

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**UNAN-MANAGUA**  
**RECINTO UNIVERSITARIO CARLOS FONSECA AMADOR**  
**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 GENERAL:**

NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA (NIIF) PARA  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES (PYMES)

**SUB TEMA:**

SECCIÓN 28: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS APLICADO A LOS ESTADOS  
FINANCIEROS DE LA EMPRESA ZUNPAC, S.A.

**AUTORES:**

**BRA. GABRIELA GERALDINE AGUILAR HERNÁNDEZ**  
**BR. SERGIO DAVID ZAMORA CANO.**

**TUTOR:**

**MSC. ÁLVARO GUIDO QUIROZ**

**MANAGUA, NICARAGUA, MAYO 2017**

## **i. DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico primeramente a Dios que me ha brindado vida y muchas bendiciones, salud, prosperidad, sabiduría para poder culminar mi carrera y darme la oportunidad de crecer en el ámbito profesional. A mis padres Luis Aguilar Flores y Francis Hernández González que siempre me han apoyado, aconsejado y brindado los valores necesarios para seguir adelante con mis estudios y alcanzar mis metas. A mis Familiares y Amigos que han brindado consejos motivación y la confianza de seguir adelante, aspirando a seguir mejorando con mis objetivos y culminarlos con éxito. Doy gracias a la Universidad UNAN MANAGUA por darme la oportunidad de estudiar la carrera de contaduría pública y Finanzas así mismo a los Docentes por su paciencia, dedicación y tiempo de trasmitirnos los conocimientos y experiencias que obtienen para aprender y ser mejores profesionales con éxitos.

**Gabriela Geraldine Aguilar Hernández**

## **i. DEDICATORIA**

A mi Dios, tan bueno y misericordioso por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida y muy en especial a mí madre Gloria María Sánchez Cano, que ha sido el regalo más grande que mi Dios viviente me dio, porque ella es mi fuerza, el sol de cada día, la esperanza de un mañana y el amor hecho verdad. A mis Maestros que han sido instrumentos de preparación en estos arduos años de estudio. A mis hermanos y amigos que han estado conmigo apoyándome, sobre todo a Gabriela Aguilar Hernández amiga y compañera que ha recorrido todos estos años de estudios a mi lado.

**Sergio David Zamora Cano**

## **ii. AGRADECIMIENTO**

A Dios porque me ha permitido seguir por el camino del bien, por iluminarme en 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 darme la oportunidad de cumplir con mis objetivos y propósitos para culminarlos con responsabilidad y éxito.

A mis padres que me han brindado el cariño y el apoyo incondicional, por darme motivación y consejos para realizar mis sueños y guiarme por el camino del bien, por dedicarme su tiempo y sacrificio en mi educación para cumplir lo que hoy he logrado.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA por contribuir al desarrollo de la educación y ofrecerme la oportunidad de crecer profesionalmente.

A mis compañeros y amigos por sus buenos deseos, por la ayuda durante nuestra preparación académica.

Al MSc. Álvaro Guido por ser guía del desarrollo del presente trabajo de investigación, proporcionando sus conocimientos y experiencia, enseñándome que con esfuerzo y dedicación se logran las metas e igualmente a los demás profesores por sus consejos, tiempo y paciencia, por brindarnos la información necesaria para nuestra formación profesional.

**Gabriela Geraldine Aguilar Hernández**

## ii. AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente le agradezco a mi Dios por haberme bendecido y por ayudarme a cumplir mi sueño más grande en la vida, ser un joven profesional y con buenos principios.

A mi Madre que me ha brindado todo el apoyo posible para cumplir con mis metas, por ser el mejor pilar en mi vida y que con mucho esfuerzo ha logrado que yo sea una mejor persona y que día a día me lleva en sus oraciones.

A mis hermanos que también me han apoyado en momentos difíciles y que con mucha amabilidad me brindaron su mano para hacer posible este grandioso sueño.

A la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua UNAN-MANAGUA por contribuir al desarrollo de la educación y brindarme la oportunidad de crecer en el ámbito profesional.

A mis profesores que han aportado con un granito de arena a mi formación durante toda mi carrera profesional.

Al MSc. Álvaro Guido por ser guía del desarrollo del presente trabajo de investigación, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos que me han ayudado a formarme como persona e investigador.

A todas las personas que han formado parte de mi vida profesional, y que me han brindado su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles.

**Sergio David Zamora Cano**

### iii. VALORACIÓN DEL DOCENTE

Managua, Nicaragua, mayo del 2017.

**MSc.**

**Álvaro José Guido Quiroz**

**Director de Departamento de Contaduría Pública y Finanzas**

**Su Despacho.**

**Estimado Maestro Guido:**

Remito a usted los ejemplares del Informe Final de Seminario de Graduación titulado con el tema: Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas y el sub-tema “Beneficios a los Empleados Aplicado a ZUNPAC, S.A. “, presentado por los bachilleres: Gabriela Geraldine Aguilar Hernández Carnet No.12-20003-5 y Sergio David Zamora Cano Carnet No.12-20649-2, para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública y Finanzas.

Este Informe Final reúne todos los requisitos metodológicos para el Informe de Seminario de Graduación que especifica la Normativa para las modalidades de Graduación como formas de culminación de estudios, Plan 1999, de la Unan-Managua.

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

Sin más que agregar al respecto, deseándole éxitos en sus funciones, aprovecho la ocasión para reiterar mis muestras de consideración y aprecio.

---

**MSc. Álvaro José Guido Quiroz**

**Tutor**

**Seminario de Graduación II Semestre 2016**

**“Año de la Universidad Emprendedora”**

#### **iv. RESUMEN**

El trabajo investigativo de seminario de graduación aborda, el proceso de la evolución histórica de la contabilidad, desde los antecedentes más remotos hasta la actualidad, el origen de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, el surgimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad y la aparición de las Normas Internacionales de Información Financiera y sus objetivos.

El desarrollo de la contabilidad como disciplina y como profesión, ha obligado a la creación de instituciones que cumplan la doble tarea de velar por la profesión, así como de llevarla a cabo a través de la emisión de normas que la regulen, es así como se forman los principales entes reguladores de dichas normas.

Se abordara el alcance, medición, reconocimiento y presentación del tratamiento contable de la sección 28 beneficios a los empleados. Estos beneficios se clasifican en: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación. Señalaremos los beneficios y conceptos con respecto a lo que establece el código del trabajo, así como la ley de seguridad social y la norma de concertación tributaria con respecto a las rentas del trabajo.

Al final se presenta las conclusiones de la investigación y reflejaremos mediante un caso práctico donde se detallará el tratamiento contable que deben de tener los Estados Financieros de la Empresa ZUNPAC S.A a lo que establece las Normas Internacionales de Información Financiera Para Pequeñas y Medianas empresas.

## v. INDICE

I.	INTRODUCCION.....	1
II.	JUSTIFICACIÓN.....	3
III.	OBJETIVOS.....	4
	OBJETIVO GENERAL.....	4
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
IV.	DESARROLLO DEL SUBTEMA.....	5
4.1.	Acápites I. Generalidades de las normas internacionales de información financiera y su relación con la contabilidad financiera.....	5
4.1.1.	Historia y evolución de la contabilidad.....	5
4.1.2.	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.....	9
4.1.3.	Normas Internacionales de Contabilidad.....	11
4.1.4.	Normas Internacionales de Información Financiera.....	12
4.2.	Acápites II. Organismo que regulan las normas internacionales de información financiera.....	15
4.2.1.	El Instituto Norteamericano de Contadores Públicos (AICPA).....	17
4.2.2.	La Asociación Norteamericana de Contabilidad (AAA).....	18
4.2.3.	Consejo de Normas de Contabilidad Financiera (FASB).....	18
4.2.4.	Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad” (IASB).....	19
4.2.5.	Federación Internacional de Contadores (IFAC).....	20
4.2.6.	Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).....	22
4.2.7.	Comité de Interpretación de Normas Internacionales de Información Financiera (CINIIF). 23	
4.2.8.	Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua.....	24
4.2.9.	Adopción de la “Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades” (NIIF PARA LAS PYMES).....	25
4.3.	Acápites III. Alcance, reconocimiento, medición y registros contables de la sección 28 Beneficios	



a los Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera .....	26
4.3.1. Concepto General de Beneficios a empleados.....	26
4.3.2.    Principios de Reconocimiento principales a los Beneficios a Empleados. ....	26
4.3.3.    Clasificación de los tipos de Beneficios a Empleados. ....	27
4.3.4.    Información a Revelar.....	31
4.3.5.    Marco Legal .....	34
4.4.    Acápites IV. Tratamiento contable de la Sección 28 Beneficios a Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera aplicados a los Estados Financieros de la Empresa ZUNPAC, S.A para el periodo Finalizado al 2015 .....	56
4.4.1.    Introducción.....	56
4.4.2.    Objetivos .....	56
4.4.2.1.    Objetivo General.....	56
4.4.2.2.    Objetivos Específicos.....	57
4.4.3.    Antecedentes.....	57
4.4.4.    Visión.....	57
4.4.5.    Misión.....	57
4.4.6.    Valores .....	58
4.4.7.    Organigrama.....	58
4.4.8.    Lo que ofrecemos.....	58
4.4.9.    Reclutamiento y selección.....	59
4.4.10.    Reclutamiento y pre-selección.....	59
4.4.11.    Administración de Personal.....	59
4.4.12.    Sus beneficios.....	59
4.4.13.    Servicio de Administración de Nómina.....	60
4.4.14.    Pruebas Psicométricas.....	60

4.4.15. Servicios en línea.....	61
4.4.16. Excelencia en Factor Humano.....	61
V. CASO PRACTICO .....	62
5.1. Conclusiones del caso práctico.....	64
VI. CONCLUSIONES.....	65
VII. BIBLIOGRAFIA.....	67



## I. INTRODUCCION

La contabilidad ha tenido muchos cambios y las empresas se desenvuelven en un ambiente global, por lo que se exige mucha competitividad. La contabilidad es muy importante porque a través de esta se obtienen los resultados y la posición financiera en la que se encuentra una entidad y los cambios que ésta va presentando.

A través del tiempo el proceso contable va surgiendo y ha tenido un transcurso de adaptación desde sus orígenes hasta en la actualidad; la contabilidad ha evolucionado y se va definiendo desde muchas perspectivas a través de los años por las escuelas, organismos, doctrinas que han surgido y debates sobre la importancia de la contabilidad en las sociedades a través de la historia.

