

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA
RECINTO UNIVERSITARIO “CARLOS FONSECA AMADOR”**

UNAN-RUCFA



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO
EN CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZA**

TEMA: NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA PARA
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

SUB-TEMA: Análisis del tratamiento contable de la sección 28: “Beneficios a Empleados” según la NIIF para PYMES para la empresa Aventura’s Travel en el periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de diciembre 2018.

ESTUDIANTES:

BR. MOISÉS DAVID SEQUEIRA LÓPEZ
BR. YESSICA ALEXANDRA SOZA HERNÁNDEZ
BR. ALBERTO JOSÉ CASTILLO CHAMORRO

TUTOR

LIC. NESTOR DARIO FITORIA MAIRENA

“A la Libertad por la Universidad”



Tema General

Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas empresas.



Sub-Tema

Análisis del tratamiento contable de la sección 28: “Beneficios a Empleados” según la NIIF para PYMES para la empresa Aventura´s Travel en el periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de Diciembre 2018.

Dedicatorias

Dedicó este trabajo a Dios por ser quien me dio la sabiduría y la fortaleza de seguir adelante en mis estudios para crecer como persona y como profesional.

A los estudiantes del recinto universitario Carlos Fonseca Amador de la UNAN-RUCFA para que puedan lograr sus objetivos y metas y que este trabajo sea un aporte a sus conocimientos.

Br. Moisés David Sequeira López

Dedico este trabajo de Seminario a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo en todo momento. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi inteligencia y capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora. Los amo con mi vida

Br. Yessica Alexandra Soza Hernández

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mi PADRE a mi MADRE, mi segunda madre MI ABUELA; a mi ESPOSA; por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me ha ayudado y llevado hasta donde estoy ahora, a mi HIJO quien me motiva a ser mejor cada día para ser ejemplo para El. A mis compañeros porque en esta armonía grupal lo hemos logrado y a mi tutor de seminario quién nos ayudó en todo momento.

Br. Alberto José Castillo Chamorro



Agradecimientos

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad. Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir. A mis hermanos por ser parte importante de mi vida y representar la unidad familiar.

Br. Yessica Alexandra Soza Hernández

Le agradezco a Dios por haberme permitido vivir hasta este día, haberme guiado a lo largo de mi vida, por ser mi apoyo, mi luz y mi camino. Por haberme dado la fortaleza para seguir adelante en aquellos momentos de debilidad.

Le doy gracias a mis padres por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida. Por darme la oportunidad de estudiar esta carrera. Y por ser ejemplo de vida. Y por promover el desarrollo y la unión familiar en esta nuestra familia.

A mis Profesores de esta alma mater les agradezco por todo el apoyo brindado a lo largo de la carrera, por su tiempo, amistad y por los conocimientos que me transmitieron.

Br. Alberto José Castillo Chamorro

Infinitamente agradezco al Dios eterno, a Jesús que nos acompaña todos los días de nuestras vidas aun en los momentos difíciles, de incertidumbre que aun con todas las dificultades me ayudó a lograr terminar con una de nuestras metas de vida.

A mi esposa que ha estado de manera incondicional en el apoyo de la lucha por terminar mi carrera universitaria que con esmero y dedicación ha logrado estar hasta el final.

A mis padres que con su ejemplo de vida me han enseñado a ser la persona que hoy soy.

A mis maestros que me acompañaron en todo este ciclo de estudio que desde el primer año hasta el último estuvieron siempre enseñándome, no solo en temas de materia, sino que me enseñaron más allá, como la honradez, el deseo de superación, la paciencia y la perseverancia para continuar y poder culminar nuestro plan de estudio.

Br. Moisés David Sequeira López



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN-MANAGUA

Carta Aval del Docente

Resumen

Este trabajo fue elaborado con el propósito de dar a conocer el tratamiento contable de la sección 28 de la NIIF para PYME: Beneficios a Empleados, incluidas bajo las leyes que rigen los derechos de los trabajadores en nuestro país, además de los beneficios de los trabajadores que corren por cuenta de la empresa.

El contenido de nuestro trabajo comienza con una introducción sobre la historia de la contabilidad, de donde se origina, el surgimiento y evolución de los controles contables. En esta primera parte se aborda los temas de los Procedimiento de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y de manera generalizada sobre las Normas Internacionales de Información Financiera full hasta llegar a las NIIF para PYMES.

Continuando con el tema central del trabajo que abordamos la sección 28 de la NIIF para PYMES: Beneficios a empleados, hablando sobre conceptos, generalidades y las normas de reconocimiento y medición de los 4 tipos de beneficios a empleados que dicta la norma y que se incluidas en nuestro trabajo para la realización del caso práctico a la empresa Aventura's Travel.

Seguidamente abordamos las leyes de nuestro país que rigen a las empresas para que se otorguen los beneficios a empleados de manera obligatoria y permanente, como la ley 185 del código del trabajo de igual forma se aborda conceptos y normas de la ley 589, ley que regula a la seguridad social de los trabajadores.

Todo esto complementado en el caso práctico para dar a conocer la adecuada aplicación del tratamiento contable de la NIIF 28 para PYME, luego culminamos con nuestras conclusiones que llegamos al momento de culminar nuestro trabajo de seminario posteriormente estarán nuestras citas bibliográficas cuales recurrimos para la investigación de este trabajo concluyendo con los anexos.



Índice

| | |
|---|-----|
| Tema General | I |
| Sub-Tema | II |
| Dedicatorias | III |
| Agradecimientos | IV |
| Carta Aval del Docente | V |
| Resumen | VI |
| Índice | VII |
| 1. Introducción | 1 |
| 2. Justificación | 2 |
| 3. Objetivos | 3 |
| 3.1. Objetivo General | 3 |
| 3.2. Objetivos Específicos | 3 |
| 4. Desarrollo del sub-tema | 4 |
| 4.1 Rasgos generales de la contabilidad y de las normas internacionales de información financiera. | 4 |
| 4.2 Análisis del marco teórico de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a Empleados” | 27 |
| 4.3 Marco Legal | 45 |
| 4.4 Tratamiento contable de la NIIF 28 para PYMEs: beneficios a empleados. 67 | |
| 4.5. Caso práctico: tratamiento contable de las sección 28 de beneficios a empleados para la empresa Tour Operadora Aventura’S Travel..... | 75 |
| 5. Conclusiones | 91 |
| 6. Bibliografías..... | 92 |
| 7. Anexos | 94 |

1. Introducción

El presente trabajo consiste en conocer la aplicación de la sección 28 de las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y medianas empresas (NIIF para PYMES), para el proceso de realizar las operaciones correspondientes de una empresa, que para ello se realizó la investigación a profundidad sobre las normas y las leyes que rigen nuestro país con respecto a los beneficios que tienen los trabajadores aplicadas a la empresa Aventura's travel S.A de la ciudad de Managua.

En este análisis nos ayudó a reconocer los tipos de beneficios a empleados que existen según la norma y los tipos de prestaciones a los que tienen derecho todos los trabajadores de manera obligatoria regida en las leyes de la seguridad social y la ley del código del trabajo.

Con este trabajo se pretende dar un aporte a las investigaciones realizadas para las pequeñas y medianas empresas del Nicaragua, ya que damos a conocer la adecuada aplicación de los tratamientos contables referentes a las prestaciones laborales como vacaciones, aguinaldo, indemnizaciones incluidos los subsidios y otros tipos de beneficios que conllevan a un registro contable en las pequeñas y medianas empresas.

Este trabajo está dividido en 4 subtemas principales que son los siguientes:

1. Conocer los rasgos generales de la contabilidad y de las normas internacionales de información financiera.
2. Analizar el marco teórico de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a Empleados” y el marco legal regido en Nicaragua.
3. Explicar el tratamiento contable de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a empleados”
4. Caso práctico: Tratamiento contable de la sección 28 de beneficios a empleados para la empresa tour operadora aventura's travel.

Culminando este trabajo con las conclusiones por parte del equipo, las bibliografías y los anexos que se presentan.

2. Justificación

Si bien Nicaragua ha estado trabajando desde el año 2002 en el tema de la contabilidad. En la adopción de normas internacionales financiera, es hasta el año 2011 que se concreta toda la actualización de la contabilidad. En este caso en Nicaragua están vigentes en Nicaragua todas estas normas de contabilidad financiera y que nosotros conocemos como NIIF (Normas Internacionales de Información Financiera).

La presente investigación se propone desarrollar la composición de la sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financieras para las Pequeñas y Medianas Empresas, para tener comprensión sobre el reconocimiento y medición de los distintos Beneficios a Empleados

El estudio de la sección 28 “Beneficios a Empleados” nos dará a conocer los lineamientos para elaborar la información financiera de manera que facilita la lectura y comprensión para los usuarios; además que se apega fielmente a las bases legales y tributarias de la República de Nicaragua.

Este trabajo aportará información relevante para proyectos posteriores que los estudiantes de la facultad de ciencias económicas de la UNAN- MANAGUA, que desean desarrollar.



3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Analizar el tratamiento contable de la sección 28: “Beneficios a Empleados” según la NIIF para PYMES para la empresa Aventura’s Travel en el periodo comprendido entre 01 de enero al 31 de Diciembre 2018.

3.2. Objetivos Específicos

1. Conocer los rasgos generales de la contabilidad y de las normas internacionales de información financiera.
2. Analizar el marco teórico de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a Empleados” y el marco legal regido en Nicaragua.
3. Explicar el tratamiento contable de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a empleados”
4. Presentar a través de un caso práctico, el tratamiento contable que establece la sección 28 de “Beneficios a empleados” para la empresa Tour Operadora Aventura’s Travel.

4. Desarrollo del sub-tema

4.1 Rasgos generales de la contabilidad y de las normas internacionales de información financiera.

Como parte de los rasgos generales en la contabilidad y las normas internacionales de información financiera, es necesario conocer un poco de la historia para conocer los fundamentos, bases y evolución de esta ciencia económica que ha revolucionado los controles y registros financieros en materia macro y micro empresariales.

No obstante, en esta unidad daremos a conocer esos puntos históricos y evolutivos de la contabilidad, terminando con el tema central de este trabajo que sobre la sección 28 de las NIIF para PYMES: “Beneficios a empleados”

4.1.1 Origen de la Contabilidad

Desde el principio de la humanidad, este ha tenido que tener un orden en cada aspecto, pero aún más en la materia económicas para ello hizo unos de medios y elementos y herramientas rudimentales para facilitar el intercambio o manejo de sus operaciones. Con esto se puede decir que desde el comienzo el hombre busco la manera de conservar el registro de la transacciones y de los resultados obtenidos en la actividad comercial.

En base a testimonio escrito, se puede aseverar que los orígenes de la contabilidad son tan antiguos como la historia y es por ello que se merece el estudio de forma separada en cada una de las edades históricas de la humanidad, según Thomson Baldiviezo (2008).historia de la contabilidad.pronegocios.net. Recuperado de www.promonegocios.net.

4.1.2 La Edad Antigua

Comprende desde que aparecen las primeras escrituras, y el sistema numérico hasta año 476 después de Cristo, en que se desaparece el Imperio Romano. En esta edad se desarrollaron altas culturas en el oriente y el mediterráneo, con ciudades técnicas agrícolas, y metalúrgicas, y sistema avanzados de organización económico y social. Con la aparición de la escritura permitió el registro de fechas y datos sobre las cosechas, y la contabilidad. Para remontar los orígenes de la contabilidad en este periodo es necesario recordar que las más antiguas civilizaciones conocían operaciones aritméticas rudimentales llegando muchas de estas operaciones a crear elementos auxiliares para contar, sumar, restar etc.

Entre los testimonios más antiguos de la actividad contable, es una tablilla de barro que actualmente se conserva en el museo semítico de Harvard considerado como testimonio contable más antiguo, origen mesopotámico. Los arqueólogos han encontrado en las civilizaciones antigua como Mesopotamia, Egipto, Roma e incluso en las civilizaciones de América como los Incas, variadas manifestaciones de registros contables, que de una manera básica constituye un registro de entrada y salida de producto comercializado así como el dinero:

Para el año 5,400 a 3,200 antes de Cristo se originaron los primeros vestigios de organización bancaria, situada en el Templo Rojo de Babilonia donde se recibían depósitos y ofrendas que se presentaban con intereses. Por el año 2100 antes de Cristo, Hammurabi, que reinaba en Babilonia, realiza la célebre codificación que lleva su nombre y en ella se menciona la práctica contable.

Hacia el año 3623 antes de Cristo, en Egipto, los faraones tenían escribanos que por órdenes superiores, anotaban las entradas y los gastos del soberano debidamente ordenados. Para el año 2000 antes de Cristo, en Grecia, había leyes que imponían a los comerciantes la obligación de llevar determinados libros, con la finalidad de anotar las operaciones realizadas.

Por el año 594 antes de Cristo, la legislación de Salomón, establece jurídicamente que el consejo nombrase por sorteo entre sus miembros, diez legistas, para construir el “Tribunal de Cuentas”, destinado a encomendar a funcionarios, diversos servicios administrativos que debían rendir cuentas anualmente. Entre los años 356 al 323 antes de Cristo.

En el período de apogeo del imperio de Alejandro Magno, el mercado de bienes creció de tal manera hasta cubrir la península Báltica, Egipto y una gran parte del Asia Menor (india), originando ejercitar un adecuado control sobre las operaciones por medio de anotaciones.

En Roma, las personas dedicadas a la actividad contable dejaron testimonio escrito en los “Tesseræ consularæ”, tablillas de marfil o de otro hueso de animal de forma oblonga con inscripciones que muestran el nombre de algún esclavo o liberto, de su amo o patrón y la fecha, así como la anotación de “Spectavit”, es decir. “Revisado por”. Como fehaciente testimonio, del año 85 antes de Cristo, se encontraron unas tablillas que textualmente una de ellas decía:

“Revisado por Coecero, esclavo de fafinio, el 5 de Octubre, en el consulado de Lucio Cinna y Cneo Papiro”, con certeza se sabe que durante la República, como del Imperio, la contabilidad fue llevada por plebeyos.

En América el imperio Inca aunque no tuvieron escritura pero si se valieron del Quipus o conjuntos de cuerdas, con diferentes nudos y colores, para registrar cifras de censo de población, pago de tributo, productos agrícolas etc.

4.1.3 Edad Media

Con la entrada de los pueblos bárbaros en el mundo romano, y la desaparición del Imperio, comenzó una nueva historia que duro mil años. Si bien la edad media no comenzó como la Edad Antigua, con creaciones e invenciones, sino con crisis, invasiones y destrucciones, no todo fue negativo durante aquellos diez siglo brillaron tres civilizaciones: una en el Mediterráneo Oriental, cuyo foco fue Constantinopla, otra el Islam, creada en el cercano oriente por la acción conquistadora de los Árabes; y en Europa, después del desastre invasor se formó la civilización occidental enraizada en los valores culturales de los Griegos y Romanos que la iglesia conservo.

