema aborda la sección 28 beneficios a los empleados;

Los cuales se clasifican en: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo, beneficios por terminación y de esta manera poder idear nuevos mecanismos de investigación que nos permitan ampliar los conocimientos con base legal, aminorar el riesgo y mitigar los procesos y aplicaciones de ley de seguridad social muy importantes dentro de las obligaciones e intereses de cualquier compañía que pueda presentar riesgos como multas o sanciones por registros incorrectos de las cuentas por pagar las cuales juegan un rol muy importante dentro de los pasivos de cualquier compañía y evitar que sus trabajadores se vean afectados en sus servicios prestados con la entidad.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Cuanto mayor sea su satisfacción laboral, mayor será la productividad de su organización para aprovechar todavía más el talento, es fundamental que el empleado se sienta motivado, valorado y respetando sus derechos como trabajador en la organización.

Servirá para apoyar y fortalecer el conocimiento a: El empresario quien se verá beneficiado con la adopción de estrategias, que permitan un adecuado cumplimiento con eficiencia y eficacia con sus obligaciones reduciendo la posibilidad de una amonestación ante incumplimientos legales y a erogaciones adicionales por una incorrecta información contable. Al departamento contable que tendrá la base para realizar la correcta preparación y presentación de estados financieros, esto ayuda a establecer políticas y procedimientos que se deben seguir para que la información de las cuentas sea presentada de manera confiable y razonable.

A estudiantes que tendrán mayor acceso a información financiera actualizada, práctica y de fácil comprensión para que puedan reconocer los beneficios que tienen los trabajadores al prestar los servicios laborales a la empresa e informarnos sobre las leyes nicaragüenses que están vinculadas con sus derechos y comprobar que la entidad está cumpliendo con estas.



III. Objetivos

3.1 Objetivo general

3.1.1 Evaluar la sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES en la empresa DHL NICARAGUA S, A en el periodo finalizado 2020.

3.2 Objetivos específicos

3.2.1 Enunciar el marco legal y normativo en beneficio a los empleados de conformidad a la legislación vigente en la República de Nicaragua

3.2.2 Describir los aspectos fundamentales de la sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES

3.2.3 Explicar el tratamiento contable en la medición del conocimiento de la empresa DHL NICARAGUA S, A



IV Desarrollo del Subtema

4.1 Aspectos generales de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para las Pequeñas y Medianas Entidades (Pymes)

4.1.1 Historia de la Contabilidad

Como expresa (Baldiviezo, 2008) desde el principio de los tiempos la humanidad ha tenido y tiene que mantener un orden en cada aspecto y más aún en materia económica, utilizando medios muy elementales al principio, para luego emplear medios y prácticas avanzadas para facilitar el intercambio y/o manejo de sus operaciones.

La contabilidad nace con la necesidad que tiene toda persona natural o jurídica que tenga como actividad: el comercio, la industria, prestación de servicios, finanzas, etc. De poder generar información de los recursos que posee; y poder entender si llevo o no a los objetivos trazados.

4.1.2 Evolución histórica

(Biografía, 2017) Señala que la contabilidad en sus orígenes apareció desde tiempos muy antiguos cuando el hombre se encontró con la necesidad de llevar registros y controles de sus propiedades, tuvieron que hallar la manera de dejar constancia sobre determinados hechos con proyecciones aritméticas que se repetían frecuentemente y eran demasiado complejas para llevar en la mente.

(Biografía, 2017) Desde las más antiguas civilizaciones se realizaban operaciones aritméticas rudimentarias, llegando con muchas de estas operaciones a crear elementos auxiliares para contar, sumar y restar, etc. teniendo en cuenta unidades de tiempo como el año, meses, días y para muestra de estas actividades se creó la moneda como único instrumento de intercambio.

Los fenicios, hábiles comerciantes y muy buenos navegantes, desde 1.100 años a.c. fueron perfeccionando los sistemas contables implementados por los egipcios que poco a poco fueron difundiendo. Ellos también fueron catalogados como los genios del comercio en la época antigua. Fue a partir del siglo XIII, en que se inicia el primer tipo de contabilidad mediante cobros y gastos que usaban las personas dedicadas a las finanzas de esa época. (Biografía, 2017)



En 1494, Fray Luca Pacioli, edita su primera obra “Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalitá” (impresa en Venecia), donde enuncia los principios fundamentales relativo a las cuentas y libros. Explicó todo lo de la partida doble y trata también lo relacionado con los registros contables de los comerciantes. Fue considerado el padre de la contabilidad moderna. A lo largo del siglo XVI se produjo en toda Europa la progresiva difusión contable de la partida doble. (Biografía, 2017)

La historia de la contabilidad muestra la evolución de esta disciplina a lo largo del tiempo y cuál ha sido su utilidad para el desarrollo de la humanidad utilizando la contabilidad para muchas situaciones como: La edad media hasta hoy, de la partida simple a la doble, contabilidad financiera, administrativa y la contabilidad profesional moderna. (Biografía, 2017)

4.1.3 Definición de Contabilidad

(Gil, 2015) Define que “la contabilidad es la parte de las finanzas que estudia las distintas partidas que reflejan los movimientos económicos y financieros de una empresa o entidad”. Es una herramienta clave para conocer en qué situación y condiciones se encuentra una empresa y, con esta documentación, poder establecer las estrategias necesarias con el objeto de mejorar su rendimiento económico.

Como plantea (Flores, 1964, pág. 9), que la “Contabilidad es la disciplina que enseña las normas y los procedimientos para ordenar, analizar y registrar las operaciones practicadas por las unidades económicas constituidas por un solo individuo o bajo la forma de sociedades civiles o mercantiles (bancos, industrias, comercios e instituciones de beneficencia).

Fines fundamentales de la contabilidad. Los propósitos fundamentales de la contabilidad son los siguientes:

- 1) Establecer un control riguroso sobre cada uno de los recursos y las obligaciones del negocio
- 2) Registrar en forma clara y precisa, todas las operaciones efectuadas por la empresa durante el ejercicio fiscal.
- 3) Proporcionar en cualquier momento, una imagen clara y verídica de la situación financiera que guarda el negocio
- 4) Prever con bastante anticipación el futuro de la empresa



- 5) Servir como comprobante y fuente de información, ante terceras personas, de todos aquellos de carácter jurídico en que la contabilidad puede tener fuerza probatoria conforme a lo establecido por la ley.

4.1.4 Edad Antigua

(Baldiviezo, 2008) argumenta que en el año 6000 antes de Cristo existieron elementos necesarios para considerar la existencia de actividades contables, por un lado, la escritura, por otro los números y desde luego elementos económicos indispensables, como ser el concepto de propiedad y la aceptación general de una unidad de medida de valor.

El antecedente más remoto de esta actividad, es una tablilla de barro que actualmente se conserva en el Museo Semítico de Harvard, considerado como el testimonio contable más antiguo, originario de la Mesopotamia, donde años antes había desarrollado una civilización llegando la actividad económica a tener gran importancia. (Baldiviezo, 2008)

En resumen, los romanos llevaron una contabilidad que constaba de dos libros el “Adversaria” y el “Codex”. El Adversaria estaba constituido por dos hojas adversas unidas por el centro, destinado a efectuar registros referentes al Arca (Caja), dividido en dos partes, el lado izquierdo denominado el Acepta o Acceptium destinado a registrar los ingresos y en el lado derecho denominado el Expensa o Expensum destinado a registrar los gastos. (Baldiviezo, 2008)

El Codex estaba también constituido por dos hojas adversas unidas por el centro, destinadas a registrar nombre de la persona, causa de la operación y monto de la misma. Se encontraba dividido en dos partes, el lado izquierdo denominado “Accepti” destinado a registrar el ingreso o cargo a la cuenta y el lado derecho “Respondi” destinado al acreedor. (Baldiviezo, 2008)

4.1.5 Edad Media

(Baldiviezo, 2008) revela que entre los siglos VI y IX en Constantinopla, se emite el “Solidus” de oro con peso de 4.5 gramos, que se constituyó en la moneda más aceptada en todas las transacciones internacionales, permitiendo mediante esta medida homogénea la registración contable. Razón por la cual, no es raro que ciudades italianas alcanzaran un alto conocimiento y desarrollo máximo de la contabilidad.

En 1157, Ansaldus Boilardus notario genovés, repartió beneficios que arrojó una asociación comercial, distribución basada en el saldo de la cuenta de ingresos y egresos dividida en proporción a sus inversiones. (Baldiviezo, 2008)



Se conservan desde 1211 en Florencia, cuentas llevadas por un comerciante florentino anónimo con características distintas para llevar los libros, método peculiar que dio origen a la Escuela Florentina, donde el Debe y el Haber van arriba el uno al lado del otro en diferentes párrafos cada cual. (Baldiviezo, 2008)

El célebre juego de libros utilizados por la Comuna de Génova se encuentra llevados haciendo uso de los clásicos términos “Debe” y “Haber” utilizando asientos cruzados y llevando una cuenta de pérdidas y ganancias, la que resume el saldo de las operaciones suscitadas en la comuna. (Baldiviezo, 2008)

4.1.6 Edad moderna

(Baldiviezo, 2008) destaca que se considera como pionero en el estudio de la partida doble a Benedetto Cotrugli Rangeo nacido en Dalmacia, autor de “Della mercatura et del mercante perfetto”, obra que termino de escribir el 25 de agosto de 1458 y publicada en 1573, se conserva un ejemplar en la Biblioteca de Marciana – Venecia.

(Baldiviezo, 2008) En dicho libro, el capítulo destinado a la contabilidad en forma explícita establece la identidad de la partida doble, además señala el uso de tres libros: “Cuaderno” (Mayor), “Giornale” (Diario) y “Memoria le” (Borrador), incluyendo un libro copiator de cartas y la imperiosa necesidad de enseñar contabilidad.

El expansionismo mercantilista se encargó de exportar al nuevo continente la contabilidad por partida doble. Sin embargo, en América precolombina, la contabilidad era una actividad usual entre los pobladores. Es a partir del siglo XVII, que surgen los centros mercantiles, profesionales independientes, con funciones orientadas primordialmente a vigilar y revisar la veracidad de la información contable. (Baldiviezo, 2008)

4.1.7 Edad contemporánea

En la opinión de (Baldiviezo, 2008) a partir del siglo XIX, la contabilidad encara trascendentales modificaciones debido al nacimiento de especulaciones sobre la naturaleza de las cuentas, constituyendo de esta manera y dando lugar a crear escuelas, entre las que podemos mencionar, la personalista, del valor, la abstracta, la jurídica y la positivista. Además, se inicia el estudio de principios de Contabilidad, tendientes a solucionar problemas relacionados con precios y la unidad de medida de valor apareciendo conceptos referidos a depreciaciones, amortizaciones, reservas, fondos, etc.



El sistema de enseñanza académica se racionaliza, haciéndose más accesible y acorde a los requerimientos y avances tecnológicos. Además, se origina al diario mayor único, el sistema centralizador, la mecanización y la electrónica contable incluyendo nuevas técnicas relacionadas a los costos de producción. Las crecientes atribuciones estatales, enmarcan cada vez los requisitos jurídico-contable, así como el desarrollo del servicio profesional. (Baldiviezo, 2008)

4.1.8 Contabilidad a finales del siglo XX

(Gil, 2015) enfatiza que gracias al avance tecnológico que el mundo ha experimentado desde finales del siglo XX, es obligatorio hacer especial mención a la informática. Los recursos modernos han dado un fuerte vuelco al enfoque convencional de la contabilidad. Así, la tarea de los expertos en esta disciplina se ha facilitado gracias a las hojas de cálculo y a los registros de patrimonio o stock, con mejor control de entradas y salidas.

(Gil, 2015) Existen numerosos programas o software de contabilidad para ayudar a las empresas en sus labores contables diarias. Programas que facilitan la facturación, la gestión de los clientes, realizan automáticamente balances e incluso controlan las horas de los empleados de la organización.

4.1.9 Objetivos de la contabilidad

(Gil, 2015) plantea que hay que destacar que los objetivos fundamentales de la contabilidad son, por un lado, interpretar el pasado para tomar decisiones en la empresa y satisfacer la demanda de información de distintos grupos de interés (como accionistas, prestamistas o administraciones públicas) y, por otro lado, dejar constancia de todas las operaciones económicas y financieras. Es más, si desglosamos estos motivos, podremos decir que la contabilidad sirve para:

- Analizar y dar parte de los recursos económicos de una empresa.
- Permitir a los administradores una correcta planificación y dirección de las transacciones comerciales.
- Controlar y llevar un registro de las gestiones de los administradores y las cargas tributarias de la empresa.
- Ayudar a predecir los flujos de dinero.
- Colaborar con la información necesaria a la hora de realizar una estadística nacional en torno a las actividades económicas

4.1.10 Importancia de la contabilidad

(Ruíz, 2007, pág. 27) describe que se puede explicar la importancia de la contabilidad por lo siguiente:

- Establece un control absoluto sobre cada uno de los recursos y obligaciones del negocio.
- Registra en forma clara y sistemática todas las cuentas que se manejan en la organización o empresa ya que esto constituye su funcionamiento o procedimiento básico el que debe ser en alto grado exacto para evitar errores o pérdidas de tiempo.
- Proporciona en cualquier momento una imagen clara de la situación financiera de la empresa.
- Prevé con bastante anticipación las probabilidades futuras del negocio.
- Sirve como comprobante y fuente de información ante terceros de todos aquellos actos de carácter jurídico en que la contabilidad puede tener fuerza probatoria ante la ley

4.1.11 Tipos de contabilidad

(Galán, 2019) menciona que “Debido a la gran variedad de empresas y sectores existentes en el aspecto económico, es necesaria la existencia de diversos tipos de contabilidad que se adapten a las circunstancias y necesidades de cada empresa en particular”.

Empleando las palabras de (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021), los departamentos de contabilidad de cualquier empresa, ya sean internos o externos, se centran en diferentes áreas de la contabilidad y atienden las necesidades y la naturaleza de cada empresa individual. Cabe agregar que cada empresa se apoya en uno o más de estos tipos al mismo tiempo, dependiendo de su actividad económica.