Después de conocer los diferentes cambios que se ha dado en el proceso evolutivo de la contabilidad, existen normas que regulan el procedimiento contable, entre ellas están las Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas empresas (NIIF para PYME), dichas normas establecen de cómo se va aplicar, medir y regular en las entidades dicho proceso, para que los estados financieros de las sociedades sean más confiables, poder evaluar las operaciones realizadas por la empresa y ayudar a la toma decisiones de la información obtenidas a través de ésta.

A través del presente trabajo se da a conocer el estudio y análisis de la aplicación de las normas el cual consta de los siguientes acápites:



En el Acápite I se explicará las generalidades del proceso evolutivo en la que se origina la contabilidad, el surgimiento a través de diferentes etapas y años en que fue empleada la materia, así como las diferentes normas que surgieron como los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, las Normas Internacionales de Contabilidad y finalizando con las Normas Internacionales de Información Financiera.

En el Acápite II se detallará los organismos que promueven la implementación y cumplimiento de las normas en las empresas tanto nacional como internacionalmente, también cuando y en qué momento surgieron estas organizaciones y las principales funciones que ejercen y los objetivos que los entes reguladores tienen para establecerse a través de las normas y su uso.

En el Acápite III se establece lo relacionado con los derechos que tiene los empleados en la entidad con respecto a la Sección 28 Beneficios a Empleados de las Normas Internacionales de Información Financiera Para Pequeñas y Medianas empresa NIIF para PYME y por concerniente lo que establece el código del trabajo, la ley de concertación tributaria y ley del INSS.

En el acápite IV daremos a conocer la información de la empresa en la que se va aplicar la NIIF para PYME, así como también las operaciones y los cálculos a efectuarse y la correcta aplicación de las cuentas contables de la sección estudiada a los estados financieros de la empresa, y dar las conclusiones obtenidas del trabajo.



## II. JUSTIFICACIÓN

La siguiente investigación tiene como propósito aplicar las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresa (NIIF para PYME), de las cuales se llevará un estudio y contabilización de acuerdo a la sección 28 Beneficios a los Empleados, para que el empleador y los empleados conozcan la información necesaria para el cumplimiento y aplicación correcta de dichas normas.

A través de este trabajo se dará a conocer la importancia del tema a destacar tanto para universitarios y las empresas, ya que podemos observar que algunas entidades no aplican y no cumplen principalmente con sus obligaciones que el empleado tiene derecho a que se les reconozca, es por tal motivo que decidimos realizar el presente escrito respaldándolo a través de su marco legal para brindar herramientas útiles para una mejor interpretación, comprensión y confianza de las obligaciones que deben de tener con los trabajadores de las distintas sociedades por los privilegios que estos obtienen.

También se ha observado que el mismo trabajador, no tiene el interés de informarse adecuadamente de los derechos que por leyes se le atribuye, esto da lugar a que se le quebrante fácilmente por parte de los empleadores.

El principal interés de la realización de esta investigación es brindar la contabilización de sus operaciones, que incida significativamente los Beneficios a los empleados que por ley les corresponde en los Estados Financieros de la empresa



ZUNPAC. S.A, permitiendo tener una mejor visión de la situación financiera y a la vez ejercer un mejor control adquirido con la contabilización de acuerdo a NIIF para Pymes.

### **III. OBJETIVOS**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Evaluar la aplicación de la sección 28 Beneficios a los Empleados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas empresa aplicado a los Estados Financieros de la empresa ZUNPAC, S.A., para el año finalizado 2015.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Conocer las Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas empresa y su relación con la contabilidad financiera.
2. Identificar el rol de los Principales Organismo que promueven la adopción de las Normas Internacionales de información Financiera para Pequeñas y Medianas empresa.
3. Explicar el alcance, reconocimiento, medición y registros contables de la sección 28 Beneficios a los Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas empresa y su relación con las leyes vigentes.
4. Presentar mediante un caso práctico el tratamiento contable de la Sección 28 Beneficios a los Empleados según las Normas Internacionales de Información



Financiera para Pequeñas y Medianas empresa aplicados a los Estados  
Financieros de la Empresa ZUNPAC, S.A. para el periodo Finalizado al 2015.

#### **IV. DESARROLLO DEL SUBTEMA**

##### **4.1. Acápites I. Generalidades de las normas internacionales de información financiera y su relación con la contabilidad financiera**

###### **4.1.1. Historia y evolución de la contabilidad.**

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. Thompson, J (2008)

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 llego o no a los objetivos trazados.

Para remontar a los orígenes de la Contabilidad es necesario recordar que las más antiguas civilizaciones conocían operaciones aritméticas rudimentarias llegando muchas de estas operaciones a crear elementos auxiliares para contar, sumar restar, etc. Tomando en cuenta unidades de tiempo como el año, mes y día. Una muestra del desarrollo de estas actividades es la creación de la moneda como único instrumento de intercambio. De tal manera que se puede aseverar que los orígenes de la Contabilidad



son tan antiguos como el hombre, por lo tanto, la Historia de la Contabilidad merece el estudio detallado de cada etapa. Thompson, J (2008)

Tabla N° 1 Evolución histórica de la contabilidad

<b>6000 A.C</b>	El antecedente más remoto, es una tablilla de barro, considerado como el testimonio contable más antiguo, originario de la Mesopotamia.
<b>5400 A.C</b>	Se originaron los primeros vestigios de organización bancaria en el templo rojo de babilonia.
<b>5000 A.C</b>	En Grecia, había leyes que imponían a los comerciantes la obligación de llevar determinados libros, con la finalidad de anotar las operaciones realizadas.
<b>3623 A.C</b>	En Egipto, los faraones tenían escribanos que, por órdenes superiores, anotaban las entradas y los gastos del soberano debidamente ordenados.
<b>2100 A.C</b>	Hammurabi, realiza la célebre codificación que lleva su nombre y en ella se menciona la práctica contable.
<b>594 A.C</b>	La legislación de Salomón, establece diez legistas, para construir el “tribunal de cuentas”.
<b>356 A.C</b>	En el imperio de Alejandro Magno, el mercado de bienes creció de tal manera hasta cubrir el Asia menor.
<b>85 A.C</b>	Se encontraron unas tabillas, con certeza se sabe que, durante la república, como del imperio, la contabilidad fue llevada por plebeyos.
<b>Siglo VI- IX</b>	En Constantinopla, se emite el “solidus” de oro con peso de 4.5 gramos, moneda aceptada en todas las transacciones internacionales, permitiendo mediante esta medida homogénea la registración contable.
<b>1157 D.C</b>	Ansaldus repartió beneficios que arrojó una asociación comercial, ingresos y egresos dividida en proporción a sus inversiones.
<b>1211 D.C</b>	En Florencia, cuentas llevadas por un comerciante florentino anónimo con características distintas para llevar los libros, método debe y haber.



