



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA
CURSO ESPECIAL DE GRADO

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE
CONTABILIDAD N° 19
“BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”, EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS,
AÑOS 2008-2009

Profesora: Zakie Reina Talbice de Abundiz.

Realizado por:
Br. Durán Rondón, Luz Deiviré
C.I.: 14.009.529
Br. Franco Maiz, María José
C.I.: 14.420.344

Trabajo de curso especial de grado presentado como requisito para optar al Título de
Licenciatura en Contaduría Pública

Cumaná, octubre de 2008



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA
CURSO ESPECIAL DE GRADO

ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE
CONTABILIDAD N° 19
“BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”, EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS,
AÑOS 2008-2009

Acta de Aprobación

Trabajo de curso especial de grado presentado como requisito para optar al Título de
Licenciatura en Contaduría Pública

Profa.: Zakie Reina Talbice de Abundiz
Jurado-Asesor
C.I.: 8.644.295

INDICE

DEDICATORIA	v
DEDICATORIA	vi
MARÍA FRANCO	vi
AGRADECIMIENTO	vi
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	5
GENERALIDADES DEL PROBLEMA EN EL ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 REFERIDA A LOS BENEFICIO A LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS.....	5
1.1. Planteamiento Del Problema.....	5
1.2. Objetivos:	10
1.2.1. General.....	10
1.2.2. Específicos:	10
1.3. Alcance.....	10
1.4. Justificación.....	11
1.5. Metodología	12
1.5.1. Nivel de Investigación:	12
1.5.2. Tipos o Diseños de Investigación:	13
1.5.3. Fuentes de Información:.....	13
1.5.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:	14
CAPITULO II	11
ASPECTOS GENERALES DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 “BENEFICIO A LOS EMPLEADOS” COMO APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS.....	11
2.1. Antecedentes De La Investigación.....	11

2.2. Bases Teóricas:	11
2.2.1. Objetivo de la NIC 19	12
2.2.3. Alcance de la nic 19:	12
2.3. Relación Patrono- Empleado.....	13
2.3.1. Características del Patrono o jefe:.....	13
2.3.2. Características de los Empleados:	14
2.4. Campo De Acción De La Nic 19	15
2.5. Las Normas Internacionales De Contabilidad (Nic) Y Las Normas Internacionales De Información Financiera (Niif) Como Elementos Interdisciplinarios.....	17
2.5.1. Presentación de los Estados Financieros (NIC 1):	17
2.5.2. Existencia (NIC 2):	18
2.5.3. Ganancia o Pérdida Neta del Periodo y Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores (NIC 8):.....	19
2.5.4.- Propiedades, Planta y Equipo (NIC 16):.....	20
2.5.5 Informaciones A Revelar Sobre Partes Relacionadas (NIC24):	21
2.5.6. Contabilización E Información Financiera Sobre Planes De Retribución Por Retiro (NIC 26):	22
2.5.7. Instrumentos Financieros (NIC 32):.....	23
2.5.8. Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes (NIC 37):	23
2.5.9. Contratos de Seguros (NIIF 4):	24
2.6. Base Legal.....	25
CAPITULO III	29
INFLUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS PARA LOS AÑOS 2008-2009	29
3.1. Analizar La Aplicación De Los Beneficios A Los Empleados En Las Empresas Venezolanas.....	29
3.2. Describir Las Ventajas Que Ofrece La Nic 19 En El Campo Laboral En Las Empresas Venezolanas.....	36
3.3. Analizar La Importancia De La Nic 19 En Las Empresas Venezolanas.....	41
3.4. DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS	46