4.1.12 En función de su naturaleza

Desde el punto de vista de (Galán, 2019) así encontramos que podemos clasificar según su tipología, el tipo de actividad económica y el ámbito de la empresa a la que se aplica:

- **Contabilidad Gubernamental:** Es la que se aplica en la administración de los recursos del estado
- **Contabilidad privada:** Su aplicación se da en la empresa privada

4.1.13 Por la actividad económica

(Galán, 2019) Sostiene que adicionalmente, podríamos citar actividades extractivas en general y, por supuesto, prácticamente aplicar la contabilidad a sectores muy específicos como:

- **Contabilidad industrial:** Se dirige a las necesidades contables de empresas manufactureras y del ámbito de la industria. Por ejemplo, una empresa que fabrica coches.
- **Contabilidad de servicios:** Esta modalidad es frecuente para compañías del sector de servicios que ofrecen en el mercado bienes intangibles satisfaciendo determinadas necesidades de los consumidores. Por ejemplo, una agencia de marketing.
- **Contabilidad comercial:** Se enfoca en el día a día de la empresa, con sus entradas y salidas de dinero y el análisis de las actividades comerciales de compra y venta en que pueda verse inmersa. Por ejemplo, una empresa que se dedica a importar productos del extranjero y distribuirlos.
- **Contabilidad agrícola:** Está especializada en todo el sector de la agricultura. Sería el caso de una empresa que planta tomates.
- **Contabilidad petrolera:** Al tratarse de empresas tan especiales, tratan de manera concreta los bienes con los que trabajan. Una empresa que extrae petróleo es el mejor ejemplo. Aunque también podría ser una que se dedica a refinarlo.
- **Contabilidad bancaria:** El balance de un banco o entidad financiera, no es nada fácil de interpretar. Una de las causas es que, dada su complejidad, tiene un tratamiento especial.

4.1.14 Por el campo sobre el que se aplica

(Galán, 2019), Como se comentó al inicio, la economía es diversa y hace que exista gran número de variaciones en el concepto de empresa. Por este motivo, cabe lugar para una mayor lista de tipos de contabilidad a partir de los descritos y especializados en cada campo.

- **Contabilidad fiscal:** Es la rama de la contabilidad focalizada en las obligaciones tributarias y la gestión económica del pago de los correspondientes impuestos por parte de la empresa. Por ejemplo, se encarga del pago del impuesto de sociedades o las declaraciones de IVA.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A

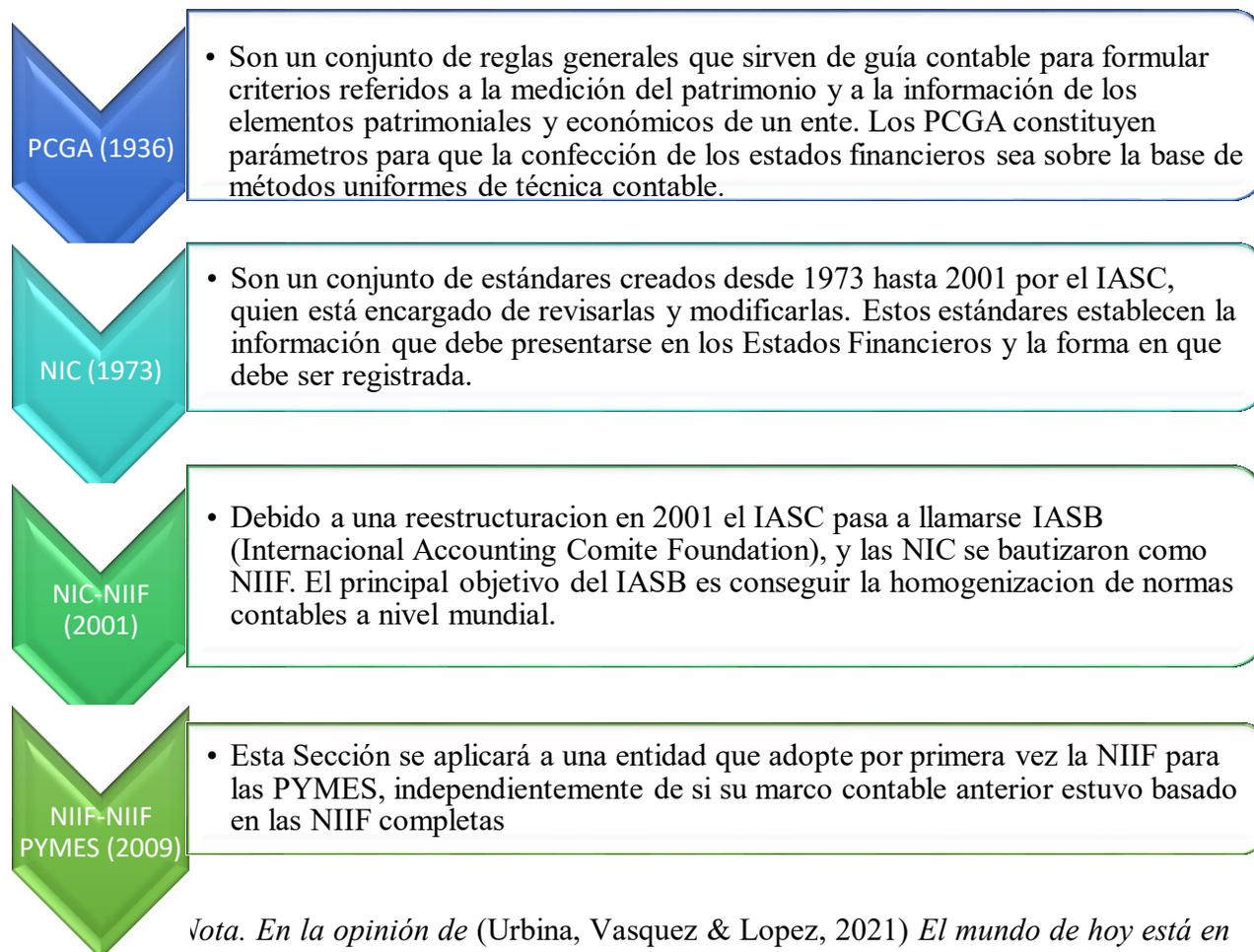


- **Contabilidad gerencial:** La tipología contable más enfocada al abastecimiento de datos de la empresa para los administradores y la toma de decisiones. También es llamada contabilidad administrativa, aunque esta última es más amplia. La contabilidad gerencial está enfocada a los equipos directivos.
- **Contabilidad de costes:** Se denomina también contabilidad de costos o analítica y se encarga de crear un sistema de información que permita conocer y analizar los costes de la actividad.
- **Contabilidad financiera:** Contabiliza y analiza todo lo que tiene que ver con los ingresos, gastos, activos y pasivos financieros. Por ejemplo, préstamos, participaciones, intereses pagados, morosidad, etc.

Según (Galán, 2019) como se comentó al inicio, la economía es diversa y hace que exista gran número de variaciones en el concepto de empresa. Por este motivo, cabe lugar para una mayor lista de tipos de contabilidad a partir de los descritos y especializados en cada campo. Fruto de esta diversidad es posible encontrar la distinción entre contabilidad de costes y contabilidad financiera, precisamente.

4.1.15 Origen del proceso de Transición Contable

Ilustración 1: Orígenes de los PCGA, NIC, NIC-NIIF, NIIF-NIIF



Vota. En la opinión de (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) El mundo de hoy está en constante evolución, el medio ambiente nunca es el mismo, las personas y las empresas buscan una evolución continua.

(Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) La contabilidad a lo largo del tiempo en los últimos años ha experimentado grandes cambios en la actividad económica mundial debido a la globalización, que implica una libre circulación de capitales entre países, lo que lleva a la creación de reglas que actúan como guía para el registro contable adaptándose a las necesidades sociales. un nuevo contexto empresarial, que da lugar a una organización de la estructura de la empresa, favoreciendo una modificación de los sistemas de información financiera.

4.1.16 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)

4.1.17 Los PCGA están compuestos por 14 declaraciones de principios:

Ilustración 2: 14 declaraciones de principio contables generalmente aceptados

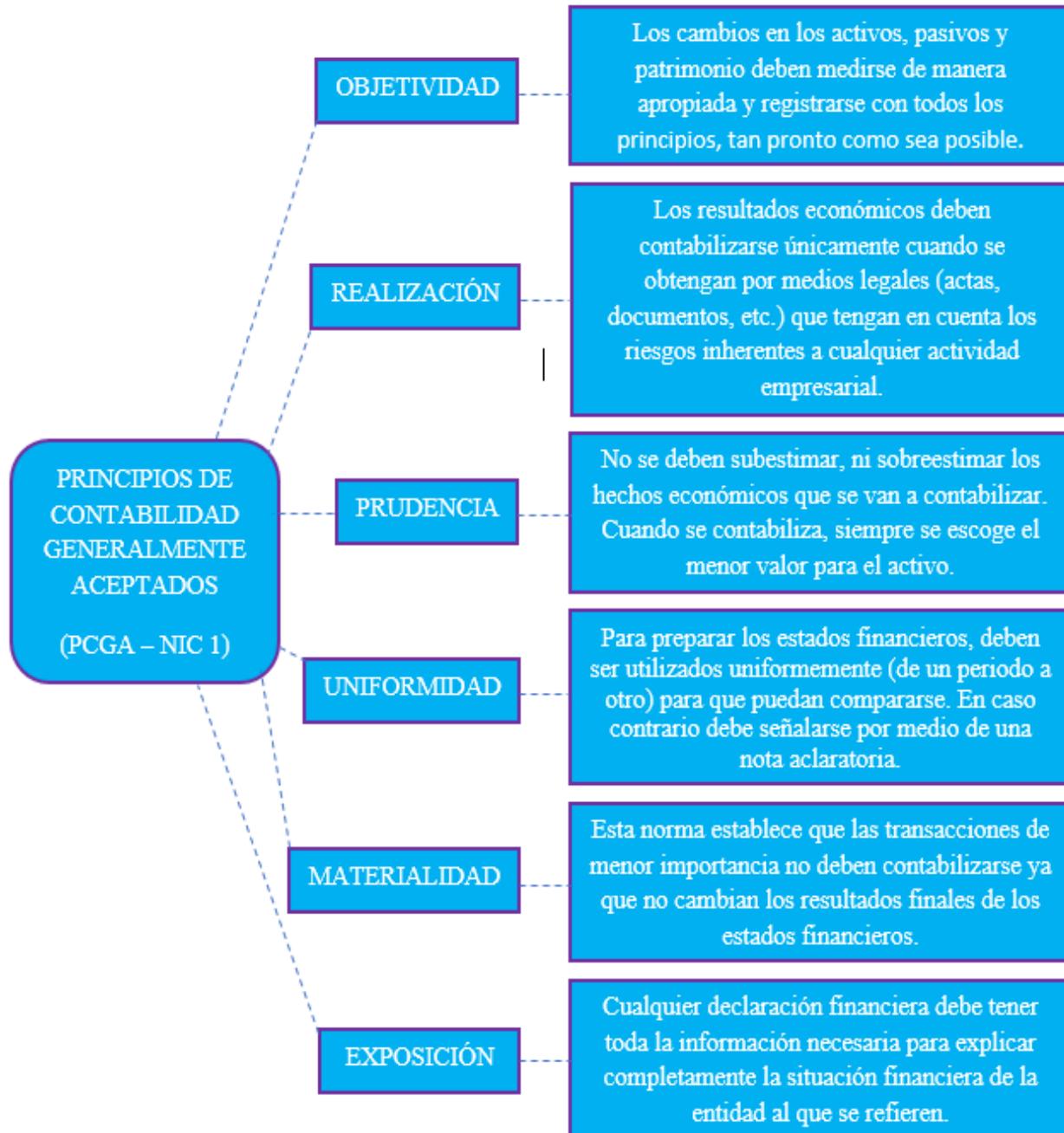
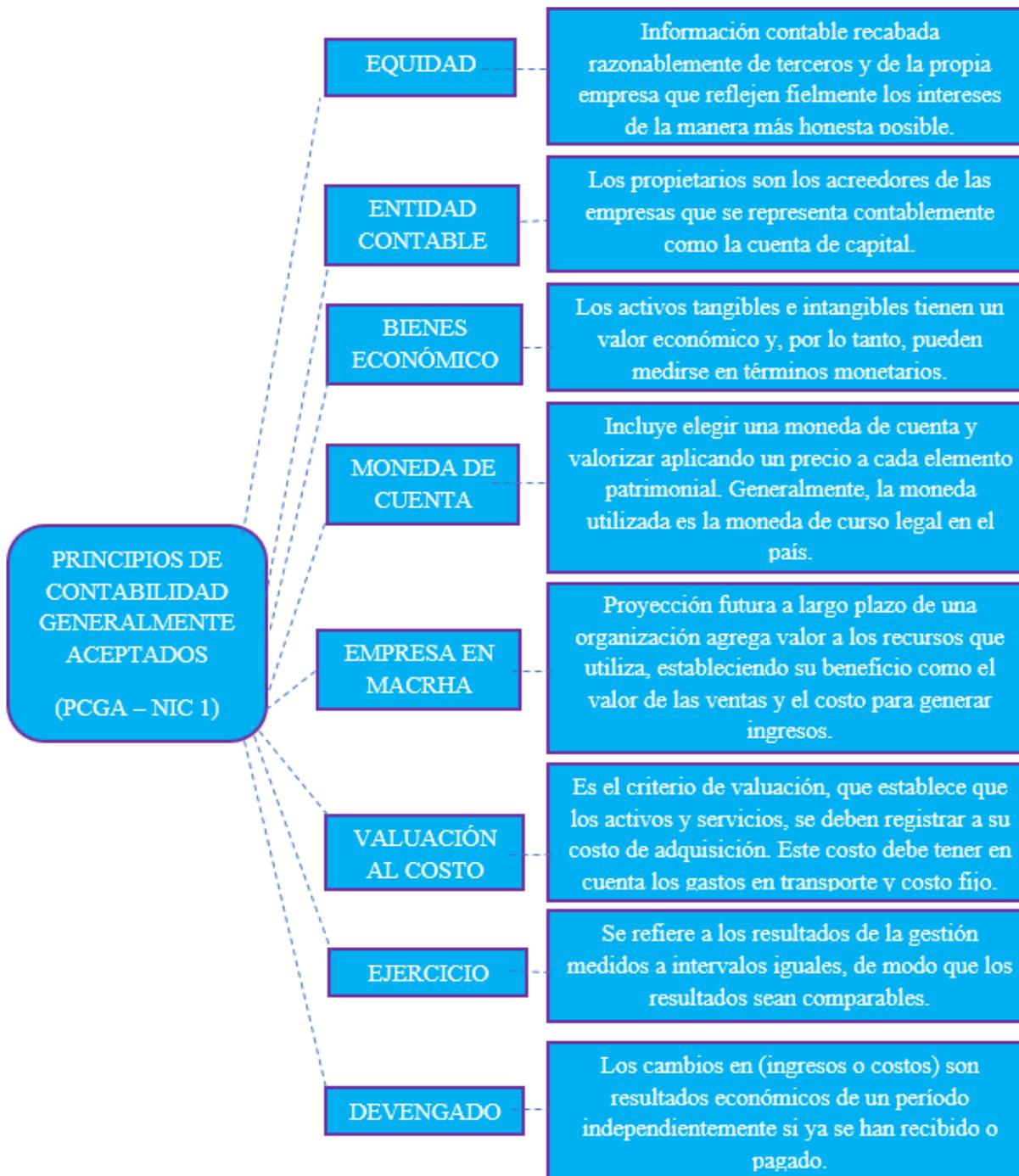


Ilustración 3: 14 declaraciones de principio contables generalmente aceptados



Nota. Elaboración propia (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021)



4.1.18 Origen de los principios contables

De acuerdo a (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) los PCGA comenzó desde la propia profesión en un intento de autorregulación que busca desarrollar pautas de conducta que deben ser aplicadas por sus integrantes, cada vez que su representación institucional a través de un proceso riguroso selecciona los criterios y técnicas factibles que estime más satisfactorias de lograr los objetivos perseguidos.

(Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) El profesional que aplica correctamente los PCGA está exento de cualquier otra prueba; por el contrario, la carga recaerá sobre él si abandona los criterios de universalidad reconocidos institucionalmente.

4.1.19 Definición de los PCGA

(Eric Kohler, 1974) Define a los Principios de Contabilidad como "Cuerpo de doctrina asociado con la contabilidad que sirve de explicación de las actividades corrientes o actuales y como guía en la selección de convencionalismos o procedimientos".

(Eric Kohler, 1974) Determina que las normas contables generalmente aceptadas son un conjunto de reglas y regulaciones que sirven como guías contables para el desarrollo de criterios relacionados con la medición y revelación del patrimonio y los factores económicos de la entidad. Los principios contables generalmente aceptados son que los parámetros para la preparación de los estados financieros deben basarse en técnicas contables uniformes.

4.1.20 Antecedentes

(Calvo, 1985) Indica que "El origen de los Principios Contables, va ligado al movimiento asociativo de la profesión, que se inicia en Gran Bretaña, en 1880 y poco más tarde, en 1886, en los Estados Unidos de América". Pese a que, desde un principio comenzaron a emitirse normas contables para propiciar una presentación uniforme de las cuentas, tenía que ocurrir un hecho trascendental para que la importancia a la información contable-financiera de las empresas pasara a un primer plano.

Esto ocurrió a partir de las crisis de la bolsa de Nueva York en 1929, ya que, entre las medidas adoptadas para devolver la confianza a los ahorradores, se incluyeron las dirigidas a lograr una objetividad y fiabilidad de la información financiera de las empresas. Precisamente la expresión "Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados" se acuña en esa época. Con la promulgación de sendas leyes por el Congreso de los Estados Unidos en los años 1933 y 1934, el



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



problema quedó plenamente encauzado a través de la creación de la Securities and Exchange Comisión (SEC), a cuyo cargo quedó el reconocimiento de los Principios Contables a aplicar.

(Bolaños, 1976-1977), Afirma que la Asociación de Contadores Públicos Autorizados de Nicaragua, a través del Comité de Principios Contables, emitió la Declaración de Principios Contables Generalmente Aceptados en 1976 en Nicaragua con el objetivo de mejorar el uso de los estados financieros por parte de los usuarios y brindar información cuantitativa de naturaleza financiera.

4.1.21 Normas Internacionales de Contabilidad (NIC).

Tabla 1: Las NIC

<i>Norma</i>	<i>Temática</i>
NIC 1	Presentación de estados financieros
NIC 2	Inventarios
NIC 7	Estado de Flujos de efectivo
NIC 8	Políticas contables, cambios en las estimaciones contables y errores
NIC 10	Hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa
NIC 11	Contratos de construcción
NIC 12	Impuestos sobre las ganancias
NIC 16	Propiedad, planta y equipo
NIC 17	Arrendamientos
NIC 18	Ingresos ordinarios
NIC 19	Beneficios a los empleados
NIC 20	Contabilización de las subvenciones del gobierno e información a revelar sobre ayudas gubernamentales
NIC 21	Efectos de las variaciones en los tipos de cambio de la moneda extranjera
NIC 23	Costos por préstamos
NIC 24	Información a revelar sobre vinculadas
NIC 26	Contabilización e información financiera sobre planes de prestaciones por retiro.
NIC 27	Estados financieros consolidados e individuales
NIC 28	Inversiones en empresas relacionadas
NIC 29	Información financiera en economías hiperinflacionarias
NIC 31	Participaciones en negocios conjuntos
NIC 32	Instrumentos financieros: Presentación
NIC 33	Ganancia por acciones
NIC 34	Información financiera intermedia
NIC 36	Deterioro del valor de los activos
NIC 37	Provisiones, activos y pasivos contingentes
NIC 38	Activos intangibles
NIC 39	Instrumentos financieros reconocimiento y valoración
NIC 40	Propiedad de inversión
NIC 41	Agricultura

Nota. Información tomada de (Guillermo Westreicher, 2021)



4.1.22 Historia de las Normas Internacionales de Contabilidad.

(Ferreira, 2006), señala que todo empieza en los estados unidos de América, cuando nace el APB-Accounting Principles Board (consejo de principios de contabilidad), este consejo emitió los primeros enunciados que guiaron la forma de presentar la información financiera. Pero fue desplazado porque estaba formado por profesionales que trabajaban en bancos, industrias, compañías públicas y privadas, por lo que su participación en la elaboración de las normas era una forma de beneficiar sus entidades donde laboraban.

(Ferreira, 2006) Luego surge el Fasb-Financial Accounting Standard Board (consejo de normas de contabilidad financiera), este comité logro (aún está en vigencia en EE.UU., donde se fundó) gran incidencia en la profesión contable. Emitió unos sinnúmeros de normas que transformaron la forma de ver y presentar las informaciones.

(Ferreira, 2006) Es en 1973 cuando nace el IASC-International Accounting Standard Committee (comité de normas internacionales de contabilidad) por convenio de organismos profesionales de diferentes países: Australia, Canadá, estados unidos, México, Holanda, Japón y otros, cuyos organismos es el responsable de emitir las NIC. Este comité tiene su sede en Londres, Europa y su aceptación es cada día mayor en todos los países del mundo.

4.1.23 Definición de las NIC

(Guillermo Westreicher, 2021) considera que las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) son una serie de reglas, establecidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad, creadas con el fin de establecer un estándar en la elaboración y presentación de los estados financieros de las empresas.

(Ferreira, 2006) Define que estas normas han sido producto de grandes estudios y esfuerzos de diferentes entidades educativas, financieras y profesionales del área contable a nivel mundial, para estandarizar la información financiera presentada en los estados financieros. Las NIC no son leyes físicas o naturales que esperaban su descubrimiento, sino más bien normas que el hombre, de acuerdo sus experiencias comerciales, ha considerado de importancias en la presentación de la información financiera.

(Ferreira, 2006) Son normas de alta calidad, orientadas al inversor, cuyo objetivo es reflejar la esencia económica de las operaciones del negocio, y presentar una imagen fiel de la situación financiera de una empresa. Las NIC son emitidas por el IASB International Accounting Standards



Board (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad) Hasta la fecha, se han emitido 41 normas, de las que 28 están en vigor en la actualidad, junto con 30 interpretaciones.

4.1.24 NIC y NIIF y sus diferencias

(Rosales, 2020, págs. 19-20) define que las NIC son normas contables de alta calidad, emitidas por el anterior IASC y adoptadas por IASB, mismas que han sido revisadas y actualizadas por IASB y otras que han sido derogadas. Las NIIF constituyen los estándares internacionales o normas internacionales en el desarrollo de la actividad contable y suponen un manual contable de la forma como es aceptable en el mundo.

Las normas en lo integral se conocen con las siglas de NIC y NIIF dependiendo de cuándo fueron aprobadas y se combinan a través de las “interpretaciones” que se conocen con las siglas SIC y CINIIF. Por ejemplo, la NIC 1 se denomina “Presentación de Estados Financieros”, y aborda las bases para la presentación de los estados financieros que contienen información general; con el fin de que se pueda comparar con otros del mismo tipo, y la NIIF 1 se refiere a la primera norma aprobada por el IASB y se denomina “Adopción por primera vez de las NIIF”.

La diferencia está en la codificación de las normas. Las NIIF por ejemplo constituyen la nueva serie numerada de las normas que emite el IFRS a partir del mes de abril de 2001, mientras que las NIC corresponden a las expedidas por el anterior IASC. Cuando ensayemos la NIC 16, nos referimos específicamente a esa norma “Propiedad planta y equipo” y cuando estudiemos la NIIF 1, nos referimos a esa norma en particular, pero ambas, forman parte del conjunto de normas de las NIIF - IFRS, que conjuntamente constituyen el marco contable por referencia para las entidades privadas con fines de lucro.

La primera NIIF (Adopción por Primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera) tiene como objetivo asegurar que los primeros estados financieros de una entidad contengan información de alta calidad, al mismo tiempo que dicha información tenga transparencia para los usuarios y facilite la comparación de estados financieros; estableciendo un punto de partida para el inicio del trabajo contable con las NIIF.



4.1.25 Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (Pymes).

4.1.26 NIIF para las PYMES

Como lo hace notar (Rosales, 2020, pág. 137) el consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés), también ha desarrollado y publicado una norma separada para que se aplique a los estados financieros con propósito de información general y otros tipos de información financiera de entidades que en muchos países son conocidas por diferentes nombres como pequeñas y medianas entidades (PYMES), entidades privadas no cotizadas o reguladas y entidades sin obligación pública de rendir cuentas.

(Rosales, 2020, pág. 137) Esta norma fue identificada por IASB: Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). El término pequeñas y medianas entidades, tal y como lo utiliza el IASB, se define y explica en la Sección 1 Pequeñas y Medianas Entidades.

Es opinión del consejo - IASB que las normas de información financiera integrales no se limitan a las entidades reguladas o cuyos títulos cotizan en bolsa. A juicio del consejo, las entidades reconocidas como PYMES y acostumbradas a publicar estados financieros de propósito general se deben beneficiar de un conjunto común de normas contables aplicable a sus empresas.

(Rosales, 2020, pág. 137) Se podría decir, que este fue el punto del consejo para la aprobación de una norma separada para este tipo de entidades. (Origen de la norma NIIF PARA LAS PYMES). El desarrollo de un conjunto de normas para las PYMES es coherente con la misión del IASB.

4.1.27 Antecedentes de las NIIF para PYMES

(Rosales, 2020, págs. 137-138) Ratifica que, desde su nacimiento en 2001, el consejo IASB comenzó un proyecto para desarrollar normas contables adecuadas para pequeñas y medianas entidades (PYMES). El consejo estableció un grupo de trabajo de expertos para proporcionar asesoramiento para las alternativas y soluciones potenciales.

(Rosales, 2020, págs. 137-138) En junio de 2004, el consejo publicó el documento de discusión: Opiniones preliminares sobre Normas de Contabilidad para Pequeñas y Medianas Entidades, exponiendo e invitando a realizar comentarios sobre el enfoque del consejo.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



(Rosales, 2020, págs. 137-138) Hasta enero de 2005, la mayoría de los que respondieron a la solicitud para comentar el documento para discusión, indicaron su preferencia por la emisión de una Norma Internacional de Información Financiera para las PYMES y tomando en cuenta dicha preferencia, el IASB publicó el proyecto de una norma única para las pequeñas y medianas entidades.

4.1.28 Publicación de la NIIF PARA LAS PYMES (2009 y 2015)

(Rosales, 2020, págs. 138-139) Deduce que, en julio de 2009, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) publicó la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), como el marco contable universal de referencia para todas aquellas entidades privadas con fines de lucro, que publiquen estados financieros de propósito general. La NIIF para las PYMES es una norma separada de las NIIF integrales – completas.

La NIIF PARA LAS PYMES divulgada por el consejo IASB, es una norma contable global conformada por 35 secciones fundamentales para la aplicación de los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar en la presentación de estados financieros de propósito general, para ser aplicada por aquellas entidades que no son de interés público y catalogadas como Pymes.

La publicación de la norma es una respuesta a la necesidad de información financiera fiable, objetiva, relevante y comparable a nivel internacional, para este tipo de entidades. La NIIF para las PYMES original 2009, está conformada por tres documentos:

- La Norma: compuesta por 35 secciones
- Fundamentos de las Conclusiones: Documento que explica la motivación para la emisión de la norma distinta al estándar de NIIF integrales (conocidas como plenas o completas).
- Estados Financieros ilustrativos y lista de comprobación de información a revelar y presentar; documento que presenta a manera de ejemplo tanto un modelo de estados financieros como una lista de chequeo sobre revelaciones.

En adición, la fundación IFRS ha creado una división educativa que ha permitido la estructuración de módulos de entrenamiento para cada una de las secciones de la NIIF PARA LAS PYMES, los cuales puede descargarse de la página web IFRS-HOME.



4.1.29 Proyecto de Modificaciones de la NIIF PARA LAS PYMES (Actualizaciones)

Citando a (Rosales, 2020, págs. 139-140), el IASB desde la divulgación del proyecto inicial de la NIIF PARA LAS PYMES, mantiene la idea de proponer modificaciones a la norma con una frecuencia no mayor a los tres años aproximadamente. En el desarrollo de los proyectos de norma, el consejo espera considerar las nuevas Normas NIIF completas y las modificaciones, así como temas específicos que hayan llamado su atención con relación a la aplicación de la NIIF para las PYMES.

(Rosales, 2020, págs. 137-138) En ocasiones el IASB puede identificar un tema urgente para el que puede ser necesario considerar una modificación de la NIIF para las PYMES al margen del proceso de revisión periódica. Sin embargo, se espera que sean excepcionales.