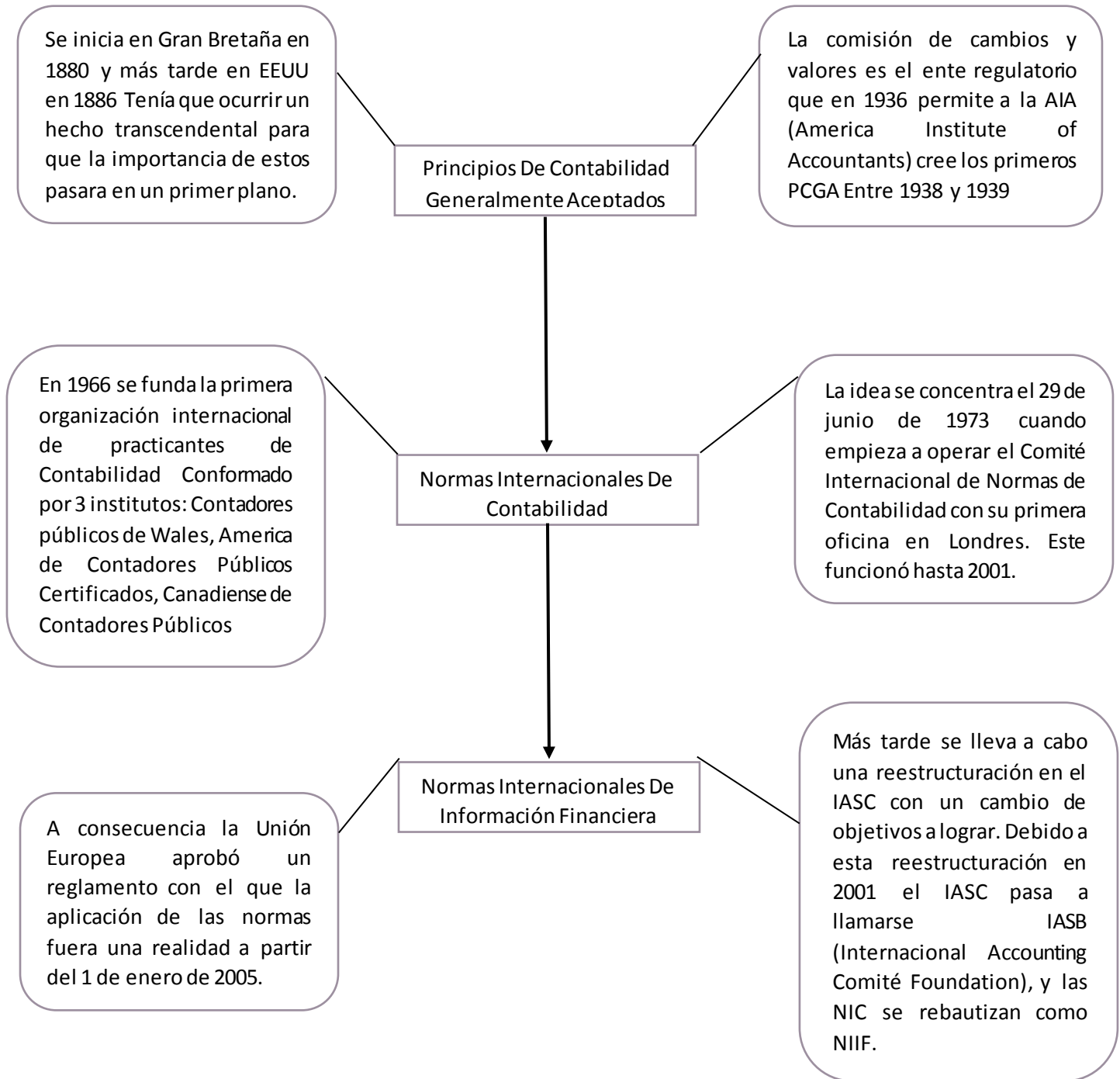


<b>1327 D.C</b>	<b>Maestri Razionali, cuya misión consistía en vigilar y cotejar el trabajo de los “Sasseri” y conservar un duplicado de dichos libros.</b>
<b>1340 D.C</b>	“Cartulari” (libro mayor) se conserva en el archivo del estado de Génova.
<b>1400 D.C</b>	Aparece un nuevo avance contable donde los libros de Francesco Datini muestran la imagen de una contabilidad por partida doble.
<b>1458 D.C</b>	Benedetto Cotrugli Rangeo termina de escribir su famosa obra (Della mercatura et del mercante perfetto) se le considera como pionero en el estudio de la partida doble.
<b>1573 D.C</b>	La obra de Benedetto, establece la partida doble además señala tres libros “Cuaderno” (Mayor), “Giornale” (Diario) y “Memoriale” (Borrador).
<b>1445 D.C</b>	Fray Lucas de Paciolo ingreso joven al Monasterio de San Francisco de Asís, se especializó en teología y matemáticas.
<b>1494 D.C</b>	Publica su tratado titulado “Summa de aritmética, geometría, proportioni et proportionalita.
<b>1509 D.C</b>	Realiza una nueva reimpression de su tratado, pero solo el “Tractus Xi” donde no únicamente se refiere al sistema de registración por partida doble.
<b>Siglo XVII</b>	Surgen los centros mercantiles, profesionales independientes, con funciones orientadas primordialmente a vigilar y revisar la veracidad de la información contable.
<b>Siglo XVIII</b>	Se encuentran obras que al tratar de la contabilidad y la teneduría de libros contienen algunas referencias de aspectos concretos de la historia y de las técnicas contables.
<b>Siglo XIX</b>	La contabilidad encara trascendentales modificaciones debido al nacimiento de especulaciones sobre la naturaleza de las cuentas, además, se inicia el estudio de principios de contabilidad.
<b>Siglo XX y XXI</b>	Abren una nueva etapa de la investigación, histórico contable, es decir de los libros de cuentas de las respectivas cuentas.

Fuente: PROMONEGOCIOS (2008)



Ilustración N° 1 Línea de tiempo de la evolución histórica de la contabilidad



Fuente: SISBIB SISTEMA DE BIBLIOTECAS



#### 4.1.2. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

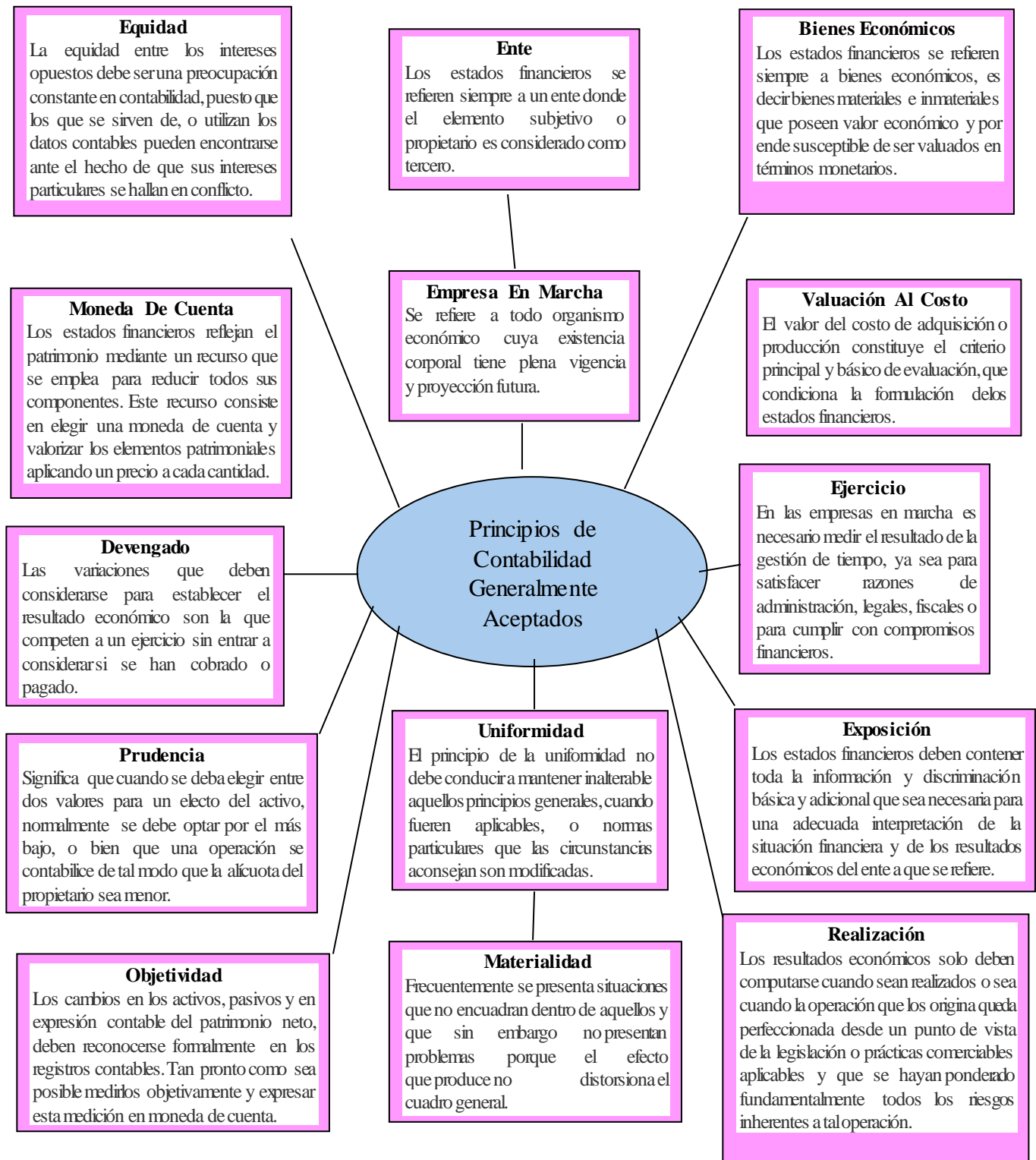
Primero debemos explicar que estos principios nacen en un momento de la evolución histórica de la Contabilidad en la que los primeros teóricos del área determinaron la necesidad de establecer criterios para unificar las bases de generación de información contable en todas las organizaciones. De esta manera: Una de las principales razones por las cuales surgen los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados está referida al entendimiento básico que debe tener un usuario sobre las cifras que presenta una empresa para ser comparadas con otras. A fin de cumplir con esta comparabilidad, y que la misma sea válida, los estados financieros deben seguir ciertas reglas básicas en su preparación y elaboración.

Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados son un conjunto de reglas generales y normas que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición del patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de un ente. Gavelán, J (s.f)

1. Han de ser razonables y prácticos en su aplicación.
2. Han de producir resultados equitativos y comprensibles.
3. Han de ser aplicables bajo circunstancias variables.
4. Han de ser susceptibles de observarse uniformemente.
5. Han de producir resultados comparables de periodo a periodo y entre compañías.
6. Han de ajustarse a los resultados generalmente aceptados que sustentan los principios de contabilidad en general.



Ilustración N° 2 Catorce principios de la contabilidad



Fuente: BLOGSPOT (2014)



Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados señalados con la excepción de Partida Doble son los que fueron aprobados en la VII Conferencia Interamericana de Contabilidad realizada en Mar de Plata, Argentina, en el año 1965, habiendo algunos cambiado de denominación, pero siguen siendo los mismos. Así en la versión original se denomina Moneda de cuenta, Ejercicio y Materialidad, en vez de Moneda común Denominador, Período y Significación o Importancia relativa, respectivamente. Gavelán, J (s.f)

#### **4.1.3. Normas Internacionales de Contabilidad.**

Todo empieza en los Estados Unidos de América, cuando nace el Consejo de Principios de Contabilidad, este consejo emitió los primeros enunciados que guiaron la forma de presentar la información financiera.

Posteriormente surgió el FASB (Consejo de Normas de Contabilidad Financiera), este comité, aún vigente en Estados Unidos, logró gran incidencia en la profesión contable. Emitió un sin número de normas que transformaron la forma de ver y presentar las informaciones.

Es en 1973 cuando nace el IASC (Comité de Normas Internacionales de Contabilidad) por convenio de organismos profesionales de diferentes países: Alemania, Australia, Canadá, Estados Unidos de América, Francia, Holanda, Japón, México, Reino Unido e Irlanda. Cuyo organismo es el responsable de emitir las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). El IASC en su afán de mejorar el entendimiento y correcta aplicación de las Normas, creó, en enero de 1997, un Comité de



Interpretaciones (SIC); cuya función fue: la de proporcionar una guía que sea aplicable con generalidades, en los casos donde las NIC eran poco claras. En el año 2001 el IASC fue reestructurado y pasó a ser el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés). Tal reestructuración también ha significado cambios importantes en la normativa, de tal forma que las NIC han pasado a ser NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera). Martínez, M,F (2006)

El comité de normas internacionales de contabilidad esta consiente que debe seguir trabajando para que se incorporen los demás países a las NIC. Porque aparte de su aceptación en país más poderoso del mundo, no ha acogido las NIC como sus normas de presentación de la información financiera, sino que sigue utilizando los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptado o PCGA. Esta situación provoca que, en muchos países, se utilicen tanto las NIC, como los PCGA.

El Consejo Europeo aprobó el Reglamento de aplicación de las Normas Internacionales de Contabilidad, que requiere que los grupos cotizados, incluyendo bancos y compañías de seguros, preparen sus estados financieros consolidados correspondientes a ejercicios que comiencen en el año 2005 con Normas Internacionales de Contabilidad.

#### **4.1.4. Normas Internacionales de Información Financiera.**

Hasta el año 2003, eran conocidas como Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), estas tienen sus inicios en el año 1974, son emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) antes Comité de Normas



Internacionales de Contabilidad (IASC); con el propósito de lograr uniformidad en la presentación de los estados financieros, facilitando así la comparabilidad de la información entre los países que han decidido adoptar dichas normas.

Las Normas Internacionales de Información Financiera fueron adoptadas por muchos países, y por la necesidad de contar con información financiera uniforme, que facilite la actividad empresarial en el mundo. En El Salvador, el Consejo de Vigilancia de la Profesión de la Contaduría Pública y Auditoría acordó adoptar las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), estableciendo su entrada en vigencia a partir del 01 de enero de 2004, de forma escalonada, siendo las primeras empresas obligadas a implementarlas “las que emiten títulos valores que se negocian en el mercado de valores, así como los bancos del sistema y los conglomerados de empresas autorizados por la superintendencia del Sistema Financiero.