A pesar de la caída del imperio Romano, las prácticas contables se conservaron y lograron un notable progreso a lo largo de este periodo. Una de las grandes contribuciones para la contabilidad moderna vendrá por el Liber abaci de Fibonacci (1202) al que se le debe la introducción en Europa la numeración Indo-árabe y la aplicación de la aritmética a los negocios.

La iglesia católica logro poder económico la cual la obligo a llevar cuentas muy detalladas, que se manejaban en los monasterios. En la época del feudalismo, el alto grado de desarrollo del comercio hace suponer la práctica de la contabilidad, la cual era exclusivamente del señor feudal. En el siglo VIII Carlos Magno, exigía a sus escribanos un inventario anual de las pertenencias del imperio y el registro de sus transacciones económicas en términos de ingresos y egresos.

En Venecia Italia en los siglos VII y VIII, la actividad contable se convirtió en una profesión de mucho prestigio. Las ciudades de Venecia, Génova y Florencia fueron durante esa época el epicentro del comercio, la industria y la banca, constituyéndose en unas de la pionera de la contabilidad por partida doble.

En 1157 un Genovés Ansaldus Boilandus repartió beneficios de una sociedad comercial con base en saldos de cuentas de ingresos y egresos. En 1211 un comerciantes florentino llevaba sus libros de contabilidad de forma tan acertada que dio origen a la llamada escuela florentina. En 1263 en España el rey Alfonso impuso a los funcionarios público la obligación de llevar cuentas anualmente.

El célebre juego de libros utilizados por la Comuna de Génova se encuentra llevados haciendo uso de los clásicos términos “Debe” y “Haber” utilizando asientos cruzados y llevando una cuenta de pérdidas y ganancias, la que resume el saldo de las operaciones suscitadas en la comuna. Del año 1327, se tienen noticias del primer auditor “Maestri Racionali”, cuya misión consistía en vigilar y cotejar el trabajo de los “Sasseri” y conservar un duplicado de dichos libros, uno de estos se denomina “Cartulari” (Libro mayor) escrito en pergamino data de 1340 y se conserva en el Archivo del Estado de Génova.

4.1.4 La Edad Moderna

Esta edad duro unos 300 años. En muchos aspectos fue de ruptura con el pasado medieval; en otros aspectos, fue la evolución y persistencia de elementos de la Edad Media. En contraste con ésta, en este nuevo periodo creció la importancia social de la burguesía, se desarrolló el sistema capitalista desconocido hasta entonces y basado en el auge del comercio marítimo; la producción agraria mantuvo su predominio y la religiosidad impuso descubrimientos y empresas económicas.

Hacia mediados del siglo XV, empiezan a percibirse las primeras aproximaciones conceptuales sobre la contabilidad, obra como “Della Mercatura del Mercante perfecto” escritura por Benedicto Contrugli publicado en 1573, manifiesta que mucho antes que Pacioli ya existía preocupaciones por darle una organicidad y sistematicidad a la contabilidad.

La escuela representada por Luca Pacioli tenía como fundamento el control del patrimonio de la empresa a través de la apuración de saldo de las cuentas, dichas cuentas serian el sumario de los derechos y obligaciones que el propietario tenía en relación a cada persona. A lo largo del siglo XVI se produjo en toda Europa una progresiva difusión del procedimiento contable de la partida doble, mediante traducciones del libro de Pacioli.

Cuarenta años después de la aparición de la “Summa” de Pacioli se publicaba también en Venecia la obra de Doménico Manzoni “Quaderno duppio colsuo giornale, novamente composto, e diligentissimamente ordinato secondo ilcostume de Venetia”. La obra contiene, una base copiada a veces de literalmente de la obra Pacioli, alguna innovaciones como por ejemplo la recomendación de numerar los asientos del Diario para evitar anotaciones falsas. Además incluye un juego completo de libros de contabilidad, en los que se desarrolla una serie de supuesto contables, que demuestran el conocimiento practico de Manzoni. Su método didáctico se revelo sumamente eficaz.

Manzoni fue además, el primer autor que intento una clasificación de las cuentas: las dividió en cuentas vivas y cuentas muertas, según se refirieran a personas o cosas, tal clasificación sobrevivió en algunos autores hasta el siglo XIX. El monje Benedictino Ángelo Pietra publicó en 1586 una amplia obra en la que distinguía tres tipos de contabilidad: bancaria, comercial, y patrimonial. Es en la introducción de la última esta última aplicada a entidades no lucrativas, como monasterios o propietario particulares que no se dedicaban al comercio sino a la administración de sus posesiones. Por otra parte, Pietra fue el primero que se ocupó de la contabilidad presupuestaria estableciendo cuentas de previsión de ingresos y gastos.

4.1.5 Edad Contemporánea

1789 año en que comenzó la revolución Francesa, se toma generalmente como punto de partida de la edad contemporánea, que se extiende hasta hoy. A partir de aquí, suceden cambios muy profundos originados por la industrialización y el intercambio comercial de los países Europeos. El surgimiento de la sociedad anónima o compañía por acciones, donde la propiedad no es ya de un solo dueño, sino de varios accionistas que dirigen sus intereses a través de otros, ha influido en el desarrollo del pensamiento y prácticas contables.

En este periodo, se originan los conceptos de continuidad empresarial y el de entidad, dos principios que han servido de soporte para normar los registro y la información financiera. La revolución industrial ha contribuido a la contabilidad ya que surgen nuevos elementos que hay que considerar, como son: de producción y depreciación, dando origen a la contabilidad de costo, que de un sistema de costo histórico evoluciona al sistema de costo predeterminado, estimado o estándar, cuya ventaja es que se puede determinar el costo anticipadamente sin necesidad de esperar los costos reales al final de periodo.

Otro país que a partir del siglo XIX, ha contribuido de manera predominante al peral perfeccionamiento de la contabilidad, fue Estados Unidos de Norteamérica, con la firmas Price Waterhause y Peat Marwick de origen inglés que más tarde se Americanizan y se convierten en las dos firmas más importantes del país.

En las primeras décadas de los años 1900, sucederán acontecimientos que incidieron de manera sustancial, para que la contaduría se encuentre en los que es:

- 1) El desarrollo de las instituciones académicas a nivel superior.
- 2) Renovación de la literatura.
- 3) La creación de organismo que agrupan a los profesionales.
- 4) El fomento de institución para la emisión de contabilidad generalmente aceptado.
- 5) La creación de normas de auditoria etc.

Desde 1789 hasta hoy la contabilidad ha tenido transcendentalmente modificaciones entre esto está la incidencia del estado en los requisitos jurídicos-contables y el ejercicio de la profesión. Surgen conceptos como amortización, reservas, fondos, se racionaliza el sistema de enseñanza y la ética es la base fundamental del ejercicio de la profesión contable.

Diversos congresos, nacionales e internacionales, asistieron al espectáculo de que determinadas doctrinas contables pretendieran imponerse como oficiales. No obstante, los doctrinarios nunca consiguieron su propósito:

En el año 1879 se celebró en Roma un Congreso di Regionaria Italiana, donde estuvo a punto de adoptarse la lismografía carboniana, a la sazón en boga, como doctrina “oficial”. La intervención en contra de Fabio Besta evitó que se consumara la dogmatización de los principios los gismográficos, hecho que hubiera tenido consecuencias nefastas para la contabilidad en Italia. El IV Congreso Internacional de Contabilidad (Barcelona, 1929) fue quizá de todos los internacionales, el que más tiempo y esfuerzo gastó en debates teóricos; pero no llegó a conclusión satisfactoria alguna para ninguna doctrina contable determinada. Por otro lado, los congresos celebrados en Estados Unidos (San Luis 1904; Nueva York, 1929), Ámsterdam (1926; 1957), Londres (1933; 1952) y Berlín (1938) pasaron por alto completamente los temas teóricos.

Ante las crecientes limitaciones de la Partida Doble se ha emprendido la búsqueda de un nuevo algoritmo matemático más capaz. Resultado de esos esfuerzos es la adopción de la matriz como soporte matemático de la nueva contabilidad. La aparición del ordenador electrónico ha reforzado el papel de la contabilidad matricial, desarrollada rápidamente en los años transcurridos desde mediada la década de los cincuenta.

Hasta hace pocos años, la contabilidad entendida en su sentido tradicional constituía la única fuente de datos de que se disponía en la empresa; fuente, por otra parte, muy limitada, a causa de la imposibilidad de llevar a cabo manualmente un número muy elevado de operaciones aritméticas. El empleo del ordenador electrónico abre nuevos horizontes a la ciencia y a la técnica contable.

En 1956 Vincenzo Masi, revoluciono la rama de la contabilidad al definir que la contabilidad “tiene como objeto el estudio de fenómenos patrimoniales, sus manifestaciones y su comportamiento y trata de disciplinarlos con relación a determinado patrimonio de la empresa”. Siendo este el paradigma en el cual se fundamentó la rama de la contabilidad que conocemos hoy día. Llevando el manejo de términos como renta y valor, el empleo de mejoras en el método de partida doble. Masi fue fundador de la escuela patrimonialista y gracias a él se establecen los beneficios económicos del uso de la contabilidad.

Hoy en día los contadores cuentan con programas informáticos que facilitan la tarea del proceso contable, sin embargo los métodos empleados para el registro, evaluación y control de la información contable siguen siendo las mismas que se desarrollaron y que han garantizado el éxito de muchas entidades.

4.1.6 Definición de la Contabilidad

El término contabilidad proviene de la unión de los términos "con" (que significa globalmente), "putare" (que significa calcular o evaluar), "bilis" (que puede) y el sufijo "dad" (cualidad).¹ La contabilidad es una rama de la contaduría pública que tiene como propósito el registro cronológico de los eventos económicos identificables y cuantificables.² Por lo tanto, es la principal herramienta para la toma de decisiones, ya que se basa en la información financiera generada por una entidad y tiene como objetivo producir y comunicar información útil,

comprensible y confiable para los usuarios. Wikipedia (2001-2009).contabilidad. La enciclopedia libre. Recuperado de es.wikipedia.org.

La contabilidad es un sistema de información, y como tal está encargada del registro, la elaboración y la comunicación de la información fundamentalmente de naturaleza económico financiera que requieren sus usuarios para la adopción racional de decisiones en el ámbito de las actividades económicas.

La contabilidad no se encarga sólo del mantenimiento de los registros contables, también supone el diseño de sistemas contables eficientes, la realización de previsiones, el análisis de las transacciones previo al registro y la interpretación de la información.

4.1.7 Clasificación de la Contabilidad

La contabilidad para un adecuado estudio y tomando en cuenta la diversidad de actividades empresariales, en función al giro específico de sus actividades, está clasificada en: según Valdivio Ramos (2012). Nuevas clasificación mundial de los tipos de contabilidad. Revista de la facultad de ciencias contables vol. (20) pp54-60. Recuperado de Users/Claro/Downloads/3865-Texto% 20del% 20art% C3% ADculo-13045-1-10-20140304.pdf.

- **Contabilidad comercial:** Comprende desde el sistema de registrador) contable hasta la preparación y emisión de estados financieros, que expresamente se refieren a empresas (unipersonales y/o sociedades mercantiles) dedicadas únicamente a la compra-venta de mercaderías y/o productos.
- **Contabilidad de costos:** Parte muy importante, tiene por finalidad aplicar al proceso contable, sistemas especializados de costos y sus procedimientos a las siguientes actividades:
 - Contabilidad industrial
 - Contabilidad minera
 - Contabilidad petrolera



- Contabilidad agrícola
 - Contabilidad ganadera
 - Contabilidad de construcciones
 - Contabilidad forestal
 - Otras actividades similares
- **Contabilidad de servicios:** Conjunto de actividades que su proceso contable, está orientado a operaciones relacionadas a la prestación de servicios, que principalmente son:
 - Contabilidad hotelera
 - Contabilidad de transportes
 - Contabilidad de agencias de viaje
 - Contabilidad de sociedades profesionales
 - Contabilidad de partidos políticos
 - Contabilidad de organismos no gubernamentales
 - Otras actividades similares
- **Contabilidad de entidades financieras:** Conjunto de actividades que su proceso contable, está orientado a operaciones relacionadas a la prestación de servicios, que principalmente son:
 - Contabilidad bancaria
 - Contabilidad de mutuales de ahorro y préstamo
 - Contabilidad de casas de cambio
 - Contabilidad de almacenas de depósito
 - Contabilidad de seguros y reaseguros
 - Contabilidad de bolsas de valores
 - Contabilidad de empresas intermediadoras de crédito
 - Contabilidad de cooperativas
 - Otras actividades similares
- **Contabilidad gubernamental:** Trata la aplicación de procedimientos contables, a la contabilidad del estado en general, según su actividad específica, principalmente son:

- Gobierno central
- Poder legislativo
- Poder judicial
- Ministerios
- Municipalidades
- Prefecturas
- Universidades
- Empresas del estado
- Fuerzas Armadas
- Policía
- Instituciones culturales de beneficencia
- Otras actividades similares

4.1.8 Importancia de la Contabilidad

La sociedad actual, en todos sus ámbitos, se caracteriza por ser una sociedad de la información. Como parte de este entorno, la actividad económica, y los distintos participantes de la misma, precisan de gran cantidad de datos de naturaleza económica y de otro tipo. Toda entidad privada, desde una pequeña empresa a una multinacional, o pública, necesita procesar y elaborar información para tomar decisiones de naturaleza económica. La información contable es vital para la sociedad en la que vivimos.

Las empresas de todo tipo: bancos, fábricas, comercios, escuelas, etc., necesitan información sobre sus bienes y deudas, así como de sus ingresos y gastos. También las administraciones públicas, el Estado, las Comunidades Autónomas y Alcaldías necesitan conocer el estado de sus cuentas para decisiones tan importantes como las políticas de inversión en infraestructuras, gastos sanitarios o educativos, etc.

Para muchas personas la contabilidad no es vista más que una obligación legal, algo que debe llevarse porque no hay más remedio, ignorando lo importante y lo útil que puede llegar a ser. La contabilidad, quizás es el elemento más importante en toda empresa o

negocio, por cuanto permite conocer la realidad económica y financiera de la empresa, su evolución, sus tendencias y lo que se puede esperar de ella.