En mayo de 2015 el IASB dentro de su plan de revisión integral inicial de la NIIF PARA LAS PYMES, ha introducido las primeras modificaciones limitadas a la norma, para ser efectivas a partir del 1ro de enero 2017, con la recomendación de su aplicación anticipada.

El nuevo texto 2015, que incluye las modificaciones aprobadas por el Consejo IASB, se le conoce como: NIIF PARA LAS PYMES 2015. Una entidad que nunca haya utilizado la NIIF para las PYMES puede aplicar la versión de 2015 directamente, dando cumplimiento a lo establecido en la sección 35 - Transición a la NIIF para las PYMES, para emigrar desde los principios locales a la Norma.

4.1.30 Importancia de las NIIF para Pymes

(La importancia de las NIIF en Nicaragua, 2021), El concepto de globalización trajo aparejada la necesidad de armonización mundial de criterios contables surgiendo como una herramienta eficaz el esquema internacional denominado Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Nicaragua se incorpora en el proceso de globalización con el fin de reconocer y aplicar normas de amplia aceptación a nivel mundial.

Con la aplicación de las NIIF, Nicaragua cuenta con un marco contable uniforme que les permite a los usuarios realizar la comparación de información financiera de manera consistente, así como mejorar la transparencia en los mercados y utilizar buenas prácticas contables.

Además, se elevará el interés de los inversionistas extranjeros en colocar sus recursos financieros en el país, ya que éstos tendrán acceso a estados financieros formulados en un lenguaje internacional que elimina lo que se conoce como riesgo contable, una de las mayores barreras a la confianza de los inversionistas.



4.1.31 Objetivo de la NIIF para PYMES

(Rosales, 2020, págs. 141-142) afirma que el Consejo establece que el objetivo de las NIIF PARA LAS PYMES, es la publicación de estados financieros con propósito de información general. Los estados financieros con propósito de información general se dirigen a la satisfacción de las necesidades comunes de información de un amplio grupo de usuarios, por ejemplo, accionistas, acreedores, empleados y público en general. (FC47).

De manera, que los estados financieros elaborados para cumplir con las leyes y regulaciones fiscales de una determinada jurisdicción, no cumplen con la definición de estados financieros con propósito de información general, corresponden a estados financieros de propósito especial, en iguales condiciones los estados financieros (resultados distribuibles o extracontable) definido por las leyes y regulaciones del país u otra jurisdicción en la que la entidad esté domiciliada. (FC48).

4.1.32 Resumen de la NIIF para PYMES

(Rosales, 2020, pág. 142) Expresa que la NIIF para las PYMES está organizada en 35 secciones (temas), presentándose cada contenido en una sección numerada por separado. Las referencias a párrafos se identifican por el número de sección seguido por el número de párrafo.

(Rosales, 2020, pág. 142) En este capítulo abordaremos el estudio de cada sección, algunas de manera ampliada e interpretadas y otras de forma simplificada, según su propiedad de utilización en las entidades y sujetas a los cambios en armonización con las NIIF completas, con la observación que todas tienen el mismo nivel de importancia. Cada sección finaliza con un resumen de la misma para coayudar al estudio de los profesionales y estudiantes.

4.2 Declaración del marco legal y regulatorio en beneficio a los empleados de las NIIF para las Pymes de acuerdo con la legislación vigente en la República de Nicaragua

4.2.1 Constitución Política de Nicaragua

La Constitución Política de Nicaragua en el Título X de la Supremacía de la Constitución, su Reforma y de las leyes constitucionales Capítulo I de la constitución política en su artículo N° 182 la define como: “La Constitución Política es la carta fundamental de la República; las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, decretos, reglamentos, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones”. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014, pág. 84)



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



La Constitución política reconoce los Beneficios a los Empleados como un derecho constitucional, en el Título IV derechos, deberes y garantías del pueblo nicaragüense del capítulo V (Derechos laborales) anuncia que el trabajo es un derecho y una responsabilidad social y en el Artículo 82 menciona que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

- 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- 2) Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- 3) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- 4) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- 5) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por Décimo Tercer Mes de conformidad con la Ley.
- 6) Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley. (Asamblea Nacional de la República de Nicaragua, 2014, pág. 35)

Nota: El texto anterior es conforme con el de los autógrafos y la publicación de los mismos en La Gaceta, Diario Oficial No. 32 del 18 de febrero de 2014.



4.2.2 Ley N° 185 Código Del Trabajo

CÓDIGO DEL TRABAJO (CON SUS REFORMAS, ADICIONES E INTERPRETACIÓN AUTÉNTICA) LEY No. 185, Aprobada el 5 de septiembre de 1996 Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de octubre de 1996. Título Preliminar, Principios Fundamentales establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, pág. 1).

4.2.3 De la terminación del contrato individual o relación del trabajo.

Título II, derecho individual del trabajo, Capítulo VI, de la terminación del contrato individual o relación del trabajo establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 11-13)

Artículo 40- La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

Artículo 41- El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador;
- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
- d) Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa; f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- f) Por jubilación del trabajador;
- g) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Artículo 42- Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43- La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Artículo 44- Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación. En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

Artículo 45- Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

Artículo 46- Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y



magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada les aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Artículo 47- Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Artículo 48- El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a) Falta grave de probidad;
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
- c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;
- d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelará de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

4.2.4 De las jornadas de trabajo.

Título III, jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones, Capítulo I, De las jornadas de trabajo establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 14-16)



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Artículo 49- Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Artículo 50- El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 51- La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

4.2.5 De los descansos y permisos.

Título III, jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones, Capítulo II, De los descansos y permisos establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 17-18)

Artículo 64- Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando sin faltar al trabajo, cumplieren los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Artículo 65- Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Artículo 66- Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre. El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Artículo 67- Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

Artículo 68- Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

Artículo 69- En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrán realizarse los siguientes trabajos:

- a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio;
- b) Las faenas destinadas a reparar deterioros ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- c) Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales;
- d) Las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

Artículo 70- En los casos del artículo anterior, el descanso a opción del trabajador puede ser sustituido:

- a) Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos;
- b) Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente;
- c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

Artículo 71- La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.



Artículo 72- En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

Artículo 73- Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos;
- b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

Artículo 74- El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

- a) Para acudir a consulta médica personal;
- b) Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;
- c) Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia;

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

Artículo 75- Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitada, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

4.2.6 De las Vacaciones.

Título III, jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones, Capítulo III, de las vacaciones establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, pág. 19)

Artículo 76- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador.

Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

Artículo 77- Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

Artículo 78- Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador. En caso de salarios variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Artículo 79- La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80- Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

4.2.7 De los Salarios.

Título IV, de los salarios, Capítulo I, salario establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 19-20)

Artículo 81- Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.

Artículo 82- El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

Artículo 83- Las formas principales de estipular el salario son:

- a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado;
- b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;



c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Artículo 84- Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

Artículo 85- Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por la Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la ley.

4.2.8 Del Décimo Tercer Mes.

Título IV, de los salarios, Capítulo IV, del décimo tercer mes establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 21-22)

Artículo 93- Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

Artículo 94- El salario adicional anual o décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

Artículo 95- El décimo-tercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.



Artículo 96- Para efectos del pago del décimo-tercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinará la ley.

Artículo 97- El salario correspondiente al décimo tercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

Artículo 98- El décimo-tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

Artículo 99- Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el décimo-tercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

4.2.9 De la protección de la maternidad de la mujer trabajadora.

Título VII, del trabajo de las mujeres, Capítulo II, de la protección de la maternidad de la mujer trabajadora establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 31-32)

Artículo 140- Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

Artículo 141- Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Artículo 142- Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

Artículo 143- El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

Artículo 144- La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo.

4.2.10 Del trabajo de los discapacitados.

Título VIII, condiciones especiales de trabajo, Capítulo XII, del trabajo de los discapacitados establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, pág. 45)

Artículo 198- Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.



Artículo 199- El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

Artículo 200- El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que hayan establecido departamentos mayoritariamente integrados por trabajadores discapacitados y a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

Artículo 201- El Ministerio competente establecerá programas de concientización en coordinación con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y cualquiera otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados.

4.2.11 De los conflictos colectivos.

Título IX, derecho colectivo del trabajo, Capítulo III, de los conflictos colectivos establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, pág. 56)

Artículo 243- Hay conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centro de trabajo demanden:

- a) El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes;
- b) La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas laborales;
- c) La interpretación de las cláusulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes.

4.2.12 De la disciplina laboral.

Título XI, de la disciplina laboral, Capítulo único, de la disciplina laboral establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, pág. 59)

Artículo 254- Disciplina laboral es el conjunto de normas reguladoras de la conducta y de las actividades que desempeña el trabajador en su puesto o centro de trabajo para la prestación eficiente del servicio.



Artículo 255- El reglamento interno será elaborado por el empleador y deberá llenar los requisitos siguientes:

- a) Ser aprobado previamente por la Inspectoría Departamental del Trabajo, la que deberá oír a los trabajadores;
- b) Ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir;
- c) Ser impreso en caracteres fácilmente legibles y colocados en las tablas de avisos para los trabajadores y sitios visibles del lugar del trabajo.

4.2.13 Del ministerio del trabajo.

Título XIII, del ministerio del trabajo, Capítulo único, del ministerio del trabajo establece lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 1996, págs. 60-61)

Artículo 263- El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo, en lo administrativo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y vigilará el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos y acuerdos referentes a estas materias, principalmente las que tengan por objetivo directo fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Artículo 264- El Ministerio del Trabajo está facultado para:

- a) Formular programas y crear órganos de funciones sustantivas y de apoyo, los que tendrán la necesaria autoridad administrativa;
- b) Definir su estructura de organización;
- c) Definir, aclarar, fusionar y delegar funciones y desconcentrar órganos que lo representen en cualquier parte del territorio nacional, según la división política administrativa actual o futura;
- d) Emitir disposiciones dentro del ámbito de su competencia;
- e) Poner en ejecución las disposiciones administrativas;
- f) Las que pudieren asignarle otras disposiciones legales.

Artículo 265- El Ministerio del Trabajo extiende su competencia a todo el territorio nacional, sin perjuicio de la delegación de funciones a otras autoridades internas u órganos de la administración pública.



El Poder Ejecutivo tiene la potestad de regular mediante decreto la materia administrativa laboral propia de su competencia, para la más adecuada prestación de los servicios públicos y de su responsabilidad, en el efectivo cumplimiento de este código. Los actos administrativos y los acuerdos del Ministerio del Trabajo tienen vigencia una vez publicados por los medios previstos en la Legislación Nacional.

4.2.14 Ley N° 822 de concertación Tributaria

La ley N° 822 Ley de Reformas y Adiciones a la Ley N° 822, Ley de Concertación Tributaria Ley N° 987 aprobada el 27 de febrero de 2019 publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 41 del 28 de febrero de 2019 ha dictado lo siguiente: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2019)

4.2.15 Capítulo II Rentas del Trabajo Sección I: Materia Imponible y Hecho Generador.

Artículo 17- Materia imponible y hecho generador. El IR (Impuesto sobre la renta) regulado por las disposiciones del presente Capítulo, grava las rentas del trabajo devengadas o percibidas por los contribuyentes.

Artículo 18- Contribuyentes. Son contribuyentes las personas naturales residentes y no residentes, que habitual u ocasionalmente, devenguen o perciban rentas del trabajo. Los contribuyentes no residentes que obtengan rentas del trabajo, tributarán de forma separada sobre cada una de las rentas que perciban, Ley No. 822 14/156 total o parcialmente. El impuesto se causa cuando el contribuyente tenga derecho a exigir el pago de la renta.

4.2.16 Sección II Exenciones

Artículo 19- Exenciones objetivas. Se encuentran exentas del IR de rentas del trabajo, las siguientes:

- 1) Hasta los primeros cien mil córdobas (C\$100,000.00) de renta neta devengada o percibida por el contribuyente, la cual estará incorporada en la tarifa establecida en el artículo 23;
- 2) El décimo tercer mes, o aguinaldo, hasta por la suma que no exceda lo dispuesto por el Código del Trabajo;
- 3) Las indemnizaciones de hasta cinco meses de sueldos y salarios que reciban los trabajadores o sus beneficiarios contempladas en el Código del Trabajo, otras leyes laborales o de la convención colectiva. Las indemnizaciones adicionales a estos



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A

cinco meses también quedarán exentas hasta un monto de quinientos mil córdobas (C\$500,000.00), cualquier excedente de este monto quedará gravado con la alícuota de retención definitiva establecida en el numeral 1 del artículo 24 de esta Ley;

- 4) Los demás beneficios en especie derivados de la convención colectiva, siempre que se otorguen en forma general a los trabajadores;
- 5) Las prestaciones pagadas por los distintos regímenes de la seguridad social, tales como pensiones y jubilaciones;
- 6) Las prestaciones pagadas por fondos de ahorro y/o pensiones distintas a los de la seguridad social, que cuenten con el aval de la autoridad competente, o bien se encuentren regulados por leyes especiales;
- 7) Las indemnizaciones pagadas como consecuencia de responsabilidad civil por daños materiales a las cosas, o por daños físicos o psicológicos a las personas naturales; así como las indemnizaciones provenientes de contratos de seguros por idéntico tipo de daños, excepto que constituyan rentas o ingresos;
- 8) Lo percibido, uso o asignación de medios y servicios necesarios para ejercer las funciones propias del cargo, tales como: viáticos, telefonía, Ley No. 822 15/156 vehículos, combustible, gastos de depreciación y mantenimiento de vehículo, gastos de representación y reembolsos de gastos, siempre que no constituyan renta o una simulación u ocultamiento de la misma;
- 9) Las remuneraciones y toda contraprestación o ingresos que los gobiernos extranjeros paguen a sus funcionarios y trabajadores de nacionalidad extranjera y que desempeñen su trabajo en relación de dependencia en representaciones diplomáticas y consulares en territorio nicaragüense, o bien se trate de cargos oficiales y, en general, todas las contraprestaciones o ingresos que estos funcionarios y trabajadores perciban de sus respectivos gobiernos, siempre que exista reciprocidad; excepto los nacionales que presten servicio en dichas representaciones y cuando su remuneración no esté sujeta a un tributo análogo en el país de procedencia de la remuneración; y
- 10) Las remuneraciones y toda contraprestación o ingreso que las misiones y los organismos internacionales paguen a sus funcionarios y trabajadores de nacionalidad extranjera, y que desempeñen su trabajo en relación de dependencia



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A
en la representación oficial en territorio nicaragüense, excepto los nacionales que presten servicio en dichas representaciones.