3.5. CÓMO ESTARÁ REPRESENTADA DICHS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS	51
Por la Naturaleza del gasto.....	55
CAPITULO IV	56
FUNCIONAMIENTO DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N°19 EN EL CAMBIO QUE SE ORIGINARÁ EN LAS RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS PARA LOS AÑOS 2008-2009.....	56
4.1. Describir Los Beneficios A Los Empleados A Corto Plazo	56
4.2. Analizar Las Prestaciones Post- Empleo: Distribución Entre Planes De Aportaciones Definidas Y Planes.....	62
4.2.1 Planes multi-patronal	64
4.2.2. Planes gubernamentales	64
4.2.3. Beneficios asegurados.....	65
4.3. Prestaciones Post- Empleo: Planes De Prestaciones Definidas	66
4.3.1. Reconocimiento y medición.....	67
4.3.2. Información a revelar	68
4.4. Beneficios Post-Empleo: Planes De Beneficios Definidos.....	69
4.4.2. Contabilización De Las Obligaciones Implícitas.....	71
4.5. Reconocimiento Y Medición: Valor Presente De Las Obligaciones Por Beneficios Definidos Y Costo De Los Servicios Del Periodo Corriente.....	71
4.5.1. Método de valoración actuarial.....	72
4.5.2. Reparto de los beneficios entre los periodos de servicio.	72
4.5.3. Suposiciones actuariales	73
4.6. Otros Beneficios A Largo Plazo A Favor De Los Empleados.....	84
4.6.1. Reconocimiento y medición.....	85
4.6.2. Información a revelar	85
4.7. Beneficios Por Terminación.....	86
4.7.1. Reconocimiento.....	86
4.7.2. Medición	88
4.7.3. Información a revelar	88
CAPITULO V	89

Influencia la NIC 19 en el personal que labora en las Empresas Venezolanas para los años 2008-2009	89
5.1. Capacitación a los Empleados sobre la NIC 19	89
5.2. Reconocimiento a los Empleados por años de Servicio.....	91
5.2.1. Beneficio a los empleados a corto plazo.	92
5.2.2. Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidos.....	98
5.2.3. Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos	104
5.2.4. Otros beneficio a largo plazo	109
5.2.5. Beneficio a los empleados por terminación de relación laboral	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	118
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	127
BIBLIOGRAFÍA	134
ANEXO.....	137

DEDICATORIA

Este trabajo es la recompensa de todo mi esfuerzo, empeño y dedicación. Va dedicado a quienes me brindaron todo su apoyo, cariño y comprensión.

Este triunfo se lo dedico muy especialmente a mis padres, a esos seres tan maravillosos que representan tanto para mí. A ellos les debo el haber emprendido esta meta, ya que desde un principio me apoyaron en todo.

A mi hija, a la que amo con todas las fuerzas de mi corazón, llenándome de energía positiva para seguir luchando hasta alcanzar mis metas.

LUZ DURÀN

DEDICATORIA

Doy gracias a Dios, por darme fuerza para seguir a delante.

A mis padres de crianza, Carmen y Daniel por apoyarme en todos los momentos más difíciles de mi vida.

A mis hermanos, para que sepan que todo en la vida se puede y que nunca se den por vencidos.

A mis amigas de la Universidad, que siempre me prestaron su apoyo cuando más lo necesite.

A mi familia, por creer en mí siempre e impulsarme a ser una gran persona.

AGRADECIMIENTO

MARÍA FRANCO

Primeramente a Dios y a la Virgen que con su amor me dieron la confianza y la guía para culminar mis estudios, brindándome en todo momento la salud y la ayuda necesaria para lograr superar mis dificultades y obstáculos para alcanzar esta gran meta.

A mis padres que en todo momento han estado pendientes de mí y de todos mis pasos por la vida, llenándome siempre de amor y mucha comprensión en los momentos difíciles.

Agradezco a una personita muy especial, mi hija Valeria, ella me ha dado las fuerzas para seguir adelante, es mi razón de ser y me siento privilegiada al ser su madre.

También les agradezco a mis hermanos y amigos que siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas.

Un agradecimiento muy especialmente a mi querida prima María José, una persona que de una u otra forma me brindó su ayuda y apoyo, además me facilitó el instrumento necesario para realizar este trabajo.