La contabilidad no sólo permite conocer el pasado y el presente de una empresa, sino el futuro, lo que viene a ser lo más interesante. La contabilidad permite tener un conocimiento y control absoluto de la empresa. Permite tomar decisiones con precisión. Permite conocer de antemano lo que puede suceder. Todo está plasmado en la contabilidad. La contabilidad es mucho más que unos libros y estados financieros que se tienen para presentárselos a las diferentes autoridades administrativas que lo pueden solicitar.

Para el pequeño empresario, la contabilidad no es más que un gasto que tratan de evitar por todos los medios. Hasta pretenden llevarla ellos mismos.

Pero ignoran la herramienta que les permitirá administrar correctamente su efectivo, sus inventarios, sus cuentas por cobrar y por pagar, sus pasivos, sus costos y gastos y hasta sus ingresos. Tener el conocimiento global la empresa y de cómo funciona, permite el empresario tomar mejores decisiones, anticiparse a situaciones difíciles, o poder prever grandes oportunidades que de otra manera no puede avizorar, y por consiguiente no podrá aprovechar.

La contabilidad, es sin duda la mejor herramienta que se puede tener para conocer a fondo su empresa; no darle importancia es simplemente tirar a la basura posibilidades de mejoramiento o hasta la posibilidad de detectar falencias que luego resulta demasiado tarde detectarlas.

4.1.9 Objetivo General de la Contabilidad

Proporcionar información de hechos económicos, financieros y sociales suscitados en una empresa u organización; de forma continua, ordenada y sistemática, sobre la marcha y/o tal razón del movimiento de las riquezas públicas y privadas con el fin de conocer sus resultados, para una acertada toma de decisiones.

4.1.10 Objetivos Específicos de la Contabilidad

La contabilidad tiene por objeto proporcionar los siguientes informes:

1. Obtener en cualquier momento información ordenada y sistemática sobre el movimiento económico y financiero del negocio.
2. Establecer en términos monetarios, la información histórica o predictiva, la cuantía de los bienes, deudas y el patrimonio que dispone la empresa.
3. Registrar en forma clara y precisa, todas las operaciones de ingresos y egresos.
4. Proporcionar, en cualquier momento, una imagen clara de la situación financiera del negocio.
5. Prever con anticipación las probabilidades futuras del negocio.
6. Determinar las utilidades o pérdidas obtenidas al finalizar el ciclo económico.
7. Servir como comprobante fidedigno, ante terceras personas de todos aquellos actos de carácter jurídico en que la contabilidad puede tener fuerza probatoria conforme a Ley.
8. Proporcionar oportunamente información en términos de unidades monetarias, referidas a la situación de las cuentas que hayan tenido movimiento hasta la fecha de emisión.
9. Suministrar información requerida para las operaciones de planeación, evaluación y control, salvaguardar los activos de la institución y comunicarse con las partes interesadas y ajenas a la empresa.
10. Participar en la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operacionales, y ayudar a coordinar los efectos en toda la organización.

El propósito fundamental de la contabilidad es proporcionar información relacionada con una entidad económica, así la contabilidad se refiere a la medición, al registro y a la presentación de este tipo de información a varios tipos de usuarios.

La contabilidad proporciona datos para convertirlos en indicadores de actuación, en cierto modo coadyuvan a evaluar la trayectoria de la organización, da un parámetro general del valor de la misma en el tiempo que se precisa dicha información, porque se llevan los registros (anotaciones) de las operaciones que se susciten a lo largo de un determinado tiempo de trabajo, ya sea diario, semanal o anual, de dinero, mercaderías y/o servicios por

muy pequeñas o voluminosas que sean estas. Según Thompson Valdiviezo (2008) Objetivo de la contabilidad. Pronegocios.net. recuperado de www.promonegocios.net.

4.1.11 Base legal de contabilidad

La Contabilidad tiene su base legal, en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público y normas que emite cada país. En segundo lugar, en las leyes de comercio y otras que regulan su ejercicio. Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados están contenidos en las NIC, s y éstas a su vez a las NIIF.

Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) son conceptos básicos y pautas generales que orientan e ilustran el proceso contable, para el análisis e interpretación de la información relativa a los asuntos y actividades del negocio. Estos principios tienden a unificar el criterio de los contadores con respecto a la forma de llevar la Contabilidad; dichos principios han surgido a través de la práctica y las experiencias de los negocios y han demostrado ser efectivos y producir resultados favorables que ayudan a presentar correctamente la información. En Nicaragua, según Arto.28 del Código de Comercio de 1914, establece que: “Los comerciantes llevarán necesariamente:

1. Un Libro de Inventario y Balance;
2. Un Libro Diario;
3. Un Libro Mayor;
4. Un Libro Copiador de Cartas y Telegramas.

Las sociedades o compañías mercantiles o industriales, llevarán también un libro de actas, un libro de inscripción de las acciones nominativas y de las "remuneratorias" y un talonario de las acciones al portador”. El Arto. 29 establece que la contabilidad se llevará en partida doble y el Arto. 47 establece que: Los comerciantes al por menor solamente están obligados a llevar un libro encuadernado, forrado y foliado, y en él asentarán diariamente las compras y ventas que hagan, tanto al fiado como al contado. En este mismo libro formarán a cada fin de año un balance general de todas las operaciones de su giro (Código del Comercio, 2005, p. 126). Con las exigencias que imponen las leyes nacionales, se hace necesario que todo negocio controle adecuadamente sus ingresos, egresos, recursos, obligaciones, etc., para cumplir bien y satisfactoriamente con sus compromisos fiscales.

4.1.12 Principios de contabilidad generalmente aceptada (PCGA)

4.1.12.1 Definición

Los principios de contabilidad generalmente aceptados son un conjunto de reglas y normas que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición de patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de una entidad.

Los PCGA constituyen parámetros para que la confección de los estados financieros sea sobre la base de métodos uniformes de técnica contable. Estos tienen como objetivo la uniformidad en la presentación de las informaciones en los estados financieros, sin importar la nacionalidad de quien los estuvieres leyendo e interpretando.

4.1.12.2 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

Son 14 principios de contabilidad generalmente aceptados, mencionaremos los cinco principales;

1 – Principio de Equidad

El principio de equidad es sinónimo de imparcialidad y justicia, y tiene la condición de postulado básico. Es una guía de orientación con el sentido de lo ético y justo, para la evaluación contable de los hechos que constituyen el objeto de la contabilidad, y se refiere a que la información contable debe prepararse con equidad respecto a terceros y a la propia empresa, a efecto de que los estados financieros reflejen equitativamente los intereses de las partes y que la información que brindan sea lo más justa posible para los usuarios interesados, sin favorecer o desfavorecer a nadie en particular.

2 – Principio de Ente

El principio de ente o principio de entidad establece el supuesto de que el patrimonio de la empresa se independiza del patrimonio personal del propietario, considerado como un tercero. Se efectúa una separación entre la propiedad (accionistas o socios o propietario) y la administración (gerencia) como procedimiento indispensable de rendir cuenta por estos últimos. El ente tiene una vida propia y es sujeto de derechos y obligaciones, distinto de las personas que lo formaron.

Los propietarios son acreedores de las empresas que han formado y aunque tengan varias empresas, cada una se trata como una entidad separada, por lo que el propietario es un acreedor más de la entidad, al que contablemente se le representa con la cuenta capital.

3 – Principio de Bienes Económicos.

Los estados financieros se refieren siempre a bienes económicos, es decir bienes materiales e inmateriales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios. Cualquier activo, como caja, mercaderías, activos fijos en poder y/o uso de la entidad y sobre el cual se ejerce derecho, sin estar acreditado necesariamente la propiedad de la misma, mientras no entre en conflicto con terceros que también reclaman la propiedad, están sujetos a ser registrados en libros en vía de regulación, a través de un asiento de ajuste, tratamiento que se hace extensivo a las diferencias en los costos de adquisición o registro en fecha anterior.

4 – Principio de Moneda de Cuenta

Los estados financieros reflejan el patrimonio mediante un recurso que se emplea para reducir todos sus componentes heterogéneos a una expresión que permita agruparlos y compararlos fácilmente. Este recurso consiste en elegir una moneda de cuenta y valorizar los elementos patrimoniales aplicando un precio a cada unidad. Generalmente se utiliza como moneda de cuenta el dinero que tiene curso legal en el país dentro del cual funciona el “ente” y en este caso el “precio” está dado en unidades de dinero de curso legal.

En aquellos casos donde la moneda utilizada no constituya un patrón estable de valor, en razón de las fluctuaciones que experimente, no se altera la validez del principio que se sustenta, por cuanto es factible la corrección mediante la aplicación de mecanismos apropiados de ajuste.

5 – Principio de Empresa en marcha

Se refiere a todo organismo económico cuya existencia personal tiene plena vigencia y proyección futura. Este principio también conocido continuidad de la empresa se basa en la presunción de que la empresa continuará sus operaciones por un tiempo indefinido y no será liquidado en un futuro previsible, salvo que existan situaciones como: significativas y continuas pérdidas, insolvencia, etc.

Normas internacionales de contabilidad vigente

- NIC 1. Presentación de estados financieros.
- NIC 2. Inventarios.
- NIC 7. Estado de flujos de efectivo.
- NIC 8. Políticas contables, cambios en las estimaciones contables y errores.
- NIC 10. Hechos ocurridos después del período sobre el que se informa.
- NIC 11. Contratos de construcción.
- NIC 12. Impuesto sobre las ganancias.
- NIC 16. Propiedad, Planta y Equipo.
- NIC 17. Arrendamientos.
- NIC 18. Ingresos ordinarios.
- NIC 19. Beneficios a los empleados.
- NIC 20. Contabilización de las subvenciones del Gobierno e información a revelar sobre ayudas gubernamentales.
- NIC 21. Efectos de las variaciones en los tipos de cambio de la moneda extranjera.
- NIC 23. Costos por préstamos.



- NIC 24. Información a revelar sobre partes relacionadas.
- NIC 26. Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro.
- NIC 27. Estados financieros consolidados e individuales.
- NIC 28. Inversiones en empresas relacionadas.
- NIC 29. Información financiera en economías hiperinflacionarias.
- NIC 31. Participaciones en negocios conjuntos.
- NIC 32. Instrumentos financieros: Presentación.
- NIC 33. Ganancias por acciones.
- NIC 34. Información financiera intermedia.
- NIC 36. Deterioro del valor de los activos.
- NIC 37. Provisiones, activos y pasivos contingentes.
- NIC 38. Activos intangibles.
- NIC 39. Instrumentos financieros: reconocimiento y medición.
- NIC 40. Propiedad de inversión.
- NIC 41. Agricultura.

4.1.13 Prólogo a la NIIF para las PYMES

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) se estableció en 2001 como parte de la Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (Fundación IASC). En 2010 la Fundación IASC pasó a denominarse Fundación IFRS. El gobierno de la Fundación IFRS es ejercido por 22 Fideicomisarios. Entre las responsabilidades de estos Fideicomisarios se encuentran el nombramiento de los miembros del IASB y de los consejos y comités asociados al mismo, así como la consecución de fondos para financiar la organización.

4.1.14 Los objetivos del IASB

- Desarrollar, en el interés público, un conjunto único de Normas de información financiera legalmente exigibles, y globalmente aceptadas, comprensibles y de alta calidad basadas en principios claramente articulados. Estas Normas deberían requerir información comparable, transparente y de alta calidad en los estados financieros y otra información financiera que ayude a los inversores, a otros partícipes en varios mercados de capitales de todo el mundo y a otros usuarios de la información financiera a tomar decisiones económicas.
- Promover el uso y la aplicación rigurosa de esas Normas.
- Considerar en el cumplimiento de los objetivos asociados con (a) y (b), cuando sea adecuado, las necesidades de un rango de tamaños y tipos de entidades en escenarios económicos diferentes.
- Promover el uso y la aplicación rigurosa de esas Normas.
- La aprobación de las Normas y documentos relacionados, tales como Proyectos de Norma y otros documentos de discusión, es la responsabilidad del IASB.

4.1.15 Normas internacionales de información financiera completas (NIIF completas)

El IASB consigue sus objetivos fundamentalmente a través del desarrollo y publicación de las Normas, así como promoviendo su uso en los estados financieros con propósito de información general y en otra información financiera. Otra información financiera comprende la información, suministrada fuera de los estados financieros, que ayuda en la interpretación de un conjunto completo de estados financieros o mejora la capacidad de los usuarios para tomar decisiones económicas eficientes. El término

“información financiera” abarca los estados financieros con propósito de información general y la otra información financiera.

Las NIIF completas establecen los requerimientos de reconocimiento, medición presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los estados financieros con propósito de información general. También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos. Las NIIF se basan en el Marco Conceptual, que se refiere a los conceptos subyacentes en la información presentada dentro de los estados financieros con propósito de información general. El objetivo del Marco Conceptual es facilitar la formulación uniforme y lógica de las NIIF completas.

También suministra una base para el uso del juicio para resolver cuestiones contables. Estados financieros con propósito de información general. Las Normas del IASB están diseñadas para ser aplicadas en los estados financieros con propósito de información general, así como en otra información financiera, de todas las entidades con ánimo de lucro. Los estados financieros con propósito de información general se dirigen a la satisfacción de las necesidades comunes de información de un amplio espectro de usuarios, por ejemplo accionistas, acreedores, empleados y público en general. El objetivo de los estados financieros es suministrar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil para esos usuarios al tomar decisiones económicas.

Los estados financieros con propósito de información general son los que pretenden atender las necesidades generales de información financiera de un amplio espectro de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información. Los estados financieros con propósito de información general comprenden los que se presentan de forma separada o dentro de otro documento de carácter público, como un informe anual o un prospecto de información bursátil.

4.1.16 La NIIF para las pymes

El IASB desarrolla y emite una Norma separada que pretende que se aplique a los estados financieros con propósito de información general y otros tipos de información financiera de

entidades que en muchos países son conocidas por diferentes nombres como pequeñas y medianas entidades (PYMES), entidades privadas y entidades sin obligación pública de rendir cuentas. Esa Norma es la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). La NIIF para las PYMES se basa en las NIIF completas con modificaciones para reflejar las necesidades de los usuarios de los estados financieros de las PYMES y consideraciones costo-beneficio.

El término pequeñas y medianas entidades, tal y como lo usa el IASB, se define y explica en la Sección 1 Pequeñas y Medianas Entidades. Muchas jurisdicciones en todas partes del mundo han desarrollado sus propias definiciones de PYMES para un amplio rango de propósitos, incluyendo el establecimiento de obligaciones de información financiera. A menudo esas definiciones nacionales o regionales incluyen criterios cuantificados basados en los ingresos de actividades ordinarias, los activos, los empleados u otros factores. Frecuentemente, el término PYMES se usa para indicar o incluir entidades muy pequeñas sin considerar si publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos.