Las Normas Internacionales de Información Financiera (IASB), basan su utilidad en la presentación de información consolidadas en los Estados Financieros.

Las NIIF aparecen como consecuencia del Comercio Internacional mediante la Globalización de la Economía, en la cual intervienen la práctica de Importación y Exportación de Bienes y Servicios, los mismos se fueron aplicando hasta llegar a la inversión directa de otros países extranjeros promoviendo así el cambio fundamental hacia la practica internacional de los negocios.

Esta adaptación genera unos cambios en el desarrollo de la practica contable, entre estos tenemos la utilización de diferentes métodos de valoración según la finalidad de los estados financieros, que es brindar información relevante y por



consiguiente real y verificable de manera que sea útil a las necesidades de los usuarios, siendo complementada con la elaboración de las notas que constituyen la memoria en la cual se encuentra toda la información cualitativa y cuantitativa necesaria para comprender las Cuentas Anuales y que además sirve de base para elaborar el Informe de gestión en donde se evalúa el cumplimiento de las políticas de crecimiento y expansión, de recursos humanos, de medio ambiente, de inversión, de control interno entre otras, de los objetivos a corto y mediano plazo y a su vez los riesgos a los que estos se encuentran expuestos. Martínez, M,F (2006)

### **Objetivos de las NIIF.**

1. Las NIIF favorecerán una información financiera de mayor calidad y transparencia, su mayor flexibilidad, que dará un mayor protagonismo al enjuiciamiento para dar solución a los problemas contables, es decir la aplicación del valor razonable, o el posible incremento de la actividad litigiosa.
2. La calidad de las NIIF es una condición necesaria para cumplir con los objetivos de la adecuada aplicación, solo de este modo tiene sentido su condición de bien público susceptible de protección jurídica.
3. Imponer el cumplimiento efectivo de la norma y garantizar la calidad del trabajo de los auditores, cuyo papel es esencial para la credibilidad de la información financiera.
4. Hacer uso adecuado de la metodología y la aplicación en la práctica diaria.

Las NIIF no imponen ningún formato para los estados financieros principales, aunque en algunas de ellas se incluyen sugerencias de presentación. Esta ausencia





puede ser chocante por el contraste que supone con las rígidas normas de presentación del PGC. En efecto, las normas internacionales hablan de información a revelar en general, y en muy pocas ocasiones disponen que los valores de algunas partidas deben aparecer, de forma obligada, en el cuerpo principal de los estados financieros. Esto da una gran libertad a la empresa que las utilice para planificar la apariencia externa de los estados financieros, y puede reducir la comparabilidad entre empresas.

No obstante, el problema de la comparabilidad se ha resuelto con un contenido mínimo del balance de situación, del estado de resultados y del estado de flujo de efectivo. Las empresas suelen seguir esos formatos mínimos, e incluir información de desglose en las notas, en forma de cuadros complementarios.

Las NIIF están diseñadas pensando en empresas grandes, con relevancia en el entorno económico y proyección internacional. No obstante, muchos países han adoptado directamente o han adaptado las normas internacionales para ser aplicadas por sus empresas, con independencia del tamaño o la relevancia. Martínez, M,F (2006)

#### **4.2. Acápite II. Organismo que regulan las normas internacionales de información financiera**

Estos Organismo se encargan de medir y velar, controlar la información contable transmitiendo el interés de quienes invierten en las empresas controladas por dichas normas. Los principales organismos han surgido en su mayoría en Estados Unidos y Europa entre ellos están:



Tabla N° 2 Organismos reguladores de las normas internacionales de información financiera

AICPA	El Instituto Norteamericano de Contadores Públicos	Formado en 1887, este organismo prepara su primer informe titulado Uniform Accounting en 1917.
AAA	La Asociación Norteamericana de Contabilidad	Fundada en 1916, emite su Declaración provisional de principios de contabilidad que sustenta los Estados Financieros en 1936.
FASB	Consejo de Normas de Contabilidad Financiera	Desde 1973, ha sido la organización designada en el sector privado para el establecimiento de normas de contabilidad.
IASC	Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad	Se crea en 1973, nació como un organismo de carácter profesional, es decir, privado y de ámbito mundial.
IFAC	Federación Internacional de Contadores	Fue creada en 1977, su misión consiste en desarrollar y promover una profesión contable con estándares armonizados.
IASB	Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad	Nace el 1 de abril del 2001 cuya sede es en Londres, en el transcurso de la transformación del IASC por el IASB surgieron cambios en su estructura.
CINIIF	Comité de Interpretación de Normas Internacionales de Información Financiera	El papel asignado al CINIIF es el de preparar interpretaciones de las NIIF para que sean aprobadas por el IASB

Fuente: TESIS DE ANDRADE (2009)



#### 4.2.1. El Instituto Norteamericano de Contadores Públicos (AICPA).

Este organismo fue formado en 1887 bajo el nombre de “Asociación Norteamericana de contadores Públicos”, cambiándolo en 1917 por “Instituto Norteamericanos de Contadores”, hasta 1957, año en que lo reemplazó por su nombre actual.

Este Instituto es la organización profesional de todos los Contadores Públicos Certificados, entre ellos contadores públicos en los negocios y la industria, la práctica política, el gobierno y la educación, el estudiante afiliado y asociados internacionales.

Representa a la profesión, para hacer frente a la elaboración de normas de establecimiento y los órganos legislativos, grupos de interés público, estatales, sociales, y otras organizaciones profesionales. El AICPA es un programa proactivo de comunicación está diseñado para informar a los reguladores, los legisladores, el público y otros de las diversas funciones y así como otras funciones de contadores públicos en la sociedad.

Su misión es proporcionar a los miembros los recursos, la información y el liderazgo que les permitan prestar valiosos servicios en la más alta profesionalidad en beneficios de los empleadores y clientes.

En 1917 este organismo prepara su primer informe titulado “Uniform Accounting”, que es revisado y emitido nuevamente en 1936; pero presentando cambios fundamentales e incluyendo temas que no habían sido tratados. Entre 1939 y



1959 la AICPA emitió 51 boletines informativos (Accounting Research Bulletins-ARB) que contenían pautas de acción y recomendaciones sobre una serie de problemas.

#### **4.2.2. La Asociación Norteamericana de Contabilidad (AAA).**

La Asociación Norteamericana de Contabilidad en todo el mundo promueve la excelencia en la educación, la investigación y la práctica. Fundada en 1916 como la Asociación Americana de Profesores de la Universidad de Contabilidad, su nombre actual fue adoptado en 1936. La Asociación es una organización voluntaria de personas interesadas en la educación y la investigación. Se trataba de un organismo netamente académico y de investigación, formado por profesores y universitarios con el objeto de promover y patrocinar la investigación contable, desarrollar principios de contabilidad y emitir normas que tuvieran aplicación práctica; pero basadas en la Teoría. En 1936, emite su “Declaración Provisional de principios de contabilidad que sustentan los Estados Financieros”. El estudio de la declaración continuó hasta 1944, fecha en que, una vez modificada, se la emitió nuevamente eliminándose del título la frase “Declaración Provisional”.

#### **4.2.3. Consejo de Normas de Contabilidad Financiera (FASB).**

Desde 1973, ha sido la organización designada en el sector privado para el establecimiento de normas de contabilidad y presentación de informes financieros.

La misión de la FASB es establecer y mejorar las normas de contabilidad financiera y presentación de informes para la orientación y educación del público, incluidos los emisores, los auditores, y los usuarios de la información financiera.



El FASB inicia el estudio de la Teoría Contable, dejando de lado las prácticas vigentes y la General aceptación de los principios de contabilidad, lo que ya había hecho la Asociación Norteamericana de Contabilidad con su “Declaración de la Teoría Básica de la Contabilidad”, en 1966, declaración que produce importantes cambios en el pensamiento contable de esos años, al redefinir la Contabilidad y entregar normas y directrices básicas muy diferentes a las que se conocían.

#### **4.2.4. Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad” (IASC).**

En 1973 se crea la Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC) que nació como un organismo de carácter profesional, es decir, privado y de ámbito mundial, mediante un acuerdo realizado por organizaciones profesionales de nueve países (Australia, Canadá, Estados Unidos, México, Holanda, Japón y otros.).

Este comité fue el encargado de emitir las IAS (International Accounting Standards), conocidas en español como las NIC (Normas Internacionales de Contabilidad), las cuales desarrollaron un papel muy importante puesto que Fueron aceptadas cada vez y con mayor frecuencia por las empresas, organizaciones, mercados y países del mundo.

Como algunas de estas normas son de difícil interpretación, en enero de 1997, el IASC ha creado un Comité de Interpretaciones (SIC) cuyo objetivo es promover, mediante la interpretación de temas contables sobre los que haya podido surgir la controversia, la aplicación rigurosa y la comparabilidad mundial de los estados



financieros que hayan sido elaborados siguiendo las normas internacionales de contabilidad.

Las interpretaciones elaboradas por este comité y posteriormente aprobadas por el consejo, forman parte del cuerpo normativo del IASC.

### **Los objetivos de la Fundación IASC.**

Desarrollar, buscando el interés público, un único conjunto de normas contables de carácter global que sean de alta calidad, comprensibles y de obligado cumplimiento, que requieran información alta calidad, comparable, transparente en los estados financieros y en otros tipos de información financiera, para ayudar a los participantes en los mercados de capitales de todo el mundo, y a otros usuarios a tomar decisiones económicas, promover el uso y la aplicación adecuada de tales normas.

Cumplir con los objetivos planteados anteriormente, teniendo en cuenta, cuando sea necesario, las necesidades especiales de entidades pequeñas y medianas y de economías procedente.

#### **4.2.5. Federación Internacional de Contadores (IFAC).**

La Federación Internacional de Contadores (IFAC), fue creada en 1977 y su misión consiste en desarrollar y promover una profesión contable con estándares armonizados, capaces de promover servicios de alta calidad consecuente con el interés público.



Es una organización mundial para la profesión de la contabilidad. Trabaja con sus 157 organizaciones miembros en 118 países para proteger el interés público con prácticas de alta calidad que desarrollan los contadores en el mundo.

Dicha federación se generó, al igual que el IASC, por impulso del Comité Internacional de Coordinación para la profesión contable quien, en 1977 antes de su definitiva disolución, recomendó la creación de tal federación, cuyo acuerdo de constitución se ratificó por sesenta (60) países, en dicho año, con ocasión del XI Congreso Internacional de Contabilidad.