4.2.16 Sección III Base imponible.

Artículo 20- Base imponible. La base imponible del IR de las rentas del trabajo es la renta neta. La renta neta será el resultado de deducir de la renta bruta no exenta, o renta gravable, el monto de las deducciones autorizadas en el artículo siguiente. La base imponible para las dietas es su monto bruto percibido. La base imponible del IR para las rentas del trabajo de no residentes es la renta bruta. Las rentas en especie se valorarán conforme al precio normal de mercado del bien o servicio otorgado en especie.

Artículo 21- Deducciones autorizadas. Del total de rentas del trabajo no exentas, se autoriza realizar las siguientes deducciones: Ley No. 822 16/156 1. A partir del año 2014 inclusive, se permitirá una deducción soportada con facturas o recibos, equivalente al 25% de gastos en educación, salud y contratación de servicios profesionales, hasta por un monto máximo incremental de cinco mil córdobas por año (C\$5,000.00) por los siguientes cuatro años, hasta alcanzar un monto de veinte mil córdobas (C\$20,000.00) en el año 2017; 2. Las cotizaciones o aportes de las personas naturales asalariadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social; y 3.

Los aportes o contribuciones de las personas naturales asalariadas a fondos de ahorro y/o pensiones distintos de la seguridad social, siempre que dichos fondos cuenten con el aval de la autoridad competente. Sección IV Período Fiscal y Tarifa del Impuesto

Artículo 22- Período fiscal. El período fiscal estará comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Artículo 23- Tarifa. Los contribuyentes residentes determinarán el monto de su IR a pagar por las rentas del trabajo con base en la renta neta, conforme la tarifa progresiva siguiente:



Ilustración 4: De conformidad al artículo 23, la tarifa progresiva es como sigue:

Estratos de Renta Neta Anual		Impuesto base	Porcentaje aplicable	Sobre exceso de
De C\$	Hasta C\$	C\$	%	C\$
C\$ 0.1	100,000.00	0.00	0.0%	0.00
C\$ 100,000.01	200,000.00	0.00	15.0%	C\$ 100,000.00
C\$ 200,000.01	350,000.00	15,000.00	20.0%	C\$ 200,000.00
C\$ 350,000.01	500,000.00	45,000.00	25.0%	C\$ 350,000.00
C\$ 500,000.01	a más	82,500.00	30.0%	C\$ 500,000.00

Nota. Información tomada por: (La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua, 2019, pág. 16/156)

Esta tarifa se reducirá en un punto porcentual cada año, durante los cinco años subsiguientes, a partir del año 2016. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante Acuerdo Ministerial, treinta (30) días antes de iniciado el período fiscal, publicará la nueva tarifa vigente para cada nuevo período. Ley No. 822 17/156

Artículo 24- Retenciones definitivas sobre dietas y a contribuyentes no residentes. Se establecen las siguientes alícuotas de retención definitiva de rentas del trabajo: 1. Del diez por ciento (10%) a las indemnizaciones estipuladas en el numeral 3 del artículo 19 de esta Ley. 2. De los doce puntos cinco por ciento (12.5%) a las dietas percibidas en reuniones o sesiones de miembros de directorios, consejos de administración, consejos u organismos directivos o consultivos y otros consejos u organismos similares; y 3. Del veinte por ciento (20%) a los contribuyentes no residentes. Sección V Gestión del Impuesto

Artículo 25- Obligación de retener, liquidar, declarar y enterar el impuesto. Los empleadores personas naturales o jurídicas y agentes retenedores, incluyendo a las representaciones diplomáticas y consulares, siempre que no exista reciprocidad de no retener, organismos y misiones internacionales, están obligados a retener mensualmente a cuenta del IR anual de rentas del trabajo que corresponda pagar al trabajador, de conformidad con las disposiciones siguientes:

1. Cuando la renta del trabajador del período fiscal completo exceda el monto máximo permitido para las deducciones establecidas en los numerales 2 y 3 del artículo 21 de la presente ley, o su equivalente mensual;



2. Cuando la renta del trabajador del período fiscal incompleto exceda del equivalente mensual al monto máximo permitido para las deducciones establecidas en los numerales 2 y 3 del artículo 21 de la presente Ley;

3. Cuando la renta del trabajador incluya rentas variables, deberán hacerse los ajustes a las retenciones mensuales correspondientes para garantizar la deuda tributaria anual; y

4. Liquidar y declarar el IR anual de las rentas del trabajo, a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de haber finalizado el período fiscal. En el Reglamento de la presente Ley se determinará la metodología de cálculo, así como el lugar, forma, plazos, documentación y requisitos para Ley No. 822 18/156 presentar la declaración por retenciones y enterarlas a la Administración Tributaria. Las retenciones aplicadas a rentas del trabajo percibidas por no residentes, tendrán carácter de retenciones definitivas.

Artículo 26 - Responsabilidad solidaria. Los empleadores o agentes retenedores que no retengan el IR de rentas del trabajo, serán responsables solidarios de su pago, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el artículo 137 de la Ley No. 562, “Código Tributario de la República de Nicaragua”, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 227 del 23 de noviembre de 2005, que, en el resto de la ley, se mencionará como Código Tributario.

Artículo 27- Constancia de retenciones. El empleador o agente retenedor le entregará al retenido una constancia, dentro de los cuarenta y cinco (45) días después de finalizado el período fiscal, en la que detalle el total de las rentas del trabajo pagadas, menos las deducciones de ley autorizadas por la Administración Tributaria y el IR retenido.

Artículo 28- Excepción de la obligación de declarar de los trabajadores. Los contribuyentes que obtengan rentas del trabajo de un solo empleador, no deberán presentar declaración personal alguna, salvo que hagan uso de su derecho a las deducciones establecidos en el numeral 1 del artículo 21 de la presente Ley, o cuando devenguen o perciban rentas gravadas de otras fuentes.

Artículo 29- Obligación de liquidar, declarar y pagar. Los contribuyentes que perciban rentas del trabajo de dos o más empleadores, y que en conjunto exceda el monto exento establecido en el numeral 1 del artículo 19 de la presente Ley, deberán presentar declaración anual del IR de rentas del trabajo, y liquidar y pagar el IR que corresponda. La liquidación, declaración y pago se realizará ante la Administración Tributaria después de noventa (90) días de haber finalizado el



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



período fiscal. Los contribuyentes que hagan uso de su derecho a las deducciones contempladas en el artículo 21 de la presente Ley, o a reclamar saldo a favor para devolución, acreditación o compensación, que provengan de deducciones, exceso de retenciones, rentas variables o periodos fiscales incompletos, deberán presentar declaración anual en el plazo establecido en el párrafo anterior.

4.2.17 Ley N° 539 de Seguridad Social.

Ley N°. 539, aprobada el 12 de mayo del 2005, publicada en La Gaceta, Diario Oficial N° 225 del 20 de noviembre del 2006 por la Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. Título II organización y recursos financieros, Capítulo VII Subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales ((INSS), 2005)

Artículo 3- El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, sucesor sin solución de continuidad con el anterior Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, es el órgano competente para aplicar, administrar, implementar y evaluar el cumplimiento de la presente Ley y las normativas que de ella se derivan; así como elaborar, aprobar, aplicar, supervisar y evaluar normas técnicas, formular políticas, planes, programas, proyectos, manuales e instructivos que sean necesarios para su aplicación.

El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social es un organismo del Estado, autónomo y descentralizado, independiente administrativa, funcional y financieramente de todos los Poderes del Estado, de duración indefinida, con patrimonio propio, personalidad jurídica y plena capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones.

El Instituto tendrá entre sus objetivos medulares la universalización, organización, mejoramiento, recaudación, ejecución y administración del Seguro Social, sin más atribuciones y limitaciones que las establecidas en la presente Ley y otras que por su naturaleza sean aplicables. El Instituto es el único órgano facultado en materia de seguro social, sin menoscabo de la legislación de seguridad social del Ministerio de Gobernación y del Ejército Nacional.

Artículo 86- Los trabajadores asegurados comprendidos en el artículo 83 de la presente Ley, en los casos de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales, tendrán derecho a la atención médica sobre la base del principio de la automaticidad, no requiriéndose períodos cotizados. Para el goce de las prestaciones farmacéuticas, atención médico quirúrgica, exámenes



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



de apoyo diagnóstico, hospitalización y los subsidios por incapacidad temporal; tendrán derecho de acuerdo a las normas señaladas en los artículos 87 al 92 de la presente Ley.

Artículo 87- Tendrá derecho al subsidio por enfermedad o accidente común, el asegurado activo que acredite ocho semanas cotizadas dentro de las últimas veintiséis semanas calendario anteriores al inicio del subsidio.

Cuando la enfermedad o accidente común produzca incapacidad para el trabajo, comprobada por los servicios médicos autorizados por el Instituto, el asegurado recibirá mediante órdenes de reposo, un subsidio equivalente al 60% de la categoría o salario en que esté incluido el promedio de las últimas ocho cotizaciones semanales, dentro de las veintidós semanas anteriores a la fecha inicial del subsidio.

El subsidio se otorgará mientras dure la causa y se pagará a partir del cuarto día hasta el plazo de cincuenta y dos semanas, siendo obligación del empleador mantener el salario del trabajador durante los primeros tres días y considerar el período de subsidio como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos del pago de prestaciones sociales. Los trabajadores cesantes conservarán el derecho de la atención médica, catorce semanas posteriores a la cesantía.

En los casos de enfermedad que requiera hospitalización o provenientes de accidentes, el subsidio se pagará desde el primer día y las órdenes de reposo no podrán ser por períodos mayores de 30 días.

Artículo 88- El INSS pagará el 60% del subsidio de descanso por maternidad, a la trabajadora asegurada activa o cesante que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto y el empleador aportará el 40% restante. Si no hubiera cumplido los requisitos de cotización, le corresponderá al empleador aportar el 100%, según el Código del Trabajo. La trabajadora cesante conservará este derecho durante veintitrés semanas posteriores a la cesantía.

Artículo 89- El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma al señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar.

Artículo 92- En caso de muerte de la madre, o en su ausencia, se entregará el subsidio de lactancia a la persona que tenga a su cargo al niño. Se suspenderá el subsidio si la madre o quien



la sustituye infringe las instrucciones que impartan los Servicios Médicos Pediátricos para el control periódico y oportuno del niño.

Artículo 93- El asegurado que haya sufrido Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y se encuentre en estado de incapacidad temporal para el trabajo, tendrá derecho a partir del día siguiente de la contingencia a un subsidio diario igual al 60% del salario promedio de las últimas ocho semanas cotizadas anteriores al accidente y el empleador deberá complementar el 100% del salario.

Si el accidente ocurriera antes del periodo prescrito, el promedio diario será el que corresponda a las semanas cotizadas y a falta de éstas, con la categoría de salario contractual del asegurado. La remuneración del día del accidente estará íntegramente a cargo del empleador.

Artículo 94- El subsidio se concederá por días y se liquidará por períodos no mayores de treinta días y se otorgará mientras dure la incapacidad. Sin embargo, al cumplir cincuenta y dos semanas de subsidio, la Comisión Calificadora de Invalidez e Incapacidad, previa opinión de su médico tratante, dictaminará si procede o no la prórroga o procede tramitársele una pensión de incapacidad permanente del asegurado.

Artículo 95- El monto de los subsidios de enfermedad, maternidad y riesgos profesionales, en ningún caso podrá exceder del 100% de la pensión máxima que conceda la institución. Se suspenderán los subsidios cuando el asegurado o asegurada no acepte, infrinja o abandone el tratamiento o reposo prescrito.

4.3 Sección 28 beneficios a empleados de la NIIF para PYMES

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.1** los **beneficios a los empleados** comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a **transacciones con pagos basados en acciones**, que se tratan en la Sección 26 *Pagos Basados en Acciones*.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

- a) **beneficios a corto plazo** a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios;
- b) **beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad;
- c) **otros beneficios a largo plazo** para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios; y
- d) **beneficios por terminación**, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:
 - i. la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o
 - ii. una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.2** los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de **patrimonio** (tales como acciones u opciones sobre acciones), o **efectivo** u otros **activos** de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. Una entidad aplicará la Sección 26 en la contabilidad de las transacciones con pagos basados en acciones.

4.3.1 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.3** una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el **periodo sobre el que se informa**:

- a) como un **pasivo**, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el

importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la **fecha sobre la que se informa**, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

- b) como un **gasto**, a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tales como **inventarios o propiedades, planta y equipo**.

4.3.2 Beneficios a los empleados a corto plazo

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.4** los beneficios a corto plazo a los empleados, generalmente, comprenden partidas tales como las siguientes:

- a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- b) ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados;
- c) participaciones 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; y
- d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

4.3.3 Medición de beneficios generalmente a corto plazo

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.5** cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

4.3.4 Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.6** una entidad puede retribuir ausencias de los empleados por varias razones, entre las que se incluyen los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad.



Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan - pueden trasladarse y utilizarse en periodos futuros si el empleado no utiliza el derecho totalmente en el periodo corriente. Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Párrafo **28.7** una entidad reconocerá el costo esperado de las **ausencias remuneradas que se acumulen**, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan su derecho a ausencias remuneradas en el futuro.

La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa. La entidad presentará este importe como un pasivo corriente en la fecha de presentación.

Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.

4.3.5 Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.8** una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando:

- a) la entidad tenga una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos); y
- b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

4.3.6 Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.9** los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y
- b) otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.



Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como **planes de beneficios post-empleo**. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

Párrafo **28.10** los planes de beneficios post-empleo se clasifican en **planes de aportaciones definidas** y **planes de beneficios definidos**, según sus principales términos y condiciones:

- a) los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.
- b) Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.
- c) son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad.
- d) Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

4.3.7 Planes multi-patronales y planes gubernamentales

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.11** la entidad clasificará los **planes multi-patronales** y los planes gubernamentales como planes de



aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo, incluyendo cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente. Sin embargo, si no se dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos para un plan multi-patronal que es un plan de beneficios definidos, una entidad contabilizará el plan de acuerdo con el párrafo 28.13, como si fuese un plan de aportaciones definidas, y revelará la información requerida por el párrafo 28.40.