A menudo, las PYMES producen estados financieros para el uso exclusivo de los propietarios-gerentes, o para las autoridades fiscales u otros organismos gubernamentales. Los estados financieros producidos únicamente para los citados propósitos no son necesariamente estados financieros con propósito de información general.

Las leyes fiscales son específicas de cada jurisdicción, y los objetivos de la información financiera con propósito de información general difieren de los objetivos de información sobre ganancias fiscales. Así, es improbable que los estados financieros preparados en conformidad con la NIIF para las PYMES cumplan completamente con todas las mediciones requeridas por las leyes fiscales y regulaciones de una jurisdicción. Una jurisdicción puede ser capaz de reducir la “doble carga de información” para las PYMES mediante la estructuración de los informes fiscales como conciliaciones con los resultados determinados según la NIIF para las PYMES y por otros medios.

4.1.17 Autoridad de la NIIF para las PYMES

Las decisiones sobre a qué entidades se les requiere o permite utilizar las Normas del IASB recaen en las autoridades legislativas y reguladoras y en los emisores de normas en cada jurisdicción. Esto se cumple para las NIIF completas y para la NIIF para las PYMES. Sin embargo, una clara definición de la clase de entidades a las que se dirige la NIIF para las PYMES —como se establece en la Sección 1 de la Norma—es esencial, de forma que:

- El IASB pueda decidir sobre los requerimientos de contabilización e información a revelar que sean apropiados para esa clase de entidades, y
- Las autoridades reguladoras y legislativas, los organismos emisores de normas y las entidades que informan y sus auditores estén informados del alcance pretendido para la aplicación de la NIIF para las PYMES.

Una definición clara es también esencial para que las entidades que no son pequeñas y medianas entidades, y, por tanto, no cumplen los requisitos para utilizar la NIIF para las PYMES, no afirmen que están cumpliendo con ella.

4.1.18 Organización de la NIIF para las PYMES

La NIIF para las PYMES se organiza por temas, presentándose cada tema en una Sección numerada por separado. Las referencias a párrafos se identifican por el número de sección seguido por el número de párrafo. Los números de párrafo tienen el formato xx. yy, donde xx es el número de sección “y” es el número de párrafo secuencial dentro de dicha sección. En los ejemplos que incluyen importes monetarios, la unidad de medida es la Unidad Monetaria (cuya abreviatura es u.m.).

P15 Todos los párrafos de la NIIF para las PYMES tienen la misma autoridad. Algunas secciones incluyen apéndices de guía de implementación que no forman parte de la Norma y son, más bien, guías para su aplicación.

4.1.19 Mantenimiento de la NIIF para las PYMES

El IASB espera proponer modificaciones a la NIIF para las PYMES publicando un Proyecto de Norma recopilatorio periódicamente, pero con una frecuencia no superior a una vez cada tres años aproximadamente. En el desarrollo de esos Proyectos de Norma, el Consejo espera considerar las nuevas Normas NIIF completas y las modificaciones, así como temas específicos que hayan llamado su atención con relación a la aplicación de la NIIF para las PYMES. En ocasiones el IASB puede identificar un tema urgente para el que puede ser necesario considerar una modificación de la NIIF para las PYMES al margen del proceso de revisión periódica. Sin embargo, estas ocasiones se espera que sean excepcionales.

Hasta que se modifique la NIIF para las PYMES, cualquier cambio que el IASB pueda realizar o proponer con respecto a las NIIF completas no se aplicará a las NIIF para las PYMES. La NIIF para las PYMES es un documento independiente. Las PYMES no anticiparán o aplicarán cambios realizados en la NIIF completas antes de que dichos cambios se incorporen a la NIIF para las PYMES a menos que, en ausencia de guías específicas en la NIIF para las PYMES, una PYME opte por aplicar guías de las NIIF completas y esos principios no estén en conflicto con requerimientos de la jerarquía de los párrafos 10.4 y 10.5. El IASB espera que transcurra un periodo de un año como mínimo entre la emisión de las modificaciones a la NIIF para las PYMES y la fecha de vigencia de dichas modificaciones.

Hasta que se modifique la NIIF para las PYMES, cualquier cambio que el IASB pueda realizar o proponer con respecto a las NIIF completas no se aplicará a las NIIF para las PYMES. La NIIF para las PYMES es un documento independiente. Las PYMES no anticiparán o aplicarán cambios realizados en la NIIF completas antes de que dichos cambios se incorporen a la NIIF para las PYMES a menos que, en ausencia de guías específicas en la NIIF para las PYMES, una PYME opte por aplicar guías de las NIIF completas y esos principios no estén en conflicto con requerimientos de la jerarquía de los párrafos 10.4 y 10.5.

El IASB espera que transcurra un periodo de un año como mínimo entre la emisión de las modificaciones a la NIIF para las PYMES y la fecha de vigencia de dichas modificaciones.

4.2 Análisis del marco teórico de la sección 28 de la NIIF para PYMES “Beneficios a Empleados”

4.2.1 Beneficios a Empleados

Son todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo a los administradores y gerentes a cambios de sus servicios. Esta sección se aplica a todos los tipos de beneficios a empleados excepto los relativos a los pagos basados en acciones, que esto lo incluye en la sección 26 “Pagos basados en acciones”

4.2.2 Objetivo de la sección 28 NIIF para PYMES

El objetivo de esta norma es el de prescribir el tratamiento contable y la revelación de la información financiera respecto a los beneficios de los empleados.

4.2.3 Tipos de beneficio a empleados

Beneficios a corto plazo a los empleados: Son los beneficios a los empleados (distintos de los **beneficios por terminación**) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios post-empleo: Son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.

Otros beneficios a largo plazo para los empleados: Son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence

dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios por terminación: Son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

- La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro.
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

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

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

La entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

- Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la **fecha sobre la que se informa**, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo
- Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

4.2.5 Beneficios a los empleados a corto plazo

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

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- Ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados.
- Participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

Medición de beneficios generalmente a corto plazo

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo

La entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan—pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad a las que tienen derecho en el periodo corriente.

Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas. La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa. La entidad presentará este importe como un pasivo corriente en la fecha sobre la que se informa.

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

Reconocimiento – participación en ganancias y planes de incentivos

La entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando:

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

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

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- Beneficios por retiro, tales como las pensiones, y

- Otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.

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

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones.

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

Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

Planes multi-patronales y planes gubernamentales

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

Beneficios asegurados

Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita de:

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

Una obligación implícita puede surgir indirectamente a través de un plan, de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o de una relación entre una parte relacionada y

la aseguradora. Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan beneficios definidos.

4.2.7 Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Reconocimiento y medición

Una entidad reconocerá las aportaciones por pagar para un periodo:

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

4.2.8 Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Reconocimiento

Al aplicar el principio de reconocimiento general del párrafo 28.3 a los planes de beneficios definidos, la entidad reconocerá:

- Un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos, neto de los activos del plan—su “**pasivo por beneficios definidos**.”
- El cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo.

Medición del pasivo por beneficios definidos

La 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 (sus **obligaciones por beneficios definidos**) en la fecha sobre la que se informa, menos
- El **valor razonable**, en la fecha sobre la que se informa, de los **activos del plan** (si los hubiere) con los que las obligaciones van a ser liquidadas directamente, establecen requerimientos para determinar los valores razonables de los activos del plan que son **activos financieros**.

Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados

El valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el periodo actual y anteriores, incluyendo los beneficios que todavía no estén **consolidados** y los efectos de las fórmulas de beneficios que proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio. Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios. Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

Descuento

La entidad medirá su obligación por beneficios definidos sobre la base de un **valor presente** descontado. La entidad medirá la tasa usada para descontar los pagos futuros por referencia a las tasas de mercado que a la fecha sobre la que se informa tengan los bonos

corporativos de alta calidad. En los países donde no exista un mercado amplio para estos títulos, se utilizarán las tasas de mercado (a la fecha sobre la que se informa) de los bonos emitidos por el gobierno. La moneda y el plazo de los bonos corporativos o gubernamentales deberán ser coherentes con la moneda y el periodo estimado para los pagos futuros.

Método de valoración actuarial

La entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos y el gasto relacionado si tiene posibilidad de hacerlo sin un costo o esfuerzo desproporcionado. Si los beneficios definidos se basan en salarios futuros, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad mida sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los incrementos de salarios futuros estimados. Además, el método de la unidad de crédito proyectada requiere que una entidad realice varias suposiciones actuariales al medir la obligación por beneficios definidos, incluyendo tasas de descuento, tasas del rendimiento esperado de los activos del plan, tasas de incremento salarial esperado, rotación de empleados, mortalidad y (para los planes de beneficios definidos de asistencia médica), tasas de tendencia de costos de asistencia médica.

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

- Ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales se mantendrán hasta que se espere que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo);
- Ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales así como para los nuevos); e
- Ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios

post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post empleo). Sin embargo, aún se necesitará considerar la mortalidad después de la prestación del servicio (es decir, la esperanza de vida).

Una entidad que aproveche las simplificaciones de medición anteriores debe, no obstante, incluir los beneficios consolidados y no consolidados en la medición de su obligación por beneficios definidos.

Esta NIIF no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales.

Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan

Si se ha introducido o cambiado un plan de beneficios definidos en el periodo corriente, la entidad incrementará o disminuirá su pasivo por beneficios definidos para reflejar el cambio, y reconocerá el incremento (disminución) como un gasto (ingreso) en la medición del resultado del periodo actual. Por el contrario, si se ha reducido un plan (es decir, se reducen los beneficios o el grupo de empleados cubierto) o se liquida (la obligación del empleador se cancela completamente) en el periodo actual, la obligación por beneficios definidos deberá disminuirse o eliminarse, y la entidad reconocerá en los resultados del periodo actual la ganancia o la pérdida resultante.

Activo de planes de beneficios definidos

Si el valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa es menor que el valor razonable de los activos del plan en esa fecha, el plan tiene un superávit. Una entidad reconocerá un superávit del plan como un activo por beneficios definidos solo en la medida que sea capaz de recuperar el superávit mediante la reducción de las aportaciones futuras o mediante reembolsos desde el plan.

Costo de un plan de beneficios definidos

La entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

Reconocimiento – elección de la política contable

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

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

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



- El cambio en el pasivo por beneficios definidos que surge de los servicios prestados del empleado durante el periodo sobre el que se informa.
- El interés de la obligación por beneficios definidos durante el periodo sobre el que se informa.
- Los rendimientos de cualesquiera activos del plan y el cambio neto en el valor razonable de los derechos de reembolso reconocidos durante el periodo sobre el que se informa.
- Las ganancias y pérdidas actuariales surgidas en el periodo sobre el que se informa.
- El incremento o la disminución en el pasivo por beneficios definidos procedente de la introducción de un nuevo plan o del cambio de uno existente en el periodo sobre el que se informa.
- Las disminuciones en el pasivo por beneficios definidos procedentes de efectuar una reducción o una liquidación de un plan existente en el periodo sobre el que se informa.

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

Los años anteriores de servicio del empleado a la fecha de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión darán lugar a una obligación implícita porque, al final de cada periodo sucesivo sobre el que se informa, se reducirá la cantidad de servicio futuro a prestar por el empleado antes de pasar a tener derecho a los beneficios. Al medir su obligación por beneficios definidos, una entidad considerará la probabilidad de que algunos empleados puedan no satisfacer los requerimientos de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión. De forma similar, aunque algunos beneficios post-empleo (tales como los gastos por asistencia médica post-empleo), se convierten en pagables solo si ocurre un evento determinado cuando un trabajador deja de estar empleado (tal como por una enfermedad),

se crea una obligación a medida que el empleado presta el servicio que da derecho al beneficio si el suceso especificado tiene lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra, afectará a la medición de la obligación, pero no es determinante si existe o no la obligación.

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

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

Reembolsos

Si una entidad está prácticamente segura de que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá el activo a su valor razonable. En el estado del resultado integral (o en el estado de resultados, si se presenta), el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede presentarse neto del importe reconocido como reembolsable.

4.2.9 Otros beneficios a largo plazo para los empleados

Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen, por ejemplo:

- Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- Los beneficios por largos periodos de servicio.
- Los beneficios por invalidez de larga duración.



- La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

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 sobre la que se informa, menos.
- El valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones. Una entidad reconocerá el cambio en el pasivo.

4.2.10 Beneficios por terminación del contrato

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

Reconocimiento

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 al:

- 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.

Medición

Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

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

Planes de grupo

Si una entidad **controladora** ofrece beneficios a los empleados de una o más **subsidiarias** del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la *NIIF para las PYMES* o las **NIIF completas**, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.

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: La 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 revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.

Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos: La 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, para los que se aplica en su lugar la información a revelar. 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:

- Una descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.
- 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.
- Una explicación si la entidad utiliza cualquier simplificación del párrafo 28.19 para medir la obligación por beneficios definidos.

- 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.
- 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.
- 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:
 - aportaciones;
 - beneficios pagados; y
 - otros cambios en los activos del plan.
- El costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes:
 - reconocidos en resultados como un gasto; e
 - incluidos en el costo como un activo.
- 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:
 - cada clase de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y
 - cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- El rendimiento real de los activos del plan.

- Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable:
 - las tasas de descuento;
 - las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
 - las tasas esperadas de incrementos salariales;
 - las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y
 - cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

Las conciliaciones referidas saldos de apertura y cierre de la obligación, saldos de apertura y cierre del valor razonable, no deben presentarse para los periodos anteriores. Una subsidiaria que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo describirá, en sus estados financieros separados, su política para realizar la distribución, y revelará la información prevista en los puntos antes mencionados para el plan como un conjunto.

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 sobre la que se informa.

Información a revelar sobre los beneficios por terminación

Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

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

4.3 Marco Legal

4.3.1 Código del trabajo

La ley 185, conocida como el código del trabajo, aprobada y publicada el 05 de Septiembre de 1996 que tiene por objeto regular las relaciones laborales estableciendo los derechos y deberes mínimos de los empleadores y trabajadores.

4.3.2 Principios fundamentales

- a) El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.
- b) El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.
- c) Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos.
- d) Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.
- e) La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.
- f) Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- g) Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional (Ley 185, capítulo 1, arto 2).

4.3.3 Sujetos del derecho al trabajo

Según el capítulo 2, artículo 6 de la presente ley nos indica que son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de éstas, previo consentimiento expreso o tácito.

La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los directores o administradores que ejercen funciones de dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

Se consideran representantes de los empleadores y en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que en nombre de otras ejerzan funciones de dirección y administración.

La sustitución del empleador no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

Se entiende por empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente.

