

NIC 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS

REGISTRO DE PROPIEDAD INTELECTUAL N° 310839

ISBN:978-956-401-443-2



Objetivo y Alcance

Esta Norma establece el tratamiento, registro contable y revelación de información financiera relacionada con los beneficios otorgados a los empleados, entre los que la empresa está obligada a reconocer están:

- a) Los pasivos de empleados generados por los servicios personales prestados a la entidad y sobre los cuales se crea el derecho a recibir un pago.
- b) Los gastos que se consumieron, como resultado de los servicios prestados por el empleado a cambio de los beneficios prometidos (NIC 19 Beneficios a los empleados, 2016).

El alcance de la Norma incluye a todos los patrones o empleadores que llevan a cabo el registro contable de los beneficios otorgados a los empleados, exceptuando los mencionados en la *NIIF 2; Pagos Basados en Acciones*. los beneficios referidos serán los provenientes de las siguientes circunstancias:

- a) Los acuerdos formales establecidos entre la entidad y los empleados en lo individual o a través de grupos colectivos con un representante (sindicatos).
- b) Las obligaciones legales establecidas para determinados sectores industriales o los establecidos en el plan nacional o provincial de carácter multi patronal.
- c) Las obligaciones implícitas sustentadas en prácticas informales, pero que generan obligaciones al patrón.

Dentro de los beneficios a los empleados se incluyen entre otros:

- a) Los tipificados de corto plazo, que se pretenden pagar dentro de los doce meses siguientes al periodo contable que se informa, relacionados con lo siguiente:
 - i. Sueldos y sus asimilados incluyendo las aportaciones de seguridad social.
 - ii. Derechos obtenidos por permisos y/o ausencias retribuidas por enfermedades.
 - iii. Las ganancias e incentivos a los que tiene derecho el trabajador.
 - iv. Beneficios con carácter no monetario a los que tienen derecho los trabajadores como; atención médica, automóvil, alojamiento, recepción de bienes o servicios total o parcialmente subvencionados.
- b) Derechos post empleo como los siguientes:
 - i. Derechos y pensiones de retiro.
 - ii. Seguros de vida, de atención médica y similares.
- c) Otros derechos a largo plazo entre los que se puede incluir:

- i. Retribución de ausencias en modalidad de vacaciones, por extensos periodos de servicio.
- ii. Reconocimiento por antigüedad en las funciones.
- iii. Pensiones o retribuciones por invalidez permanente.
- iv. Reconocimientos por terminación de servicios.

Para los efectos de la presente norma son incluidos dentro de la terminología de empleados o trabajadores a los cargos directivos y gerenciales que desempeñan actividades subordinadas a la entidad económica.

Beneficios a los empleados a corto plazo

Se incluyen dentro del concepto de beneficios a corto plazo los siguientes conceptos, cuando estos se deban liquidar dentro de los doce meses siguientes al periodo anual en el que se está informando.

- a) Sueldos y sus asimilados incluyendo las aportaciones de seguridad social.
- b) Derechos obtenidos por permisos y/o ausencias retribuidas por enfermedades.
- c) Las ganancias e incentivos a los que tiene derecho el trabajador.
- d) Beneficios con carácter no monetario a los que tienen derecho los trabajadores como; atención médica, automóvil, alojamiento, recepción de bienes o servicios total o parcialmente subvencionados.

Beneficios post empleo

Dentro de los beneficios post empleo, se incluyen los siguientes elementos:

- a) Los relacionados con el retiro; pagos únicos o pensiones.

b) Seguros de vida, atención médica y similares otorgados posteriormente.

La presente Norma se aplica a todos los acuerdo establecidos con los trabajadores, exceptuando los derechos que deben cubrir terceras empresas o instituciones.

Existen dos tipos de planes de beneficios; los planes de aportaciones o los planes de beneficios definidos, dependiendo de la naturaleza y condiciones de estos. En el caso de las aportaciones definidas, la entidad se obliga a cubrir las aportaciones a un fondo definido, mientras que en el caso de beneficios definidos podrían requerir la revisión del monto de las aportaciones, cuando los activos acumulados resulten insuficiente a cumplir los beneficios del plan.

En el caso de los planes de beneficios definidos¹; a) la obligación de la empresa está centrada en otorgar los beneficios acordados con el empleado, sean actuales y anteriores, b) los riesgos actuariales; de un costo mayor que los beneficios esperados, son asumidos por la entidad en su totalidad.

Planes gubernamentales y Beneficios asegurados

Los planes gubernamentales serán registrados contablemente con las mismas condiciones de los planes multipatrones, diferenciándose en que los planes gubernamentales se establecen a través de una legislación y a cargo de todas las entidades económicas, su administración se lleva a cabo por las autoridades o por otros organismos designados por estos últimos, y sin mediar ninguna influencia de la empresa que lleva a cabo el informe y registro.

¹ Este tipo de planes serán clasificados de tipo multi-patronal, considerando que están centrados en un plan definido de aportaciones y beneficios de manera definida, con cláusulas específicas y obligaciones implícitas.