4.3.8 Beneficios asegurados

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.12** una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita de:

- a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- b) pagar importes adicionales si la aseguradora no paga todos los beneficios a los empleados futuros relacionados con servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Una obligación implícita puede surgir indirectamente a través de un plan, de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o de una relación entre una **parte relacionada** y la aseguradora. Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan beneficios definidos.

4.3.9 Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Reconocimiento y medición

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.13** una entidad reconocerá la aportación por pagar para un periodo:

- a) como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado. Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo;
- b) como un gasto, a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tales como inventarios o propiedades, planta y equipo.

4.3.10 Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Reconocimiento

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.14** al aplicar el principio de reconocimiento general del párrafo 28.3 a los planes de beneficios definidos, la entidad reconocerá:

- a) un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos, neto de los activos del plan-su “pasivo por beneficios definidos” - (véanse los párrafos 28.15 a 28.23); y
- b) el cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo (véase los párrafos 28.24 a 28.27).

4.3.11 Medición del pasivo por beneficios definidos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.15** una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:

- a) el **valor presente** de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos (sus **obligaciones por beneficios definidos**) en la fecha sobre la que se informa (los párrafos 28.16 a 28.22 proporcionan una guía para medir esta obligación).
- b) menos el **valor razonable** en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones. Los párrafos 11.27 a 11.32 establecen requerimientos para determinar los valores razonables de los activos del plan que son activos financieros.

4.3.12 Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.16** el valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el periodo actual y anteriores, incluyendo los beneficios que todavía no estén **consolidados** (véase el párrafo 28.26) y los efectos de las fórmulas de beneficios que proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio.



Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios.

Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

4.3.13 Descuento

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.17** una entidad medirá su obligación por beneficios definidos sobre la base de un valor presente descontado. La entidad medirá la tasa usada para descontar los pagos futuros por referencia a las tasas de mercado que a la fecha sobre la que se informa tengan los bonos corporativos de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para estos títulos, se utilizarán las tasas de mercado (a la fecha sobre la que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno.

La moneda y el plazo de los bonos corporativos o gubernamentales deberán ser coherentes con la moneda y el periodo estimado para los pagos futuros.

4.3.14 Método de valoración actuarial

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.18** una entidad utilizará el **método de la unidad de crédito proyectada** para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado. Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados.

Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica.

Párrafo **28.19** si una entidad no puede usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, sin hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir su obligación por beneficios definidos con respecto a los empleados actuales:

- a) ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales se mantendrán hasta que se espere que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo).
- b) ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales, así como para los nuevos).
- c) ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post-empleo). Sin embargo, aún se necesitará considerar la mortalidad después de la prestación del servicio (es decir, la esperanza de vida).

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Una entidad que aproveche las simplificaciones de **medición** anteriores debe, no obstante, incluir los **beneficios consolidados** y no consolidados en la medición de su obligación por beneficios definidos.

Párrafo **28.20** esta Norma no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral.

En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales.

4.3.15 Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.21** si se ha introducido o cambiado un plan de beneficios definidos en el periodo corriente, la entidad incrementará o disminuirá su pasivo por beneficios definidos para reflejar el cambio, y reconocerá el incremento (disminución) como un gasto (**ingreso**) en la medición del **resultado** del periodo actual. Por el contrario, si se ha reducido un plan (es decir, se reducen los beneficios o el grupo de



empleados cubierto) o se liquida (la obligación del empleador se cancela completamente) en el periodo actual, la obligación por beneficios definidos deberá disminuirse o eliminarse, y la entidad reconocerá en los resultados del periodo actual la **ganancia** o la pérdida resultante.

4.3.16 Activo de planes de beneficios definidos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.22** si el valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa es menor que el valor razonable de los activos del plan en esa fecha, el plan tiene un superávit. Una entidad reconocerá un superávit del plan como un activo por beneficios definidos solo en la medida que sea capaz de recuperar el superávit mediante la reducción de las aportaciones futuras o mediante reembolsos desde el plan.

4.3.17 Costo de un plan de beneficios definidos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.23** una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo.

Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de **otro resultado integral** (véase el párrafo **28.24**), a menos que otra sección de esta Norma requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

Reconocimiento–elección de la política contable

Se requiere que una entidad reconozca todas las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en que se produzcan. Una entidad:

- a) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en resultados; o
- b) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral.

como una elección de la política contable. La entidad aplicará la política contable elegida de forma uniforme a todos los planes de beneficios definidos y a todas las ganancias y pérdidas actuariales. Las ganancias y pérdidas actuariales reconocidas en otro resultado integral se presentarán en el **estado del resultado integral**.

Párrafo **28.25** el cambio neto en el pasivo por beneficios definidos que se reconoce como el costo de un plan de beneficios definidos incluye:

- a) el cambio en el pasivo por beneficios definidos que surge de los servicios prestados del empleado durante el periodo sobre el que se informa;
- b) el interés de la obligación por beneficios definidos durante el periodo sobre el que se informa;
- c) Los rendimientos de cualesquiera activos del plan y el cambio neto en el valor razonable de los derechos de reembolso reconocidos (véase el párrafo 28.28) durante el periodo sobre el que se informa.
- d) las ganancias y pérdidas actuariales surgidas en el periodo sobre el que se informa;
- e) el incremento o la disminución en el pasivo por beneficios definidos procedente de la introducción de un nuevo plan o del cambio de uno existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21); y
- f) las disminuciones en el pasivo por beneficios definidos procedentes de efectuar una reducción o una liquidación de un plan existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21).

Párrafo **28.26** los servicios prestados por los empleados darán lugar a una obligación bajo un plan de beneficios definidos incluso si los beneficios están condicionados a una relación laboral en el futuro (en otras palabras, todavía no están consolidados).

Los años anteriores de servicio del empleado a la fecha de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión darán lugar a una obligación implícita porque, al final de cada periodo sucesivo sobre el que se informa, se reducirá la cantidad de servicio futuro a prestar por el empleado antes de pasar a tener derecho a los beneficios. Al medir su obligación por beneficios definidos, una entidad considerará la probabilidad de que algunos empleados puedan no satisfacer los requerimientos de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión.

De forma similar, aunque algunos beneficios post-empleo (tales como los gastos por asistencia médica post-empleo), se convierten en pagables solo si ocurre un evento determinado cuando un trabajador deja de estar empleado (tal como por una enfermedad), se crea una obligación a medida que el empleado presta el servicio que da derecho al beneficio si el suceso especificado



tiene lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra, afectará a la medición de la obligación, pero no es determinante si existe o no la obligación.

Párrafo **28.27** si los beneficios definidos se reducen por los importes que se pagarán a los empleados según planes patrocinados por el gobierno, una entidad medirá sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los beneficios por pagar según los planes gubernamentales solo si:

- a) esos planes se hubieran aprobado antes de la fecha sobre la que se informa; o
- b) la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo, en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.

4.3.18 Reembolsos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.28** si una entidad está prácticamente segura de que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado.

La entidad medirá el activo a su valor razonable. En el estado del resultado integral (o en el **estado de resultados**, si se presenta), el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede presentarse neto del importe reconocido como reembolsable.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo

Párrafo **28.29** otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen generalmente, por ejemplo:

- a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos;
- b) los beneficios por largos periodos de servicio;
- c) los beneficios por invalidez de larga duración;
- d) la participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

Párrafo **28.30** una entidad reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total neto de los siguientes importes:

- a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha de presentación; menos
- b) el valor razonable, en la fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Una entidad deberá reconocer el cambio neto en el pasivo durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus otros beneficios a los empleados a largo plazo durante el periodo. Ese costo se reconocerá en su totalidad en el resultado como un gasto, a menos que otra sección de esta Norma requiera que se reconozcan como parte del costo de un activo, tales como inventarios o propiedades, planta y equipo.

4.3.19 Beneficios por terminación

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.31** una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.

4.3.20 Reconocimiento

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.32** puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata.

Párrafo **28.33** cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta también los efectos de la reducción en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios a los empleados.

Párrafo **28.34** una entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, solo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a:



- a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o
- b) proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Párrafo **28.35** una entidad solo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta.

4.3.21 Medición

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.36** una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Párrafo **28.37** cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

4.3.22 Planes del grupo

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.38** si una entidad **controladora** ofrece beneficios a los empleados de una o más **subsidiarias** del **grupo**, y la controladora presenta los **estados financieros consolidados** según la *NIIF para las PYMES* o las **NIIF completas**, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.

- a) **Información a revelar**
- b) **Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo**

Párrafo **28.39** esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los empleados a corto plazo.

4.3.23 Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015) Párrafo **28.40** una entidad revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas. Si la entidad trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos (véase el párrafo 28.11), revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.

4.3.24 Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015) Párrafo **28.41** una entidad revelará la siguiente información sobre los planes de beneficios definidos (excepto para cualesquiera planes multi-patronales de beneficios definidos que se contabilicen como planes de aportaciones definidas de acuerdo con el párrafo 28.11, para los que se aplica en su lugar la información a revelar del párrafo 28.40). Si una entidad tiene más de un plan de beneficios definidos, estas informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil:

- a) una descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.
- b) la política contable de la entidad para reconocer las ganancias y pérdidas actuariales (en resultados o como una partida de otro resultado integral) y el importe de las pérdidas y ganancias actuariales reconocidas durante el periodo;
- c) si la entidad utiliza cualquier simplificación del párrafo 28.19 para medir la obligación por beneficios definidos, revelará ese hecho y las razones por las que usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación y el costo bajo un plan de beneficios definidos involucraría un esfuerzo o costo desproporcionado;
- d) la fecha de la valoración actuarial integral más reciente y, si no se hizo en la fecha sobre la que se informa, una descripción de los ajustes que se hicieron para medir la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa;
- e) una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios;



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



- f) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del valor razonable de los activos del plan y de los saldos de apertura y cierre de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, que muestre por separado, si procede:
- (i) aportaciones;
 - (ii) beneficios pagados; y
 - (iii) otros cambios en los activos del plan.
- g) el costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes:
- (i) reconocidos en resultados como un gasto; e
 - (ii) incluidos en el costo como un activo.
- h) para cada una de las principales clases de activos del plan, las cuales incluirán, pero no se limitarán a, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y todos otros activos, el porcentaje o importe que cada clase principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan en la fecha sobre la que se informa;
- i) Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:
- (i) cada clase de los **instrumentos financieros** propio de la entidad; y
 - (ii) cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- j) el rendimiento real de los activos del plan; y
- k) Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable:
- (i) las tasas de descuento;
 - (ii) las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los **estados financieros**;
 - (iii) las tasas esperadas de incrementos salariales;
 - (iv) las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y
 - (v) cualquier otra suposición actuarial **significativa** utilizada.

Las conciliaciones a que se refieren los apartados (e) y (f) no deben presentarse para los periodos anteriores. Una subsidiaria que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo (véase el párrafo 28.38) describirá, en sus estados financieros separados, su política para realizar la distribución, y revelará la información prevista en (a) a (k) para el plan como un conjunto.



4.3.25 Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.42** para cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa.

4.3.26 Información a revelar sobre los beneficios por terminación

(Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2015), Párrafo **28.43** para cada categoría de otros beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha en la que se informa.

Párrafo **28.44** cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación, existirá un **pasivo contingente**. La Sección 21 *Provisiones y Contingencias* requiere que la entidad revele información sobre sus pasivos contingentes, a menos que la posibilidad de salida de efectivo en la liquidación sea remota.



4.4 Caso práctico

4.4.1 Información general sobre la empresa DHL NICARAGUA S, A.

4.4.1.1 Definición de las empresas envíos de entrega rápida (Courier)

(Que es una empresa Courier, 2020) refiere que una empresa Courier se define básicamente como personas o empresas que ofrecen el servicio de llevar de un lugar a otro un mensaje o producto, de ahí es que nacen estas empresas especializadas en este tipo de logística. Este tipo de servicio se caracteriza por utilizar la menor cantidad de tiempo posible.

Es un servicio con una logística especial que le garantiza al cliente la seguridad y llegada de sus productos, marcan la diferencia en el mercado gracias a la atención que brindan al cliente, la cual es mucho más personalizada y específica que estará dispuesto a responder a todas las necesidades y exigencias tanto de la empresa que está representando como de los clientes (Que es una empresa Courier, 2020).

(Freddy Sanchez, 2020), manifiesta que “El servicio de Courier se encarga realizar envíos de documentos o paquetes de un tamaño y peso limitado a un determinado costo. Este tipo de envío puede ser distribuido a nivel nacional e internacional según lo indique el cliente”.

(Courier, 2011), menciona lo que caracteriza a este servicio es la rapidez y velocidad con la que realiza sus envíos, no obstante, esta rapidez dependerá de la accesibilidad que tenga el agente de Courier al lugar y de la distancia que haya hacia el destino final, no solo es requerido por el público en general, también es solicitado por empresas del sector público y privado con la finalidad de realizar envíos de forma rápida y segura.

Las empresas que brindan este servicio cuentan con sucursales a nivel nacional e internacional, las cuales se encuentran preparadas de manera funcional, con una infraestructura adecuada, con un sistema óptimo para la ejecución de los procesos de envío y con personal altamente capacitado para asistir ante cualquier procedimiento de envío que el cliente desee realizar. (Courier, 2011)

A través de estos envíos sus productos estarán seguros durante este proceso, ya que todas las empresas de Courier cuentan con un sistema de rastreo y seguimiento al cual usted tiene acceso a través de la página web de la empresa o en todo caso usted podrá saber la ruta de su envío comunicándose telefónicamente con la empresa de Courier. (Courier, 2011)



4.4.2 Antecedentes de las empresas Courier en Nicaragua.

(Unidad de análisis financiero UAF, 2020) afirma que el servicio postal se fundó el 27 de junio de 1862. Mediante Decreto Ley N° 1053 del 05 de junio de 1982, publicado en La Gaceta, Diario oficial N° 137 del 12 del mismo mes y año, se creó el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Correos (TELCOR), como Ente Regulador de las Telecomunicaciones y los Servicios Postales.