4.3.3.1 Empleo

En el capítulo III de la ley 185, nos habla acerca de las condiciones y requisitos que debe conllevar a un empleo, como los describe a continuación:

- El empleo o cargo 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.
- 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.
- Se prohíbe la celebración de contratos de trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obras en el extranjero, sin autorización expresa y

previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de ley.

- El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

4.3.4 Obligaciones de la entidad (empleador)

- a) Pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.
- b) 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 o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.
- c) 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 y su decoro.
- d) Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.
- e) No retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.
- f) No permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.

- g) No portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones.
- h) No descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.
- i) Respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos.
- j) Conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.
- k) Respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo.
- l) 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.
- m) Permitir el acceso a los lugares de trabajo de los inspectores del trabajo debidamente identificados y suministrar la información que sea oficialmente solicitada.
- n) Permitir el acceso de los dirigentes o asesores del sindicato debidamente acreditados a los centros de trabajo y que se les suministre la información pertinente, vinculada a los conflictos y asuntos laborales atendidos por ellos.

- o) Cumplir con las leyes y convenios colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas.
- p) Velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual.
- q) Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo.
- r) Cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las disposiciones de este código, legislación laboral, convenciones colectivas, reglamento interno de trabajo y de los fallos judiciales y arbitrales y de los convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

4.3.4.1 Formas o tipos de contratos.

El contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

En el artículo 25 indica que la relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

- a. Cuando las partes convengan en un plazo;
- b. Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo este en función del tiempo de duración de los mismos



- c. Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

En los artículos 27,28 y 29 de la presente ley indica que el contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente. En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas. Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

4.3.5 Con respecto a la suspensión del contrato del trabajo

está establecido que la suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida, donde puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

Serán causas de suspensión individual

- a) La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente lo que se refiere que desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.
- b) La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más.

- c) El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada.
- d) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél, referido a esto, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto, más el término de la distancia, y presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente.
- e) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa.
- f) La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso en este caso desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos.
- g) El mutuo consentimiento.

4.3.6 Con respecto a la suspensión colectiva

Es la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

1. La falta de materia prima;
2. El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;
3. El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas;
4. La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputables al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo por intermedio de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, las que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

4.3.7 Terminación del contrato individual o relación del trabajo

El contrato individual o relación de trabajo termina:

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

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

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

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 45 cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

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

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

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

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

La entidad puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que las establecidas, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

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.

4.3.8 Jornadas de trabajo, descansos, permisos y vacaciones

4.3.8.1 Jornadas de Trabajo

En el capítulo 3 de la presente ley, en su artículo 49, indica que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

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

4.3.8.2 Tipos de jornadas laborales

- i. 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.
- ii. 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.

- iii. 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.
- iv. Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.
- v. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.
- vi. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Nota: Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

4.3.9 Descansos y permisos

Establecido en el artículo 64 de la presente ley, indica que por cada 6 días de trabajo continuo u horas equivalentes el trabajador tendrá derecho de un día de descanso o séptimo día por lo menos con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo salvo las excepciones legales.

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

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

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. El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

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.

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

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

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

4.3.10 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.

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

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

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

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.

Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

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

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

4.3.11 Salarios

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

El salario será estipulado libremente por las partes pero nunca podrá ser menos que el salario mínimo legal.

Las formas para estipular el salario son:

- Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado.
- Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución.
- Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones y el extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

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.

4.3.12 Pago del Salario

El salario se pagará 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. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretenda sustituir la moneda (Ley 185, código del Trabajo, capítulo 2, artículo 86).

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la ley ordene, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Los séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración, del salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios:

- a) Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente.
- b) El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses, el trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.

El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

4.3.13 Décimo Tercer Mes (Aguinaldo)

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año. Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario

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.

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.

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

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

El décimo-tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor. Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el décimo-tercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.

4.3.14. Seguridad Social

Es importante hablar un poco sobre la seguridad social ya que forma parte de los beneficios a empleados estipulados en las legislaciones de nuestro país, cabe señalar que este beneficio en su totalidad no va por parte de la entidad ya que el empleado paga actualmente el 7% de su salario devengado (última reforma a la seguridad social febrero 2019), mientras que el empleador pagara el 22.5% del total devengado por el empleador para las beneficios a la seguridad social del empleado.

4.3.13.1 Los beneficios de la seguridad social

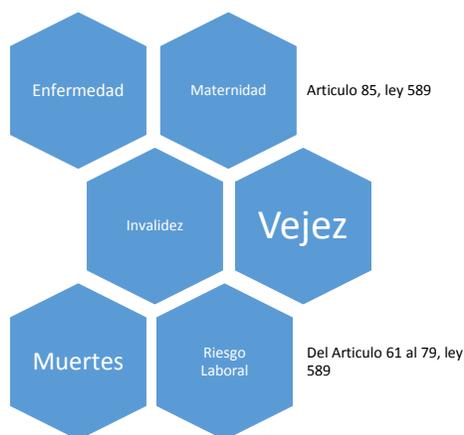


Imagen 1: Beneficios de la seguridad social

Fuente: elaboración propia

4.3.13.2 Enfermedad y Maternidad

Este garantiza las prestaciones en salud, económicas (subsidios) y lactancia a los asegurados y sus beneficiarios activos.

El INSS garantiza las prestaciones en salud a su población derecho habiente a través de las empresas médicas previsionales tanto del sector público como del privado debidamente certificada, con la que establece relaciones contractuales mediante la firma de un contrato estableciendo un sistema de control de calidad.

Con respecto a las prestaciones económicas o mejor conocidas como los subsidios es un beneficio que tienen los asegurados para cubrir parte de sus necesidades mientras dura la incapacidad para el trabajo, esto quiere decir que este beneficio el empleado no puede perder su salario por incapacidad de salud.

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

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

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

trabajadora cesante conservará este derecho durante veintitrés semanas posteriores a la cesantía.

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

4.3.13.3 Vejez

Las prestaciones de Vejez tienen por objeto cubrir las necesidades básicas del asegurado y de las personas a su cargo, cuando su aptitud de trabajo se encuentra disminuida por la vejez.

Las Prestaciones del Seguro de Vejez son:

1. Pensión mensual vitalicia
2. Asignaciones familiares
3. Prótesis y ortopedia
4. Servicios de readaptación
5. Ayuda asistencial al pensionado que necesite de la asistencia constante de otra persona

La edad mínima para acceder a la pensión 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, siempre que esté determinado por Ley.

Para tener derecho a la pensión de vejez se requiere cumplir 60 años de edad y acreditar un período no menor de setecientas cincuenta semanas como asegurado activo o cesante. Sin embargo, podrán concederse pensiones reducidas del 40% del promedio salarial de los últimos 5 años cotizados para los asegurados que ingresen a cotizar siendo mayores de 45 años de edad y tengan 60 años de edad y 500 semanas pero menos de 750; de acuerdo a las normativas que se establezca para el caso.

En el caso de las maestras o maestros de educación de cualquier nivel, al cumplir 55 años de edad siempre que acrediten haber cumplido 25 años de servicio y al menos 750 semanas cotizadas.

4.3.13.4 Invalidez

Las prestaciones de invalidez tienen por objeto cubrir 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.

Se considerará inválido al asegurado que, a consecuencia de una enfermedad o accidente de origen no profesional, se encuentre incapacitado como mínimo en un 50% para procurarse, mediante un trabajo proporcionado a su fuerza, a sus capacidades y a su formación profesional, la remuneración habitual que percibe en la misma región, un trabajador sano del mismo sexo, capacidad semejante y formación profesional análoga.

Las prestaciones del seguro de invalidez son:

- a) Pensión de invalidez parcial, total y gran invalidez.
- b) Asignaciones familiares.
- c) Servicios de readaptación profesional.
- d) Servicio de colocación en actividades remuneradas de los inválidos, en coordinación con las dependencias correspondientes del Ministerio del Trabajo.
- e) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis, ortopedia y medios auxiliares de apoyo que fueren necesarios.
- f) Préstamos a pensionados de acuerdo a las normativas de la institución.

4.3.13.5 Muerte

El Seguro de Muerte tiene por objeto subvenir a las necesidades básicas de los dependientes económicos del asegurado o pensionado fallecido.

Las prestaciones del Seguro de Muerte se concederán en caso de fallecimiento del asegurado no originado por enfermedad profesional o accidente de trabajo y comprende:

- a) Gastos inmediatos relacionados con el funeral ante el fallecimiento del asegurado, del pensionado o del cónyuge o compañero (a) de éste.
- b) Pensión para la viuda o el viudo, de acuerdo a las normativas que establezca el Consejo Directivo.
- c) Pensión de orfandad.
- d) Pensión a otros sobrevivientes dependientes y que vivan en el mismo núcleo familiar del causante.

Son beneficiarios de la pensión de viudez, la esposa o compañera y el esposo o compañero. Son beneficiarios de la pensión de orfandad por deceso de la madre o el padre, los hijos menores de los asegurados, por lo menos hasta cumplir los quince años de edad, prorrogables en las situaciones que señale la normativa respectiva. Los hijos inválidos gozarán de pensión mientras dure su invalidez. Son también beneficiarios de la pensión otros familiares o sobrevivientes que se señalen en la normativa respectiva y que dependan económicamente del asegurado fallecido.

4.3.13.6 Riesgo profesional

Las prestaciones por Riesgos Profesionales tiene el propósito de promover, prevenir y 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.

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

Accidente de trabajo es la muerte o toda lesión orgánica o perturbación funcional, permanente o transitoria, inmediata 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. Para los efectos de esta Ley, también se consideran como accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto habitual entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo o viceversa.

El Seguro de Riesgos Profesionales otorgará lo siguiente:

- a) Pensión por incapacidad total permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 67% de valuación físico-mental del asegurado que no pueda desempeñarse en un trabajo remunerado, devengando un salario igual o superior al que tenía al momento de sufrir la incapacidad.
- b) Pensión por incapacidad parcial permanente por pérdida de la capacidad igual o superior al 34% e inferior al 67% de valuación físico-mental.
- c) Pensión por gran incapacidad cuando el pensionado no pueda valerse por sí mismo, en cuyo caso se le adiciona al menos el 20% de la pensión base, sujeto a normativas específicas.
- d) Indemnización por incapacidad permanente parcial por pérdida de la capacidad igual o inferior al 33% de valuación físico mental.
- e) Asignaciones familiares.
- f) Servicios de readaptación profesional.
- g) Servicios de colocación en actividades remuneradas de los incapacitados.
- h) El suministro, mantenimiento y renovación de aparatos de prótesis y de ortopedia que fueran necesarios, así como medios auxiliares de apoyo.

4.3.14 INATEC 2%

La ley orgánica del instituto nacional tecnológico INATEC creado por decreto presidencial No. 3-91 del diez de enero 1991 que es una entidad autónoma con personalidad jurídica patrimonio propio que en su capítulo VI indica lo siguiente:

El INATEC financiara sus programas con los siguientes recursos:

- El aporte mensual obligatorio del 2% sobre el monto total de las planillas de sueldos brutos, o fijos a cargo de todos los empleadores de la república.

Con lo indicado en la ley orgánica del INATEC viene a recaer como un beneficio a los empleados por parte de los empleadores obligados por la presente ley, cabe señalar que esto es con el fin de capacitar y fortalecer los conocimientos de los colaboradores de las empresas en Nicaragua.

4.4 Tratamiento contable de la NIIF 28 para PYMEs: beneficios a empleados.

El tratamiento contable de la sección 28: Beneficios a empleados de la NIIF para pymes estaremos elaborando una serie de caso ejemplificado para determinar la mejor aplicación de su tratamiento según indica dicha sección.

4.4.1 Principio de reconocimientos general para los beneficios a empleados:

El 02 de enero de 2018, una entidad pago a uno de sus empleados C\$ 2,000.00 por trabajos realizados para la fabricación de los bienes de la entidad, en diciembre de 2017. Todos los bienes fabricados por el empleado en diciembre se lograron vender antes del 31 de diciembre 2017. La entidad deberá reconocerlo como un pasivo de C\$ 2,000.00 (Acumulación beneficios a colaboradores) por el importe adeudado al empleado. Este importe debería reconocerse como un gasto (parte de los costos de bienes vendidos) según se presenta en la sección 13 Inventarios.

4.4.2 Beneficios a corto plazo

El 31 de julio del año 20x1 un empresario pago a sus empleados C\$ 465,000.00 (C\$ 35,000.00 de seguro social deducidos de la remuneración de los empleados y pagado por el empresario al organismo fiscal por cuenta de los empleados). Por el trabajo realizado al 31 de Julio 20x1. El 01 de agosto de 20x1 la entidad le pago al INSS los C\$ 35,000.00 deducidas de la remuneración de sus empleados.

El 05 de agosto 20x1 el empleador pagó C\$ 15,000.00 adicionales al seguro social, este monto fue cobrado directamente por el INSS de la nómina del empresario correspondiente a Julio 20x1.

El empresario incurrió en C\$ 500,000.00 por beneficios a corto plazo a los empleados. (Es decir C\$ 465,000.00 pagados a los empleados y C\$ 35,000.00 pagado por cuenta de los empleados a la seguridad social).

El empresario podrá reconocer la transacción de la siguiente manera:

| Asiento Diario | | | | |
|--|--|---------------|-----------------------|-----------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 31 de Julio 20x1 | Gastos de Venta | | C\$ 500,000.00 | |
| | Efectivo | | | C\$ 465,000.00 |
| | Retenciones y cuotas patronales por pagar | | | C\$ 35,000.00 |
| | Retenciones por seguridad social | C\$ 35,000.00 | | |
| Reconocimiento de los costos por beneficios a empleados incurridos al 31 de Julio 20x1 | | | C\$ 500,000.00 | C\$ 500,000.00 |
| Asiento 2 | | | | |
| 31 de Julio 20x1 | Gasto de venta | | C\$ 15,000.00 | |
| | Retenciones y cuotas patronales por pagar | | | C\$ 15,000.00 |
| | Cuotas patronales por pagar | C\$ 15,000.00 | | |
| Reconocimiento al pago de seguro social por cuenta del empleador | | | C\$ 15,000.00 | C\$ 15,000.00 |



| Asiento 3 | | | | |
|---|--|---------------|---------------|---------------|
| 01 de Agosto 20x1 | Retenciones y cuotas patronales por pagar | | C\$ 35,000.00 | |
| | Retenciones por seguridad social | C\$ 35,000.00 | | |
| | Efectivo | | | C\$ 35,000.00 |
| pago de la seguridad social cobrados en su representación a los empleados | | | C\$ 35,000.00 | C\$ 35,000.00 |
| Asiento 4 | | | | |
| 05 de Agosto 20x1 | Retenciones y cuotas patronales por pagar | | C\$ 15,000.00 | |
| | Cuotas patronales por pagar | C\$ 15,000.00 | | |
| | Efectivos | | | C\$ 15,000.00 |
| liquidación del seguro social patronal cobrado sobre la nomina | | | C\$ 15,000.00 | C\$ 15,000.00 |

En otro caso, cada empleado de una empresa tiene derecho a ausentarse cinco días laborales al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. La ausencia por enfermedad se deduce primero del saldo no utilizado en el año anterior, y luego de los derechos del año en curso. (Una base FIFO).

