

NIC 19

Beneficios a los Empleados

✓ CONSIDERACIONES GENERALES

• DEFINICIONES

Beneficios a los empleados: Todas las contraprestaciones concedidas por la entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por las indemnizaciones por cese de actividades.

Beneficios a los empleados a corto plazo: Beneficios que se esperan liquidar totalmente antes de los 12 meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa

Beneficios Post-Empleo: Beneficios a los empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo: Beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

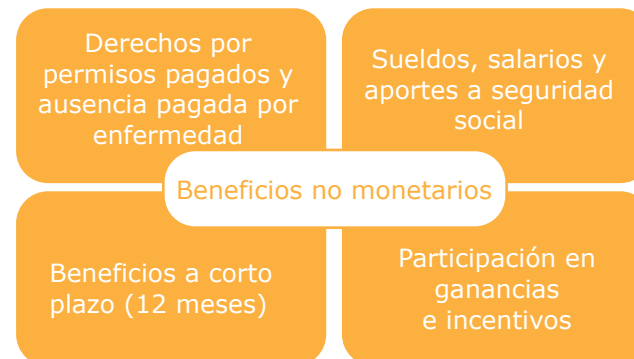
Aplicable a beneficios que proceden de:

- 1 Acuerdos formales realizados entre la entidad y los empleados
- 2 Requerimientos legales
- 3 Prácticas no formalizadas que generan la obligación al empleador de pagar un beneficio al empleado

Aplicable a los siguientes tipos de beneficios:

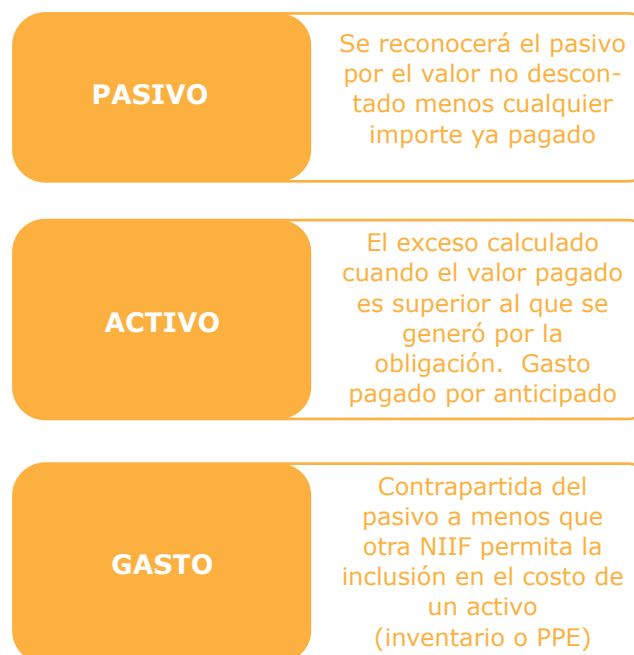
- | | |
|--|---|
| Beneficios a corto plazo (que se esperan liquidar totalmente en los 12 meses siguientes al final del periodo anual) | 1 |
| Beneficios post – empleo. Planes de retiro (pensiones y pagos únicos por retiro) | 2 |
| Beneficios post – empleo. Otros beneficios post-empleo (seguros y atención médica que se pagan una vez ya no trabaje el trabajador en la empresa por efecto de haberse pensionado) | 3 |
| Otros beneficios a los empleados a largo plazo | 4 |
| Beneficios por terminación | 5 |

• Beneficios a corto plazo



RECONOCIMIENTO A TODOS LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Valor del servicio prestado durante el periodo contable:



✓ BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

RECONOCIMIENTO A LAS AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO

- Ausencias retribuidas acumuladas (ejemplo: vacaciones). El valor se traslada a un futuro sino se utilizan y podrían ser objeto de pago en dinero.
 - Ausencias retribuidas no acumuladas (ejemplo: incapacidades por enfermedad, licencias de maternidad / paternidad, servicio militar, pertenencia a jurado, permisos de ausencia laboral pagados). El valor del pasivo no se traslada a futuro de no utilizarse.
- Las ausencias retribuidas se calcularán al valor no descontable que espera pagar como consecuencia de los derechos no utilizados que tienen acumulados al final del periodo sobre el que se informa.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

- PLANES DE APORTES DEFINIDOS

La obligación de la entidad se limita únicamente al monto que aportará al fondo, es decir que no existe la posibilidad de que se incurra en pérdidas o ganancias actuariales.

• Beneficios post-empleo

PLANES DE APORTES DEFINIDOS	PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS
<ul style="list-style-type: none">• La obligación de la entidad se limita al monto de los aportes que acordó pagar al fondo• El riesgo de inversión (resultados de la inversión de capital) y el riesgo actuarial (costo del capital) son asumidos por el empleado	<ul style="list-style-type: none">• La obligación de la entidad comprende el monto de los aportes que acordó pagar al fondo y los resultados que de este se derive (pérdidas o ganancias)• El riesgo de inversión y el riesgo actuarial son asumidos por el empleador y tendrá que cumplir con el monto que pactó inicialmente pagar al empleado

PASIVO

Obligación presente después de deducir cualquier importe satisfecho

ACTIVO

El exceso que resulte si el aporte pagado es superior a los aportes pactados.

