

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



SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA
EN CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS

TEMA:

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

SUB TEMA:

**ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA SECCIÓN 28 BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN
FINANCIERA PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES EN LA EMPRESA
ZAPSA COMERCIAL, S.A., DURANTE EL AÑO DEL 2016.**

AUTORES

BRA. MARÍA IRACEL SOTELO HUECK

BR. JEAN PAUL RAYO LIRA

TUTOR

MSC. ROXANA TAPIA OLIVAS

Managua, Enero 2018



TEMA:

**NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN
FINANCIERA**



SUB TEMA:

ANÁLISIS DEL CUMPLIMIENTO DE LA SECCIÓN 28 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS EN LA EMPRESA ZAPSA COMERCIAL, S.A., EN EL AÑO DEL 2016.



I. DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado principalmente al Rey de Reyes y Señor de Señores, que me brinda la oportunidad de vivir, la fuerza, sabiduría y esperanza de superarme cada día.

También se lo dedico a mis padres Sergio Sotelo y Mayra Hueck, que me han brindado los recursos económicos, consejos y herramientas necesarias para alcanzar mis metas.

María Iracel Sotelo Hueck

Ante todas las cosas a Dios nuestro creador por haberme dado el la perseverancia y sabiduría para poder culminar mi carrera profesional.

A mis padres, Lorgia Lira y Paul Rayo, que constituyen un papel fundamental en mi vida para el logro de esta meta tan importante que me he propuesto en la vida.

Jean Paul Rayo Lira.



II. AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme alcanzar una de las metas importantes en mi Vida

A mis padres y hermanas que siempre han estado conmigo brindándome su apoyo incondicional tanto moral como económico.

A los docentes que han sido piezas claves en la formación profesional y se han dado el arduo trabajo de transmitirnos sus conocimientos.

María Iracel Sotelo Hueck

Primeramente le agradezco a Dios por darme la vida, guiarme por el camino correcto para culminar mi carrera.

A mis padres, los cuales estaré eternamente agradecido por todo el apoyo brindado a lo largo de estos años.

A mis maestros que con su paciencia y dedicación me instruyeron en mi formación profesional, tanto en primaria, como en secundaria y la universidad.

Jean Paul Rayo Lira.



Managua, Enero 2018

III. Valoración del docente

Msc. Álvaro José Guido Quiroz

Director de Departamento de Contaduría Pública y Finanzas

Su Despacho.

Estimado Maestro:

Remito a usted los ejemplares del Informe Final de Seminario de Graduación titulado con el tema general: “Normas Internacionales de Información Financiera Para las Pequeñas y Medianas Entidades” y el sub-tema “Análisis del cumplimiento de la sección 28 beneficios a los empleados de las normas internacionales de información financiera para las pequeñas y medianas entidades en la empresa Zapsa Comercial, S.A., durante el año del 2016.”

Presentado por los bachilleres María Iracel Sotelo Hueck. Carnet No. 13206756 y Jean Paul Rayo Lira. Carnet No. 13205601, para optar al título de Licenciados en Contaduría Pública y Finanzas.

Este Informe Final reúne todos los requisitos metodológicos para el Informe de

Seminario de Graduación que especifica la Normativa para las modalidades de

Graduación como formas de culminación de estudios, Plan 2013, de la Unan-Managua.

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

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

Lic. Roxana Angélica Tapia Olivas

Tutor



IV. Resumen

El presente trabajo de Seminario de Graduación se realizó con el propósito de elaborar un análisis sobre el cumplimiento de la sección 28 de la NIIF para las Pymes de la empresa Zapsa Comercial, asimismo como estudio sobre las Retribuciones que tienen los trabajadores nicaragüenses como contraprestación por brindar sus servicios conforme a lo establecido en las leyes laborales de nuestro país las cuales deben ser cumplidas por los empleadores, problemática a la cual se enfrentan los trabajadores que no reciben sus estipendios conforme a las legislaciones vigentes.

Identificamos las leyes y normas que regulan en materia laboral a los Beneficios a los empleados en Nicaragua, para el reconocimiento y medición de los mismos según las NIIF para las Pymes, entre dichas leyes se encuentran: ley 185 (Código del trabajo, ley 185), ley 822 (ley de concertación tributaria), la Constitución Política de Nicaragua y el decreto 40-94 (ley orgánica del INATEC). Dicha sección de la NIIF para las Pymes puede ser adoptada por cualquier empresa en Nicaragua sin incumplir con las leyes vigentes en nuestro país.

Al elaborar el caso práctico para evaluar el cumplimiento de la sección 28 de las NIIF para las Pymes en la empresa Zapsa Comercial, S.A., llegamos a la conclusión que cumple con el pago de todas las retribuciones a los cuales tienen derecho los trabajadores de acuerdo a la ley, no obstante no cumple de manera exacta con la contabilización de estos, de igual manera se determinó que dicha norma proporciona los requisitos para la medición y reconocimiento de los Beneficios a los empleados, facilitando el tratamiento contable y revelación de información respecto a los mismos.



Índice

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Valoración del docente.....	iii
Resumen.....	iv
Índice.....	v
I. Introducción.....	1
II. Justificación.....	3
III. Objetivos.....	4
IV. Desarrollo del subtema.....	5
4. Generalidades.....	5
4.1 Contabilidad.....	5
4.2 Normativa legal para el Reconocimiento y medición de los beneficios a los empleados según la sección 28 de la NIIF para las pymes.....	35
4.3 Beneficio a los empleados.....	36
V. Caso práctico.....	62
5.1 Introducción.....	62
5.2 Desarrollo.....	63
VI. Conclusión.....	80
VII. Bibliografía.....	81
Anexos.....	84



I. Introducción

El presente trabajo explica el contenido de la Sección 28 de la NIIF para las Pymes, así como las leyes y normativas las cuales se relacionan con dicha sección, para su reconocimiento y medición y su tratamiento contable.

Este trabajo evalúa el cumplimiento de los Beneficios a los empleados de acuerdo al estándar internacional del IASB, las NIIF para las Pymes en la empresa Zapsa Comercial, S.A., la cual se encuentra en proceso de adopción del estándar internacional mencionado, este trabajo investigativo sirve como pauta para que la empresa continúe con el proceso de adopción.

Esta Sección contempla cuatro tipos de beneficios a los empleados, los cuales contienen todas las retribuciones a las cuales tienen derecho los empleados, que, al igual que en Nicaragua se tienen que cumplir de acuerdo a la ley.

La NIIF para las Pymes contempla los siguientes beneficios:

a) Beneficios a corto plazo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios, los beneficios más comunes como salario, vacaciones y ausencias remuneradas a corto plazo.

b) Beneficios post-empleo, son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo laboral en la entidad, dichos beneficios son acordados por el empleado y el empleador como planes los cuales se indemniza o jubila al empleado posterior a su terminación de contrato.

c) Otros beneficios a largo plazo, 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, dichos beneficios son retribuidos al empleado doce meses después de haber pagado el servicio por ejemplo ausencias remuneradas a largo plazo, años sabáticos, beneficios por invalidez de larga duración e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del ejercicio.

d) Beneficios por terminación, que 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; o una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Inicialmente en el contexto del trabajo se señalan las generalidades contables como una breve reseña sobre la Historia de la Contabilidad, conceptos básicos de la misma, normas adoptadas en Nicaragua como lo son los Principios Contables Generalmente Aceptados (PCGA), asimismo los Estándares Internacionales que rigen el tratamiento contable para las Pequeñas y medianas empresas (NIIF para las Pymes). De igual forma los Beneficios a los empleados según la sección 28 de la NIIF para las Pymes se identificó los beneficios a los empleados establecidos en Nicaragua aplicables a la norma, señalando el tipo de beneficio que corresponde cada retribución a los empleados en los cuatro tipos de Beneficios que abarca la sección 28 de la NIIF para las Pymes. Concluyendo con un caso práctico en el cual se expone y valora el cumplimiento de los beneficios a los empleados de la empresa Zapsa Comercial, S.A., según las Niif para las pymes.



II. Justificación

Actualmente las empresas necesitan que su información financiera sea clara y precisa, para ello adoptan normas locales o estándares internacionales para que su presentación sea de calidad. Esto facilita el entendimiento y análisis de los Estados Financieros para los usuarios de los mismos.

La presente investigación tiene como objeto el cumplimiento de la sección 28 de la Niif para las pymes, en los registros contables y su tratamiento, así como a la información a revelar en los Estados Financieros de la empresa Zapsa Comercial.

Esta investigación es una herramienta útil para reconocer el tratamiento contable e información a revelar sobre los distintos beneficios a empleados, ya sea una entidad que su sistema contable esté basado en PCGA local, Niif para las pymes o desee un proceso de adopción a Niif para las pymes.

Este análisis compara los derechos o beneficios que tienen los empleados en nuestro país con la estandarización en las Niif para las pymes, su clasificación y tratamiento contable de acuerdo a la sección 28 de Niif para las pymes, por consiguiente nos permite conocer sobre nuestra legislación en cuanto a los derechos que tienen los trabajadores y sobre el reconocimiento y medición para su contabilización y presentación según la sección 28 de las NIIF para las Pymes.



III. Objetivos

Objetivo General:

Analizar el cumplimiento de la sección 28 de la Niif para las pymes en la empresa Zapsa comercial, en el año 2016.

Objetivos específicos:

1. Enunciar los aspectos generales de la Niif para las pymes.
2. Identificar los tipos de beneficios a empleados aplicados en Nicaragua de acuerdo a la Sección 28 de la Niif para las pymes.
3. Evaluar a través de un caso práctico el cumplimiento y contabilización de los Beneficios a Empleados en la empresa Zapsa de acuerdo a la sección 28 de la Niif para las pymes, en el año 2016.



IV. Desarrollo del subtema

4.1 Generalidades

4.1.1 Contabilidad

4.1.1.1 Historia de la Contabilidad:

A lo largo de la historia la contabilidad ha tenido elementos por los cuales se ha conservado, Manero, Gretz (2009) afirma: Tres son los elementos que ha contribuido la pertinencia de la contabilidad a lo largo del tiempo: que encontremos al hombre constituyendo una unidad social y por lo tanto vinculada a otro hombre por necesidades comunes; que concurren actividades económicas en tal número e importancia que haya sido preciso auxiliarse de un testimonio de naturaleza perenne en la conservación de su información; que exista un medio generalmente aceptado mediante el cual se puede conservar la información, este medio es la escritura y los números.(p. 123).