La IFAC, nació con el propósito de ocuparse especialmente de la normalización de la Auditoria, en la triple vertiente técnica, deontológico y de formación profesional. En la organización funcionan comités de educación, ética, normas técnicas, de auditoria, congresos internacionales, organizaciones regionales, planificación y contabilidad de gestión.

La IFAC reconoce a la IASC como única corporación responsable y con capacidad para publicar en su propio nombre Normas Internacionales de Contabilidad.

La IFAC y la IASC firmaron un acuerdo de compromisos recíprocos en 1982. El consejo rector de la IASC informará anualmente al de la IFAC, sus actividades y presupuestos, así como los presidentes de los consejos de cada uno de estos organismos están facultados para asistir a estas reuniones que celebre el consejo de la otra institución, con voz, pero sin voto.



#### 4.2.6. Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).

Este organismo nace el 1 de abril del 2001, cuya sede es en Londres, en el transcurso de la transformación del IASC por el IASB surgieron cambios en su estructura, donde el IASB dispuso adoptar como normas las emitidas por el IASC (NIC), hasta tanto ellas se modifiquen o reformulen. Las NIC cambian su denominación por International Financial Reporting Standards (IFRS), en español se denominan Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

El IASB cuenta con un Marco Conceptual para la preparación y presentación de estados financieros, por ende, dicho Marco ayuda en el desarrollo de futuras Normas Internacionales de Información Financiera NIIF, en la revisión de las existentes y en la promoción de la armonización de regulaciones, normas contables y procedimientos asociados con la presentación de estados financieros, mediante el suministro de bases para la reducción del número de tratamientos contables permitidos por la NIIF.

Los miembros de IASB son nombrados por un periodo hasta por cinco años renovables por una vez, los cuales deberán mostrar independencia ante los actuales empleadores y los de tiempo completo no pueden tener ningún nombramiento que dé lugar al surgimiento de incentivos económicos que puedan poner en entre dicho la independencia de juicio al establecer las normas contables.

El IASB es apoyado por un comité de interpretaciones de Normas Internacionales de Información Financiera (CINIIF) para ofrecer orientación, donde la





divergencia se produce en la práctica. CINIIF interpretaciones están sujetas a la aprobación IASB y tienen la misma autoridad como una norma emitida por el IASB.

#### **4.2.7. Comité de Interpretación de Normas Internacionales de Información Financiera (CINIIF).**

El papel asignado al CINIIF es el de preparar interpretaciones de las NIIF para que sean aprobadas por el IASB y, dentro del contexto del Marco Conceptual, el de suministrar las directrices oportunas sobre problemas de información financiera no contemplados específicamente en las NIIF.

El CINIIF ha sido designado para ayudar al IASB en el establecimiento y la mejora de las normas sobre contabilidad e información financiera para beneficios de usuarios, elaboradores y auditores de los estados financieros. El papel del CINIIF es el de suministrar guías oportunas sobre nuevas cuestiones detectadas, referentes a la información financiera, que no estén tratados específicamente en las NIIF o bien referente aquellos problemas sobre los que se hayan desarrollado, o sea probable que se desarrollen interpretaciones insatisfactorias o contradictorias.

#### **Objetivos del CINIIF.**

Interpretar la aplicación de las normas internacionales de contabilidad NIC y de las normas internacionales de información financiera NIIF y suministrar las guías oportunas sobre las cuestiones de información financiera que específicamente no estén contempladas en las anteriores normas, dentro del contexto del Marco Conceptual.



Tener en cuenta, al efectuar su trabajo el objetivo del IASB de trabajar activamente junto con los emisores nacionales de normas para conseguir la convergencia de las normas contables nacionales y las NIC y las NIIF, hacia soluciones de calidad.

Publicar, después de obtener la autorización de IASB, los Borradores de Interpretación para comentario público, y considerar los comentarios recibidos en un lapso razonable antes de finalizar la interpretación. Informar al IASB y obtener del mismo la aprobación de las interpretaciones finales.

#### **4.2.8. Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua.**

Son Funciones del Colegio:

1. Promover el progreso de las ciencias contables y sus afines;
2. Cuidar del adelanto de la Profesión en todos sus aspectos, de la defensa colectiva y del normal desenvolvimiento de las actividades profesionales;
3. Procurar el mejor desarrollo de la enseñanza en el ramo. A ese fin cooperará con la Universidad Nacional de Nicaragua, con las Escuelas de Contadores Públicos y con cualquier otro Establecimiento docente que se estableciera en el futuro, y aconsejará las reformas legales o reglamentarias que considere de necesidad; y
4. Dar opiniones, evacuar las consultas técnicas que se le hagan, y dirimir los conflictos que en materia de su competencia.



#### **4.2.9. Adopción de la “Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades” (NIIF PARA LAS PYMES).**

La Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, con fundamento en dictamen técnico del Comité de Normas de Contabilidad basado en el estudio de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB) con fecha 9 de julio de 2009, resuelve aprobar dicha norma, para que constituya un marco contable normativo en Nicaragua, aplicable a las entidades que califiquen como tales bajo los criterios que se establecen.

Para los fines de la aplicación de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, se considerará que las siguientes entidades califican como tales:

1. Las que no tienen obligación pública de rendir cuentas. Una entidad tiene obligación pública de rendir cuentas si:
  - a) Sus instrumentos de deuda o de patrimonio se negocian en un mercado público o están en proceso de emitir estos instrumentos para negociarse en un mercado público (ya sea una bolsa de valores nacional o extranjera, o un mercado fuera de la bolsa de valores, incluyendo mercados locales o regionales), o
  - b) Una de sus principales actividades es mantener activos en calidad de fiduciaria para un amplio grupo de terceros. Este suele ser el caso de los



bancos, las cooperativas de crédito, las compañías de seguros, los intermediarios de bolsa, los fondos de inversión y los bancos de inversión.

2. Publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos

Son ejemplos de usuarios externos los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las agencias de calificación crediticia, que no requieren les sean presentados estados financieros con propósitos específicos o a la medida de sus necesidades particulares.

#### **4.3. Acápites III. Alcance, reconocimiento, medición y registros contables de la sección 28 Beneficios a los Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera**

##### **4.3.1. Concepto General de Beneficios a empleados.**

Los beneficios a empleados son todas aquellas contraprestaciones que la empresa proporciona a los trabajadores en el momento de la prestación de sus servicios y se clasifican en Beneficios a Corto Plazo, Beneficios Post-Empleo, Beneficios por Terminación. (Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), 2010)

##### **4.3.2. Principios de Reconocimiento principales a los Beneficios a Empleados.**

Una entidad debe reconocer los costos de los beneficios a todos los empleados a que los trabajadores tienen derechos y se reconocerá en el periodo en el que el



trabajador este prestando sus servicios y se reconocerá en el estado financiero de la siguiente manera:

Como un pasivo después de deducir los importes que este genere y hayan sido pagados inmediatamente a los empleados.

Como un activo si el importe pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha que se informa, y en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuarse en el futuro o a un reembolso en efectivo.

Como un gasto, a menos que el costo este incluido en el costo de producción de los inventarios; o esté incluido en el costo de las propiedades, planta y equipo.

#### **4.3.3. Clasificación de los tipos de Beneficios a Empleados.**

##### **Beneficios a Corto Plazo.**

Los beneficios a empleados a corto plazo comprenden partidas tales como las siguientes:

1. Sueldos, salarios, horas extras y aportaciones a la seguridad social.
2. Ausencias retribuidas a corto plazo (vacaciones anuales remuneradas o a las ausencias remuneradas por enfermedad).
3. Participaciones en ganancias y efectivos que los trabajadores tienen derecho en el periodo en que prestan sus servicios.



4. Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas)

Se mide cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido, por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

### **Beneficios Post-Empleo.**

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

1. Beneficios por retiro, tales como las pensiones; y
2. 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.

Una entidad reconocerá la aportación por pagar para un periodo:

- Como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado.
- 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.



La entidad reconocerá los planes de beneficios definidos:

- Como un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos.
- Como el cambio neto en ese pasivo durante el periodo y,
- Como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo.

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:

- El valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa.
- Menos el valor razonable en la fecha de presentación de los activos del plan que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Los Planes de los Beneficios Post empleos se clasifican en:

1. Planes en aportaciones definidas: son aquellas en las que la empresa paga aportaciones fijas a una empresa separada y no tiene ninguna obligación legal e implícita de pagar contribuciones adicionales.
2. Planes de beneficios definidos: es en donde la empresa suministra los beneficios actuales y anteriores mientras que el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión recaen, esencialmente en la empresa y la experiencia actuarial o en las inversiones es peor que lo esperado.

**Otros beneficios a Largo Plazo.**



Otros beneficios a largo plazo para los empleados son los beneficios (que no sean beneficios post-empleo ni beneficios por terminación) que no vencen en su totalidad dentro de los doce meses posteriores al final del periodo en que los empleados prestaron los servicios correspondientes (ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales por largos periodos, beneficios por discapacidad a largo plazo, participación en las ganancias e incentivos pagaderos doce meses o más después del Cierre del periodo en que se prestó el servicio correspondiente, y compensación diferida pagada doce meses o más después del periodo en que se obtuvo).

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

- El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha de presentación; 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.

### **Beneficios Por Terminación.**

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 beneficio) a los empleados cuando resuelven sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.





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.

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.

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

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

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.

#### **4.3.4. Información a Revelar.**

##### **Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo.**

Esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los Empleados a corto plazo.

##### **Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas.**

---



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.

**Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos.**

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

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:

1. Una descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.
2. 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;
3. 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;
4. 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;



5. 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:
  - a) aportaciones;
  - b) beneficios pagados; y
  - c) otros cambios en los activos del plan.
6. El costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes:
  - a) reconocidos en resultados como un gasto; e
  - b) incluidos en el costo como un activo.
7. 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; los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:
  - a) Cada clase de los instrumentos financieros propio de la entidad; y
  - b) Cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
8. El rendimiento real de los activos del plan; y
9. Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable:
  - a) Las tasas de descuento;



- b) Las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
- c) Las tasas esperadas de incrementos salariales;
- d) Las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y
- e) Cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

**Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo.**

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.

**Información a revelar sobre los beneficios por terminación.**

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.