Los planes que establece una empresa con la finalidad de otorgar beneficios que pueden sustituir los beneficios obligatorios establecidos por el gobierno, no pueden ser considerados como gubernamentales, aun cuando otorguen otros beneficios a los trabajadores de manera voluntaria.

En muchos de los casos, los planes gubernamentales son financiados mediante pagos de particulares sobre la marcha, por lo que en el caso de que los fondos resultaran insuficientes, la empresa no está obligada a contribuir con el plan gubernamental por dicha circunstancia. La obligación de pago de la empresa cesa en el momento en el que el o los trabajadores beneficiarios; abandonan o dejan de ser empleados de la entidad económica.

Resulta válido para la empresa, que el plan de beneficios post empleado; se lleve a cabo por medio de primas de una póliza de seguros, que sustituyen la obligación, y será tratado como un plan de aportaciones definidas, excepto que persista la obligación legal o implícita de manera directa o indirecta por medio del mismo plan, caso en el que la entidad deberá:

- a) Pagar los beneficios contraídos con los trabajadores cuando estos resulten exigibles.
- b) Pagar las cantidades que las aseguradoras omitieran cubrir a los trabajadores relacionados con los servicios otorgados por estos últimos a la empresa.

Cuando la empresa de una manera legal o implícita mantiene la obligación de pago de los beneficios, registrará el plan como un plan de beneficios definidos.

Registro de las obligaciones implícitas y el estado de situación financiera

Las entidades están obligadas a realizar el registro contable tanto de las obligaciones legales del plan de beneficios, como las obligaciones implícitas que surgen en la vida práctica de esas obligaciones.

La empresa deberá reconocer el pasivo (activo) resultante de los beneficios netos, dentro del estado de situación financiera. En los casos que resulte un superávit de un plan de beneficios establecido, medirá dicho beneficio conforme al procedimiento que de un resultado menor conforme a lo siguiente:

- a) El superávit resultante dentro del plan de beneficios establecido.
- b) El monto del activo resultante, de aplicar la tasa de descuento utilizada en los cálculos actuariales.

El activo referido en el párrafo anterior podrá determinarse cuando el plan de beneficios fue sobre financiado o como resultado de ganancias actuariales, debiendo reconocerse como activo en los siguientes casos:

- a) La entidad ejerce un control económico de los recursos destinados a beneficios en el futuro.
- b) El control referido es resultado de situaciones o decisiones del pasado.
- c) Los beneficios futuros podrán estar disponibles para la empresa; como reducciones de aportaciones posteriores o por la obtención de reembolsos para la entidad o aplicables a otros planes con resultado deficitario. En todos los casos, el valor presente de los beneficios futuros representa el techo del activo.

La información que deberá revelar la entidad será la tendiente a explicar lo siguiente:

- a) Las características del plan de beneficios, así como los posibles riesgos asociados.
- b) Los importes asentados en los estados financieros relacionados con los planes de beneficios, explicando su interacción.
- c) Las posibles afectaciones a los flujos futuros, originados por los planes de beneficios.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, reconocimiento y medición

Los planes y beneficios destinados a los empleados que no se estimen pagar dentro de los doce meses siguientes a la fecha del periodo que se informa, se consideran de largo plazo los siguientes conceptos:

- a) Las vacaciones pagadas a largo plazo y los años sabáticos.
- b) Premios a la antigüedad y otros similares por tiempo de servicio.
- c) Primas e indemnizaciones por invalidez permanente.
- d) Participación en incentivos y ganancias a largo plazo.
- e) Otro tipo de retribuciones diferidas.

El registro contable de los beneficios a largo plazo no está sujeto normalmente al mismo grado de certidumbre que los beneficios post-empleo, por lo que su registro no requiere de medición en un resultado integral diferente.

Para el reconocimiento del superávit o déficit de los planes de beneficio a largo plazo, la empresa debe medir y reconocer la posibilidad de los derechos de reembolso. En el caso de algunos beneficios a los empleados a largo plazo, la empresa debe reconocer dentro del resultado del periodo que se informa; el neto de

los siguientes importes, exceptuando cuando otra NIIF permita un tratamiento diferente o su inclusión en el costo de algún activo específico:

- a) El costo del propio servicio.
- b) Los intereses sobre el pasivo o activo específico.
- c) Los ajustes generados por nuevas mediciones a los beneficios netos definidos.

Una modalidad específica de los beneficios al largo plazo es el beneficios establecido por invalidez permanente. Cuando su otorgamiento depende del periodo del servicio en el que ocurre, su obligatoriedad será la misma fecha en la que se presta el servicio. La medición de esta obligación debe reflejar la fecha en el que el pago va a ser requerido, incluyendo el posible intervalo en el que se espera cubrir los pagos.

Cuando la proporción del beneficio es bajo las mismas bases para todos los empleados con invalidez, sin dependencia de los años de servicios prestados, el costo de los beneficios que se otorgarán se reconocerá en la misma fecha cuando surgen los hechos que originan la invalidez de larga duración o permanente.