Altamirano, Carvallo, Chávez, Pérez, Solís y Tafur (2011) alegan que para remontar a los orígenes de la Contabilidad es necesario recordar que las más antiguas civilizaciones conocían operaciones aritméticas rudimentarias llegando muchas de estas operaciones a crear elementos auxiliares para contar, sumar restar, etc. Una muestra del desarrollo de estas actividades es la creación de la moneda como único instrumento de intercambio. (p. 2)

Altamirano, et al. (2011) afirman que las primeras civilizaciones que surgieron sobre la tierra tuvieron que hallar la manera de dejar constancia de determinados hechos con proyección aritmética, que se producían con demasiada frecuencia y era demasiado complejos para poder ser conservados en la memoria. Reyes y sacerdotes necesitaban calcular la repartición de tributos, y registrar su cobro por uno u otro medio. La organización de los ejércitos también requería un



cálculo cuidadoso de las armas, pagas y raciones alimenticias, así como de altas y bajas en sus filas. (p. 2)

Hacia el año 6000 a.C., ya existían los elementos necesarios para la actividad contable: ya que el hombre había formado grupos, inicialmente como cazadores, posteriormente como agricultores y pastores, y se había dado ya inicio a la escritura y a los números; surge el concepto de propiedad, un gran volumen de operaciones, las monedas y quizás, el crédito en los mercados, etc.

El antecedente más remoto de ésta actividad, es una tablilla de barro que actualmente se conserva en el Museo Semítico de Harvard, considerado como el testimonio contable más antiguo (en la que algunos investigadores han creído encontrar registros de ingresos y egresos, a partida simple), originario de la Mesopotamia, donde años antes había desarrollado una civilización llegando la actividad económica a tener gran importancia.

El país situado entre el Tigris y el Éufrates era ya en el cuarto milenio a.C.; asiento de una próspera civilización. Los comerciantes de las grandes ciudades mesopotámicas constituyeron desde fechas muy tempranas una casta influyente e ilustrada.

El auge comienza en la época de que data el Código de Hammurabi, promulgado aproximadamente en el año 1700 a. C, contenía a la vez que leyes penales, normas civiles y de comercio. Regulaba contratos como los de préstamo, venta, arrendamiento, comisión, depósito y otras figuras propias del derecho civil y mercantil, y entre sus disposiciones había algunas directamente relacionadas con la manera en que los comerciantes debían llevar sus registros, esto trajo consigo un progreso en las acciones contables. Aparece entonces una manera generalizada de realizar las inscripciones, estableciéndose un orden en los elementos de éstas; título de la cuenta, nombre del interesado, cantidades, total general.



En Grecia los banqueros llevaban fundamentalmente dos clases de libros de contabilidad: el Diario (efemérides) y el libro de cuentas de clientes. El orden y la pulcritud con que se llevaban las anotaciones hizo que la exactitud de éstas llegara a ser reconocida por la ley, que otorgada a los libros de contabilidad valor de prueba principal.

En Roma es donde se encuentran testimonios especificados e incontrovertibles sobre la práctica contable, desde los primeros siglos de fundada, todo jefe de familia asentaba diariamente sus ingresos y gastos en un libro llamado "Adversaria", el cual era una especie de borrador, ya que mensualmente los transcribía, con sumo cuidado, en otro libro, el "Codex o Tubulae"; en el cual, a un lado estaban los ingresos (acceptum), y al otro los gastos (expensum).

La contabilidad en Italia, en el siglo VIII, era una actividad usual y necesaria. Tres ciudades italianas dieron gran uso e impulso a la actividad contable: Génova, Florencia y Venecia, lugares donde se usaba y se alentaba la contabilidad por partida doble como utilizada actualmente.

En la época moderna, se considera como pionero en el estudio de la partida doble a Benedetto Cotrugli Rangeo, explica de una manera muy clara la identidad de la partida doble, el uso de tres libros: el Cuaderno (Mayor), Giornale (Diario) y Memoriale (Borrador), afirma que los registros se harán en el Diario y de allí se pasarán al Mayor, el cual tendrá un índice de cuentas para facilitar su búsqueda, y que deberá verificarse la situación de la empresa cada año y elaborar un "Bilancione" (Balance); las pérdidas y ganancias que arroje serán llevadas a Capital, habla también de la necesidad de llevar un libro copiador de cartas (Libro de Actas) y la imperiosa necesidad de enseñar contabilidad.

Sin lugar a duda, el más grande autor de su época, fue Fray Lucas de Paciolo, que en 1494 publica su tratado titulado "La suma de la aritmética, geometría, proporción y proporcionalidad".



4.1.1.2 Concepto

El Instituto Americano de Contadores Públicos AICPA (2008), define: “La contabilidad es el arte de registrar, clasificar y resumir en forma significativa y en términos de dinero, las operaciones y los hechos que son cuando menos de carácter financieros, así como el de interpretar sus resultados.” (p.21)

Ayaviri describe el Concepto de Contabilidad como: “La Ciencia y/o técnica que enseña a clasificar y registrar todas las transacciones financieras de un negocio o empresa para proporcionar informes que sirven de base para la toma de decisiones sobre la actividad.” (p. 10)

Terán precisa que la contabilidad: “Es un instrumento de comunicación de hechos económicos, financieros y sociales suscitados en una empresa, sujeto a medición, registración e interpretación para la toma de decisiones empresariales.” (p. 4)

El colegio de contadores públicos de Nicaragua dicta que la contabilidad es una actividad enteramente de servicio. Su función básica es la de suministrar información cuantitativa de naturaleza financiera, acerca de entidades económicas, que utilizarán esta información para la toma de decisiones o para escoger entre diferentes cursos alternativos de acción. La contabilidad comprende varias ramas, entre ellas: Contabilidad Financiera, Contabilidad Gerencial y contabilidad Gubernamental.

4.1.1.3 Objetivo de la Contabilidad

El Objetivo General de la contabilidad según Thompson, J. (2008) es 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 desenvolvimiento de la misma, con relación a sus metas y objetivos trazados.

Thompson dicta que los objetivos específicos de la contabilidad son los siguientes:

- Obtener en cualquier momento información ordenada y sistemática sobre el movimiento económico y financiero del negocio.
- Establecer en términos monetarios, la información histórica, la cuantía de los bienes, deudas y el patrimonio que dispone la empresa.
- Registrar en forma clara y precisa, todas las operaciones de ingresos y egresos.
- Prever con anticipación las probabilidades futuras del negocio.
- 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.

4.1.1.4 Clasificación de la contabilidad

Según el IGER. (2009) la contabilidad se clasifica de acuerdo a las actividades para las que vaya hacer utilizado. Se clasifica en contabilidad privada y oficial (pública).

a) Contabilidad privada se divide en:

- Contabilidad comercial:

Es aquella que se dedica a la compra y venta de mercadería y se encarga de registrar todas las operaciones mercantiles.



- Contabilidad de costos:

Es aquella que tiene aplicación en el sector industrial, de servicios y de extracción mineral registra de manera técnica los procedimientos y operaciones que determinan el costo de los productos terminados.

- Contabilidad bancaria:

Es aquella que tiene relación con la prestación de servicios monetarios y registra todas las operaciones de cuentas en depósitos o retiros de dinero que realizan los clientes. Ya sea de cuentas corrientes o ahorros, también registran los créditos, giros tanto al interior o exterior, así como otros servicios bancarios.

- Contabilidad de cooperativas:

Son aquellas que buscan satisfacer las necesidades de sus asociados sin fin de lucro, en las diferentes actividades como: Producción, Distribución, Ahorro, Crédito, Vivienda, Transporte, Salud y la Educación.

Así se encarga de controlar cada una de estas actividades y que le permite analizar e interpretar el comportamiento y desarrollo de las cooperativas.

- Contabilidad Agropecuaria:

Es la contabilidad que se dedica al desarrollo de la información financiera a nivel agropecuario manejando las normas y leyes aplicables en este gremio.

b) Contabilidad Oficial o Pública.



Registra, clasifica, controla, analiza e interpreta todas las operaciones de las entidades de derecho público y a la vez permite tomar decisiones en materia fiscal, presupuestaria, administrativa, económica y financiera.

4.1.1.5 Relación con otras ciencias.

Carrillo, R. (2015) dice que la contabilidad intercambia elementos con otras ciencias estas son principalmente de orden económico, matemático jurídico, pertenecientes a la teoría de la información y a las ciencias de las motivaciones interacciona con:

- Economía

La Economía cualifica y cuantifica los recursos con los que cuenta la humanidad estudiando los fenómenos que tienen relación con la explotación, producción, distribución y consumo de los bienes, y la Contabilidad se enfoca a la valoración, registro, estudio e interpretación de la información recabada de los recursos y bienes de una entidad económico-social.

- Matemática

A través de cuantificaciones y modelos matemáticos se resuelven los problemas financieros de la empresa. El engranaje contable es de naturaleza esencialmente matemática, pues a menudo se emplean axiomas y fórmulas matemáticas en la resolución de problemas contables.

- Derecho

Es el que se encarga del manejo legal de las entidades económicas. Las leyes repercuten en la contabilidad en diversas formas, puesto que los contadores actúan en un ambiente jurídico.



4.1.2 Base legal y Normativa Contable

La Contabilidad tiene su base en las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA locales) así como el marco legal que rigen el ejercicio de la misma establecido por el Estado que regulan el ejercicio.

El Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua a través de su Comité de Principios de Contabilidad, está empeñado en un programa de difusión de los conceptos básicos de la contabilidad financiera.

En Nicaragua, en el 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”. (p. 5-6)

El Arto. 29 del código del comercio, en Nicaragua, dicta: “La contabilidad será llevada por partida doble. Los libros, con excepción del Libro Copiador de Cartas y Telegramas, deberán inscribirse en idioma castellano.” (p. 6)

4.1.3 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA)

4.1.3.1 Antecedentes Históricos

Los principios nacieron como una teoría de normas de general observación desde la década de los sesenta se ha tenido que establecer un sistema explícito de principios generalmente admitidos.



Los PCGA pasan a ser desde entonces las normas generales adoptadas por las organizaciones desde los profesionales de contabilidad como las grandes guías del quehacer contable.

Los 15 principios de contabilidad contenidos en los PCGA fueron aprobados por la VII conferencia Interamericana de contabilidad y la VII asamblea nacional de graduados en ciencias económicas que se desarrolló en Mar de Plata Argentina en 1965.

Los PCGA han surgido de la propia profesión en un claro intento de autorregulación, pretendiendo diseñar pautas de comportamiento obligando a sus miembros su utilización, todo a su vez que su representación institucional, a través de un proceso riguroso, selecciona entre los criterios y técnicas factibles las que considera más satisfactorias para el logro de los objetivos perseguidos.

El Instituto Americano, en 1938 estableció su Comité de Procedimientos Contables y, posteriormente, la Junta de Principios Contables con el objeto de hacer una investigación formal en el campo contable que permitiera: Determinar postulados universales de contabilidad, Establecer una amplia serie de principios coordinados surgidos de los postulados, Determinar reglas o guías para la aplicación de los principios contables a situaciones específicas e Investigar sobre el campo contable.

4.1.3.2 Concepto

Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) o Normas de Información Financiera conocidos como (PCGA) son un conjunto de reglas generales y normas que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición del patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de un ente. Los PCGA constituyen parámetros para que



la confección de los estados financieros sea sobre la base de métodos uniformes de técnica contable.

4.1.3.3 División

Los PCGA, como lo dicta el Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, se dividen en 14 principios:

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 tercetos 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” esta 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.