La empresa no anticipa un ahorro futuro por las licencias por enfermedad no usadas que caduquen.

Al 01 de enero 20X1, la obligación de la empresa respecto de licencia por enfermedad se estima en C\$ 2,600.00.

Al 31 de diciembre 20X1 los registros de la empresa en cuanto a licencia por enfermedad eran los siguientes:

| Empleado | Tasa salarial (x día trabajado) | Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento al 01/01/20X1 | Días de licencia por enfermedad obtenidos en 20X1 | Días de licencia por enfermedad usados en 20X1 | porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X2 |
|----------|---------------------------------|--|---|--|--|
| 1 | C\$400.00 | 4.5 | 5 | 2 | 5% |
| 2 | C\$ 310.00 | 2 | 5 | 3 | 2% |
| 3 | C\$ 250.00 | 0 | 5 | 9 | 2% |
| 4 | C\$ 180.00 | 1 | 5 | 4,5 | 5% |

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la empresa correspondiente a la licencia por enfermedad es C\$ 3,651.00, calculado de la siguiente forma:

| empleado | tasa salarial (x día trabajado) | porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X2 | Días de licencia por enfermedad obtenidos en 20X1 | total |
|----------|---------------------------------|--|---|---------------------|
| 1 | C\$ 400.00 | 1.05 | 5 | C\$ 2,100.00 |
| 2 | C\$ 310.00 | 1.02 | 4 | C\$ 1,264.80 |
| 3 | C\$ 250.00 | 1.02 | 0 | C\$ - |
| 4 | C\$ 180.00 | 1.06 | 1.5 | C\$ 286.20 |
| | | | total | C\$ 3,651.00 |

Las C\$ 3,651.00 de pasivo por enfermedad al 31 de diciembre 20X1 menos C\$ 2,600.00 por enfermedad al 01 de enero 20X1. Igual a: C\$ 1,051.00.

Si la entidad no ha cargado la licencia por enfermedad acumulada en 20X0 y utilizada por los empleados en 20X1 contra la obligación de licencia por enfermedad, la obligación por dicho motivo al 31 de diciembre 20X1 podrá reconocerse a través del siguiente asiento diario:

| Asiento Diario | | | | |
|---|---|---------|---------------------|---------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 31 de diciembre 20x1 | Gastos de administración | | C\$ 1,051.00 | |
| | Ausencia a corto plazo remunerada (licencia por enfermedad) | | | C\$ 1,051.00 |
| Reconocer el aumento en ausencia acumuladas remuneradas correspondiente a licencias por enfermedad. | | | C\$ 1,051.00 | C\$ 1,051.00 |

4.4.3 Beneficio a largo plazo

Este beneficio será ejemplificado de acuerdo a su medición:

Cada empleado de una entidad tiene derecho asuntarse cinco días laborales por enfermedad corta por cada año de servicio. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladado y disfrutados durante los dos años siguientes. La ausencia por enfermedad se deduce primero del saldo no utilizado en los años anteriores y luego de los derechos de los años en curso. (Base FIFO).

En promedio la entidad espera que la licencia por enfermedad se utilice a la mitad del año.

Al 31 de diciembre de 20X1 las tasas de descuento (Según el plan de beneficio definido con respecto al descuento) son del 5% semestral, del 14% para un periodo de 18 meses, y del 18% para un periodo de 24 meses.

Al 31 de diciembre de 20X1 los registros de la entidad en cuanto a la licencia por enfermedad eran los siguientes:

| empleado | tasa salarial (x día trabajado) | Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento al 31/12/20X1 | Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2 | Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3 | porcentaje esperado de aumento salarial vigente al 01 enero de cada año |
|----------|---------------------------------|--|---|---|---|
| 1 | C\$400.00 | 9 | 4 | 4 | 5% |
| 2 | C\$310.00 | 6 | 5 | 5 | 2% |
| 3 | C\$250.00 | 0 | 8 | 8 | 2% |
| 4 | C\$180.00 | 1 | 6 | 5 | 8% |

Al 31 de diciembre 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de C\$ 5,121.14:



| Empleado | tasa salarial (x día trabajado) | porcentaje esperado de aumento salarial vigente al 01 enero de cada año | Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados a 2 años | Días esperado de licencia por enfermedad durante 20X2 | Días esperado de licencia por enfermedad durante 20X3 | Acumulado al 31 de diciembre 20X1 | Factor descuento | otros Beneficios a largo plazo |
|----------|---------------------------------|---|--|---|---|-----------------------------------|------------------|--------------------------------|
| 1 | C\$400.00 | 1.05 | | 4 | | C\$1,680.00 | 1.05 | C\$ 1,600.00 |
| | C\$400.00 | | 1.1025 | | 4 | C\$1,764.00 | 1.14 | C\$ 1,547.37 |
| 2 | C\$310.00 | 1.02 | | 5 | | C\$1,581.00 | 1.05 | C\$ 1,505.71 |
| | C\$310.00 | | 1.0404 | | 1 | C\$322.52 | 1.14 | C\$ 282.92 |
| 3 | C\$250.00 | 1.02 | | | | C\$0.00 | 0 | C\$ - |
| 4 | C\$180.00 | 1.08 | | 1 | | C\$194.40 | 1.05 | C\$ 185.14 |
| | | | | | | | TOTAL | C\$ 5,121.14 |

El cual esto será registrado en nuestros movimientos de la siguiente manera:

| Asiento Diario | | | | |
|----------------------|--------------------------------|---------|---------------------|---------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 31 de diciembre 20x1 | Gastos de admon | | C\$ 5,121.14 | |
| | Otros beneficios a largo plazo | | | C\$ 5,121.14 |
| | | | C\$ 5,121.14 | C\$ 5,121.14 |

4.4.4 Beneficio por terminación de contrato

Son aquellos pagos que recibe un empleado cuando se retira de una empresa y son tratados de manera diferente al resto de los beneficios a empleados porque el hecho que produce la obligación es la finalización del vínculo laboral y no el servicio del empleado.

En nuestro país este beneficio es ganado cuando el trabajador es despedido bajo conceptos e recorte de personal o cuando el empleado da por terminado su contrato cuando este fuere indefinido,

Vamos a suponer que un contador de una empresa inicio sus labores el día 04 de Enero 2015, que por motivos personales decide poner su renuncia siendo su ultimo de labores el día 15 de febrero 2018 y teniendo pendiente 30 días de vacaciones correspondiente al último año.

De manera general obtenemos los siguientes resultados:



| Ficha de liquidación | |
|------------------------|-------------------------|
| Antigüedad | 3 años, 1 mes y 11 días |
| Días indemnizados | 92.227 |
| Indemnización | C\$ 24,607.41 |
| Aguinaldo | C\$ 1,666.67 |
| Vacaciones | C\$ 8,000.00 |
| Salario Proporcional | C\$ 4,000.00 |
| Ingresos Brutos | C\$ 38,274.08 |
| Deducciones | |
| INSS laboral | C\$ 750.00 |
| Total a Recibir | C\$ 37,524.08 |

Reconociendo el beneficio por terminación de esta manera:

| Asiento Diario | | | | |
|--------------------------|------------------------------------|---------------|----------------------|----------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 29 de Febrero 2018 | Gasto de administración | | C\$ 4,000.00 | |
| | Salarios | C\$ 4,000.00 | | |
| | Gastos Acumulados por pagar | | C\$ 34,274.08 | |
| | Vacaciones | C\$ 8,000.00 | | |
| | Aguinaldo | C\$ 1,666.67 | | |
| | indemnización | C\$ 24,607.41 | | |
| | retenciones por pagar | | | C\$ 750.00 |
| | retenciones seguridad social | C\$ 750.00 | | |
| | Banco | | | C\$ 37,524.08 |
| Pago de liquidación | | | C\$ 38,274.08 | C\$ 38,274.08 |

4.4.5 Beneficios Post Empleo:

Los beneficios post empleo son definidos brevemente por el estándar como aquellos beneficios, distinto a los beneficios por terminación que son los que se pagan a los empleados después de terminar su periodo de empleo en la entidad.

Ejemplo en planes de aportaciones definidas:

El 08 de enero 20X2 un empresario pago una aportación de C\$ 10,000.00 a un plan de aportaciones definidas como parte del intercambio por los servicios prestados por los empleados de la entidad durante diciembre 20X1.

El 31 de diciembre de 20X1, el empresario deberá reconocer como un pasivo los C\$ 10,000.00 (acumulación de los beneficios post-empleo correspondientes al plan de aportaciones definidas de los empleados) y un gasto de C\$ 10,000.00 por la determinación de los resultados del año finalizado el 31 de diciembre 20X1.

El 31 de diciembre el empresario elaboro el siguiente asiento en el libro diario:

| Asiento Diario | | | | |
|---|---|---------|----------------------|----------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 31 de diciembre 20x1 | Gastos de admón. y/o venta | | C\$ 10,000.00 | |
| | Beneficios post-empleo: Planes de aportación definidas | | | C\$ 10,000.00 |
| Reconocimiento de la acumulación del gasto por beneficios post-empleo generados en diciembre. | | | C\$ 10,000.00 | C\$ 10,000.00 |

El 08 de enero de 20x2, el empresario elaboró el siguiente asiento en el libro diario:

| Asiento Diario | | | | |
|---|---|---------|----------------------|----------------------|
| Fecha | Cuenta | Parcial | Debe | Haber |
| Asiento 1 | | | | |
| 08 de enero 20X2 | Beneficios post-empleo: Planes de aportación definidas | | C\$ 10,000.00 | |
| | Efectivo | | | C\$ 10,000.00 |
| reconocimiento de la liquidación del plan por beneficios post-empleo de aportaciones definidas acumuladas en 20X1 | | | C\$ 10,000.00 | C\$ 10,000.00 |



4.5.Caso práctico: tratamiento contable de las sección 28 de beneficios a empleados para la empresa Tour Operadora Aventura´s Travel.

4.5.1. Objetivo:

Desarrollar a través de un caso práctico el tratamiento contable que establece la sección 28 “Beneficios a Empleados” para la empresa Aventura´s Travel.

4.5.2. Datos de la empresa:

Inició en el año 2010 y desde su creación Aventura´s Travel marca sus prioridades. ACTITUD DE SERVICIO hacia sus clientes. COMPROMISO para captar lo que el cliente desea y necesita y DEDICACION para resolver los detalles con precisión.

Dirección: La Fábrica Coworking. De la Academia Europea 1C. Al Lago, Managua.

Página web: www.aventuratravel.com.ni

Número de Contacto: 2254-4645.

4.5.3. Logo de la empresa



4.5.4. Misión:

Ofrecer diversos servicios turísticos de gran nivel y precios accesibles, de manera que la mayoría de las personas puedan comprarlo.

4.5.5. Visión:

Ser un modelo de funcionamiento laboral para poder ofrecer a nuestros empleados lo que aspiramos. Tal desarrollo considera a una habilitación permanente que integre armoniosamente el plano individual de equipo y relación con nuestros clientes.



4.5.6. Objetivos Estratégicos:

1. Implementar productos turísticos innovadores.
2. Aumento del 30% en las ventas nacionales según pronóstico y tendencia e incursionar al mercado internacional en el 2019.
3. Implementar parámetros de calidad para la oferta turística de toda Nicaragua.
4. Disminuir y optimizar los gastos de ventas y administración

4.5.7. Organigrama:

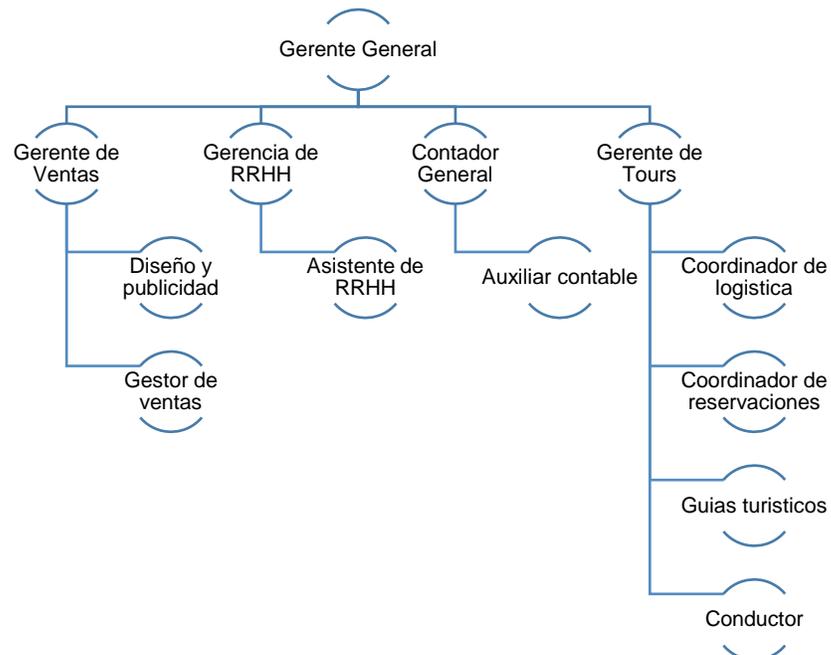


Imagen 2: Organigrama

Fuente: elaboración propia

4.5.8. Planteamiento del problema

Tour operadora Aventura's Travel, S.A inició operaciones en el mercado nacional en el año 2010, la cual desde hace un año adoptó las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades, NIIF para PYMES para la presentación de sus estados financieros, por lo cual procederemos a realizar el registro en cuanto al reconocimiento de los beneficios que se deben de otorgar a los empleados en el corto plazo basados en la sección 28 de NIIF para PYMES y como deben de ser presentados en los estados financieros.

4.5.9. Justificación del caso

En Nicaragua se adoptó las Normas Internacionales de Información Financiera para pequeñas y medianas entidades NIIF para PYMES, como base para los procesos contables, desde el 30 de junio del 2011, según lo establecido por el colegio de contadores públicos de Nicaragua; por lo tanto es necesario que Aventura's Travel, S.A cumpla a cabalidad con esta normativa.

En tanto, con la realización del presente trabajo se pretende analizar el impacto de la aplicación de la sección 28 en la empresa Aventura's Travel, S.A en el periodo 01 de enero 2018 al 31 de diciembre 2018. La NIIF 28, que trata sobre la revelación de los beneficios a empleados; que tienen derecho los empleados, el reconocimiento del gasto y su presentación en los estados financieros para la empresa en mención.