Le agradezco a mi compañera de curso, María, que con su ayuda y comprensión logramos tener gran empatía y comunicación. Deseo que no cambie su manera de ser, ya que es una gran persona

Le estoy agradecida a la profesora, Zakie Reina Talbice, por su dedicación y benevolencia.

LUZ DURÁN

AGRADECIMIENTO

A mi madre que donde quiera que este me ayudo para alcanzar esta meta.

A mis padres de crianza por ser tan pacientes conmigo y darme todo su amor.

A Vicviam y Luis Pablo por darme la alegría que me brindan cada día.

A mis hermanos por siempre apoyarme en todo.

A mi esposo Edward por su apoyo durante mi vida como estudiante y por brindarme toda su confianza y amor.

A Yuslay por siempre me apoya y me aconseja

A todas mis compañeras de la carrera que me ayudaron sin ningún tipo de interés.

A la profesora Zakie Reina Talbice de Abundiz por servir de orientadora para alcanzar este existo.

MARÍA FRANCO



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA

**ANÁLISIS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA
INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19, “BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS”, EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS, AÑOS 2008-2009**

Autores:

Durán Rondón, Luz Deiviré.

Franco Maiz, María José.

Asesor: Zakie Reina Talbice de Abundiz.

Fecha: Octubre de 2008

RESUMEN

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's) surgen de la imperiosa necesidad de manejar un solo lenguaje contable a nivel internacional para que los Estados Financieros de cualquier empresa puedan ser entendidos por los diferentes usuarios, según sea el caso.

La Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) viene a ser una de estas normas. La misma establece la forma en que los empleadores deben tratar contablemente y revelar información acerca de los beneficios a los empleados.

Hoy en día las NIC's son de gran importancia para el sector empresarial, ya que éstas deben adaptarlas y aplicarlas para adquirir mayor credibilidad y poder competir en este mundo globalizado a la hora de revelar sus Estados Financieros. La NIC 19 no escapa a esto, pues esta norma identifica los beneficios que realmente les corresponden a los empleados de acuerdo al servicio que prestan o prestaron en una entidad determinada.

En tal sentido, el presente trabajo se orientó a analizar la implementación de la norma internacional de contabilidad n° 19, beneficios a los empleados, en las empresas venezolanas, años 2008-2009. Para ello; se utilizó la metodología documental, ya que toda la información recopilada se obtuvo a través de medios bibliográficos como internet. Además, tuvo un nivel descriptivo y explicativo porque se analizó toda la investigación seleccionada, señalando los aspectos más relevantes.

Palabras claves: Beneficio, Empleado, NIC 19; Empresas Venezolanas.

INTRODUCCIÓN

Es difícil, hoy en día, dudar de la importancia de la información financiera en el desarrollo económico de las poblaciones. Pues; resulta muy complejo competir en el mercado internacional debido a la presencia de factores como: la globalización, la apertura de nuevos mercados, los procesos de integración económica y la importancia otorgada a la formación de bloques económicos y tratados de libre comercio a nivel mundial, por lo que se ha originado una creciente necesidad de obtener información financiera que pueda ser interpretada por la diversidad de usuarios.

Con el pasar de los años las actividades comerciales se fueron internacionalizando y así mismo la información contable, por lo que los mercados siempre ansían información financiera de gran calidad y mayor transparencia, obligando a las empresas que sean más eficientes y así poder gozar de credibilidad a nivel nacional e internacional y evitar casos de fraudes o corrupción que puedan evidenciar algunas lagunas e incongruencias en su sistema contable. Esta situación empezó a repercutir en la forma en que las personas de diferentes países veían los estados financieros, es con esta problemática que surgen las normas internacionales de contabilidad, siendo su principal objetivo "la uniformidad en la presentación de las informaciones en los estados financieros", sin importar la de quien los estuviera leyendo e interpretando.