Una empresa en marcha agrega valor a los recursos que usa, estableciendo su ganancia por diferencia entre el valor de venta y el costo de los recursos utilizados para generar los ingresos, mostrando en el balance general los recursos no consumidos a su costo de adquisición, y no a su valor actual de mercado

6. Principio de Valuación al Costo

El valor de costo (adquisición o producción) constituye el criterio principal y básico de la valuación, que condiciona la formulación de los estados financieros llamados “de situación”, en correspondencia también con el concepto de “empresa en marcha”, razón por la cual esta norma adquiere el carácter de principio.

Este principio implica que no debe adoptarse como criterio de valuación el “valor de mercado”, entendiéndose como tal el “costo de reposición o de fabricación”. Sin embargo, el criterio de “valuación de costo” ligado al de “empresa en marcha”, cuando esta última condición se



interrumpe o desaparece, por esta empresa en liquidación, incluso fusión, el criterio aplicable será el de “valor de mercado” o “valor de probable realización”, según corresponda.

7. Principio de Ejercicio

El principio de ejercicio (periodo) significa dividir la marcha de la empresa en periodos uniformes de tiempo, a efectos de medir los resultados de la gestión y establecer la situación financiera del ente y cumplir con las disposiciones legales y fiscales establecidas, particularmente para determinar el impuesto a la renta y la distribución del resultado. En esta información periódica también están interesados terceras personas, como es el caso de las entidades bancarias y potenciales inversionistas.

8. Principio de Devengado

Devengar significa reconocer y registrar en cuentas a determinada fecha eventos o transacciones contabilizables. En la aplicación del principio de devengado se registran los ingresos y gastos en el periodo contable al que se refiere, a pesar de que el documento de soporte tuviera fecha del siguiente ejercicio o que el desembolso pueda ser hecho todo o en parte en el ejercicio siguiente. Este principio elimina la posibilidad de aplicar el criterio de lo percibido para la atribución de resultados. Este último método se halla al margen de los PCGA.

9. Principio de Objetividad

Los cambios en los activos, pasivos y en la expresión contable del patrimonio neto, deben reconocerse formalmente en los registros contables, tan pronto como sea posible medirlos objetivamente y expresar esa medida en moneda de cuenta. La objetividad en términos contables es una evidencia que respalda el registro de la variación patrimonial.



10. Realización

Los resultados económicos solo deben computarse cuando sean realizados, o sea cuando la operación que los origina queda perfeccionada desde el punto de vista de la legislación o prácticas comerciales aplicables y se hayan ponderado fundamental todos los riesgos inherentes a tal operación. Debe establecerse con carácter general que el concepto realizado participa en el concepto devengado.

11. Principio de Prudencia

Significa que cuando se deba elegir entre dos valores por un elemento de activo, normalmente se debe optar por el más bajo, o bien que una operación se contabilice de tal modo que la cuota del propietario sea menor. Este principio general se puede expresar también diciendo: “contabilizar todas las pérdidas cuando se conocen y las ganancias solamente cuando se hayan realizado”.

12. Principio de Uniformidad

Este principio de contabilidad establece que una vez elaborado unos criterios para la aplicación de los principios contables, estos deberán mantenerse siempre que no se modifiquen las circunstancias que propiciaron dicha elección.

13. Principio de Materialidad (Significación O Importancia Relativa)

Al considerar la correcta aplicación de los principios generales y de las normas particulares debe necesariamente actuarse en sentido práctico. EL principio de significación, también denominado materialidad, está dirigido por dos aspectos fundamentales de la contabilidad: Cuantificación o Medición del patrimonio y Exposición de partidas de los estados financieros.



14. Principio de Exposición

El principio de exposición, también denominado revelación suficiente, implica formular los estados financieros en forma comprensible para los usuarios. Tiene relación directa con la presentación adecuada de los rubros contables que agrupan los saldos de las cuentas, para una correcta interpretación de los hechos registrados.

4.1.4 Comités de dirección y regulación de las Niif para las pymes.

IASC Comité de Normas Internacionales de Contabilidad

En el año 1973 nace el IASC Comité de Normas Internacionales de Contabilidad el cual es creado bajo un convenio de organismos de profesionales contables provenientes de diferentes países entre los cuales estaba Alemania, Australia, Estados Unidos, Francia, Holanda, Irlanda, Japón, México y Reino Unido; para la formulación de una serie de normas contables que pudieren ser aceptadas y aplicadas con generalidad en distintos países con la finalidad de favorecer la armonización de los datos y comparabilidad, estas son hoy conocidas como NIC Normas Internacionales de Contabilidad.

FASB (Financial Accounting Standards Board)

Desde 1973, FASB ha sido la organización designada en el sector privado para desarrollar los principios de contabilidad generalmente aceptados (GAAP) en los Estados Unidos en el interés del público. Estas normas están oficialmente reconocidas como auténticas por la Securities and Exchange Commission (SEC) y el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA). Estas normas son importantes para el funcionamiento eficiente de la economía porque



las decisiones sobre la asignación de recursos dependen en gran medida en la información financiera creíble, concisa y comprensible.

Conjuntamente con los cambios que introdujo el Fasb, se crearon varios organismos, comités y publicaciones de difusión de la profesión contable:

- AAA: American Accounting Association (Asociación Americana de Contabilidad)
- ARB: Accounting Research Bulletin (boletín de estudios contables)
- ASB: Auditing Standard Board (consejo de normas de auditoría)
- AICPA: American Institute of Certified Public Accountants (instituto americano de contadores públicos)

IASB Junta de Normas Internacionales de Contabilidad

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (sus siglas en inglés, 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.

Los objetivos del IASB son:

(a) 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.

(b) Promover el uso y la aplicación rigurosa de esas Normas.

(c) Cumplir con los objetivos asociados con (a) y (b), cuando sea necesario, las necesidades especiales de las pequeñas y medianas entidades y de economías emergentes.

(d) llevar a la convergencia entre las normas contables nacionales y las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera, hacia soluciones de alta calidad.

4.1.5 Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas NIIF para las Pymes

4.1.5.1 Antecedentes

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) son estándares internacionales de contabilidad emitidas por el IASB, estas normas regulan la actividad contable y facilitan un manual de contabilidad que facilita la comprensión de la información financiera a nivel mundial.

En 1974 eran conocidas como Normas Internaciones de Contabilidad (NIC) las que nacieron en conjunto con el IASC un año después de su creación en 1973, este comité era el encargado emitir las NIC y tras varios años de funcionamiento en el abril del 2001 es transformado a IASB esta Junta internacional adopto las NIC ya existentes continuo con el desarrollo de las mismas y las convirtió en lo que hoy conocemos como Normas Internaciones de Información Financiera.



Según el documento “Fundamento de las Conclusiones” (2009) sobre el Proyecto de Norma emitido por la Fundación IASC las NIIF en el numeral FC1 al FC4 tienen sus orígenes de la siguiente manera:

Fundamento de las Conclusiones, IASC (2009) **FC1** En su informe de transición de diciembre de 2000 al recién formado Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), el Consejo saliente del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad dijo “Existe una demanda para una versión especial de las Normas Internacionales de Contabilidad para Pequeñas Empresas”.

Fundamento de las Conclusiones, IASC (2009) **FC2** Poco después de su nacimiento en 2001, el IASB comenzó un proyecto para desarrollar normas contables adecuadas para pequeñas y medianas entidades (PYME). El Consejo estableció un Grupo de Trabajo de expertos para proporcionar asesoramiento sobre las cuestiones y alternativas y soluciones potenciales.

Fundamento de las Conclusiones, IASC (2009) **FC3** En su informe anual de 2002, los Administradores de la Fundación IASC, bajo la que opera el IASB, escribieron ‘Los Administradores también apoyan los esfuerzos del IASB para examinar problemas relativos a economías emergentes y a pequeñas y medianas entidades’. En julio de 2005 los Administradores formalizaron su apoyo a la reexpresión de los objetivos de la Fundación y del IASB tal como se los expresa en la Constitución de la Fundación. Añadieron un objetivo por el que, al desarrollar las NIIF, el IASB debía tener en cuenta, como considerase apropiado, las necesidades especiales de las pequeñas y medianas entidades y de las economías emergentes. De forma similar, el Consejo Asesor de Normas ha animado de forma coherente al Consejo a continuar con el proyecto.

Fundamento de las Conclusiones, IASC (2009) **FC4** En las reuniones públicas del Consejo durante la segunda mitad de 2003 y a principios de 2004, el Consejo desarrolló algunos puntos de vista preliminares y provisionales sobre el enfoque básico que seguiría al desarrollar las normas de contabilidad para las Pymes. Probó este enfoque aplicándolo a varias NIIF.



4.1.5.2 Adopción de la NIIF

A nivel mundial:

Córdoba, Marcial (2016) dice que las NIIF son usadas en muchas partes del mundo, entre los que se incluye la Unión Europea, Hong Kong, Australia, Chile, Colombia, Malasia, Pakistán, India, Panamá, Guatemala, Perú, Rusia, Sudáfrica, Singapur, Turquía, Ecuador y Nicaragua. Desde el 28 de marzo de 2008, alrededor de 75 países obligan el uso de las NIIF, o parte de ellas. Otros muchos países han decidido adoptar las normas en el futuro, bien mediante su aplicación directa o mediante su adaptación a las legislaciones nacionales de los distintos países.

Desde 2002 se ha producido también un acercamiento entre el IASB International Accounting Standards Board y el FASB Financial Accounting Standards Board, entidad encargada de la elaboración de las normas contables en Estados Unidos para tratar de armonizar las normas internacionales con las norteamericanas. En Estados Unidos las entidades cotizadas en bolsa tendrán la posibilidad de elegir si presentan sus estados financieros bajo US GAAP (el estándar nacional) o bajo NIC.

En el año 2000, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por medio de la Junta de Comercio y Desarrollo en su 17º período de sesiones, se discutió “La Promoción de la Transparencia Financiera: Contabilidad de las PYMES” la cual llegó a los siguientes 3 puntos señalando:

1. Que las Normas Internacionales de Información Financiera y algunas Normas Nacionales, en materia de contabilidad y presentación de informes, han sido concebidas primordialmente para las grandes empresas que cotizan en Bolsa.



2. Muchas PYMES, de distintos países, se resisten a la aplicación de la Normativa Contable Internacional, porque temen una excesiva imposición fiscal.

3. Que las Pymes deben contar con un sistema de contabilidad e información financiera, que sea sencillo, comprensible y fácil de utilizar, uniforme y que sea adaptable al entorno en que operan cada una de ellas.

Adopción de Niif para las pymes en Nicaragua

En Nicaragua según pronunciamiento “Resolución CCPN NIIF Pymes” del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, en la charla transición a NIIF dicta:

Aprobación. La Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, con fundamento en dictamen técnico del Comité de Normas de Contabilidad basado en el estudio de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB) con fecha 9 de julio de 2009, resuelve aprobar dicha norma, para que constituya un marco contable normativo en Nicaragua, aplicable a las entidades que califiquen como tales bajo los criterios que se establecen en el numeral 4 de esta resolución, con base en los fundamentos de la referida Norma.