GASTO

Contrapartida del pasivo a menos que otra NIIF permita la inclusión en el costo de un activo (inventario o PPE)

NIC 19

Beneficios a los Empleados

✓ BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

La contabilización de este tipo de beneficios requiere que se tenga en cuenta las suposiciones actuariales para saber si existen pérdidas o ganancias actuariales.

Las obligaciones tanto legales como implícitas se reconocen por parte de la entidad.

Para efectos de contabilizar el pasivo de los planes de beneficios definidos se debe:

- Determinar el déficit o el superávit (diferencia entre el valor presente de la obligación del plan de beneficios definido y el valor razonable de los activos del plan a la fecha de reporte. Para esto se debe:

- Estimar el costo último del beneficio (utilizando el método de unidad proyectada)

- Descontar el valor para determinar el valor presente de la obligación y del costo de servicio.

- Deducir el valor razonable de los activos del plan

- Determinar el valor neto en el estado de situación financiera, que es básicamente el valor del déficit o superávit ajustado por los efectos de limitar un activo por beneficios definidos neto a un techo del activo.

- Determinar los valores a reconocer en el resultado del periodo:

- El costo de servicio presente

- Cualquier costo de servicio pasado y la ganancia o pérdida al momento de la liquidación.

- El interés neto sobre el pasivo (activo) - cambio del valor presente del pasivo (activo) por efecto del paso del tiempo.

- Determinar los valores a ser reconocidos en el resultado integral:

- Ganancias y pérdidas actuariales
- El rendimiento de los activos del plan
- El cambio en el efecto del techo del activo

OTROS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A LARGO PLAZO

Estos beneficios, excepto aquellos que se esperan liquidar antes de los doce meses del periodo actual se pueden dar por:

- ✓ Ausencias retribuidas a largo plazo (vacaciones especiales o años sabáticos).
- ✓ Premios de antigüedad.
- ✓ Beneficios por invalidez a largo plazo.
- ✓ Participación en ganancias e incentivos.
- ✓ Retribuciones diferidas.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

Se reconoce en el resultado (no en el resultado integral):

- ✓ Costo del servicio.
- ✓ Interés neto sobre el pasivo (activo) por beneficios definidos neto
- ✓ El importe neto de las nuevas mediciones del pasivo.

BENEFICIOS POR TERMINACIÓN

Estos beneficios ocurren cuando se da por terminado el vínculo laboral del empleado por:

- ✓ Una decisión de la entidad de terminar el contrato antes de la fecha normal del retiro
- ✓ La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo.

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

Una entidad reconocerá un pasivo y un gasto por beneficios por terminación en la primera de las siguientes fechas:

- a) Cuando la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios; y
- b) El momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación.

✓ COMPARACIÓN

NIIF PYMES

• Sección 28 Beneficios a los Empleados

- ✓ La NIC 19 exige a la entidad reconocer el costo del servicio pasado no consolidado como un gasto, repartiéndolo linealmente durante el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de forma irrevocable. De acuerdo con la NIIF para las PYMES, una entidad debe reconocer los costos de servicios pasados como un gasto al medir los resultados del periodo en que se produce el cambio (es decir, de inmediato).
- ✓ La NIC 19 requiere que una obligación por beneficios definidos debe siempre medirse utilizando el método de la unidad de crédito proyectada. Por razones de costo-beneficio, la NIIF para las PYMES mantiene algunas simplificaciones de medición que, si bien conservan los principios básicos de la NIC 19, reducen la necesidad para las PYMES de contratar a especialistas externos. Por consiguiente, si la información basada en el método de la unidad de crédito proyectada no está disponible, y no se puede obtener sin costo o esfuerzo desproporcionado, las PYMES deben aplicar un enfoque basado en la NIC 19.
- ✓ La NIIF para las PYMES aclara que normalmente no serían necesarias valoraciones integrales anuales.
- ✓ Las NIIF completas definen las ganancias y pérdidas actuariales y especifican su composición.
- ✓ Entre otras.

IPSAS - NISCP 25

• Beneficios a los Empleados

- ✓ La NISCP 25 contiene guía adicional sobre planes de incentivos en el sector público.
- ✓ Para el descuento de obligaciones post-empleo, la NIC 19 requiere que las entidades apliquen una tasa de descuento basada en rendimientos de bonos corporativos de alta calidad que deben corresponderse con la moneda y plazo estimado de pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.
- ✓ La NISCP 25 incluye una presunción refutable de que los pagos por incapacidad prolongada no están normalmente sujetos al mismo grado de incertidumbre que la medición de los beneficios post-empleo.
- ✓ La NISCP 25 requiere que las entidades determinen un pasivo inicial para los planes de beneficios definidos cuando se adopta por primera vez.



Este material ha sido elaborado por el INCP, a través de su Dirección Técnica, para propósitos estrictamente pedagógicos. Estas guías son basadas en las interpretaciones que el INCP hace de las Normas Internacionales de Información Financiera, Normas Internacionales de Información Financiera para PYMES, emitidas por el IASB y Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público emitidas por el IFAC, que podrían diferir de otras interpretaciones. Cualquier utilización comercial y/o reproducción está prohibida y debe ser previamente autorizada por el INCP. Cualquier duda o comentarios sobre las mismas favor dirigirla a incpcol@incp.org.co