Por las razones antes mencionadas, muchos países están sustituyendo sus Principios de Contabilidad de Aceptación General Locales por las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's) emitidas por el International Accounting Standard Board (IASB), con el fin de que los inversionistas en el mercado internacional se aseguren de que su correspondiente información financiera está basada en normas objetivas, transparentes y sumamente fiables.

Para que Venezuela se integre a esta dinámica mundial, el gremio venezolano de profesionales de la contaduría pública planteó la necesidad de la adopción de las Normas Internacionales, tanto de Contabilidad como de Información Financiera (NIC-NIIF), gracias a que esta adopción facilitará la comprensión y confiabilidad en la información financiera, eliminará en muchos casos, la necesidad de preparar información financiera bajo reglas distintas y además proporcionará la captación de recursos financieros de deuda y capital. Es por ello, que la Federación de Colegios de Contadores Públicos Venezolanos (FCCPV) tras la decisión de adoptar estas normas ha establecido junto a otros organismos (empresas y diferentes reguladores financieros) un grupo de acciones entre las que se incluye la actualización del gremio, apoyar a las empresas y usuarios de los estados financieros en la interpretación del efecto en la información financiera.

Estas normas han sido producto de grandes estudios y esfuerzos de diferentes entidades educativas, financieras y profesionales del área contable a nivel mundial, para estandarizar la información financiera presentada en los estados financieros.

Las NIC, como se le conoce popularmente, son un conjunto de normas o leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe aparecer, en dichos estados. Las NIC no son leyes físicas o naturales que esperaban su descubrimiento, sino más bien normas que el hombre, de acuerdo sus experiencias comerciales, ha considerado de importancia en la presentación de la información financiera.

Entre estas normas se encuentra la NIC 19 referida a las Retribuciones a los Empleados, en la cual se establece la manera cómo las empresas deben reconocer y registrar contablemente las diferentes retribuciones a que tienen derecho los empleados de acuerdo a su desempeño laboral.

Hasta ahora, la información que se tiene la NIC 19, en cuanto a su aplicación, es prácticamente escasa. Pues; quienes han trabajado con las NIC's se han basado en su desarrollo general, por lo que hasta el momento no se tiene conocimiento de la implementación total de dicha norma.

En atención a lo expuesto, la investigación que se realizará busca explicar el propósito de la NIC 19 y su implementación en las empresas venezolanas como procedimiento contable.

En lo que respecta a Venezuela, son contadas las empresas que están aplicando, no en su totalidad, la NIC 19. Tal es el caso de Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela (CANTV) y La Comisión Nacional de Valores (CNV), por medio del pago en acciones a sus empleados.

El trabajo que a continuación se presenta estará estructurado de la siguiente manera. Un Primer capítulo, donde se hablará sobre las generalidades del problema en el análisis de la adopción de La Norma Internacional de Contabilidad N° 19, cuyo énfasis subyace en los beneficios a los empleados en las empresas venezolanas. Constituidos por el planteamiento del problema, sus objetivos (General y Específicos), alcance de la investigación, el porqué de la investigación así como la metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo.

El Segundo capítulo, estará constituido por los Aspectos Generales de la NIC 19 como aplicación en las empresas venezolanas. Allí se notarán los antecedentes de la investigación, objetivo de esta norma. Luego se hará un esbozo sobre su alcance. Así mismo se hablará sobre la importancia que tiene la relación entre el patrono y el empleado, el campo de acción de la NIC 19, sin olvidar el vínculo directo existente entre las Normas Internacionales de Contabilidad, en términos generales, y la Norma

Internacional de Contabilidad N° 19 como un elemento constitutivo de ella. Más adelante se reflejará las Bases Legales que sostienen jurídicamente la adquisición de esta norma. Este capítulo, en síntesis, evidenciará todo lo relativo a la teoría que sustenta esta investigación.