Entrada en vigencia. La fecha de entrada en vigencia de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), será el 1 de julio de 2011, teniéndose como período de transición el comprendido del 1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011, con referencia a la sección 35 (Transición a la NIIF para las PYMES) de dicha Norma. Los primeros Estados Financieros de acuerdo a la NIIF para las PYMES serán aquellos que cubran



los estados financieros por el año terminado el 30 de junio de 2012 o inmediatos posteriores en correspondencia al cierre contable más cercano utilizado por las entidades aplicables.

4.1.6.3 Niif para las pymes según IASB:

El IASB en la sección 1 de las Niif para las pymes dicta que las pequeñas y medianas entidades son entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas, y publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos. Son ejemplos de usuarios externos los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las agencias de calificación crediticia. (p. 14)

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.

4.1.6.4 Mantenimiento de la NIIF para las PYMES

En el prólogo del documento emitido por IASB “Niif para las pymes” para el Mantenimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas, establece:



El IASB tiene previsto realizar una revisión exhaustiva de la experiencia de las PYMES al aplicar la NIIF para las PYMES cuando un espectro amplio de entidades haya publicado estados financieros que cumplan con la Norma durante dos años. El IASB espera proponer modificaciones a fin de abordar los problemas de implementación que se hayan identificado en dicha revisión. También considerará las nuevas NIIF y modificaciones que hayan sido adoptadas desde que se emitió la NIIF.

Tras la revisión de implementación inicial, el IASB espera proponer modificaciones a la NIIF para las PYMES publicando un proyecto de norma recopilatorio cada tres años aproximadamente. En el desarrollo de esos proyectos de norma, el Consejo espera considerar las nuevas NIIF y las modificaciones que hayan sido adoptadas en los tres años anteriores, así como temas específicos que hayan llamado su atención con relación a posibles modificaciones de la NIIF para las PYMES. El IASB considera el ciclo de tres años un plan tentativo y no un compromiso en firme. En ocasiones, puede identificar un tema para el que pueda ser necesario considerar la modificación de la NIIF para las PYMES en un momento anterior al ciclo habitual de tres años. 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.

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.

4.1.6.5 Listado de Las NIIF para Las PYMES

Sección

1. Pequeñas Y Medianas Entidades



2. Conceptos Y Principios Fundamentales
3. Presentación De Estados Financieros
4. Estado De Situación Financiera
5. Estado De Resultado Integral Y Estado De Resultados
6. Estado De Cambios En El Patrimonio Y Estado De Resultados Y Ganancias Acumuladas
7. Estado De Flujos De Efectivo
8. Notas A Los Estados Financieros
9. Estados Financieros Consolidados Y Separados
10. Políticas, Estimaciones Y Errores Contables
11. Instrumentos Financieros Básicos
12. Otros Temas Relacionados Con Los Instrumentos Financieros
13. Inventarios
14. Inversiones En Asociadas
15. Inversiones En Negocios Conjuntos
16. Propiedades De Inversión
17. Propiedades, Planta Y Equipo
18. Activos Intangibles Distintos De La Plusvalía



19. Combinaciones De Negocios Y Plusvalía
20. Arrendamientos
21. Provisiones Y Contingencias
22. Pasivos Y Patrimonio
23. Ingresos De Actividades Ordinarias
24. Subvenciones Del Gobierno
25. Costos Por Préstamos
26. Pagos Basados En Acciones
27. Deterioro Del Valor De Los Activos
28. Beneficios A Los Empleados
29. Impuestos A Las Ganancias
30. Conversión De Moneda Extranjera
31. Hiperinflación
32. Hechos Ocurridos Después Del Periodo Sobre El Que Se Informa
33. Información A Revelar Sobre Partes Relacionadas 204
34. Actividades Especializadas
35. Transición A La NIIF Para Las Pymes 213



4.1.6.6 Comparativo por secciones de NIFF para las PYMES y NIIF FULL

1 Pequeñas y Medianas entidades

-

2 Conceptos y Principios Fundamentales

Marco Conceptual del IASB, NIC 1 Presentación de Estados Financieros

3 Presentación de Estados Financieros

NIC 1

4 Estado de Situación Financiera

NIC 1

5 Estado de Resultado Integral y Estado de Resultados

NIC 1

6 Estado de Cambios en el Patrimonio y Estado del Resultado Integral y Ganancias Acumuladas

NIC 1

7 Estado de Flujos de Efectivo

NIC 7 Estado de Flujos de Efectivo

8 Notas a los Estados Financieros

NIC 1

9 Estados Financieros Consolidados y Separados

NIC 27 Estados Financieros Consolidados y Separados modificada en 2008

10 Políticas Contables, Estimaciones y Errores

NIC 8 Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores

11 y 12 Instrumentos Financieros Básicos y otros temas relacionados con los Instrumentos Financieros



NIC 32 Instrumentos Financieros: Presentación, NIC 39 Instrumentos Financieros: Reconocimiento y Medición, NIIF 7

Instrumentos Financieros: Información a Revelar

13 Inventarios

NIC 2 Inventarios

14 Inversiones en Asociadas

NIC 28 Inversiones en Asociadas

15 Inversiones en Negocios Conjuntos

NIC 31 Participaciones en Negocios en Conjuntos

16 Propiedades de inversión

NIC 40 Propiedades de Inversión

17 Propiedades, Planta y Equipo

NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo

18 Activos Intangibles Distintos de la Plusvalía

NIC 38 Activos Intangibles

19 Combinaciones de Negocios y Plusvalía

NIIF 3 Combinaciones de Negocios

20 Arrendamientos

NIC 17 Arrendamientos

21 Provisiones y Contingencias

NIC 37 Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes

22 Pasivos y Patrimonios

NIC 1, NIC 32



23 Ingresos de Actividades Ordinarias

NIC 11 Contratos de Construcción, NIC 18 Ingresos de Actividades Ordinarias

24 Subvenciones del Gobierno

NIC 20 Contabilización de las subvenciones del Gobierno e información a Revelar sobre ayudas Gubernamentales

25 Costos por Prestamos

NIC 23 Costos por Prestamos

26 Pagos Basados en Acciones

NIIF 2 Pagos Basados en Acciones

27 Deterioro del Valor de los Activos

NIC 2, NIC 36 Deterioro del Valor de los Activos

28 Beneficios a los empleados

NIC 19 Beneficios a los Empleados

29 Impuesto a las Ganancias

NIC 12 Impuesto a las Ganancias

30 Conversión a la Moneda Extranjera

NIC 21 Efectos de las Variaciones en las Tasas de Cambio de la Moneda Extranjera

31 Hiperinflación

NIC 29 Información Financiera en Economías Hiperinflacionarias

32 Hechos Ocurridos después del período sobre el que se informa

NIC 10 Hechos ocurridos después del Período sobre el que se informa

33 Información a Revelar sobre las partes Relacionadas

NIC 24 Información a Revelar sobre Partes Relacionadas



34 Actividades Especiales

NIC 41 Agricultura, NIIF 6 Exploración y Evaluación de Recursos Minerales

35 Transición a la NIIF para las PYMES

NIIF 1 Adopción por primera vez de las Normas Internacionales de Información Financiera

Prologo

Prólogo a las Normas Internacionales de Información Financiera

4.1.7 Conceptos Básicos

4.1.7.1 Organización:

Según Barrios y Rivera (2011) las organizaciones son formaciones sociales complejas, racionalmente constituidas. Dicho de otra manera una organización es un grupo grande de personas, estructurado en forma impersonal con el fin de alcanzar determinados objetivos. Este concepto abarca las instituciones entre las que se hallan las empresas, los hospitales, las prisiones, las escuelas, las universidades, los departamentos administrativos, el ejército, las iglesias y las asociaciones. Es decir el término organización no se encierra de manera única y exclusivas a las empresas productivas, comerciales o de servicios, sean estas públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro. (p. 16)

4.1.7.2 Empresa:

El artículo 12 del Código del trabajo, ley 185, dice “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.” (p. 9)



4.1.7.3 Las Pymes en Nicaragua

El artículo 4 de la ley 645 Ley MIPYME dicta que son todas aquellas micro, pequeñas y medianas empresas, que operan como persona natural o jurídica, en los diversos sectores de la economía, siendo en general empresas manufactureras, industriales, agroindustriales, agrícolas, pecuarias, comerciales, de exportación, turísticas, artesanales y de servicios, entre otras. (p. 2)

Se clasifican dependiendo del número total de trabajadores permanentes, activos totales y ventas totales anuales.

Toda persona natural debidamente inscrita como comerciante en el Registro Público Mercantil correspondiente, tendrá los mismos beneficios, deberes y derechos que concede la presente Ley y podrá inscribirse en el Registro Único de las MIPYME.

4.1.7.4 Contabilidad Laboral

Según Gómez “La contabilidad desde la perspectiva laboral forma parte de la riqueza y del conocimiento en el manejo eficiente y eficaz de salarios, sueldos, compensaciones, prestaciones laborales, liquidaciones por años de servicio entre otras situaciones relacionadas con la materia laboral.” (p. 3)

4.1.7.5 Trabajador o Empleado

El Artículo 6 del Código del trabajo, ley 185 dicta: 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.

4.1.7.6 Empleador

El Artículo 8 del Código del trabajo, ley 185 establece lo siguiente: “Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.”

4.1.7.7 Empleo

En el arto 13 del código del trabajo la ley 185 establece que “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.” (p. 9)

4.1.7.8 Relación Laboral

El artículo 19 del Código del trabajo, ley 185, establece que “la relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen es la prestación de trabajo, de una persona natural subordinada, a un empleador, mediante el pago de una remuneración.” (p. 13)

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

4.1.7.9 Salario

El Código del trabajo, ley 185 en su arto 81 dice “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.” (p. 31).



4.2 Normativa legal para el Reconocimiento y medición de los beneficios a los empleados según la sección 28 de la Niif para las pymes.

4.2.1 Constitución Política de Nicaragua

El artículo 182 de la Constitución Política define a ella misma como “la carta fundamental de la Republica; las demás leyes están subordinadas a ella. No tendrán valor alguno las leyes, tratados, órdenes o disposiciones que se le opongan o alteren sus disposiciones.” (p. 24)

En el capítulo V el artículo 80 de la Constitución Política dicta “El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.” (p. 11)

En Artículo 82 plantea que los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial:

1. Salario igual por trabajo igual.
2. Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
3. La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales.
4. Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en caso de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad.
5. Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por Décimo Tercer Mes de conformidad con la Ley.

4.2.2 Ley 185 Del Código del trabajo, ley 185

El artículo 1 de la ley 185 dicta lo siguiente “El presente código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.” (p. 7)

Según el artículo 2 de la ley 185 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. (p. 7)

4.3 Beneficios a los empleados

4.3.1 Definición de beneficios a los empleados:

El IASB en la sección 28 de la Niif para las pymes define Los **beneficios a los empleados** como “todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.” (p. 174)

4.3.2 Obligaciones de los empleadores:

Las Niif para las pymes dictan que la sección 28 se aplica a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a transacciones pagos basados en acciones, los cuales competen a la Sección 26 Pagos Basados en acciones. Esto se refiere a que esta norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones a los empleados por la prestación de sus servicios bajo contrato laboral.