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

**4.3.5. Marco Legal**

**Código del trabajo**

**Disposiciones Generales.**



De acuerdo al artículo 1 Este Código Regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 2 establece que las disposiciones de este código son aplicables a todas las personas naturales y jurídicas que se encuentren establecidas o se establezcan en Nicaragua. Asamblea Nacional (2008)

El empleo o cargo según el artículo 13 es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 14 nos dice que el empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas. Asamblea Nacional (2008)

### **Obligaciones de los Empleadores.**

De acuerdo al artículo 17 Los empleadores están obligados a aplicarle al trabajador lo siguiente: Asamblea Nacional (2008)

1. Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.



2. Respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias.
3. Guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión y de todo acto que pudiera afectar su dignidad.
4. Proporcionar al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido.
5. No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
6. No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
7. Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro del trabajo.
8. Establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del trabajo, y Certificar a pedido del trabajador el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado.
9. Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.

**Relación Laboral y Contrato de Trabajo.**



La relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, conforme al artículo 19 es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración. Asamblea Nacional (2008)

Contrato Individual del trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

De acuerdo al artículo 20 el contrato escrito del trabajo debe contener lo siguiente:  
Asamblea Nacional (2008)

1. El lugar y fecha de su celebración.
2. La identificación y domicilio de las partes en su caso, o el nombre del representante legal de la entidad empleadora.
3. Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse.
4. La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, mixta o nocturna.
5. Indicación si el contrato es por tiempo indeterminado o de duración indefinida.
6. La cuantía de la remuneración, su forma, periodos y lugar de pago, así como el cálculo en la remuneración por cualquier tipo de complemento salarial.
7. Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

Si se incumpliere las condiciones del contrato de trabajo según el artículo 21 una vez convenido y antes del inicio de la prestación de servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo por cualquier daño causado. Asamblea Nacional (2008)



### **Capacitación, Traslado y Promociones.**

El artículo 30 establece que las empresas en coordinación con los trabajadores de las organizaciones, fomentaran y realizaran actividades, programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizaran la participación en los varones y mujeres. Asamblea Nacional (2008)

Por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo, de salario o de algún derecho laboral establecido en el artículo 31. Asamblea Nacional (2008)

Todo trabajador según el artículo 33 tiene derecho a ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de títulos o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. Asamblea Nacional (2008)

### **De la terminación del contrato individual o relación del trabajo.**

El artículo 41 dice que el contrato individual o relación de trabajo termina: Asamblea Nacional (2008)

1. Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato;
2. 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;





3. Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;
4. Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
5. Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
6. Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
7. Por jubilación del trabajador;
8. Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

En el artículo 42 señala que cualquiera que 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, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes. Asamblea Nacional (2008)

Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación como se muestra en el artículo 44. Asamblea Nacional (2008)

De acuerdo con el artículo 45 cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a: Asamblea Nacional (2008)

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. Asamblea Nacional (2008)

Según en el 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: Asamblea Nacional (2008)

1. Falta grave de probidad;
2. Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;
3. Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;
4. 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. Asamblea Nacional (2008)

### **De las jornadas de trabajo.**

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales así lo dice el artículo 49. Asamblea Nacional (2008)



En el 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. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 51 plantea que 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. Asamblea Nacional (2008)

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.

Se establece en el artículo 55 que las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso. Asamblea Nacional (2008)

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

En el artículo 57 dice el trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. Asamblea Nacional (2008)



Es trabajo extraordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales lo establece el artículo 58. Asamblea Nacional (2008)

Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa señalado en el artículo 62, se pagarán un cien por ciento más de lo estipulado para la jornada normal respectiva. Asamblea Nacional (2008)

### **De los descansos y permisos.**

El artículo 64 se somete a que, 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. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 65 plantea que los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo. Asamblea Nacional (2008)

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 Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre según el artículo 66. Asamblea Nacional (2008)

De acuerdo al artículo 67 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. Asamblea Nacional (2008)

Planteado en el 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. Asamblea Nacional (2008)

Según el artículo 73 los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos: Asamblea Nacional (2008)

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

Según el artículo 74 el empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos: Asamblea Nacional (2008)

1. Para acudir a consulta médica personal;
2. 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;



3. 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 todos los casos el Trabajador deberá presentar constancia médica.

### **De las vacaciones.**

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 de acuerdo al artículo 76. Asamblea Nacional (2008)

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

El artículo 77 nos señala que 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. Asamblea Nacional (2008)

Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador, así como lo marca el artículo 78. Asamblea Nacional (2008)

En caso de salarios variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

### **Salario.**



Se considera salario según el artículo 81 a la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral. Asamblea Nacional (2008)

Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que está comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones como lo dice el artículo 84. Asamblea Nacional (2008)

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

De acuerdo al 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. Asamblea Nacional (2008)

### **Pago de salario.**

El salario se pagará como lo plantea el artículo 86 en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros, ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 87 señala que los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración. Asamblea Nacional (2008)



### **Del décimo tercer mes.**

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 como lo plantea el artículo 93. Asamblea Nacional (2008)

El artículo 94 y 95 nos explica que 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. Asamblea Nacional (2008)

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.

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

### **Ley de Seguridad Social**

#### **De la Institución y sus Objetivos.**

En el artículo 1 se establece como parte del sistema de la Seguridad Social de Nicaragua, el Seguro Social Obligatorio, como un servicio público de carácter nacional,





cuyo objetivo es la protección de los trabajadores y sus familias. Asamblea Nacional (2011)

Según el artículo 2 el Seguro Social cubrirá por Zonas Geográficas, etapas sucesivas y en forma gradual y progresiva las contingencias sociales de Invalidez, Vejez, Muerte, Prestaciones Económicas por Riesgos Profesionales, Subsidios Familiares y podrá proporcionar Servicios Sociales necesarios para el pleno bienestar de los asegurados. Asamblea Nacional (2011)

De acuerdo al artículo 4 el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social tiene las atribuciones siguientes: Asamblea Nacional (2011)

1. Establecer, organizar y administrar los diversos regímenes del Seguro Social y prestar los servicios de beneficio colectivo que señala esta Ley, como parte de la Seguridad Social Nacional.
2. Recaudar las cuotas y percibir los demás recursos del Instituto que le correspondan a su patrimonio.
3. Otorgar las prestaciones que establece esta Ley.
4. Invertir sus fondos de acuerdo con las disposiciones de esta Ley y su Reglamento.
5. Realizar en colaboración con los Ministerios y Entidades que tengan a su cargo la política económica y social del país,
6. Promover y contribuir en coordinación con los Ministerios y Entes Autónomos respectivos a la elevación de las condiciones de la vida de la población asegurada, mediante el estímulo y colaboración en programas sociales, tales como centros vocacionales recreativos y de adiestramiento, actividades culturales y deportivas,



construcción de viviendas populares y otras prestaciones sociales que representan una mejor y mayor conveniencia colectiva a nivel nacional e internacional.

### **Campo de Aplicación (Personas Protegidas).**

En el artículo 5 dice que Son sujetos de aseguramiento obligatorio: Asamblea Nacional (2011)

1. Las personas que se encuentren vinculadas a otra, sea ésta natural o jurídica, independientemente del tipo de relación laboral o de servicio que los vincule, lo mismo que la personalidad jurídica o la naturaleza económica del empleador, empresa o institución pública, privada o mixta que utilice sus servicios.
2. Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de Reforma Agraria, ya sea bajo la forma de explotación colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte el Ministerio respectivo.
3. Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales, ministros de cualquier culto religioso y demás trabajadores independientes que se encuentren debidamente organizados.
4. Los miembros de cooperativas de producción debidamente reconocidas.

Los empleadores según el artículo 8 a que se refiere ya sea naturales o jurídicas, tienen la obligación de inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, así como de comunicar los cambios en su personal y en las remuneraciones dentro de los plazos y términos que establezcan los reglamentos. Asamblea Nacional (2011)



En el artículo 10 el Instituto tiene el derecho de inscribir a los empleadores, a los trabajadores de éstos, y a los demás sujetos de aseguramiento, sin previa gestión y de realizar todas las encuestas, censos, inspecciones y estudios, que sean necesarios para efectuar las inscripciones respectivas. Asamblea Nacional (2011)

### **Invalidez.**

Las prestaciones de invalidez tienen por objeto de acuerdo al artículo 36 subvenir a las necesidades básicas del incapacitado y de las personas a su cargo, promover la readaptación profesional del incapacitado y procurar su reingreso a la actividad económica. Asamblea Nacional (2011)

En el artículo 37 se considerará inválido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se halle incapacitado como mínimo en un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su fuerza, a sus capacidades y a su formación profesional. Asamblea Nacional (2011)

Conforme al artículo 38 las prestaciones del Seguro de Invalidez son: Asamblea Nacional (2011)

1. Pensión de Invalidez total o parcial.
2. Asignaciones Familiares.
3. Servicios de readaptación profesional.
4. Servicio de colocación en actividades remuneradas de los inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del Ministerio del Trabajo.



5. El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueren necesarios.

En el artículo 41 dice que las pensiones de invalidez estarán constituidas por una cuantía básica con aumentos calculados en relación al número de cuotas pagadas. Asamblea Nacional (2011)

Cuando el asegurado tenga esposa y dos hijos, la pensión de invalidez total, incluyendo las asignaciones familiares, no podrán ser inferior al 50% de su salario prescrito.

Según el artículo 43 las Pensiones de invalidez continuarán vigentes mientras dure la incapacidad o hasta la fecha del cumplimiento de los 60 años en que se convertirán automáticamente en pensiones de vejez. Asamblea Nacional (2011)

De acuerdo al artículo el Instituto fijará en el Reglamento respectivo los factores constitutivos del monto de la pensión de invalidez, total o parcial, el período de calificación que no podrá ser mayor de tres años, el porcentaje y condiciones para la concesión y cálculo de las asignaciones familiares y los plazos, la densidad de contribución y demás requisitos para la concesión de la pensión mensual de invalidez.

En el artículo 45 dice que el Instituto suspenderá la pensión mensual de invalidez en caso de falta de asistencia no justificada del inválido a los exámenes médicos periódicos que le fueren indicados. Asamblea Nacional (2011)

**Vejez.**



En el artículo 46 señala que las prestaciones de vejez tienen por objeto subvenir a las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la senectud. Asamblea Nacional (2011)

En el artículo 47 plantea que las prestaciones del Seguro de Vejez son: Asamblea Nacional (2011)

1. Pensión mensual vitalicia.
2. Asignaciones familiares.
3. Servicio para la readaptación del anciano.
4. Ayuda asistencial al anciano que necesite de la asistencia constante de otra persona.