Beneficios por terminación

Los beneficios por terminación tienen un tratamiento excluyente a los demás beneficios otorgados por la entidad a los empleados, principalmente porque el suceso de terminación genera la finalización del vínculo laboral. Se entiende que los beneficios que surgen de la terminación del contrato laboral proceden de la decisión de la empresa de finalizar el vínculo laboral o la decisión del empleado por aceptar dicha oferta.

Los beneficios por terminación del contrato no pueden incluir otros beneficios que procedan de la terminación de la relación laboral a petición del empleado, sin que medie oferta de la empresa o que existan causales o requerimientos de retirarse obligatoriamente; en el entendido que esos beneficios son post-empleo.

Diversas empresas, otorgan un nivel inferior de beneficios por terminación de contrato cuando este se genera a petición expresa del empleado (beneficio post-empleo), que cuando la finalización del contrato de manera anticipada se lleva a cabo por iniciativa de la entidad, siendo substancialmente mayor en este último caso, principalmente por razones contractuales y normas en materia laboral.

En la mayoría de los casos, los beneficios por terminación de contrato anticipado se refieren a pagos únicos que pueden incluir lo siguiente:

- a) Beneficios post-empleo fundamentados en el plan de beneficios a los empleados.
- b) Salarios que comprendan periodos posteriores otorgados por la entidad.

Con frecuencia los beneficios por terminación se otorgan bajo las condiciones establecidas en el plan de beneficios al empleado; que pueden otorgarse de conformidad con la legislación laboral vigente, por contratos o acuerdos con sindicatos o como usos o prácticas de la empresa de aplicación general.

Es común que algunos de los beneficios a los empleados se otorguen en forma independiente a las circunstancias que motivaron la desvinculación del empleado, por lo que la veracidad de estos beneficios es irrevocable, a pesar de que la fecha efectiva en que se pagarán pueda ser incierta. Estos beneficios suelen

tipificarse como indemnizaciones de finalización de contrato² o gratificaciones, que ciertamente representan beneficios post-empleo, mismos que serán registrados contablemente como beneficios post-empleo.

Identificación y aplicación del tratamiento contable específico

A continuación, se desarrolla un ejemplo de beneficios a los empleados, por medio de un cálculo actuarial de una organización que ha decidido otorgar a sus trabajadores un plan de mejora económica por cada año de servicios trabajado, de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo.

Figura 1: Cálculo actuarial para determinar el monto de un beneficio económico a los trabajadores.
Fuente: (NIC 19 Beneficios a los empleados, 2016, pág. 14)

| AÑO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| Beneficios atribuidos a años anteriores | 0 | 131 | 262 | 393 | 524 |
| Periodo corriente | | | | | |
| 1% de sueldo del año 5 | 131 | 131 | 131 | 131 | 131 |
| Periodo corriente y anteriores | 131 | 262 | 393 | 524 | 655 |
| Importe inicial de la obligación | 0 | 89 | 197 | 325 | 476 |
| Interés al 10% | 0 | 9 | 20 | 33 | 38 |
| Costo de los servicios del periodo CTE | 89 | 98 | 109 | 119 | 131 |
| Importe final de la obligación | 89 | 196 | 324 | 476 | 655 |

En el contrato colectivo de trabajo se establecen los lineamientos en materia laboral (derechos y obligaciones) que deben observar tanto trabajadores como patrones, de acuerdo con las cláusulas negociadas y que forman parte del mismo contrato (Dirección del Trabajo, 2018).

La empresa Socofar, S.A., ha decidido implementar a partir del ejercicio de 2019 un plan de beneficios a sus empleados y trabajadores de planta; consistente en un plan de pensiones por antigüedad laboral mayor a 15 años y un fondo creciente por retiros o indemnización a todo el personal; sea por retiro voluntario o despido incluso.

Los sueldos y salarios generales se registran en una cuenta denominada Gastos de personal, con sus respectivas subcuentas por centro de costos y por tipo de remuneración. La misma mecánica de registro contable se utilizará para el registro de las provisiones por concepto de pensiones y de indemnizaciones de todas las áreas y centros de costos en los que está dividida la empresa.

Figura 2: Registro contable de los sueldos y salarios. Fuente: (Guerrero & Martínez, 2015).

| Cuenta | Débito | Crédito |
|-----------------------------------|---------------|----------------|
| Gasto de personal | X | |
| Pasivo por obligaciones laborales | | X |

Figura 3: Registro contable de la provisión al plan de pensiones. Fuente: (Guerrero & Martínez, 2015).

| Cuenta | Débito | Crédito |
|--|---------------|----------------|
| Gasto por aportes a sistemas complementario de pensiones | 3.250 | |
| Acreeedores por planes de pensiones | | 3.250 |

Figura 4: Registro contable de la provisión para indemnización. Fuente: (Guerrero & Martínez, 2015).

| Concepto | Débito | Crédito |
|---------------------------|----------|----------|
| Gastos x indemnización | 2.265,00 | |
| Indemnizaciones por pagar | | 2.265,00 |

Profesor: Ph.D. Fernando Torres Cárdenas

Celular: 9-92007336

e-mail: ftc@torrescia.cl

ftc@manualdeconsultasifrs.cl

Manual de Consultas IFRS