En el artículo 17 del Código del trabajo, ley 185 trata sobre las obligaciones de los empleadores, los cuales están obligados a pagar salario a sus empleados más las contraprestaciones por sus servicios que contempla la ley en materia. (p. 10-11)

4.3.3 La sección 28 contempla cuatro tipos de beneficios a los empleados

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



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

c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

d) Beneficios por terminación, que 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; o
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Reconocimiento contable para todos los beneficios a los empleados.

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

(a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.



(b) Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

4.3.4 Beneficios a Corto Plazo

Son aquellos beneficios que tienen lugar dentro de los doce meses en el período contable al cierre del ejercicio.

La **Sección 28 de la Niif para las pymes** señala que los Beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas como:

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

Contabilización

La contabilización de los beneficios a corto plazo a los empleados es generalmente inmediata, puesto que no es necesario plantear ninguna hipótesis actuarial para medir las obligaciones o los costos correspondientes y, por tanto, no existe posibilidad alguna de ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones por beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin descontar los importes resultantes.



Medición

El IASB en la sección 28 de la Niif para las pymes dice que cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad debe reconocer el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios. (p. 175)

Lo anterior nos dice no es necesario hacer ningún tipo de descuento a valor presente, ni necesidad de utilizar ninguna tasa para realizar una valoración de los Beneficios a los Empleados de corto plazo.

Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social

En lo correspondiente a materia fiscal, la ley 822 establece que la contraprestación recibida por una persona natural a cambio de la prestación de sus servicios se denomina renta de trabajo. Como rentas del trabajo se incluyen los salarios y demás ingresos percibidos por razón del cargo.

Sueldos y salarios, financieramente hablando, es el pago de una remuneración a un empleado por la prestación de sus servicios al empleador.

El Código del trabajo, ley 185 en su arto 81 dice “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.” (p. 31).

El artículo 82 del Código del trabajo, ley 185 dice “El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.” (p. 31)

Asimismo el artículo 83 del Código del trabajo, ley 185 dicta las formas principales de estipular el salario, las cuales son: a) Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado; b) Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin



consideración al tiempo que empleó en la ejecución; c) Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido. (p. 31)

El salario se divide en dos tipos: Salario Ordinario y Salario Extraordinario.

El artículo 84 del mismo Código del trabajo, ley 185 define “Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones. Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.” (p. 32)

Lugar, oportunidad, plazo y cuantía

El código de trabajo en el Capítulo II de su Título IV dicta que 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.

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.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos. (p. 32)



El Artículo 64 del Código del trabajo, ley 185, por otra parte dicta que por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales. (p. 27)

Asimismo en el artículo 87 de la misma ley dice que mencionados séptimos días serán remunerados; si el salario se paga por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración. (p. 33)

El Artículo 89 del Código del trabajo, ley 185 nos dice que 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. (p. 33)

Otro beneficio a corto plazo a los empleados es el salario adicional o décimo tercer mes, mejor conocido en Nicaragua como Aguinaldo, este es considerado beneficio a corto plazo porque no sobrepasa el año laboral como beneficio, dicho de otra manera este beneficio se genera dentro de los doce meses del año como una retribución a los empleados por un mes de salario o proporcional al tiempo trabajado dentro de un período contable.

El Código del trabajo, ley 185 en su artículo 93 nos señala que 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. (p. 33)



El Código del trabajo, ley 185 puntualiza “Se entiende por salario adicional o décimo-tercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.” (p. 33)

De igual forma el artículo 94 del mismo Código del trabajo, ley 185 delimita el pago del décimo tercer mes que 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 artículo 95 del Código del trabajo, ley 185 establece que 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.

El Artículo 96 del Código del trabajo, ley 185 dicta que 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, según el Artículo 97 de la ley 185 señala que dicho salario 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.

En el Artículo 98 del Código del trabajo, ley 185 o ley 185 dicta los siguiente “El décimo tercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.”



Las cotizaciones a la Seguridad Social que equivalen al seis punto veinticinco por ciento (6.25%) mensual es la deducción del salario del trabajador, retenido por el empleador, porcentaje denominado INSS Laboral. El empleador paga, por su parte, otro porcentaje denominado INSS Patronal para asegurar al mismo empleado en casos de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad común, invalidez, vejez y muerte, asimismo asistencia médica al trabajador e hijos menores de edad.

Lo mencionado en el párrafo anterior se contempla como el régimen integral del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social. En este régimen el INSS otorga prestaciones integrales de corto, mediano y largo plazo, se incluyen prestaciones por asistencia médica, así como subsidios otorgados a asegurados por diferentes causas.

Para el año 2016 los porcentajes de INSS son los siguientes:

- Porcentaje patronal: 18.5
- Porcentaje laboral: 6.25

Ausencias remuneradas a corto plazo

Reconocimiento y Medición

El IASB, en las Niif para las pymes dicta para el reconocimiento y medición de ausencias remuneradas a corto plazo lo siguiente:

Una 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. (p. 175)

Las remuneraciones pueden ser acumulativas y no acumulativas.

Las ausencias remuneradas son **acumulativas**, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas.

En Nicaragua específicamente las ausencias remuneradas acumulativas son las vacaciones, las cuales equivalen a 2.5 días por cada mes durante los 12 meses del año, que son resultado de la división de los 30 días al mes entre 12 meses del año. El factor 0.0833 obtenido de la división de $1/12$ que es el factor diario de las vacaciones proporcionales las cuales se multiplican por el salario diario y los 30 días del mes para obtener el valor del pasivo corriente acumulado mensual.

La obligación por este concepto surge a medida que los empleados prestan servicios que les dan derecho a disfrutar de futuras ausencias remuneradas. Cuando los empleados abandonen la empresa antes de utilizar el derecho de las vacaciones descansadas, como lo establece el Código del trabajo, ley 185 salvo de acuerdo con el empleador, éstas serán pagadas proporcionalmente al momento de su retiro.



El arto 76 del Código del trabajo, ley 185 dice “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo interrumpido al servicio de un mismo empleador.” (p. 30)

El IASB en la sección 28 de la Niif para las pymes dicta que una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas **no acumulativas** cuando éstas se produzcan, dándoles derecho a ausentarse por razones distintas razones. Esto quiere decir que las ausencias no acumulativas no se trasladan a futuro, caducan si no son utilizadas enteramente en el período correspondiente y no dan derecho a los empleados a cobrar el importe de los mismos en caso de abandonar la empresa. (p. 176)

En el artículo 73 del Código del trabajo, ley 185 se contempla el derecho de permiso o licencia con goce de salario (ausencias remuneradas) en los siguientes casos:

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

El artículo 74 del código del trabajo ley 185 nos dice que también el empleador concederá a los trabajadores permiso con goce del cien por ciento de su salario; para acudir a consulta médica personal y 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. (p. 29)

Participación en ganancias e incentivos.

El IASB en la sección 28 de la Niif para las pymes establece que una 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. (p. 176)

Es decir que la empresa de poseer una obligación implícita o legal de beneficiar a sus empleados con planes de incentivos, puede acumular dicha obligación como un pasivo.

En el caso de algunos acuerdos o planes de participación en ganancias, los empleados recibirán una porción de las ganancias sólo si permanecen en la empresa durante un periodo de tiempo especificado.

Tales planes crean una obligación asumida, se reflejará la posibilidad de que algunos de los empleados puedan abandonar la empresa antes de que puedan recibir los pagos por participación en las ganancias.

En el apartado del IASC, Material Informativo Módulo 28: Beneficios a los empleados, dicta que Una obligación implícita es aquella que se deriva de las actuaciones de la entidad, cuando: debido a un patrón establecido de comportamiento en el pasado, a políticas de la entidad que son de dominio público o a una declaración actual suficientemente específica, la entidad haya puesto de manifiesto ante terceros que está dispuesta a aceptar cierto tipo de responsabilidades; y como consecuencia de lo anterior, la entidad haya creado una expectativa válida, ante aquellos terceros con los que debe cumplir sus compromisos o responsabilidades. (p. 13)

4.3.5 Beneficios Post-empleo

El IASB en las Niif para las pymes define a los Beneficios Post-empleo así: “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. (p. 174)



Dicho de otra manera son retribuciones a los empleados las cuales pagan los empleadores tras la terminación de su periodo activo en la empresa.

Estos beneficios comprenden:

- Beneficios por retiro, tales como las pensiones.
- 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, según el IASB en las Niif para las pymes, 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. (p. 176)

Planes de aportaciones definidas.

El IASB dicta en la sección 28 de la Niif para las pymes que los planes de aportaciones definidas son 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. (p. 176)

Dicho de otra manera estos planes son los pagos por fondos de pensiones, los cuales son aportados por el empleado y otra aportación por parte del empleador. Cuando el empleado adquiera el derecho de total de la pensión la empresa o el empleador va a ser el encargado de asumir la pensión del empleado, su cálculo, el riesgo de interés y beneficios de los aportes que se realicen.

Reconocimiento y medición:

Como lo indica el párrafo 28.13 de las NIIF para el reconocimiento de estos planes de aportaciones definidas:

- Como un pasivo después de deducir cualquier importe ya pagado. Si el importe de las aportaciones 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;
- Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo.

Planes de beneficios definidos:

El IASB dicta en la sección 28 de la Niif para las pymes: son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. 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. (p. 177)

La particularidad de estos beneficios a empleados, planes de beneficios definidos, es que la empresa es responsable directa por la pensión del empleado.

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:

Una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:

- El valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos (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) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Notas Explicativas

Un pasivo por beneficios definidos es el valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha sobre la que se informa que excede el valor razonable a la misma fecha de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.



El valor presente de la obligación por beneficios definidos es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

Los activos del plan son activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados y pólizas de seguro aptas. Las pólizas de seguro aptas no están definidas en la NIIF para las PYMES. Ante la falta de información en la NIIF para las PYMES, la entidad puede consultar los lineamientos de las NIIF completas, pero esto no es obligatorio. La NIC 19 Beneficios a los Empleados (como se publica al 9 de julio de 2009) define la póliza de seguro apta como una póliza de seguro (2), emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa (según se la define en la NIC 24 Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas), cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:

- Sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados en virtud de un plan de beneficios definido; y
- No están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - Las indemnizaciones representen activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios a los empleados;
 - Las indemnizaciones retornan a la entidad que informa para reembolsarles por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.
 - En los planes de beneficios definidos que cuentan con financiación, si el valor razonable de los activos del plan a la fecha sobre la que se informa excede el valor presente de las



obligaciones del plan a la misma fecha, el superávit se reconocerá como un activo si se reúnen ciertas condiciones.

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 dicho plan como si fuera un plan de aportaciones definidas y lo revelará como tal.

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.

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, incluidos 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

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



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

Método de valoración actuarial

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

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

Una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral, 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

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.

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.

4.3.6 Beneficios a Largo Plazo

Los beneficios a largo plazo comprenden pagos al empleado por parte del empleador doce meses después de haber pagado el servicio, la Niif para las pymes ejemplifica estos beneficios:

- 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.

Reconocimiento y medición:

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.