La edad mínima de retiro según el artículo 48 no podrá exceder de 60 años, pudiendo ser disminuida en casos de haber desempeñado el trabajador labores que signifiquen un acentuado desgaste físico o mental. Asamblea Nacional (2011)

Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere, además, acreditar un período no menor de quince años como asegurado activo. Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas no menores del 40% del salario prescrito para aquellos casos en que habiendo el asegurado cumplido la edad de retiro, no haya cumplido el período de calificación siempre que acredite como mínimo absoluto cinco años de pagos de cotizaciones así nos explica el artículo 49. Asamblea Nacional (2011)

### **Muerte.**



En el artículo 55 el Seguro de Muerte tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido. Asamblea Nacional (2011)

En el artículo 56 las prestaciones del Seguro de Muerte se concederán en caso de fallecimiento del asegurado no originada por enfermedad profesional o accidente de trabajo y comprende: Asamblea Nacional (2011)

1. Ayuda para los gastos inmediatos relacionados con el funeral del asegurado fallecido.
2. Pensión de Viudez.
3. Pensión de orfandad.
4. Pensión a otros sobrevivientes dependientes.

Según el artículo 57 son beneficiarios de la pensión de viudez, la esposa o compañera, el esposo o compañero inválido que hubiere dependido económicamente del causante. Asamblea Nacional (2011)

### **Riesgos Profesionales.**

De acuerdo al artículo 60 la prestación por Riesgos Profesionales tiene el propósito de proteger integralmente al trabajador ante las contingencias derivadas de su actividad laboral y la reparación del daño económico que pudieran causarle a él y a sus familiares. Asamblea Nacional (2011)

El Seguro de Riesgos Profesionales comprende la protección en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.



En el artículo 63 dice que los accidentes del Trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, mediata o posterior, producida por la acción repentina de una causa externa sobrevenida por el hecho o en ocasión del trabajo, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a él. Asamblea Nacional (2011)

Enfermedad Profesional es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que la persona vea obligada a prestar sus servicios, que provoquen una incapacidad o perturbación funcional permanente o transitoria.

El Seguro de Riesgos Profesionales otorgará lo siguiente:

1. Pensión por incapacidad permanente, total o parcial.
2. Indemnización por incapacidad permanente parcial o de menor cuantía.

En caso de muerte del asegurado, el Instituto concederá las siguientes prestaciones económicas:

1. Subsidio adecuado para cubrir los gastos del funeral.
2. Pensión a la viuda o viudo inválido.
3. Pensión a los hijos menores por lo menos hasta cumplir los quince años de edad, prorrogable en las situaciones que se establezcan en el Reglamento respectivo.

Los hijos inválidos gozarán de pensión, mientras dure su invalidez.

4. Pensión a otras personas que vivan a su cargo.



Las prestaciones en dinero del Seguro de Riesgos Profesionales se suspenderán cuando el asegurado incapacitado se niegue a someterse a los reconocimientos y exámenes médicos que determine el Instituto, o a los tratamientos que se les prescribieron.

### **Ley de Concertación Tributaria**

#### **Rentas de Fuentes Nicaragüenses.**

Según el artículo 10 son rentas de fuentes nicaragüense las que se derivan de bienes, servicios, activos, derechos y cualquier otro tipo de actividad en el territorio nicaragüense, aun cuando dichas rentas se devenguen o se perciba en el exterior, hubiere el contribuyente tenido o no presencia física en el país. Asamblea Nacional (2012)

#### **Rentas del Trabajo.**

De acuerdo al artículo 11 son rentas del trabajo las provenientes de toda clase de contraprestación, retribución o ingreso, cualquiera sea su denominación o naturaleza, en dinero o especie, que deriven del trabajo personal prestado por cuenta ajena. Asamblea Nacional (2012)

Como rentas de trabajo se incluyen los salarios y demás ingresos percibidos por razón del cargo, tales como: Sueldos, zonaje, antigüedad, bonos, sobre sueldos, sueldos variables, reconocimientos al desempeño y cualquier otra forma de remuneración adicional. Asamblea Nacional (2012)

### **Exenciones Objetivas**

---





Según el artículo 19 Se encuentran exentas del IR de rentas del trabajo, las siguientes: Asamblea Nacional (2012)

1. Hasta los primeros cien mil córdobas (C\$ 100,000.00) de renta neta devengada o percibida por el contribuyente.
2. El décimo Tercer Mes, o aguinaldo, hasta por la suma que no exceda lo dispuestos por el código del trabajo.
3. Las indemnizaciones de hasta cinco meses de sueldos y salarios que reciban sus trabajadores o sus beneficiarios contempladas en el código del trabajo, otras leyes laborales o de la convención colectiva.
4. Las prestaciones pagadas por los distintos regímenes de la seguridad social, tales como pensiones y jubilaciones.
5. Las indemnizaciones pagadas como consecuencia de responsabilidad civil por daños materiales a las cosas, o por daños físicos y 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;
6. Lo percibido, uso o asignación de medios y servicios necesarios para ejercer las funciones propias del cargo, tales como: viáticos, telefonía, 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;
7. 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 en la representación oficial en el territorio nicaragüense.

8. Las indemnizaciones de acuerdo con el índice de costo de vida que el estado pague a sus representantes, funcionarios o empleados del Ministerio de relaciones exteriores en el servicio exterior.

#### **4.4. Acápito IV. Tratamiento contable de la Sección 28 Beneficios a Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera aplicados a los Estados Financieros de la Empresa ZUNPAC, S.A para el periodo Finalizado al 2015**

##### **4.4.1. Introducción**

En el caso práctico aplicaremos en la empresa ZUNPAC, S.A. el registro contable a los Estados Financieros, de las obligaciones que tiene el empleador con los beneficios a empleados, de los cuales se fundamentará con lo establecido en las Normas Internacionales de Información Financiera y demás leyes vigentes sobre los derechos de los trabajadores y deberes que la entidad deberá obtener e implementar de acuerdo a una prestación de servicios.

##### **4.4.2. Objetivos**

###### **4.4.2.1. Objetivo General.**

Presentar el tratamiento contable de la Sección 28 Beneficios a los Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas



empresa aplicados a los Estados Financieros de la Empresa ZUNPAC, S.A. para el periodo Finalizado al 2015.

#### **4.4.2.2. Objetivos Específicos.**

1. Realizar operaciones contables relacionada a la sección 28 Beneficios a los Empleados según las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas empresas.
2. Elaborar los estados financieros con sus respectivas notas al 31 de diciembre 2015.

#### **4.4.3. Antecedentes**

Somos una empresa nicaragüense fundada en el 2003, con especialización en reclutamiento y selección, administración de personal y plataformas de vanguardia con alto estándar de calidad para la gestión del talento humano.

#### **4.4.4. Visión**

Ser una empresa líder en servicios y herramientas innovadoras para la búsqueda, selección, evaluación y desarrollo del talento.

#### **4.4.5. Misión**

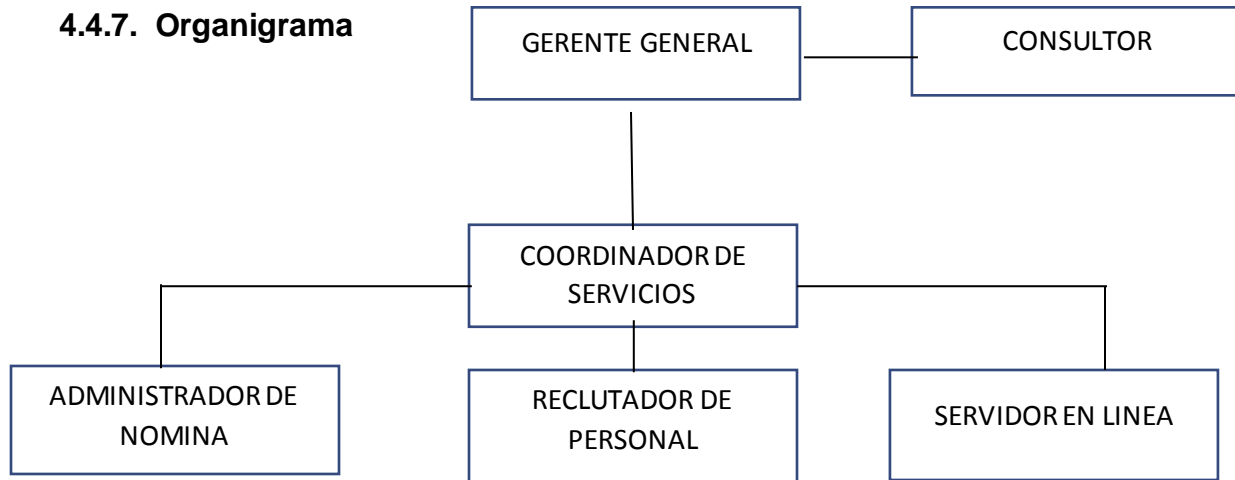
Ser un facilitador socio transparente y de calidad para las empresas, contribuyendo en la generación de empleos, rentabilidad y retorno de beneficios a la sociedad.



#### 4.4.6. Valores

Compromiso, confianza, integridad, calidad y servicio.

#### 4.4.7. Organigrama



Fuente: ELABORACIÓN PROPIA

#### 4.4.8. Lo que ofrecemos

1. Analizamos cual de nuestros servicios responde a su solicitud para presentarle a su medida una oferta dentro de 24 horas. Somos claros y transparentes en lo que podemos y no podemos ofrecerles.
2. Una base interna de candidatos evaluados, más 50,000 currículum en línea con Nica empleos y el portal de Excelencia en Factor Humano EFH, están disponibles para reclutar y desarrollar el mejor talento.
3. Al utilizar nuestras plataformas en línea, está incluida una capacitación y acompañamiento personalizado, lo cual le permite optimizar estos recursos en sus procesos internos.



#### **4.4.9. Reclutamiento y selección**

La búsqueda del personal idóneo, incluye asesoría de nuestra parte para la definición del perfil, bajo el cual se desarrolla la selección, incluyendo un cuidadoso análisis del perfil y de las habilidades requeridas, así como comprender los requerimientos del ambiente empresarial y de negocio en el que se va a integrar, como base para una selección exitosa.

#### **4.4.10. Reclutamiento y pre-selección**

Una base interna de candidatos evaluados más recursos especializados son incluidos para agilizar el proceso de reclutamiento, evaluación y entrevista de los finalistas

#### **4.4.11. Administración de Personal**

ZUNPAC, S.A., siendo el Patronal Legal de sus trabajadores, incluye también calcular, elaborar y administrar la nómina.