El Tercer capítulo, en el cual se hablará sobre la influencia de la aplicación de la NIC 19 en las empresas venezolanas para los años 2008-2009 , allí se analizará cuáles son los beneficios específicos que la empresa deberá otorgar a los empleados como parte de las remuneraciones y reconocimiento por el trabajo realizado ante, durante y después de la labor. Por otro lado, se dirá lo relativo a las ventajas que esta norma ofrece, su importancia, las consecuencias de su aplicación y la presentación de los beneficios en sus estados financieros.

El capítulo Cuatro, destacará el funcionamiento de la NIC 19 en el cambio que originará en los beneficios de los empleados en las Empresas Venezolanas para el período 2008- 2009. Uno de los temas que se abordará dentro de este interesante capítulo, es la descripción de los beneficios de los empleados a corto plazo, así como beneficios a largo plazo, compuestos por: Prestaciones Post- Empleo: Distribución entre Planes de Aportaciones Definidas y Planes, Prestaciones Post- Empleo: Planes de Prestaciones Definidas. También se ahondará sobre otros beneficios a largo plazo, por terminación del contrato o cese de funciones.

Un quinto capítulo, hablará sobre la Influencia de la NIC 19 en el personal que labora en las Empresas Venezolanas para el período 2008- 2009, constituido por dos importantes temas. La Capacitación a los empleados sobre la NIC 19, destacando su relevancia en la actualización de datos para mejoras en los alcances de la empresa y la compenetración interpersonal en aras de mejorar el clima organizacional dentro de esa institución. Por último se darán unas Conclusiones y Recomendaciones.

CAPITULO I

GENERALIDADES DEL PROBLEMA EN EL ANÁLISIS DE LA ADOPCIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 REFERIDA A LOS BENEFICIO A LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS

1.1. Planteamiento Del Problema

Los distintos avances contables que han surgido con el paso del tiempo son productos del fenómeno de la Globalización. Sobre este aspecto, (U.C.V, <http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/quipukamayo/1999/primer/global>, 7 de julio de 2008) expresa: “La globalización es un fenómeno que ha adquirido relevancia en los últimos años. Puede describirse como la internacionalización del conocimiento y de las actividades humanas en general.”

La globalización es el fenómeno generador de grandes cambio no solo lo referente a la contabilidad sino también en muchos campos como lo son las comunicaciones, las cultura y, esencialmente, de la economía y dentro de esta última, lo referido al intercambio comercial.

Lo antes expuesto trajo como consecuencia la necesidad de aceptar algunas normas en varias partes del mundo, así como la necesidad de aplicarlas en sitios donde las informaciones financieras no se han puesto de manifiesto, indujo a que se expandiera la ejecución de estos lineamientos. Al respecto, (U.C.V, [http:// WWW.sisbib.unmsm.edu. Pe/Bib Virtual/ Publicaciones/ quipukamayoc/1999/primer/global](http://WWW.sisbib.unmsm.edu.Pe/BibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/1999/primer/global), 7 de julio de 2008) expresa: “Como el proceso de globalización de la economía e inversiones directas e indirectas tras fronteras, se ha visto la necesidad de mejorar y

armonizar los informes financieros en todo el mundo, formular y publicar normas de contabilidad para ser observadas en la preparación de estados financieros”.

En la medida que se iban esparciendo, la Globalización económica y financiera estaba ganando terreno; en tal sentido, gracias a la influencia globalizadora de la economía y las gerencias contables las Normas Internacionales de Contabilidad han resultado ser un hecho tangible y satisfactorio en lo que respecta a situaciones financieras.