4.3.7 Beneficios por terminación del contrato

La Niif para las pymes señala que los 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; o
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

El IASB dicta que 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. (p. 182)

Reconocimiento

El IASB en las Niif para las pymes señala lo siguiente: “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.” (p. 182)

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

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



- Rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro;
- 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.

Beneficios por terminación en Nicaragua

En Nicaragua, según el Capítulo VI de la ley 185 sobre la terminación del contrato individual o relación del trabajo dice en su artículo 40: “La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.” (p. 19)



El Artículo 42 de la ley 185 dicta que cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

En el Artículo 43 del Código del trabajo, ley 185 (ley 185) no inhibe el derecho que tiene el empleado por el pago de su indemnización, cualquiera que sea la causa terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código. (p. 20)

En el artículo 45 se contempla para el pago de la indemnización Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 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.

En el artículo 120 de la ley 185 explica la manera en que se calculará el pago de la Indemnización y dicta que se pagará en base al último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará en base al promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor.

Según el artículo 121 de la misma ley, si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanentemente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.



Esta indemnización se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el contrato de trabajo.

En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes.



V. Caso Práctico

5.1 Introducción

Zapsa Comercial, S.A., nace con el compromiso de satisfacer las necesidades de los clientes en sus actividades industriales (empaque y embalaje flexible) y comerciales (productos de consumo masivo) dándoles confianza y seguridad en los productos y servicios brindados. A partir de su fundación, ZAPSA ha crecido de forma sostenible año con año cerrando con ventas el 2015 por el orden de 1.3 millones de dólares.

ZAPSA Comercial, S.A. está ubicada en los altos de Villa Fontana en Managua. Fue Fundada en Diciembre del 2004, por tres amigos y compañeros de trabajo en la industria del empaque flexible, los cuales son y han sido los socios históricos. La idea surge de observar que la industria nacional tenía carencias tecnológicas para suplir materiales de mayor exigencia en sus requerimientos, es por eso que nace ZAPSA y viene a dar respuesta a esta necesidad. Los socios realizan un viaje que va desde los países de la región C.A y México hasta los países Asiáticos donde se realiza una evaluación estricta de los fabricantes de empaques flexibles. De ahí surge una alianza estratégicas con un fabricante en Guatemala y otro en China que son a la fecha aliados de la compañía.

En sus primeros años ZAPSA inicia con plástico termoencogible, plástico Paletizante y bolsa plásticas, luego agrega productos de consumo como rasuradoras y pelotas plásticas con personajes de Disney hasta que en la crisis financiera mundial del 2008 la disponibilidad de financiamiento se restringe y los socios deciden sacrificar los productos de consumo y seguir con los productos para uso industrial.

Misión



En ZAPSA tenemos el compromiso de ofrecer los productos de más alta calidad e innovación tecnológica que sirva de factor diferenciador y de ventaja competitiva a nuestros clientes en los mercados donde ellos tienen presencia

Visión

Seremos una empresa a nivel regional comercializadora de materias primas y productos terminados que requieran un alto factor de diferenciación para la competitividad en los mercados de oportunidad.

5.2 Objetivos

Objetivo General:

- Evaluar el cumplimiento y tratamiento contable de los Beneficios a los Empleados según la sección 28 de la NIIF para las Pymes.

Objetivos Específicos:

- Determinar el correcto tratamiento contable y pago de los Beneficios a los empleados según las NIIF para las Pymes a los trabajadores.
- Comprender el pago y registro contable de los beneficios a los empleados establecidos en Nicaragua.

5.3 Desarrollo

Se realizó una revisión sobre la información relacionada con los Beneficios a los empleados de la empresa Zapsa Comercial, S.A., correspondiente al período del 2016.

A continuación presentamos la fecha de entrada de los trabajadores actuales de empresa:

NOMRE DEL EMPLEADO	CARGO	FECHA DE INGRESO	SALARIO MENSUAL
ELLIOT MENA	Gerente	25/02/2014	18,000.00
EDUARD ROSTRÁN	Coordinador de Operación	13/05/2013	20,000.00
JULIA PANIAGUA	Vendedor	01/09/2013	7,000.00
CRISTIE RÍOS	Jefe de Ventas	01/08/2016	18,000.00
JOSÉ CALERO	Conductor	24/04/2012	9,000.00
RONALD MARTÍNEZ	Asistente Contabilidad	08/01/2014	6,000.00
ANDRES GALO	Administrador/ Contador	20/01/2012	16,500.00

Para determinar el grado de cumplimiento de los beneficios a los empleados según la norma abordada en este trabajo, se segregaron los beneficios por cada tipo según lo establecido en la sección 28 de la NIIF para las Pymes.

a) Beneficios a Corto Plazo

Se determinó que los Beneficios a los empleados a corto plazo de la empresa Zapsa Comercial, S.A., cumplen en gran medida con lo establecido en la NIIF para las Pymes. Para evaluar del cumplimiento y contabilización de estos Beneficios a corto plazo se necesitó la siguiente información de la empresa, separando dichos beneficios como lo establece este rubro:

Sueldos, Salarios y aportaciones a la seguridad social.



A continuación se muestra el salario y cargo de cada trabajador:

Item	Numero de INSS	NOMRE DEL EMPLEADO	CARGO	SALARIO MENSUAL	SALARIO QUINCENAL
1	1234567-8	ELLIOT MENA	Gerente	18,000.00	9,000.00
2	3214568-7	EDUARD ROSTRÁN	Coordinador de Operación	20,000.00	10,000.00
3	6549872-1	JULIA PANIAGUA	Vendedor	7,000.00	3,500.00
4	1478523-6	CRISTIE RÍOS	Jefe de ventas	18,000.00	9,000.00
4	3698521-4	JOSÉ CALERO	Conductor	9,000.00	4,500.00
5	2589874-5	RONALD MARTÍNEZ	Auxiliar Contable	6,000.00	3,000.00
6	0010034-7	ANDRES GALO	Administrador/ Contador	16,500.00	8,250.00
TOTAL				94,500.00	47,250.00

El pago de los salarios a los trabajadores de la empresa se realiza quincenal, pagando los 15 y los 30 de cada mes. La jornada ordinaria de los trabajadores es de lunes a viernes 8 horas diarias,



de 8 am a 12 pm y de 1pm a 5pm, tomando el medio día como hora de descanso para almuerzo.

Compensando la jornada Sabatina que no se trabaja con la salida a las 5:30 pm.

Cuando el trabajador labora los sábados, domingos o días feriados se remunera el 100% del valor de las horas trabajadas.

En el mes de diciembre no se hicieron horas extras por parte de los trabajadores. Pero se pagaron comisiones de venta a la vendedora de la empresa, equivalente al 2% sobre las ventas que realizó en el mes anterior. Dichas comisiones son pagadas en la primera quincena del mes, lo cual incrementa la aportación social que se le deduce al empleado equivalente al 6.25% de su salario bruto.

A continuación se presenta el cálculo del INSS laboral correspondiente al mes de diciembre:

NOMRE DEL EMPLEADO	SALARIO MENSUAL	COMISIONES	SALARIO BRUTO
ELLIOT MENA	18,000.00	-	18,000.00
EDUARD ROSTRÁN	20,000.00	-	20,000.00
JULIA PANIAGUA	7,000.00	2,315.68	9,315.68
CRISTIE RÍOS	18,000.00	-	18,000.00
JOSÉ CALERO	9,000.00	-	9,000.00
RONALD MARTÍNEZ	6,000.00	-	6,000.00
ANDRES GALO	16,500.00	-	16,500.00
	94,500.00	2,315.68	96,815.68



NOMRE DEL EMPLEADO	SALARIO BRUTO	INSS LABORAL
		6.25%
ELLIOT MENA	18,000.00	1,125.00
EDUARD ROSTRÁN	20,000.00	1,250.00
JULIA PANIAGUA	9,315.68	437.50
CRISTIE RÍOS	18,000.00	1,125.00
JOSÉ CALERO	9,000.00	562.50
RONALD MARTÍNEZ	6,000.00	375.00
ANDRES GALO	16,500.00	1,031.25
	96,815.68	5,906.25

A continuación se presentan las planillas correspondientes al mes de diciembre con su respectiva provisión:



ZAPSA COMERCIAL, S.A
PLANILLA DE PAGO DICIEMBRE DE 2016 1ra QUINCENA

Numero de Inss	NOMBRE DEL EMPLEADO	CARGO	SALARIO MENSUAL	SALARIO QUINCENAL	COMISIONES	TOTAL INGRESOS QUINCENAL	INSS LABORAL	SALARIO DESPUES DE INSS	IR SALARIO	PRESTAMOS Y/ADELANTOS	TOTAL DEDUCCIONES	SALARIO NETO	INATEC	INSS PATRONAL	AGUINALDO	VACACIONES	INDEMNIZACION	
							6.25%						2%	18.5%				
1234567-8	ELLIOT MENA	Gerente	18,000.00	9,000.00	-	9,000.00	562.50	8,437.50	1,291.67	-	1,291.67	7,145.83	180.00	1,665.00	750.00	750.00	750.00	
3214568-7	EDUARD ROSTRÁN	Coordinador de Operación	20,000.00	10,000.00	-	10,000.00	625.00	9,375.00	1,666.67	-	1,666.67	7,708.33	200.00	1,850.00	833.33	833.33	833.33	
6549872-1	JULIA PANAGUA	Vendedor	7,000.00	3,500.00	2,315.68	5,815.68	363.48	5,452.20	60.02	-	60.02	5,392.18	116.31	1,075.90	484.64	484.64	484.64	
1478523-6	CRISTIE RÍOS	Jefe de ventas	18,000.00	9,000.00	-	9,000.00	562.50	8,437.50	1,291.67	-	1,291.67	7,145.83	180.00	1,665.00	750.00	750.00	750.00	
3698521-4	JOSÉ CALERO	Conductor	9,000.00	4,500.00	-	4,500.00	281.25	4,218.75	15.63	-	15.63	4,203.13	90.00	832.50	375.00	375.00	375.00	
2589874-5	RONALD MARTÍNEZ	Auxiliar Contable	6,000.00	3,000.00	-	3,000.00	187.50	2,812.50	-	-	0.00	2,812.50	60.00	555.00	250.00	250.00	250.00	
0010034-7	ANDRES GALO	Administrador/Contador	16,500.00	8,250.00	-	8,250.00	515.63	7,734.38	1,070.31	-	1,070.31	6,664.06	165.00	1,526.25	687.50	687.50	687.50	
			94,500.00	47,250.00	2,315.68	49,565.68	3,097.86	46,467.83	5,395.96	0.00	5,395.96	41,071.87	991.31	9,169.65	4,130.47	4,130.47	4,130.47	

Elaborado por:

Revisado por:

Autorizado por:



ZAPSA COMERCIAL, S.A
PLANILLA DE PAGO DICIEMBRE DE 2016 2DA QUINCENA

Item	Numero de Inss	NOMBRE DEL EMPLEADO	CARGO	SALARIO MENSUAL	SALARIO QUINCENAL	COMISIONES	TOTAL INGRESOS QUINCENAL	INSS LABORAL	SALARIO DESPUES DE INSS	IR SALARIO	PRESTAMOS Y/ ADELANTOS	TOTAL DEDUCCIONES	SALARIO NETO	INATEC	INSS PATRONAL	AGUINALDO	VACACIONES	INDEMNIZACION
								6.25%						2%	18.5%			
1	3214568-7	EDUARD ROSTRÁN	Coordinador de Operación	20,000.00	10,000.00	-	10,000.00	625.00	9,375.00		-	0.00	9,375.00	200.00	1,850.00	833.33	833.33	833.33
2	6549872-1	JULIA PANIAGUA	Vendedor	7,000.00	3,500.00		3,500.00	218.75	3,281.25		-	0.00	3,281.25	70.00	647.50	291.67	291.67	291.67
3	1478523-6	CRISTIE RÍOS	Jefe de ventas	18,000.00	9,000.00		9,000.00	562.50	8,437.50		-	0.00	8,437.50	180.00	1,665.00	750.00	750.00	750.00
4	3698521-4	JOSÉ CALERO	Conductor	9,000.00	4,500.00		4,500.00	281.25	4,218.75		-	0.00	4,218.75	90.00	832.50	375.00	375.00	375.00
5	2589874-5	RONALD MARTÍNEZ	Auxiliar Contable	6,000.00	3,000.00		3,000.00	187.50	2,812.50		-	0.00	2,812.50	60.00	555.00	250.00	250.00	250.00
6	0010034-7	ANDRES GALO	Administrador/ Contador	16,500.00	8,250.00		8,250.00	515.63	7,734.38		-	0.00	7,734.38	165.00	1,526.25	687.50	687.50	687.50
				76,500.00	38,250.00	0.00	38,250.00	2,390.63	35,859.38	0.00	0.00	0.00	35,859.38	765.00	7,076.25	3,187.50	3,187.50	3,187.50

Elaborado por:

Revisado por:

Autorizado por:

PROVISIÓN DE NÓMINA DEL MES DE DICIEMBRE 2016			
CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
GASTOS DE VENTA		52,839.31	
Sueldo Mensual	36,315.68		
Inss Patronal	6,718.40		
Treceavo mes	3,026.31		
Vacaciones	3,026.31		
Indemnización	3,026.31		
Inatec	726.31		
GASTOS DE ADMÓN.	-	75,022.50	
Sueldo Mensual	51,500.00		
Inss Patronal	9,527.50		
Treceavo mes	4,291.67		
Vacaciones	4,291.67		
Indemnización	4,291.67		
Inatec	1,120.00		
RETENCIONES POR PAGAR	-		10,884.44
INSS Laboral	5,488.48		
IR	5,395.96		
GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR	-		116,977.38
Salario Neto	76,931.25		
Inss Patronal	16,245.90		
Treceavo mes	7,317.97		
Vacaciones	7,317.97		
Indemnización	7,317.97		
Inatec	1,846.31		
Sumas Iguales		127,861.81	127,861.81



Como se puede observar en la planilla y el registro de la misma, se provisiona el décimo tercer el cual al ser un salario adicional está dentro de este rubro analizado, además de ser un beneficio acumulado no mayor a 12 meses. Para determinar el aguinaldo se divide el salario quincenal entre los 12 meses del año. A continuación se presenta el registro del pago del décimo tercer mes o aguinaldo a los trabajadores.

Se realiza el pago del Décimo tercer mes a los trabajadores.				
CÓDIGO	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
2104	Gastos acumulados por pagar		94,500.00	
210403	Treceavo mes	94,500.00		
1102	Efectivo y Equivalente a Efectivo			94,500.00
11020101	BAC cta. Cte. 1123581321	94,500.00		
	SUMAS IGUALES		C\$94,500.00	C\$ 94,500.00

Otro punto a señalar son las aportaciones a la seguridad social, las cuales comprenden en 2 rubros; el INSS Laboral 6.25 % que es aportado por el empleado, deducido de su salario, y el INNS Patronal que equivale al 18.5 % del salario del trabajador el cual es aportado o asumido por el empleador.

En la nómina podemos observar que el INSS patronal equivale al 18.5% de los ingresos totales de los trabajadores en la quincena, antes de la deducción del INSS Laboral.



Al analizar el cumplimiento de este rubro de los Beneficios a Corto Plazo a los empleados, se logró detectar que un vendedor y el asistente de contabilidad de la compañía reciben viáticos de alimentación y transporte por un monto de 1200 córdobas mensuales, los cuales la empresa los registra como gastos y no como retribuciones a los empleados, esto quiere decir que no son incluidos en planilla y no cumple con lo establecido en el artículo 84 del código del trabajo, que los incentivos forman parte del salario, esto a su vez conlleva a que no se cumpla el tratamiento de este beneficio como lo establece la sección 28 de la NIIF para las Pymes.

Ausencias remuneradas a corto plazo

Este beneficio, específicamente son las vacaciones, las cuáles son acumulativas y se obtiene su valor dividiendo el salario básico entre los 12 meses del año. Estas son descansadas o pagadas. Cada trabajador tiene derecho a 30 días de vacaciones en el año, equivalente a 2.5 días de vacaciones por mes. Las cuales se provisionaron como se puede observar en la planilla y su contabilización.

Se determinó que el saldo de la cuenta “Gastos acumulados por pagar” está erróneo puesto que las vacaciones descansadas no se descontaron del saldo de la cuenta al momento de los descansos, lo que debería realizarse mensual. A continuación presentamos un cuadro donde se reflejan las vacaciones descansadas por los trabajadores a lo largo del año.

Empleado	Días descansados	Días remunerados	Monto acumulado de vacaciones	Salario diario	Descansadas	Remuneradas
ELLIOT MENA	18	12	18,000.00	600.00	10,800.00	7,200.00
EDUARD ROSTRÁN	25	5	20,000.00	666.67	16,666.67	3,333.33
JULIA PANIAGUA	30	0	7,000.00	233.33	7,000.00	-
CRISTIE RÍOS	30	0	18,000.00	600.00	18,000.00	-
JOSÉ CALERO	30	0	9,000.00	300.00	9,000.00	-
RONALD MARTÍNEZ	25	5	6,000.00	200.00	5,000.00	1,000.00
ANDRÉS GALO	15	15	16,500.00	550.00	8,250.00	8,250.00
			94,500.00		74,716.67	19,783.33

Aquí podemos observar que para determinar el monto de las vacaciones descansadas es necesario realizar una multiplicación del salario diario, puesto que de igual manera las vacaciones acumuladas en el año equivalen a un mes de salario, por los días descansados. De igual manera para determinar el monto del pago de vacaciones es necesario multiplicar el mismo factor con los días no descansados.

Se realiza el pago de las vacaciones del año a los trabajadores que no las descansaron				
CÓDIGO	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
2104	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		12,583.33	
210404	Vacaciones	12,583.33		
1102	Efectivo y Equivalente a Efectivo			12,583.33
11020101	BAC cta. Cte. 1123581321	12,583.33		
	SUMAS IGUALES		12,583.33	12,583.33

Anteriormente presentamos el registro del pago de las vacaciones a los trabajadores.

Nota: las vacaciones pagadas al trabajador Elliot Mena no son incluidas en este pago, están reflejadas en la liquidación final del trabajador. Por mutuo acuerdo con el trabajador fueron incluidas en su liquidación.

Como se menciona anteriormente, las vacaciones descansadas no fueron registradas cuando los trabajadores hicieron efectivos sus derechos a los descansos. Por ende se procedió a realizar el ajuste en concepto vacaciones descansadas por los empleados a lo largo del año 2016, descontando lo acumulado por este rubro en la cuenta Gastos acumulados por pagar.

Se realiza el registro de las vacaciones descansadas en el año 2016 las cuales no fueron registradas				
CÓDIGO	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
2104	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		74,716.67	
210404	Vacaciones	74,716.67		
5103-01	GASTOS DE VENTA			25,000.00
5103-01-04	Vacaciones	25,000.00		
5103-02	GASTOS DE ADMÓN.			49,716.67
5103-02-04	Vacaciones	49,716.67		
	SUMAS IGUALES		74,716.67	74,716.67

Al analizar este rubro de los beneficios a corto plazo, determinamos que la empresa cumple con las responsabilidades de ausencias remuneradas a los empleados, pagándoles los derechos a las vacaciones que no descansaron a lo largo del año, de igual manera se realizó la contabilización de las vacaciones remuneradas así como de las vacaciones descansadas.

Participaciones en ganancias e incentivos

Este rubro de los beneficios a corto plazo no fue afectado a lo largo del año puesto que no existieron o la empresa no implementó a lo largo de este año 2016 planes de participación en las ganancias a los empleados.



Beneficios no monetarios

Estos beneficios a corto plazo son en concepto de asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados a los empleados actuales de la empresa, es decir son pagados por la entidad.

La empresa Zapsa Comercial, S.A., aplica estos beneficios en concepto de asistencia médica al inicio de cada año, específicamente en el mes de enero, no son incluidos en nómina y son beneficios no monetarios, llega un médico a la entidad a realizar revisión médica rutinaria a cada uno de los empleados de la entidad.

Gastos por asistencia médica				
CÓDIGO	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
5103-01	GASTOS DE VENTA		1,600.00	
5103-01-42	Gastos por asistencia médica	1,600.00		
5103-02	GASTOS DE ADMÓN.		4,000.00	
5103-02-42	Gastos por asistencia médica	4,000.00		
1102	Efectivo y Equivalente a Efectivo			5,600.00
11020101	BAC cta. Cte. 1123581321	5,600.00		
	SUMAS IGUALES		5,600.00	5,600.00

La empresa cumple con este rubro de los beneficios a corto plazo.



Con esto podemos concluir que la empresa cumple en gran parte los beneficios a los empleados según la NIIF para las Pymes y lo establecido en las leyes vigentes de nuestro país.

b) Beneficios post-empleo

Podemos determinar que la empresa no cumple con este beneficio porque la empresa no cuenta con planes de beneficios por retiro, tales como las pensiones u otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica. Dicho de otra manera la empresa no paga aportaciones fijas a fondos de pensiones ni tiene planes de beneficios a futuro con los empleados actuales o anteriores de pagarles la jubilación o parte de ella.

c) Otros Beneficios a largo plazo

Al analizar la información sobre los beneficios a largo plazo que tienen los empleados se determinó que a lo largo del año no hubo ningún en el cual se tuviese que aplicar estos tipos de beneficios, puesto que no hubieron, a lo largo del año, años sabáticos o vacaciones especiales mayores a un año o cualquier invalidez de larga duración como licencia por enfermedades las cuales se necesite reposo. Tampoco existen planes de participaciones en las ganancias mayores a un año, ni beneficios diferidos mayores a un año.

d) Beneficios por terminación

Estos beneficios se presentan al final del contrato laboral o terminación de relación laboral entre el empleado y el empleador, en Zapsa tuvo lugar en el mes de diciembre, un empleado renunció el día 16 de diciembre del 2016 siendo su último día laboral, como lo establece la ley, 15 días después de su renuncia, el día 31 de diciembre del año 2016.