4.5.10. Análisis de empresa Aventura's Travel, S.A, enfocada en la sección 28 "Beneficio a Empleados".

La empresa Aventura's Travel, S.A. inicia su actividad ordinaria 2018 con los siguientes saldos iniciales:



AVENTURA'S TRAVEL, S. A

Balance Inicial

Al 31 de diciembre 2017

Cifras Expresadas en Cordobas (C\$)

ACTIVOS

Activos Circulantes

| | | |
|------------------------------------|------------|-------------------|
| Efectivo y equivalente al efectivo | 224,525.53 | |
| Cuenta por cobrar | 21,769.55 | |
| Deudores diversos | 0.00 | |
| Impuesto por cobrar | 5,248.25 | |
| Impuesto corriente | 699.05 | |
| Total Activo Circulante | | 252,242.38 |

Propiedad, Planta y Equipo

| | | |
|--|------------|-------------------|
| Mobiliario y Equipo de Oficina | 0.00 | |
| Equipo Rodante | 363,695.49 | |
| Depreciacion de Mob y Equi de Oficina | 0.00 | |
| Depreciacion de Equipo Rodante | -9,092.39 | |
| Total Propiedad Planta y Equipo | | 354,603.11 |

TOTAL ACTIVOS

C\$606,845.49

PASIVOS

Pasivos Circulantes

| | | |
|--------------------------------|-----------|------------------|
| Entidades financieras | 16,582.25 | |
| Cuentas por Pagar | 8,248.57 | |
| Beneficio a colaboradores | 5,500.00 | |
| Retenciones por pagar | 7,828.33 | |
| Impuestos por pagar | 7,048.60 | |
| Total Activo Circulante | | 45,207.75 |

Pasivos no Circulantes

| | | |
|-----------------------------------|------------|-------------------|
| Entidades financieras | 25,648.25 | |
| Beneficio a colaboradores | 350,327.73 | |
| Total Pasivo no Circulante | | 375,975.98 |

PATRIMONIO

Capital Contable

Capital Contribuido

Acciones suscritas y pagadas 0.00

Capital Ganado

Ganancias (Perdidas) Acumuladas -261,514.32

Perdida/ganancia del Periodo 447,176.07

Total Patrimonio 185,661.75

TOTAL PASIVO + CAPITAL CONTABLE

C\$606,845.48

Engels Elián Pilarte García
Contador General

Alina Gutiérrez Ramírez
Gerente General

4.5.11. Operación N° 1: Préstamos a Empleados.

La empresa Aventura´s Travel, S.A. otorga a sus colaboradores préstamos sin intereses. De lo cual, registra préstamo de la colaboradora Karla Irina Walsh García de la siguiente manera:

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|-----------|---------------|---------------|
| 1.1.04 | Deudores Diversos | | 20,000.00 | |
| 1.1.04.01 | Préstamos a colaboradores | 20,000.00 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | 20,000.00 |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 20,000.00 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 20,000.00 | C\$ 20,000.00 |

Fuente: Anexo n° 2 (Comprobante de diario de préstamo a colaboradora)

Según el párrafo 11.13 de Instrumentos Financieros del estándar para NIIF para las pymes, año (2015) establece:

“Al reconocer inicialmente un activo financiero o un pasivo financiero, una entidad lo medirá al precio de la transacción (incluyendo los costos de transacción excepto en la medición inicial de los activos y pasivos financieros que se miden posteriormente al valor razonable con cambios en resultados) excepto si el acuerdo constituye, efectivamente, una transacción de financiación para la entidad (para un pasivo financiero) o la contraparte (para un activo financiero) del acuerdo. Un acuerdo constituye una transacción de financiación si el pago se aplaza más allá de los términos comerciales normales, por ejemplo, proporcionando crédito sin interés a un comprador por la venta de bienes, o se financia a una tasa de interés que no es una tasa de mercado, por ejemplo, un préstamo sin interés o a una tasa de interés por debajo del mercado realizado a un empleado. Si el acuerdo constituye una transacción de financiación, la entidad medirá el activo financiero o pasivo financiero al valor presente de los pagos futuros descontados a una tasa de interés de mercado para un instrumento de deuda similar determinado en el reconocimiento inicial”.

Dicho lo anterior, la empresa desea otorgarle un beneficio al empleado al no cobrarle interés sobre el préstamo otorgado, pero según la sección 11 “Instrumentos Financieros” debemos de tratar la presente operación de manera que en términos financieros no deteriore el valor del dinero, ya que



sabemos que el dinero de hoy, no tiene el mismo valor adquisitivo 2 años después; es por ello que utilizaremos la fórmula del valor presente.

El cual se presenta de esta manera:

Monto de préstamo C\$ 20,000.00
Plazo 2 años

Formula de valor presente: $VP: \frac{VF}{(1+i)^2}$

$$VP: \frac{C\$ 20,000.00}{(1+0.08)^2} = C\$ 17,146.78$$

| | V. Inicial libros | Interes 8% | V.F |
|---|-------------------|--------------|---------------|
| 1 | C\$ 17,146.78 | C\$ 1,371.74 | C\$ 18,518.52 |
| 2 | C\$ 18,518.52 | C\$ 1,481.48 | C\$ 20,000.00 |
| T | | C\$ 2,853.22 | |

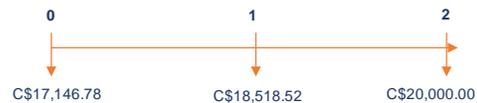
Como se obtiene el interes implicito

Tasa efectiva: inflación 6%, devaluación 1.5%, riesgo 0.5%

Total %: 8%

Tasa: Cotizada en el BCN

Total %: 9%



Fuente: Anexo n° 20 (Calculo de préstamo).

Se observa que el valor presente del préstamo es de C\$17,146.78 y el Interés es de C\$ 2,853.22. Interés que representa el financiamiento que la empresa le brindo a la colaboradora, es decir, el deterioro del dinero en el tiempo.

4.5.12. Operación N° 2: Reclasificación de intereses de préstamos a empleados.

Reclasificando la operación de la siguiente manera:

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-----------------------------|----------|--------------|--------------|
| 1.1.04 | Deudores Diversos | | 2,853.22 | |
| 1.1.04.05 | Interes implicito- Empleado | 2,853.22 | | |
| 1.1.04 | Deudores Diversos | | | 2,853.22 |
| 1.1.04.01 | Prestamos a colaboradores | 2,853.22 | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 2,853.22 | C\$ 2,853.22 |

Fuente: Anexo n° 3 (Comprobante de diario de reclasificación de intereses de préstamo)

Reclasificando la operación de préstamo a empleados obtendremos un valor razonable en la información financiera.

4.5.13. Operación N° 3: Ingresos Ordinarios.

Como 2da operación del caso tenemos ingresos por actividades ordinarias. Según el Art.136 de la LCT el transporte terrestre, acuático y aéreo libres de traslado del Impuesto al Valor Agregado (IVA).

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|------------|----------------|----------------|
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | 452,500.00 | |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 452,500.00 | | |
| 2.1.07 | Impuestos por pagar | | | 37,500.00 |
| 2.1.07.02 | Impuesto al valor agregado-IVA | 37,500.00 | | |
| 4.1.01 | Ingreso actividad ordinaria | | | 415,000.00 |
| 2.1.07.01 | Servicio de tours nacional | 250,000.00 | | |
| 2.1.07.02 | Servicio de transporte | 165,000.00 | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 452,500.00 | C\$ 452,500.00 |

Fuente: Anexo n° 4 (Comprobante de diario de ingresos ordinarios)

4.5.14. Operación N° 4: Ingresos Ordinarios.

Así mismo en la operación N° 3 de ingresos por actividades ordinarias.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|---|------------|----------------|----------------|
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | 265,860.41 | |
| 1.1.01.04 | Moneda Extranjera BANPRO # 10021254125478 | 265,860.41 | | |
| 2.1.07 | Impuestos por pagar | | | 21,951.78 |
| 2.1.07.02 | Impuesto al valor agregado-IVA | 21,951.78 | | |
| 4.1.01 | Ingreso actividad ordinaria | | | 243,908.63 |
| 2.1.07.01 | Servicio de tours nacional | 146,345.18 | | |
| 2.1.07.02 | Servicio de transporte | 97,563.45 | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 265,860.41 | C\$ 265,860.41 |

Fuente: Anexo n° 5 (Comprobante de diario de ingresos ordinarios)

4.5.15. Operación N° 5: Pago de vacaciones.

Aventura´s travel, S.A. paga al Dpto. de ventas vacaciones al 30 de noviembre del 2018 como parte de los beneficios a empleados a corto plazo, como lo establece en el Art. 76 del código del trabajo de Nicaragua. Lo cual se contabiliza los días descansados y días a pagar.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|---|------------|----------------|----------------|
| 2.1.05 | Beneficio a Colaboradores Corriente | | 191,400.00 | |
| 2.1.05.01 | Vacaciones | 191,400.00 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | 43,772.00 |
| 1.1.01.04 | Moneda Extranjera BANPRO # 10021254125478 | 43,772.00 | | |
| 2.1.05 | Beneficio a Colaboradores Corriente | | | 3,294.67 |
| 2.1.05.06 | Retención INSS Laboral | 3,294.67 | | |
| 6.1 | Gasto de administracion | | | |
| 6.1.01 | Beneficio a Empleado | | | 64,400.00 |
| 6.1.01.02 | Vacaciones | 64,400.00 | | |
| 6.2 | Gasto de Ventas | | | |
| 6.2.01 | Beneficio a Empleado | | | 79,933.33 |
| 6.2.01.02 | Vacaciones | 79,933.33 | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 191,400.00 | C\$ 191,400.00 |

Fuente: Anexo n° 6 (Comprobante de diario de pago de vacaciones)

4.5.16. Operación N° 6: Reclasificación de cuenta de vacaciones.

El sr. Osmin Manuel Altamirano tiene 36 días a favor a la fecha sobre el que se informa. El párrafo 28.4 de las NIIF para PYMES hace mención que los beneficios a los empleados a corto plazo serán atendidos dentro de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en que el empleado haya prestado los servicios relacionados; es decir 1 año y según el Código del trabajo, en el Art. 76 menciona que el trabajador tiene derecho a 30 días durante el año en concepto de vacaciones. Por lo cual 6 días no caben dentro de beneficios a los empleados a corto plazo.

Reclasificando la operación de la siguiente manera:



| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|--|----------|--------------|--------------|
| 2.1.05 | Beneficio a colaboradores corriente | | 2,200.00 | |
| 2.1.05.01 | Vacaciones | 2,200.00 | | |
| 2.2.03 | Beneficio a colaboradores no corriente | | | 2,200.00 |
| 2.2.03.02 | Vacaciones | 2,200.00 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 2,200.00 | C\$ 2,200.00 |

Fuente: Anexo n° 7 (Comprobante de diario de reclasificación de cuenta de vacaciones)

4.5.17. Operación N° 7: Pago de Décimo Tercer mes.

Como beneficios a empleados a corto plazo, en el Art. 93 del Código del trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo. Lo cual se registra a continuación:

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|---|------------|----------------|----------------|
| 2.1.05 | Beneficio a Colaboradores Corriente | | 242,000.00 | |
| 2.1.05.02 | Decimo tercer mes | 242,000.00 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | 242,000.00 |
| 1.1.01.04 | Moneda Extranjera BANPRO # 10021254125478 | 242,000.00 | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 242,000.00 | C\$ 242,000.00 |

Fuente: Anexo n° 9 (Comprobante de diario de pago de décimo tercer mes)

4.5.18. Operación N° 8: Subsidio.

La Sr. Marileth Alaniz García, goza de subsidio prenatal iniciando el día 15/11/2018 (*según Orden de Reposo por Maternidad*). Según el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) subsidio es la prestación económica que otorga el INSS a los asegurados activos o cesantes con enfermedad que produzca incapacidad para el trabajo.



El pago de subsidio se entera en un cien por ciento 100% en el caso de las trabajadoras embarazadas, el sesenta por ciento 60% de este subsidio será responsabilidad del INSS enterarlo y el cuarenta por ciento 40% está a cargo exclusivo del empleador completando el cien por ciento 100% de su salario. A los demás trabajadores que gocen del subsidio de reposo les será enterado por el INSS el sesenta por ciento 60%, pero el cuarenta por ciento 40% no será exigible para el empleador.

El 40% del salario asumido por el empleador en el caso de las trabajadoras embarazadas y trabajadores en subsidio de reposo, desde la perspectiva tributaria lo consideramos un beneficio laboral, en vista que no es constitutivo del hecho imponible ni del hecho generador de las rentas de trabajo, según lo establece en la Ley de Concertación Tributaria en el Art. 15 numeral 5. Ni esta afecta a retención de INSS Laboral ya que el salario se deriva de una contraprestación de trabajo, pero la mujer estando en subsidio no se considera activa para laboral.