La globalización ha afectado a la contabilidad en tal sentido que muchas empresas a nivel mundial se han visto en la necesidad de adoptar las normas buscando la armonización de todas las informaciones financieras expresada en los estados financieros emitidos por éstas. Al respecto (U.C.V, [http:// www.sisbib.unmsm.edu. Pe/Bib Virtual/ Publicaciones/ quipukamayoc/1999/primer/global](http://www.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/1999/primer/global), 7 de julio de 2008) dice que:

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española, armonizar significa "poner en armonía o hacer que no discuerden o se rechacen dos o más partes de un todo o dos o más cosas que deben concurrir al mismo fin", la armonización sería "el poner de acuerdo, el conciliar las normas existentes". Es el proceso de conciliación de las diferentes prácticas de los países que pueden alcanzar una uniformidad y que ha conllevado a una normalización contable que no sea rígida.

Al referirnos al tema de la armonización contable estamos en búsqueda de que la información financiera sean más confiable, transparente y entendidas por todos los interesados en dichas información.

El creciente dinamismo de la información financiera fluye con tal velocidad que las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y las Normas de Información Financiera (NIIF), aún sin ser adoptadas, vienen a implementar un proceso de mejoramiento y análisis de la información financiera, con esto se busca que los datos reflejados sean más transparentes y confiables, tanto para los inversionistas como

para los usuarios de estos estados financieros. Al respecto, (Carlos Sabino, <http://www.monografias.com/trabajos12/noria/2005/norin.shtml> - 140k, 9 de julio de 2008) expresa: “estas normas han surgido producto de grandes estudios y esfuerzos de diferentes entidades educativas, financieras y profesionales de la contabilidad.”

Estas Normas han servido para que todos los países se rijan por los mismos parámetros o reglas, así la información financiera y contable presentada sean más clara, precisa y entendidas por todos en cualquier parte del mundo.

La necesidad de adopción de estas normas iba generando inquietudes en otros países. Tal es el caso Japón en el cual, (Carlos Sabino, <http://www.monografias.com/trabajos12/noria/2005/norin.shtml> - 140k, 9 de julio de 2008) manifiesta que: “Un empresario con negocio en América, estaba haciendo negocios con un colega japonés. Esta situación empezó a repercutir en la forma en que personas de diferentes países veían los estados financieros.”

En este país asiático, industrializado por naturaleza, no se estaba aplicando estas normas mientras que en los Estados Unidos se aplicaban eficientemente, debido a esto el país asiático se dieron a la tarea de aceptar o adoptar las NIC como una vía a la regulación empresarial en sus estados financieros y así lograr entender informaciones emitidas de su empresa en este país, a si mismo, lograr la uniformidad de sus estados financieros.

Uno de los primeros países suramericano en aplicar o adoptar las NIC, entre ella la referida a los Beneficio a los Empleados (NIC 19) fue Chile debido a que poseían sucursales o empresas en otros países. Por tanto (Carlos Sabino, <http://www.monografias.com/trabajos12/noria/2005/norin.shtml> - 140k, 9 de julio de 2008) expone que: “El colegio de contadores de Chile A.G es miembro

de Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants) (IFAC) e Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Committee) (IASB) y a tomado la responsabilidad de armonizar las normas chilenas con las normas internacionales y propiciar la aceptación debido a que posee empresas en otros países.”

El uso de la NIC 19 ya estaba se implementando como una herramienta predominante en sus referencias contables. Esa necesidad condujo a que aceptarían y aplicarán esta norma para así entenderse financieramente con estos países desarrollados y tomar en cuenta eficientemente los beneficios de sus trabajadores. Con estas orientaciones empresariales se buscaba uniformidad y comparación en sus estados financieros.