TELCOR es el "Ente Regulador" de los Servicios de Telecomunicaciones y Servicios Postales, una institución estatal, la cual tiene como funciones la formación, regulación, planificación técnica, supervisión, aplicación y el control del cumplimiento de las Leyes y Normas que rigen la instalación, interconexión, operación y prestación de los Servicios de Telecomunicaciones y Servicios Postales. (Unidad de análisis financiero UAF, 2020)

En la opinión (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) el 15 de julio de 1993 el gobierno de Nicaragua constituyó CORREOS DE NICARAGUA SOCIEDAD ANONIMA mediante documento oficial que estableció el marco legal para sus actividades. Esta empresa se funda con el capital del estado en la República de Nicaragua, el cual es dueño de todas las acciones de correos de Nicaragua.

La empresa postal en Nicaragua forma parte de los órganos de gobierno del servicio postal global y regional, como la Unión Postal Universal (UPU) y la Unión Postal de las Américas, España y Portugal (UPAEP), y su función de servicio está regulada por el Instituto Nicaragüense de Telecomunicaciones y Servicios Postales (TELCOR). (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021)

4.4.3 Giro económico

De acuerdo con (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021) el mercado postal se compone de servicios básicos y servicios urgentes. Los servicios básicos incluyen correspondencia (cartas, facturas, extractos, recibos, formularios, paquetes pequeños) y paquetes. Los servicios exprés también incluyen cartas, formularios y paquetes, pero con condiciones especiales de rapidez, precio y valores agregados como rastreo, entrega personalizada y seguros.

Existen 27 empresas Courier a nivel nacional que están legalmente constituidas y operando como sociedades anónimas, pero no necesariamente registradas. La mayoría de ellos están básicamente activos en áreas y líneas más rentables del mercado.



Los operadores principales de servicios Courier son las empresas internacionales: DHL EXPRESS DHL FORWARDING, FEDEX, UPS, TRANS-EXPRESS, ENVÍOS 22-24 y en empresas nacionales: CARGO TRANS, TRANSEXPRESS NICABOX, SERVICIOS DE ENCOMIENDAS RÁPIDAS, MUNDO FLETE y otras menos conocidas que prestan servicios en el intercambio internacional de envíos postales para correspondencia (cartas e impresos) y paquetería exprés vía aérea, marítima y terrestre. (Urbina, Vasquez & Lopez, 2021)

4.4.4 Antecedentes

(DHL, 2021), DHL comienza en 1969 cuando fue fundada en San Francisco por Adrian Dalsey, Larry Hillblom y Robert Lynn. Comenzó con un automóvil de segunda mano y con una tarjeta de crédito como único tipo de financiamiento. Entre los tres tuvieron la ingeniosa idea de entregar la documentación de embarque anticipadamente, por avión, desde San Francisco a Honolulu. De ésta forma, los trámites aduaneros podían empezar antes de que el barco llegara a puerto. El tiempo de descarga se reducía sustancialmente con lo que los armadores se ahorraban una fortuna. La idea fue el comienzo de una nueva industria, el servicio de envíos urgentes internacionales.

Pocos meses después de que Neil Armstrong diera el primer paso en la luna, Adrián Dalsey, Larry Hillblom y Robert Lynn en San Francisco dan un paso destinado a alterar la economía global: en 1969, fundaron la empresa DHL: las tres letras significan las iniciales de sus apellidos.

Su nueva idea de negocio formó la piedra angular de una empresa que opera a nivel mundial. Al principio, los fundadores de la empresa transportaban personalmente los documentos de carga desde San Francisco a Honolulu en avión. Esto hizo posible comenzar el procesamiento aduanero de la carga de un barco antes de la llegada real del envío, lo que redujo significativamente los tiempos de espera en el puerto.

Como resultado, los clientes ahorraron una gran cantidad de tiempo. La fundación de DHL también representó la creación de un nuevo sector de la industria: el servicio expreso aéreo internacional: transporte rápido de documentos y papeles de carga por avión.

DHL se convirtió en una subsidiaria de propiedad total de Deutsche Post en 2002.



4.4.5 Historia de Deutsche Post DHL

(DHL, 2021), La historia de Deutsche Post DHL Group 500 años de historia postal: desde la fundación del sistema postal moderno hasta el establecimiento del grupo logístico líder en el mundo.

Cuando Adrian Dalsey, Larry Hillblom y Robert Lynn fundaron DHL en el año 1969, no sabían que pronto revolucionarían el mundo de la logística. Hoy en día, DHL es la empresa de logística líder en el mundo. Contamos con más de 400,000 personas en más de 220 países y territorios, quienes trabajan incansablemente a diario para ayudarlo a cruzar fronteras, participar en nuevos mercados y hacer crecer su negocio, con 1,614,000,000.00 de paquetes entregados cada año.

4.4.6 Desarrollo

(DHL, 2021), Presente: Hoja de ruta acelerada hacia la descarbonización: Deutsche Post DHL Group está aumentando el ritmo de la descarbonización planificada de la empresa. Para ello, el Grupo está invirtiendo un total de 7.000 millones de euros (Opex y Capex) durante los próximos diez años en medidas para reducir sus emisiones de CO₂. Los fondos se destinarán, en particular, a combustibles de aviación alternativos, la expansión de la flota de vehículos electrónicos de emisión cero y edificios climáticamente neutros. En el camino hacia su objetivo de cero emisiones para 2050, que ya ha estado en vigor durante 4 años, la compañía se compromete con nuevos y ambiciosos objetivos intermedios. Por ejemplo, Deutsche Post DHL Group se compromete como parte de la aclamada iniciativa Science Based Target (SBT) a reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero para 2030 de acuerdo con el Acuerdo Climático de París.

4.4.7 Misión

(Mision y Vision, 2021), “Somos pensadores, creadores y pioneros que desafían constantemente los límites de lo posible. Y ahora nos enfrentamos a la frontera final: realizar envíos a la Luna.”

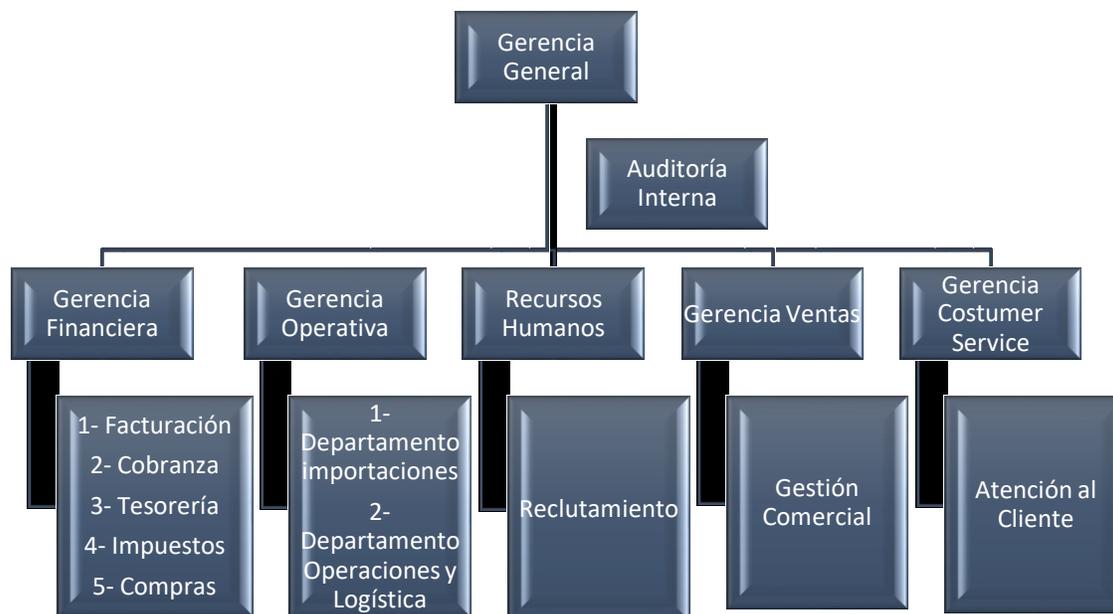
4.4.8 Visión

(Mision y Vision, 2021), “Siempre hemos revolucionado, simplificado y marcado el paso del mundo de la logística. Desde la invención de la industria del transporte aéreo express hasta la transformación en la empresa líder en logística del mundo” En 1969, el año en que Neil Armstrong

fue la primera persona en caminar sobre la Luna, DHL comenzó a revolucionar el mundo de la logística. Hoy volvemos a abrir nuevos horizontes: en colaboración con la empresa de tecnología espacial Astrobotic, haremos realidad los envíos a la Luna.

4.4.9 Estructura Organizacional

Ilustración 5: Estructura organizativa Deutsche Post DHL Group Nicaragua



4.4.10 Nuestras Divisiones

La Compañía de Logística para el Mundo

(Nuestras Divisiones, 2021), La familia de Unidades de Negocios especializadas de DHL ofrece una cartera inigualable de productos y soluciones logísticas que van desde la entrega nacional e internacional de paquetes hasta el transporte internacional exprés, transporte terrestre, aéreo y marítimo, y también la gestión de extremo a extremo de la cadena de suministro.

Divisiones en Nicaragua:

(Nuestras Divisiones, 2021), Explore lo que nuestra familia puede hacer por usted seleccionando a continuación el servicio que mejor satisfaga sus necesidades.

Ilustración 6: Productos y Soluciones en DHL Nicaragua

DHL Express	DHL eCommerce Solutions	DHL Global Forwarding
 <p>Express ofrece servicios internacionales y nacionales de entrega de paquetes y documentos para clientes comerciales.</p>	 <p>Servicios de paquetes estandar, tanto nacionales como internacionales, para clientes comerciales y clientes individuales, además de servicios de facilitación y logística de comercio electrónico.</p>	 <p>Los expertos en envíos Aéreos, Marítimos & Terrestres a nivel Mundial.</p>

Nota. DHL posee una amplia cartera de productos y soluciones para satisfacer sus requisitos logísticos, que abarcan todo, desde el transporte y envío sencillos hasta soluciones transformadoras que incluyen la cadena de suministro.

4.4.11 Responsabilidad Corporativa

(Responsabilidad Corporativa, 2021), Excelencia entregada simplemente de manera sostenible. Todo lo que hacemos en Deutsche Post DHL tiene un propósito: "Conectar a las Personas. Mejorar sus vidas." Este compromiso guía nuestros esfuerzos y nuestro sentido de la responsabilidad, subraya nuestros valores, se centra en nuestra misión y crea un valor a largo plazo. Para cumplir nuestro propósito, tenemos que lograr que cada dimensión de nuestro negocio sea sustentable.

4.4.12 Nuestros compromisos de sustentabilidad

(Responsabilidad Corporativa, 2021), No podemos lograr un impacto positivo duradero si no seguimos una estrategia clara. Por eso, nuestra hoja de ruta hacia la sustentabilidad se centra en tres compromisos principales: Operaciones limpias para la protección del clima. Gran empresa para trabajar para todos. Empresa de gran confianza. Impacto duradero en las comunidades a través de nuestros programas Go.

“No hay alternativa a una logística sustentable en el futuro. Estamos decidiendo hoy la clase de mundo en que vivirán nuestros hijos en 30 años. Y aspiramos a aportar una contribución sustancial para que ese mundo sea aún mejor. **Dr. Frank Appel, CEO de Deutsche Post DHL Group**

Ilustración 7: Medio ambiente, aspectos sociales, gobernanza y programas de impacto social.



Nota. Operaciones limpias para proteger el clima con una compañía excelente en la que trabajar para todos de un alto nivel de confianza para nuestra gente, nuestras comunidades y nuestro impacto. (Responsabilidad Corporativa, 2021)



4.4.13 Problemática que enfrenta actualmente la empresa

DHL Nicaragua S.A se caracteriza por ser la empresa logística del mundo es una compañía trasnacional y sus estándares calidad, éticos y culturales trasciende en cada operación que ejecuta para alcanzar el éxito cumpliendo todas las leyes internacionales de logística, tributaria, y reglamentos contables que sean de carácter indiscutible y de valor íntegro al aplicar en sus operaciones.

Sin embargo, como en toda compañía legalmente constituida está comprometida en cumplir y aplicar las normas internacionales de información financiera para evaluar si la aplicación de esta norma de la sección 28 beneficios a los empleados NIIF para PYMES, se está cumpliendo cabalmente en sus registros contables, y demostrar dominio íntegro y fiable en sus operaciones contables y evaluar su reconocimiento y aplicación de esta sección de acuerdo a lo establecido en la NIIF para PYMES, dando visibilidad y transparencia en cada proceso de la compañía.

Por tal razón hemos realizado esta investigación con el objetivo de evaluar su reconocimiento de sus registros contables, de acuerdo a sus resultados se evalúa el status real de sus registros contables, medición y reconocimiento en sus operaciones contables enfocado en la sección 28 Beneficios a los empleados de la NIIF para PYMES.



4.4.14 Registros de las operaciones al período 2020

Registro contable Beneficio a los empleados no monetarios:

1. Se otorgan tarjetas de regalos para los empleados que tienen hijos. Estos, son aprobados por gerencia general a un valor de C\$ 1,100.00 c/u en compras en supermercados (Pali, Maxi pali, La colonia, etc.) (2 empleados pertenece al área de ventas y 3 del área administrativa).

Ilustración 8: Asiento de diario 01

DIA/ MES / AÑO
16/11/2020

Concepto: Se registra salida de efectivo por entrega de tarjetas de regalo a 5 empleados de la empresa por C\$ 1,100.00 cada uno. (2 de area administrativa y 3 de Ventas).

CODIGO CONTABLE	CUENTAS Y CONCEPTO	PARCIALES	DEBE	HABER
6101	GASTOS DE VENTAS		2,200.00	
6101-70	Bonos Escolares	2,200.00		
6102	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		3,300.00	
6102-60	Bonos Escolares	3,300.00		
1101	1101 EFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFECTIVO			
1101-01	Caja			5,500.00
1101-01-02	Caja Chica	5,500.00		
SUMAS IGUALES			C\$ 5,500.00	C\$ 5,500.00

ELABORADO	REVISADO	AUTORIZADO
P.L.U.S	K.F.V.R	J.R.L.P

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación del Registro contable Beneficio a los empleados no monetarios:

Los beneficios no monetarios tales como entrega de bienes, servicios gratuitos e inclusive alojamiento son reconocidos por la sección como beneficios a corto plazo esto se justifica con el párrafo 28.4 literal “d”, en esta ocasión por políticas de la empresa elaboró una regalía (tarjetas de regalo canjeables) en compras en supermercados con el propósito de brindar ayuda a sus trabajadores y brindarles un espacio de compras seguras en lugares establecidos.