En conclusión, el cuarenta por ciento 40% del salario asumido por el empleador en estado de subsidio de reposo no está sujeto al INSS ni a las retenciones salariales por el IR. Por lo que pagamos la cantidad de \$2,600.00 como viatico de alimentación.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|----------|--------------|--------------|
| 6.2 | Gasto de Administracion | | 2,600.00 | |
| 6.2.01 | Beneficio a Empleado | | | |
| 6.1.01.22 | Viaticos de Alimentación | 2,600.00 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | 2,600.00 |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 2,600.00 | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 2,600.00 | C\$ 2,600.00 |

Fuente: Anexo n° 11 (Comprobante de diario de pago de subsidio)

4.5.19. Operación N° 9: Pago de indemnización.

Como beneficio post- empleo. La Sra. Marileth Alaniz García y el Sr. Germán de Jesús Chavarría dan por terminado su relación laboral con la entidad. En el Art. 45 menciona que el



trabajador tiene derecho a un mes de salario por cada uno de los tres años de trabajo y veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|-----------|---------------|---------------|
| 2.1.05 | Beneficio a Colaboradores Corriente | | 49,527.78 | |
| 2.1.05.03 | Indemnización | 49,527.78 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | 49,527.78 |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 49,527.78 | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 49,527.78 | C\$ 49,527.78 |

Fuente: Anexo n° 13 (Comprobante de diario de indemnización)

4.5.20. Operación N° 10: Pago de sueldos y salarios.

Se contabiliza como beneficio a empleado a corto plazo los sueldos y/o salario correspondiente al mes de diciembre de 2018.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|------------|-----------------|-----------------|
| 6.1 | Gasto de Ventas | | | |
| 6.1.01 | Beneficio a Empleado | | 537,844.99 | |
| 6.1.01.01 | Sueldos y Salarios | 127,000.00 | | |
| 6.1.01.02 | Vacaciones | 127,000.00 | | |
| 6.1.01.03 | Decimo Tercer Mes | 127,000.00 | | |
| 6.1.01.04 | Indemnizacion | 127,000.00 | | |
| 6.1.01.05 | INSS Patronal | 27,305.00 | | |
| 6.1.01.06 | INATEC | 2,540.00 | | |
| 6.2 | Gastos de Administracion | | | |
| 6.2.01 | Beneficio a Empleado | | 478,997.52 | |
| 6.2.01.01 | Sueldos y Salarios | 108,500.00 | | |
| 6.2.01.02 | Vacaciones | 115,000.01 | | |
| 6.2.01.03 | Decimo Tercer Mes | 115,000.01 | | |
| 6.2.01.04 | Indemnizacion | 115,000.01 | | |
| 6.2.01.05 | INSS Patronal | 23,327.50 | | |
| 6.2.01.06 | INATEC | 2,170.00 | | |
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | | C\$205,399.17 |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 205,399.17 | | |
| 2.1.05 | Beneficio a Colaboradores Corriente | | | 797,827.51 |
| 2.1.05.01 | Vacaciones | 242,000.00 | | |
| 2.1.05.02 | Treceavo mes | 242,000.00 | | |
| 2.1.05.03 | Indemnizacion | 242,000.00 | | |
| 2.1.05.04 | INSS Patronal 21.50% | 50,632.50 | | |
| 2.1.05.05 | INATEC 2% | 4,710.00 | | |
| 2.1.05.06 | Retención INSS Laboral | 16,485.00 | | |
| 2.1.07 | Impuestos por Pagar | | | 13,615.83 |
| 2.1.07.04 | Renta de Trabajo- IR Salario | 13,615.83 | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 1016,842.51 | C\$ 1016,842.51 |

Fuente: Anexo n° 16 (Comprobante de diario de pago de nómina diciembre 2018)

La empresa reconoce el salario como un gasto y los otros beneficios a corto plazo como son las vacaciones, 13avo mes, que tienen efecto dentro de los doce meses del año esto lo reconoce como pasivo, al igual como la indemnización.

4.5.21. Operación N° 11: Pago de préstamo de colaboradora.

Al 31 de diciembre de 2018 la colaboradora Karla Irina Walsh García abona en un 50% préstamo por pagar. Operación registrándose de la siguiente manera.



| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|-------------------------------------|----------|--------------|--------------|
| 1.1.01 | Efectivo y equivalentes al efectivo | | 8,573.40 | |
| 1.1.01.02 | Moneda Extranjera BAC #358-405-785 | 8,573.40 | | |
| 1.1.04 | Deudores Diversos | | | 8,573.40 |
| 1.1.04.01 | Prestamos a colaboradores | 8,573.40 | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 8,573.40 | C\$ 8,573.40 |

Fuente: Anexo n° 18 (Comprobante de diario de pago de colaboradora Karla Walsh García)

Así mismo contabilizamos reversión de deterioro del efectivo de préstamo por cobrar empleado.

| CODIGO | CUENTA | PARCIAL | DEBE | HABER |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------|--------------|
| 6.1 | Gasto de ventas | | 1,426.60 | |
| 6.1.04.01 | Deterioro de efectivo- empleado | 1,426.60 | | |
| 1.1.04 | Deudores Diversos | | | 1,426.60 |
| 1.1.04.01 | Prestamos a colaboradores | 1,426.60 | | |
| | | | | |
| | Sumas Iguales | | C\$ 1,426.60 | C\$ 1,426.60 |

Fuente: Anexo n° 19 (Comprobante de diario de reversión de intereses)

AVENTURA'S TRAVEL, S. A

Estado de Resultado

Al 31 de diciembre 2018

Cifras Expresadas en Cordobas (C\$)

| | | % | ACUMULADO |
|--|-------------------|----------------|--------------------|
| INGRESOS | 658,908.63 | 100.00% | 9136,169.18 |
| Servicio de tours nacional | 396,345.18 | 60.15% | 5312,130.48 |
| Servicio de transporte | <u>262,563.45</u> | 39.85% | <u>3824,038.70</u> |
| COSTO DE VENTAS | - | 0.00% | 3390,904.22 |
| Servicio de tours nacional | - | 0.00% | 1966,314.12 |
| Servicio de transporte | <u>-</u> | 0.00% | <u>1424,590.10</u> |
| UTILIDAD BRUTA | 658,908.63 | | 5745,264.96 |
| GASTOS OPERACIONALES | | | |
| GASTO DE ADMINISTRACION | 476,044.99 | 99.86% | 2697,951.23 |
| Sueldos y Salarios | 127,000.00 | 12.88% | 1507,000.00 |
| Vacaciones | 62,600.00 | 6.35% | 177,599.54 |
| Decimo Tercer Mes | 127,000.00 | 12.88% | 241,999.54 |
| Indemnizacion | 127,000.00 | 12.88% | 241,999.54 |
| INSS Patronal | 27,305.00 | 2.77% | 324,005.00 |
| INATEC | 2,540.00 | 0.26% | 30,140.00 |
| Telefonia | - | 0.00% | 24,223.18 |
| Agua Potable | - | 0.00% | 3,450.00 |
| Internet | - | 0.00% | 26,600.00 |
| Luz Electrica | - | 0.00% | 49,256.13 |
| Seminarios y capacitacion al personal | - | 0.00% | 15,878.25 |
| Servicio de Limpieza | - | 0.00% | 12,000.00 |
| Viaticos de transporte | - | 0.00% | 5,264.00 |
| Viatico de Alimentacion | 2,600.00 | 0.26% | 5,859.02 |
| Papeleria y utiles de oficina | - | 0.00% | 6,548.54 |
| Servicio de Vigilancia | - | 0.00% | 13,200.00 |
| Impuesto a la basura | - | 0.00% | 4,528.50 |
| Depreciacion de Mob y Equip de Oficina | - | 0.00% | - |
| Articulos de cafeteria | - | 0.00% | 4,800.00 |
| Articulos de limpieza y aseo | <u>-</u> | 0.00% | <u>3,600.00</u> |



AVENTURA'S TRAVEL, S. A

Estado de Resultado

Al 31 de diciembre 2018

Cifras Expresadas en Cordobas (C\$)

| | | % | ACUMULADO |
|--|---------------------|--------|--------------------|
| GASTOS DE VENTAS | 509,599.44 | | 2930,745.71 |
| Sueldos y Salarios | 108,500.00 | 11.01% | 1632,500.00 |
| Vacaciones | 35,066.67 | 3.56% | 162,066.67 |
| Decimo Tercer Mes | 115,000.01 | 11.67% | 242,000.00 |
| Indemnizacion | 115,000.01 | 11.67% | 242,000.00 |
| INSS Patronal | 23,327.50 | 2.37% | 350,987.50 |
| INATEC | 2,170.00 | 0.22% | 32,650.00 |
| Horas Extras | - | 0.00% | - |
| Telefonia | - | 0.00% | 29,178.20 |
| Agua Potable | - | 0.00% | 7,620.00 |
| Internet | - | 0.00% | 3,450.00 |
| Luz Electrica | - | 0.00% | 49,256.13 |
| Seminarios y capacitacion al personal | - | 0.00% | 10,578.00 |
| Servicio de Limpieza | - | 0.00% | 12,000.00 |
| Viaticos de transporte | - | 0.00% | 7,315.43 |
| Viatico de Alimentacion | - | 0.00% | 3,259.02 |
| Papelaria y utiles de oficina | - | 0.00% | 2,602.00 |
| Servicio de Vigilancia | - | 0.00% | 763.74 |
| Publicidad | - | 0.00% | 30,245.50 |
| Alquiler de Equipos | - | 0.00% | 1,738.26 |
| Depreciacion de equipo rodante | 109,108.65 | 11.07% | 109,108.65 |
| Deterioro de efectivo-cta. Cobrar empleado | 1,426.60 | | 1,426.60 |
| | (326,735.80) | | 116,568.02 |
| UTILIDAD (PERDIDA) OPERACIONAL | (326,735.80) | | 116,568.02 |
| (+) Productos Financieros | - | | 2,614.01 |
| (+) Otros Ingresos | - | | - |
| (-) Gastos Financieros | - | | 1,258.25 |
| (-) Otros Gastos | - | | - |
| | (326,735.80) | | 120,440.27 |
| UTILIDAD (PERDIDA) DEL EJERCICIO | (326,735.80) | | 120,440.27 |

Engels Elián Pilarte García
Contador General

Alina Gutiérrez Ramírez
Gerente General



AVENTURA'S TRAVEL, S. A

Estado de situación financiera

Al 31 de diciembre 2018

Cifras Expresadas en Cordobas (C\$)

ACTIVOS

Activos corriente

| | | |
|------------------------------------|------------|-------------------|
| Efectivo y equivalente al efectivo | 388,160.39 | |
| Cuenta por cobrar | 21,769.55 | |
| Deudores diversos | 10,000.00 | |
| Impuesto por cobrar | 5,248.25 | |
| Impuesto corriente | 699.05 | |
| Total Activo Circulante | | 425,877.24 |

Activo no corriente

| | | |
|--|-------------|-------------------|
| Mobiliario y Equipo de Oficina | 354,603.11 | |
| Equipo Rodante | 0.00 | |
| Depreciacion de Mob y Equi de Oficina | 0.00 | |
| Depreciacion de Equipo Rodante | -109,108.65 | |
| Total Propiedad Planta y Equipo | | 245,494.46 |

TOTAL ACTIVOS

C\$671,371.70

PASIVOS

Pasivo corriente

| | | |
|--------------------------------|------------|-------------------|
| Entidades financieras | 16,582.25 | |
| Cuentas por Pagar | 8,248.57 | |
| Beneficio a colaboradores | 321,494.40 | |
| Retenciones por pagar | 21,444.16 | |
| Impuestos por pagar | 66,500.38 | |
| Total Activo Circulante | | 434,269.77 |

Pasivos no corriente

| | | |
|-----------------------------------|------------|-------------------|
| Entidades financieras | 25,648.25 | |
| Beneficio a colaboradores | 352,527.73 | |
| Total Pasivo no Circulante | | 378,175.98 |

PATRIMONIO

Capital Contable

Capital Contribuido

| | | |
|------------------------------|------|--|
| Acciones suscritas y pagadas | 0.00 | |
|------------------------------|------|--|

Capital Ganado

| | | |
|---------------------------------|-------------|--|
| Ganancias (Perdidas) Acumuladas | 185,661.75 | |
| Perdida/ganancia del Periodo | -326,735.80 | |

Total Patrimonio -141,074.05

TOTAL PASIVO + CAPITAL CONTABLE

C\$671,371.70

Engels Elián Pilarte García
Contador General

Alina Gutiérrez Ramírez
Gerente General

5. Conclusiones

Para definir que es la contabilidad es necesario conocer la evolución histórica de la esta; para ello se consideró que desde los principios de la humanidad ha sido necesario para el hombre tener un orden en cada aspecto pero aún más en la materia económica, por consiguiente siempre ha buscado la manera de conservar el registro de transacciones y resultados obtenido de la actividad comercial, por tanto se puede aseverar que los orígenes de la contabilidad se remontan desde la aparición de las escrituras y los números. Como testimonio de todo esto le ha sido necesario al hombre mismo de conservar y mejorar la práctica contable hasta llevarla a convertir en una profesión de mucho prestigio en la actualidad, obligando al ejercicio contable a crear principios y normas que regulen la uniformidad de los estados financieros sin importar la nacionalidad.

Es importante mencionar que la sección 28 de las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y mediana empresa no es más que los parámetros fundamentales para el registro correcto de todas las contraprestaciones que realiza una entidad a sus colaboradores, así también en esta sección se aborda con lenguaje simple y con menos orientaciones sobre cómo aplicar los principios. Las leyes en Nicaragua que convergen con los beneficios a empleados como la ley 185 “Código del Trabajo”, la ley de seguridad social y otros beneficios legales como el INATEC, recaen sobre las entidades de manera obligatoria para que se garanticen a los trabajadores, sin embargo hay empresas que incluyen de manera voluntaria otros tipos beneficios a empleados, como es el caso de la empresa Aventura’s Travel S, A. que otorga préstamos financieros a sus colaboradores.

La empresa aplica las NIIF PARA PYMES mediante la presentación de caso práctico, en donde se observa cómo se contabiliza los Beneficios a Empleados, tomando como base parámetros de medición y reconocimientos de los gastos y costo de la empresa Tour Operadora Avetura’s Travel, S.A en donde se concluye que este seminario de graduación fue de provecho, ya que se logró alcanzar niveles de análisis en las operaciones, enfocadas en la base legal y tributaria de la República de Nicaragua.



6. Bibliografías

Código del trabajo (1996).

Recuperado de: <https://www.poderjudicial.gob.ni/cjnejava/image/codigo-trabajo.pdf>

Sección 28 Beneficios a Empleados (2018).

Recuperado de: <https://www.icicat.co/normatividad/finanzas/normas-internacionales/niif-para-pymes/seccion-28-beneficios-a-los-empleados>

NIIF para PYMES (2015).

Recuperado de: <http://revisaraudidores.com.co/pdf/NIIF%20PYMES%20Actualizadas.pdf>

Ley de promoción, fomento y desarrollo de la micro pequeña y mediana empresa. Ley MYPYME (2008).

Recuperado de: <http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/fb812bd5a06244ba062568a30051ce81/2766ff9b6992b6190625744f00752273?OpenDocument>

Adriana Hernández Bermúdez (2018) repositorio unimilitar, Bogotá.

Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21010/HernandezBermudezAdriana2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>



NIC 19 (2013).

Recuperado

de:

https://www.ecotec.edu.ec/documentacion/actividades_y_eventos/27436_2008-CEE-GLYNCH-00635.pdf

Licencia por enfermedad (2019).

Recuperado de: <https://tusalario.org/nicaragua/derecho-laboral/trabajo-y-enfermedad>.

Reformas al INSS (2019).

Recuperado de: <http://consortiumlegal.com/blog/2019/01/29/nicaragua-reformas-al-inss-2019/>.

Seguros INSS (2019).

Recuperado de: <https://www.inss.gob.ni/index.php/sergurosinss>

Subsidios INSS (2019).

Recuperado de: <https://www.inss.gob.ni/index.php/tramites-37/11-prestaciones/14-subsidios>

Interés Implícito en las cuentas por cobrar (2019).

Recuperado de: <https://actualicese.com/interes-implicito-en-cuentas-por-cobrar/>



7. Anexos