Experiencia en administrar personal para empresas internacionales con operaciones permanentes o temporales en Nicaragua, con clientes de Estados Unidos, Chile, El Salvador, Guatemala e Islandia.

#### **4.4.12. Sus beneficios**

1. ZUNPAC, S.A. es Patronal Legal de sus trabajadores
2. Cumplimiento de leyes laborales
3. Buenas relaciones y record con instituciones como el INSS, DGI, Mitrab



4. Manejo de riesgos laborales basado en leyes y procedimientos nicaragüenses
5. Confidencialidad en el manejo de la información
6. Atención a consultas del personal
7. Asesoría constante para la aplicación de leyes laborales
8. Reclutamiento y selección para reemplazo de personal
9. Presentación de reportes a las instituciones
10. Otros servicios agregados como gestión de seguros médicos, vida y accidente

#### **4.4.13. Servicio de Administración de Nómina**

Incluye calcular y elaborar nómina de colaboradores legalmente contratados por el Cliente, integrando todos los ingresos fijos y variables, retenciones, prestaciones de ley, más emisión de reportes para declaración de retenciones, salarios al INSS e INATEC. El pago de Planilla en línea puede ser incluido o realizado directamente por el Cliente.

#### **4.4.14. Pruebas Psicométricas**

Servicio de aplicación de pruebas psicométricas en línea por nivel de puesto, desde operativo hasta gerencial, para finalistas o personal activo, con reportes y gráficas automatizadas de fácil interpretación.

Sugerimos una evaluación completa que integre personalidad, inteligencia y comportamiento. Usted con nuestra asesoría puede seleccionar los tipos y cantidad de Pruebas conforme los requerimientos y competencias del puesto.



Su evaluación por puesto puede incluir pruebas de ventas, valores y competencias. Paquetes o pruebas individuales pueden ser adquiridas.

#### **4.4.15. Servicios en línea**

Portal líder de empleo, plataforma completa de gestión de RH en línea.

Portal líder de empleo con bases especializadas para reclutar en línea currículo de candidatos para diferentes niveles de puestos, con ilimitados accesos simultáneos a todas las opciones de la plataforma, entre ellas filtrar directamente CV, publicar vacantes, organizar los procesos y evaluar aptitud mental, inglés y niveles de cómputo, de forma ilimitada y con reportes automáticos.

La licencia cuenta con acceso para reclutamiento y diferentes encuestas de desarrollo organizacional para evaluar clima laboral, evaluación 360, evaluación al desempeño, así como diccionario de competencias y modelos de descripciones de puestos.

Publicación de Vacantes de empleo para todo nivel de puesto, búsquedas activas o proyección de selección de plazas en alta rotación o claves.

#### **4.4.16. Excelencia en Factor Humano**

Plataformas especializadas de gestión en RH en línea, en modalidad de licencia anual y software. Pruebas psicométricas, selección por competencias, entrevista en línea y clima laboral.



## V. CASO PRACTICO

1. Brindamos servicios de administración de nómina del personal a los clientes Avery Dennison por C\$ 221,760.00, Hoggan Internacional por C\$ 166,320.00 y Riverfarma por C\$ 166,320.00, al crédito más IVA.
2. Brindamos servicios por proceso de reclutamiento y selección al cliente Café Soluble, S.A. por C\$ 212,520.00 al crédito (ingreso incluye IVA).
3. Brindamos servicios de publicación de vacantes del puesto de Ejecutivo en Ventas al cliente Multiservicios Lorem, S.A. por C\$ 184,800.00 al crédito más IVA.
4. Compramos papelería y útiles de oficina al proveedor Librería y Distribuidora Jardín, S.A. por un monto de C\$ 6,500.00 más IVA al contado. Aplicar retención correspondiente.
5. Compramos artículos de limpieza al proveedor Silva Internacional, S.A. por un monto de C\$ 2,200.00 más IVA a contado.
6. Efectuamos una donación por un monto de C\$ 3,000.00 a La Asociación Centro Cultural Batahola.
7. Hemos concedido un adelanto de salario al trabajador Francisco Virginio Martínez por C\$ 9,000.00, el cual se le deducirá en cuotas mensuales de C\$ 1,000.00 a partir del 31 de diciembre 2015.
8. Provisionamos la nómina de la empresa correspondiente al mes de diciembre por C\$ 73,300.00. Calcular las prestaciones sociales correspondientes de ley y otras que deben calcularse.





## Sección 28 Beneficios a los Empleados

---



9. Los clientes Avery Dennison, Hoggan Internacional y Riverfarma nos cancelan con cheque en concepto por el servicio brindado de administración de nómina del personal.
10. El cliente Multiservicios Lorem, S.A. emite cheque por abono del 50% del servicio otorgado.
11. Compramos Mobiliario y Equipo de Oficina a un costo de C\$ 25,000.00 más IVA al contado.
12. Provisionamos los servicios básicos por C\$ 9,250.00 correspondientes al mes de diciembre 2015, distribuidos de la siguiente manera: Agua C\$ 1,500.00, Luz C\$ 3,500.00 y Teléfono C\$ 4,250.00 (incluido el IVA). Se aplican en un 100% a los gastos de administración.
13. Efectuamos pago en concepto de capacitación a nuestro personal a nombre de Ponce Espinoza y Asociados, S.A por un monto de C\$ 10,000.00 más IVA. Aplicar retención correspondiente.
14. Registramos la depreciación anual de los activos fijos correspondientes al mes de diciembre 2015 aplicando el método de línea recta. En un 100% al gasto de administración.
15. Se pagaron los salarios correspondientes al mes de diciembre 2015.
16. Liquidamos al empleado Juan Antonio Ordoñez Fariñas que desempeña el cargo de Ejecutivo de Desarrollo en Gestión Humana con numero de cedula 001-140990-0035A, quien ingreso el día 01 de mayo del 2015 y renuncia el día 31 de diciembre del 2015 con goce de salario de C\$ 15,000.00



mensuales. Calcular las prestaciones sociales correspondiente más cargas de ley. Según el código del trabajo y otras leyes vigentes

### **5.1. Conclusiones del caso práctico**

Los beneficios a los empleados es un aspecto significativo ya que está relacionado con el elemento más importante de una empresa que son los trabajadores, por lo tanto, las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas debe cumplir con el pago de todos los beneficios.

En la realización de las operaciones contables aplicadas a la empresa ZUNPAC, S.A., según la sección 28 Beneficios a los Empleados, los resultados obtenidos fueron que dichos beneficios y las formas de pago que se le concedió a cada trabajador de la empresa se consideran adecuados, no obstante se debe proporcionar mayor información a los empleados sobre el acceso a todos estos beneficios, ya que, al no tener información clara a cerca de lo que se considera Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas, resulta difícil que las empresas se orienten correctamente en aplicarla.

Mediante estos resultados de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera pudimos presentar correctamente los estados financieros de la empresa ZUNPAC, S.A., al periodo finalizado 2015.



---

## VI. CONCLUSIONES

La contabilidad para que sea eficaz y eficiente se han creado diferentes normas contables como las Normas Internacionales de Información Financiera que como ya se ha expresado vienen evolucionando constantemente a nivel Mundial, mediante ellas podemos tener mejores resultados en nuestra práctica profesional, llevando un control en las operaciones que se realizan en las empresas.

Si realmente las entidades supieran aplicar las Normas Internacionales de Información Financiera y obtuvieran información de los constantes cambios que los entes reguladores promueven, estas podrán realizar sus actividades laborales correctamente respecto a la contabilidad de las empresas para obtener un rendimiento financiero confiable.

Uno de los elementos más importantes de una empresa son los trabajadores por ello, las pequeñas y medianas empresas deben cumplir con el pago de todos los beneficios a que estos tengan derechos. No todas las empresas obedecen las leyes que amparan al trabajador, por ejemplo, el pago de seguro y el derecho a las vacaciones que no le son pagadas correctamente del tiempo que ellos tengan a su favor.

Por diferentes motivos las empresas hoy en día debieran de capacitar a su personal sobre los diferentes cambios que se dan en las leyes para saber aplicarlas todo esto con el objetivo de tener un adecuado cumplimiento, así como de elaborar un



manual o instructivo en el que se especifiquen y expliquen los beneficios y obligaciones que regularan la relación con el trabajador como resultado de la contratación.

Las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Empresas Sección 28 Beneficios a los Empleados sirve como una guía para aplicarlas correctamente y otorgar los beneficio a los empleados que la ley exige, considerando que las compensaciones deben ser pagadas respetando los valores mínimos, otorgarse las prestaciones a la seguridad social y de pensiones, de igual manera debe garantizarse la seguridad de los trabajadores, fomentando actividades de capacitación que les permitan mejorar sus procesos, reducir los accidentes laborales y las multas asociadas a los incumplimiento.



## VII. BIBLIOGRAFIA

Asamblea Nacional. (2011). *Ley No. 539. Ley de la Seguridad Social*. Gaceta N° 49 Obtenido de Ministerio del Trabajo: [http://www.mitrab.gob.ni/documentos/biblioteca-](http://www.mitrab.gob.ni/documentos/biblioteca-virtual/Ley%20de%20Seguridad%20Social.pdf/view)

[virtual/Ley%20de%20Seguridad%20Social.pdf/view](http://www.mitrab.gob.ni/documentos/biblioteca-virtual/Ley%20de%20Seguridad%20Social.pdf/view)

Comisión de Normas Internacionales de Contabilidad (IASC). (27 de 09 de 2010). Obtenido de Normas globales para la economía mundial (IFRS):

[http://www.ifrs.org/Documents/28\\_BeneficiosalosEmpleados.pdf](http://www.ifrs.org/Documents/28_BeneficiosalosEmpleados.pdf)

Gavelán, J. (s.f.). SISBIB Sistema de bibliotecas. Obtenido de

[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi\\_conta.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/2000/primer/princi_conta.htm)

Asamblea Nacional (2012). *Ley No. 822. Ley de Concertación Tributaria*. Gaceta N° 241 Obtenido de Ministerio de Hacienda Y Crédito Público: <http://www.hacienda.gob.ni/Direcciones/direccion-general-de-politicas-y-estadisticas-fiscales/base-legal-1/ley%20822.pdf/view>

Asamblea Nacional (2008). *Código del trabajo y sus reformas*. Gaceta N° 205 Obtenido de Poder Judicial República de Nicaragua: <http://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>

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

Thompson, J. (agosto de 2008). promo negocios. Obtenido de

<http://www.promonegocios.net/contabilidad/historia-contabilidad.html>