El empleado Elliot Mena, con salario fijo mensual de 18,000 córdobas mensuales, laboró 1024 días en la empresa, equivalente a dos años, nueve meses y veinte días, se le pagó el aguinaldo junto con los demás trabajadores, y por mutuo acuerdo, como ya se mencionó anteriormente, las vacaciones que no fueron descansadas se le pagaron al momento de su liquidación.

A continuación presentamos la contabilización de la liquidación a Elliot Mena:

CONTABILIZACION DE LIQUIDACIÓN DE ELLIOT MENA				
CÓDIGO	CONCEPTO	PARCIAL	DEBE	HABER
2104	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR		57,999.93	
210405	Indemnización	50,499.96		
210404	Vacaciones	7,200.00		
03/02/5103	Aguinaldo	749.97		
2103	RETENCIONES POR PAGAR		450.00	
210301	INSS Laboral	450.00		
1102	Efectivo y Equivalente a Efectivo			57,999.93
11020101	BAC cta. Cte. 1123581321	58,449.93		
1102	Efectivo y Equivalente a Efectivo			450.00
11020101	BAC cta. Cte. 1123581321	450.00		
5103-02	GASTOS DE ADMÓN.		1,476.00	
5103-02-02	Inss Patronal	1,332.00		
5103-02-06	Inatec	144.00		
2104	GASTOS ACUMULADOS POR PAGAR			1,476.00
210402	Inss Patronal	1,332.00		
210405	Indemnización	144.00		
	SUMAS IGUALES		59,925.93	59,925.93

Con lo anterior podemos concluir que la empresa cumple con los beneficios por terminación a los empleados de la empresa, conforme a las leyes vigentes en Nicaragua y lo establecido en las NIIF para las Pymes.



VI. Conclusión

Al enunciar los aspectos generales de las NIIF para las Pymes concluimos que dicha normativa sirve para simplificar la presentación de información, un estándar internacional que generaliza el reconocimiento y medición de toda la información financiera y contable que tiene una pequeña y mediana empresa.

Al analizar la Sección 28 de la NIIF para las Pymes llegamos a la conclusión de que esta norma proporciona los requisitos para la medición y reconocimiento de los Beneficios a los empleados, asimismo al realizar estudio sobre las leyes y normativa vigente en nuestro país y compararlas con el estándar internacional, comprendemos que se puede adoptar la Sección 28 de la NIIF para las Pymes para el tratamiento contable de los Beneficios a los empleados, para que la información financiera de la empresa sea más clara ante terceros.

Concluimos que la empresa Zapsa Comercial, S.A., paga todos los beneficios a los cuales tienen derecho los trabajadores de acuerdo a la ley, no obstante no cumple de manera exacta la contabilización de estos, hay ciertos aspectos como los registros de las vacaciones descansadas los cuales según legislación deben ser descansadas o pagadas cada seis meses, el pasivo es llevado todo a la cuenta “Gastos Acumulados por pagar” y no se separan en los rubros que establece la norma practicada en este caso.



VII. Bibliografía

1. (2009). Material de formación sobre la NIIF para las PYMES. (Fundación IASC). Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. Módulo 28: Beneficios a los Empleados.
2. [FASB] Recuperado: http://descuadrando.com/Financial_Accounting_Standards_Board
3. [IASB/ IASC]. (2013). Recuperado: www.nicniif.org/home/iasb/iasc
4. ALTAMIRANO GONZALES, Johana; CARVALLO SÁNCHEZ, Paola; CHÁVEZ SÁNCHEZ, Luis; PÉREZ RAMOS, Giamarco; SOLÍS VERA Paul y TAFUR CAMPOS Wilmer. (2011). Trabajo monográfico: Evolución de la contabilidad. Recuperado: <http://www.monografias.com/trabajos93/evolucion-de-contabilidad/evolucion-de-contabilidad.shtml>.
5. Antecedentes Históricos de los Principios de Contabilidad. (2011) Recuperado:http://www.academia.edu/31811029/Antecedentes_Historicos_de_los_principios_de_Contabilidad.
6. Ayaviri García Daniel. CONTABILIDAD BÁSICA Y DOCUMENTOS MERCANTILES. Edición 1º; Editorial “N-DAG”; Argentina. (s.f.) P. 10.
7. BARRIOS ALVAREZ, Claudia y RIVERA ARRUBLA, Yaismir Adriana. Sistemas Contables Administrativo: Análisis de su Contribución al Ordenamiento Espacio-Temporal de las Organizaciones. Santiago de Cali-Colombia: Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle, 2011. P. 131-135.
8. BITECSA. (2014). Ley 185 Código del trabajo, ley 185 de la República de Nicaragua. Ley 815 Código procesal del Trabajo y de la seguridad Social. Managua, Nicaragua.



9. Carrillo, Rosangel (2015). Relación de la contabilidad con otras ciencias. Recuperado: <http://prezi.com/relación-de-la-contabilidad-con-otras-ciencias.html>.
10. Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua. (2009-2010). Resolución CCPN NIIF Pymes. CCPN-001. Recuperado: www.ccpn.com.ni
11. Córdoba Padilla, Marcial. (2016). Análisis Financiero. Ediciones ECOE. (1° edición).
12. Gómez G., Silvio. Seminario de Contabilidad Laboral. Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua. Recuperado: www.ccpn.org.ni.
13. Gretz Manero “Origen y Evolución de la contabilidad, Ensayo historio”. (2009). P. 123.
14. IASB. Fundamentos de las Conclusiones. (2009). Niif para las pymes. Recuperado: www.nicniif.org/home/normas/niif-para-las-pymes-fundamentos-de-las-conclusiones.html.
15. IASB. Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). 30 Cannon Street, London EC4M 6XH, United Kingdom. 2009.
16. Instituto Guatemalteco de Educación Radiofónica. IGER. (2009). Contabilidad General. Primer Semestre. Editorial: Grupo Zaculeu. (5° Ed).
17. Instituto Nicaragüense de seguridad Social [Decreto 95-2009] [INSS Decreto 39-2013] Recuperado: <https://www.inss.gob.ni/index.php/instituto2-3/55-marcojuridico>.
18. Nacional, Asamblea (2005). Constitución Política de Nicaragua y sus Reformas. Nicaragua: Editorial Jurídica. Recuperado: www.poderjudicial.gob.ni
19. Nacional, Asamblea (2008). Ley de promoción, fomento y desarrollo de la Micro, pequeña y mediana empresa (ley MIPYME). La Gaceta, Diario Oficial, 28. Ley 645.



20. Nacional, Asamblea. (2009). Ley Orgánica del Instituto Nacional Tecnológico (INATEC), Decreto No 40-94. La Gaceta, Diario Oficial, 113.
21. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Nicaragua, Colegio de Contadores Públicos. (1979). Fondo de promoción cultural del Banco de América. Colegio de Contadores Públicos. Managua, Nicaragua.
22. TEMAS DE CONTABILIDAD BASICA E INTERMEDIA; Terán Gandarillas Gonzalo J.; 4ta Edición; Editorial Educación y Cultura. (s.f.) P. 4.
23. Thompson Baldivieso, Janneth Mónica. (2008). Objetivos de la Contabilidad. Recuperado: www.promonegocios.net/contabilidad/objetivos-contabilidad.html.



ANEXOS



ZAPSA COMERCIAL, S.A
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DE 2016
EXPRESADO EN C\$

ACTIVOS		PASIVOS	
<u>ACTIVOS NO CORRIENTES</u>		<u>PASIVO CORRIENTE</u>	
Efectivo y Equivalente a Efectivo	2938,128.74	Proveedores	95,215.13
Deudores comerciales y otras cuentas por cobrar	75600,272.83	Cuentas por pagar	87617,428.19
Inventarios	12473,312.49	Gastos Acumulados por pagar	788,684.18
Impuestos pag. Por anticipado	4155444.14	Impuestos y retenciones por pagar	850,891.31
Pagos anticipados y otros activos	78,578.45	TOTAL PASIVO CORRIENTE	89352,218.81
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	95245,736.65	Préstamos Bancarios	4462,903.11
<u>ACTIVOS NO CORRIENTES</u>		TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	4462,903.11
Propiedad, planta y Equipo	4589,870.97	TOTAL PASIVO	93815,121.92
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	4589,870.97	CAPITAL	
Cargos Diferidos		Capital Social	50,000.00
TOTAL ACTIVO	101302,054.09	Reservas	3812,136.00
		Resultados de ejercicios anteriores	2724,793.41
		Resultado del ejercicio	900,002.76
		TOTAL CAPITAL	7486,932.17
		TOTAL PASIVO + CAPITAL	101302,054.09

ELABORADO POR:

AUTORIZADO POR:



ZAPSA COMERCIAL, S.A
ESTADO DE RESULTADOS
AL 31 DE NOVIEMBRE DE 2016
EXPRESADO EN C\$

INGRESOS			2100,278
VENTAS	2100,278.00		
COSTO DE VENTAS			374,005
UTILIDAD EN VENTAS			1726,273
GASTOS DE VENTA			223,079
GASTOS DE ADMON.			201,564
GASTOS FINANCIEROS			59,912
UTILIDAD OPERATIVA			484,554.77
OTROS INGRESOS		48,500	
OTROS EGRESOS		4,500	44,000
UTILIDAD ANTES DE IMPUESTOS			1285,718.23
IMPUESTO SOBRE LA RENTA			385,715
UTILIDAD NETA			900,002.76

ELABORADO POR:

AUTORIZADO POR:

Matriz para determinar qué porcentaje de cumplimiento con la sección 28 de la Niif para las pymes tiene la empresa.

No.	Aspectos Condicionantes	Evaluación			
		Cumplido	Cumplido Parcial	No Cumple	N/A
Beneficios a corto plazo					
1	sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social	X			
2	ausencias remuneradas a corto plazo	X			
3	participaciones en ganancias e incentivos			X	
4	beneficios no monetarios	X			
Beneficios Post-empleo					
5	Beneficios por retiro, tales como pensiones			X	
6	Otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.			X	
Beneficios a Largo Plazo					
7	Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.			X	
8	Los beneficios por largos periodos de servicio.			X	
9	Los beneficios por invalidez de larga duración.		X		
10	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.			X	
11	Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.			X	
12	Beneficios por terminación del contrato	X			
		4	1	7	0



Se realizó una entrevista con la gerencia para conocer sobre el cumplimiento y antecedentes (años anteriores) los cuales nos den indicios que se aplicaron o no ciertos tipos de beneficios a los empleados en el transcurso del año 2016. Se determinó que el porcentaje de cumplimiento de la sección 28 de la Niif para las pymes es del 33% y cumple parcialmente un 8%. El otro 58% no lo cumple, pero esto no quiere decir que la empresa evite pagarlo, simplemente no se ha dado la ocasión de remunerar a los empleados de esa manera, tampoco la empresa es encargada de jubilar al trabajador porque no cuenta planes post empleo. Dicho esto la empresa cumple satisfactoriamente con las retribuciones a los empleados establecidas en la legislación vigente de nuestro país.