En su registro la entidad lo contabiliza de acuerdo con el párrafo 28.3 literal “b” como un gasto, esto porque la entrega de las tarjetas que se entregaron al empleado fue de contado y no era necesaria una provisión, por ende, no amerita un reconocimiento como pasivo.

Registro contable beneficio a los empleados por terminación:

1. El 30 de octubre, se despide al auxiliar Contable conforme al arto. 45 del código del trabajo, el empleador acuerda con ella, en pagarle la liquidación en 10 días, la empresa realiza el asiento contable de la siguiente manera:

Ilustración 9: Asiento de diario 02

DIA/ MES /AÑO
30/10/2020

Concepto: Se registra liquidación del Sr. José Cano quien se desempeñaba como auxiliar de administración

CÓDIGO CONTABLE	CUENTAS Y CONCEPTO	PARCIALES	DEBE	HABER
2110	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		23,390.00	
2110-02	Prestaciones Sociales			
2110-010001	vacaciones	600.00		
2110-010002	Décimo tercer mes	5,990.00		
2110-010003	Indemnización por años de servicios	16,800.00		
1101	EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO			23,390.00
1101-02	BANCOS			
1101-02-01	Bancos Cuentas Corrientes			
1101-02-01-03	BAC Cta. Cte. # 3754154			
	SUMAS IGUALES		C\$ 23,390.00	C\$ 23,390.00

ELABORADO	REVISADO	AUTORIZADO
P.L.U.S	K.F.V.R	J.R.L.P

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación del párrafo 28.1 beneficios a los empleados por terminación:

La NIIF para pymes en la sección 28 beneficio a los empleados párrafo 28.1 menciona los 4 tipos de beneficios a los trabajadores uno de ellos son los beneficios por terminación. En el literal “d” explica que estos se originan consecuencia de que la empresa rescinda del contrato establecido con el empleado antes del tiempo acordado o viceversa cuando el trabajador por voluntad propia desiste de la relación laboral.

La sección indica que la empresa debe de medir este beneficio como un pasivo y como un gasto únicamente cuando este comprometida de forma demostrable; esto es solo cuando cuentan con un plan formal detallado para la obligación del beneficio.

En relación con lo antes mencionado la Ley N° 185 código del trabajo establece que cuando el empleador rescinda por el contrato por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador la indemnización equivalente de: Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo y veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año o proporcionalmente según sea el caso.

Conforme lo que establece la Ley 822 en el artículo 19 menciona que se encuentran exentas de IR de rentas de trabajo las indemnizaciones de hasta cinco meses de sueldos y salarios que reciban los trabajadores

**Registro contable beneficio a los empleados planilla de pago**

Se registra provisión de planilla y prestaciones otorgadas a los empleados del mes de octubre 2020

Ilustración 10: Asiento de diario 03

Concepto: Registrar planilla 2020

DIA/ MES /AÑO
30/10/2020

CÓDIGO CONTABLE	DESCRIPCION DE CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
6101	GASTOS			
610101	GASTOS DE VENTA			
610102	SALARIOS Y COMPENSACIONES		C\$ 76,512.50	
610103	Salarios	55,500.00		
610104	Horas Extras	520.83		
610105	Comisiones S/Vta	7,850.00		
610106	Vacaciones	5,279.17		
	Aguinaldo	5,279.16		
620207	Indemnización	2,083.33		
620101	GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		C\$ 110,625.00	
620102	SALARIOS Y COMPENSACIONES			
620103	Salarios	88,500.00		
620104	Vacaciones	7,375.00		
620105	Aguinaldo	7,375.00		
620106	Indemnización	7,375.00		
620202	APORTACIONES AL ESTADO		C\$ 40,983.00	
620203	Inss Patronal 22%	37,567.75		
620204	Inatec 2%	3,415.25		

2103	PASIVOS			
210301	PASIVOS CORRIENTES			
210302	RETENCIONES POR PAGAR			C\$ 64,981.38
210303	IR Laboral	12,045.00		
210304	INSS Laboral 7%	11,953.38		
2104	Inss Patronal 22%	37,567.75		
210401	Inatec 2%	3,415.25		
21040101	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR			C\$ 34,766.66
21040102	PRESTACIONES SOCIALES			
21040103	Vacaciones	12,654.17		
21040104	Aguinaldo	12,654.16		
21040105	Indemnización	9,458.33		
21040101	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		C\$ 18,391.67	
21040102	PRESTACIONES SOCIALES			
21040103	Vacaciones	C\$ 18,391.67		
110102	BANCOS			C\$ 146,764.13
	Banco BAC 3757551	146,764.13		
SUMAS IGUALES			C\$ 246,512.17	C\$ 246,512.17

ELABORADO	REVISADO	AUTORIZADO
P.L.U.S	K.F.V.R	J.R.L.P

Fuente: Elaboración propia.



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Los sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social también forman parte de los beneficios a corto plazo según el párrafo 28.4, en este registro se puede ver todos los beneficios proporcionados la entidad; cabe resaltar que estos también son establecidos por leyes nicaragüenses. La contabilización de este tipo de beneficios es inmediata y se miden sin descontar los importes resultantes, en este caso DHL NICARAGUA S, A reconoció todos esos beneficios como a corto plazo.

No obstante, hay dos opciones para el reconocimiento y tratamiento contable de las vacaciones, una de ellas es que si estas no sobre pasan el periodo de doce meses serán reconocidas y medidas como beneficios a corto plazo, pero si por políticas de la empresa estas pueden ser trasladables al periodo siguiente se reconocerán como otros beneficios a largo plazo según el párrafo 28.29 literal “a”.

Registro contable beneficio a los empleados por terminación

Se pagan 5.25 días de vacaciones pendientes al Gerente Armenio Montiel Pérez, se muestra la contabilización realizada por la empresa. Las empresas pueden remunerar a los empleados dándoles el derecho de ausentarse del trabajo por muchos motivos, estas pueden ser por vacaciones establecidas por leyes, por enfermedades, por paternidad o maternidad. Las ausencias tienen dos categorías; la primera es que pueden ser acumulativas y no acumulativas.

Ilustración 11: Asiento de diario 04

DIA/ MES / AÑO
25/12/2020

Concepto: Se registra la cancelación de pago de vacaciones al gerente con salida de efectivo de la cuenta BAC 3752154

CODIGO CONTABLE	CUENTAS Y CONCEPTO	PARCIALES	DEBE	HABER
2110	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		2,100.00	
211002	Honorarios servicios profesionales	2,100.00		
21100201	Vacaciones			
2108	RETENCIONES POR PAGAR			250.00
21080101	Inss laboral	250.00		
1101	EFFECTIVO Y EQUIVALENTE A EFFECTIVO			1,850.00
110102	Bancos			
SUMAS IGUALES			CS 2,100.00	CS 2,100.00

ELABORADO	REVISADO	AUTORIZADO
P.L.U.S	K.F.V.R	J.R.L.P

Fuente: Elaboración propia.



V. Conclusiones

La empresa DHL NICARAGUA S.A se caracteriza por mantener los más altos estándares en seguimiento y cumplimiento de las leyes que la regulan a nivel nacional como internacional, pues además de ser la empresa de logística reconocida en más de 220 países, esta empresa lidera el mercado y contribuye a sus empleados para que gocen de las mejores condiciones laborales es por eso que llega a ocupar el 1er lugar para este 2020 como la mejor compañía para trabajar según los datos brindados de la asociación GREAT PLACE TO WORK para este año 2020.

La compañía se caracteriza por ser una empresa por altos estándares éticos profesionales que busca siempre el cumplimiento, evidentemente DHL NICARAGUA S,A efectúa actualmente sus registros contables de forma cabal manteniendo siempre la integridad, razonabilidad y transparencia de las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y medianas empresas (NIIF para PYMES);

La excelente jerarquía establecida en cada área de la empresa permite que los procesos se cumplan y que en beneficio de la misma pueda cumplir con nuestros objetivos propuestos en este trabajo investigativo, damos por hecho que la compañía DHL NICARAGUA S, A es parcial y transparente en todos sus ámbitos generales como fiscal, gerencial, operativa, financiera, administrativa y tributaria.

Agradecemos por el tiempo y dedicación que la empresa se atribuye al reconocer que su mayor adquisición es el contar con los recursos humanos, pues es el motor que permite que una entidad opere satisfactoriamente y alcanzar altos resultados.



VI. Bibliografía

- (INSS), C. d. (12 de Mayo de 2005). *Ley N° 539 de seguridad social*. Obtenido de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/C0D9072AD24378630625755B0076D0B9?OpenDocument)
- Aguilar, J. (14 de 07 de 2018). *El objetivo de DHL es propiciar una cadena logística segura*. Obtenido de https://www.segurilatam.com/seguridad-por-sectores/infraestructuras-criticas/el-objetivo-de-dhl-es-propiciar-una-cadena-logistica-segura_20180714.html#:~:text=‘El%20objetivo%20de%20DHL%20es,autoridades%20y%20la%20seguridad%20pública.
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (18 de Febrero de 2014). *TEXTO DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA*. Recuperado el 10 de Octubre de 2021, de <https://www.asamblea.gob.ni/assets/constitucion.pdf>
- Baldiviezo, J. M. (Agosto de 2008). *Historia de la contabilidad*. Obtenido de <https://www.promonegocios.net/contabilidad/historia-contabilidad.html>
- Biografía, H. y. (21 de Marzo de 2017). *Historia y Biografía*. Obtenido de <https://historia-biografia.com/historia-de-la-contabilidad/>
- Bolaños, E. (1976-1977). *Declaración del comité de principios de contabilidad (CCPN)*. Obtenido de <https://www.enriquebolanos.org/media/archivo/CCBA%20-%20SERIE%20TEXTOS%20-%2001%20-%2002.pdf>
- Calvo, L. C. (Enero-Abril de 1985). *Principios Contables*. Obtenido de https://moam.info/principios-contables-universidad-autonoma-de-madrid_59dc8ed91723dd288c81c679.html
- Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB). (Mayo de 2015). *NIIF para las PYMES*. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjEzeqU_e3zAhXNSzABHaPnA1kQFnoECAUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.nicniif.org%2Fhome%2Fdescargar-documento%2F2426-norma-internacional-de-informacion-financiera-para-pymes_2016.html&usg=AOv
- Courier*. (24 de Septiembre de 2011). Obtenido de <http://courier-pits.blogspot.com/2011/09/como-funciona-el-servicio-de-courier.html>
- Deloitte Colombia*. (2021). Obtenido de https://www2.deloitte.com/co/es/pages/ifrs_niif/normas-internacionales-de-la-informacion-financiera-niif---ifrs-.html
- DHL TI, Nicaragua*. (Noviembre de 2021). Obtenido de <https://sites.google.com/site/dhlticsf/showcase>
- DHL, N. (Noviembre de 2021). *Deutsche Post DHL Group*. Obtenido de <https://www.dpdhl.com/en/about-us/history.html>



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



DHL, Nicaragua. (Noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.dhl.com/ni-es/home/quienes-somos/sostenibilidad.html>

DHL, Nicaragua. (Noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.dhl.com/ni-es/home/nuestras-divisiones.html>

DHL, Nicaragua. (Noviembre de 2021). Obtenido de <https://www.dhl.com/ni-es/home/quienes-somos/nuestra-vision.html>

Eric Kohler, L. (1974). *Diccionario para contadores*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/319658928_PRINCIPIOS_DE_CONTABILIDAD_GENERALMENTE_ACEPTADOS_Vigencia_y_Aplicacion

Ferreira, M. M. (19 de Junio de 2006). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/normas-internacionales-de-contabilidad-y-financieras-nic-niif-y-dna/>

Flores, E. L. (1964). *Primer curso de contabilidad*. Obtenido de <https://vparrales.files.wordpress.com/2012/08/14074128-primer-curso-de-contabilidad-elias-lara-flores-trillas-16a-edicion2.pdf>

Freddy Sanchez. (9 de 04 de 2020). *Agencia Courier*. Obtenido de <https://www.agenciacourier.com/primer-paso-en-el-mundo-courier>

Fulfillment. (22 de 06 de 2020). Obtenido de <https://e-ful.com/soluciones-ecommerce/que-es-una-empresa-courier/>

Galán, J. S. (3 de Agosto de 2019). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-contabilidad.html>

Gil, S. (13 de Julio de 2015). *Contabilidad. Economipedia.com*. (S. Gil, Editor) Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/contabilidad.html>

Guillermo Westreicher. (15 de Mayo de 2021). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/normas-internacionales-de-contabilidad-nic.html>

La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua. (30 de Octubre de 1996). *Preliminar, principios fundamentales*, Gaceta. N°. 205. (C. d. Trabajo, Editor) Obtenido de <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejapa/image/codigo-trabajo.pdf>

La Asamblea Nacional de la Republica de Nicaragua. (2019). *Ley de reformas y adiciones a la ley N° 822*. Recuperado el 28 de Octubre de 2021, de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/0/3636a2c1dc3dae2606257654006000c2/\\$FILE/Ley%20No.%20822,%20Ley%20de%20concertación%20tributaria.pdf](http://legislacion.asamblea.gob.ni/SILEG/Iniciativas.nsf/0/3636a2c1dc3dae2606257654006000c2/$FILE/Ley%20No.%20822,%20Ley%20de%20concertación%20tributaria.pdf)

Rosales, M. L. (Julio de 2020). *Manual de Contabilidad NIIF - NIIF PARA LAS PYMES*. Obtenido de <https://www.ccpn.org.ni/sites/default/files/2020-07/Manual%20de%20Contabilidad%20NIIF%20FINAL%20%281%29.pdf>



NIIF PARA PYMES SECCIÓN 28 APLICADO EN DHL S, A



Ruíz, A. N. (2007). *Contabilidad I* (Sexta ed.). Managua, Nicaragua: Ediciones A.N. Recuperado el 5 de Octubre de 2021

TPC Group. (26 de Enero de 2021). Obtenido de <https://tpcgroup-int.com/blog/niif/la-importancia-de-las-niif-en-nicaragua/>

Unidad de analisis financiero UAF. (2020). *Unidad de analisis financiero UAF*. Obtenido de <https://www.uaf.gob.ni/cooperacion-nacional/instituciones-nacionales/telcor>

Urbina, Vasquez & Lopez. (11 de 2021). *Opinion propia*. Managua, Nicaragua.

VII. Anexos