En el caso de Venezuela, no escapa de esta realidad circundante. Por no ser un país tan desarrollado como Japón, entre otros, no existe la aplicación de estas normas en su totalidad, lo que evidencia una mayor preocupación en el destino financiero de las empresas que aquí se encuentran. Cabe resaltar que la adopción de esta norma (NIC 19), en algunas empresas de nuestro país ha generado inquietudes; tal como lo dice (FCCPV, [http://www.monografias.com/trabajos21/Retribuciones a los empleados/retribuciones-ha-empleados. Shtml](http://www.monografias.com/trabajos21/Retribuciones%20a%20los%20empleados/retribuciones-ha-empleados.%20Shtml) - 82k, 12 de julio de 2008):

Esta revisión introduce la opción de un tratamiento alternativo de reconocimiento de ganancias y pérdidas actuariales. Puede imponerse reconocimiento de requerimientos adicionales para planes multi-patronales cuando exista información insuficiente disponible para aplicar contabilidad de beneficios definidos. También agrega nuevos requerimientos de revelación.

Es necesario decir que la problemática de Venezuela es de mayor contundencia en cuanto al reflejo de información contable. Por tener nivel de subdesarrollo en la economía era difícil aplicar las normas. Con el procedimiento de adopción de la NIC 19, la formulación de la información financiera se viabiliza para

inversionistas venezolanos y extranjeros. Las normas Internacionales obligan a revelar una información eficiente, en comparación al método tradicional que en sus proyecciones carecen de transparencia, por ende, lo hace menos confiable. Por consiguiente se desea estar al mismo nivel de desarrollo económico que los otros países, logrando una etapa de competitividad en los contextos financieros presentados. Se cree que con la adopción de estas normas internacionales garantizan un mejoramiento en las actividades financieras y le da más confiabilidad al compararlo con los resultados emitidos por otros países que ya manejan estos tipos de información.

Una de las consecuencias más significativas de la adopción de esta norma es que su personal no posea información idónea en lo que respecta al proceso transformador que vivirá estas instituciones con la aplicación de esta nueva norma, acarreando un desfase en la estructura organizacional y funcional de dicha empresa.

En tal sentido, por lo anterior expuesto la aplicación de esta norma en el contexto empresarial venezolano trae consigo inquietudes a saber:

¿Qué influencia tendrá la NIC 19 en las empresas venezolanas para los años 2008-2009?

¿Cómo afectará la aplicación de la NIC 19 en las empresas venezolanas para los años 2008-2009?

¿Cómo debería funcionar esta norma en el cambio que se originará en los beneficios de los empleados en las empresas venezolanas?

¿Cómo influye la NIC 19 en el personal que labora en las empresas?

1.2. Objetivos:

1.2.1. General

Analizar la influencia de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados en las empresas venezolanas, años 2008- 2009.

1.2.2. Específicos:

- Determinar la influencia que tendrá la NIC 19 en las empresas venezolanas.
- Conocer cómo afectará la aplicación de la NIC 19 en las empresas venezolanas.
- Señalar cómo debería funcionar esta norma en el cambio que se originará en los beneficios de los empleados en las empresas venezolanas.
- Identificar cómo influye la NIC 19 en el personal que labora en las empresas venezolanas.

1.3. Alcance

El propósito de esta investigación radica en un esbozo temático acerca de la adopción de la NIC 19 y su aplicación en las empresas venezolanas. Asimismo, tratar de descifrar cuáles son esos beneficios que la NIC como basamento financiero le va otorgar al trabajador en sus distintas faenas dentro de dicha empresa.

Como fuente informativa, este trabajo de investigación servirá de cimiento bibliográfico para que se genere una inquietud en el colectivo y así profundizar lo relativo a este interesante tema con la puesta en práctica de esta norma por todas las

empresas existentes en nuestro país; acciones que se van a concretar a partir del 1 de enero del año 2009.

1.4. Justificación

La investigación propuesta busca que tanto los usuarios internos como externos de los estados financieros tengan una visión más clara y precisa acerca del tratamiento contable de los beneficios de los empleados de las empresas venezolanas. Por tal motivo, resulta de gran importancia el conocimiento y aplicación de la NIC 19 como una herramienta fundamental para el desarrollo de esas empresas. De esta forma dichas empresas que adopten esta norma tendrán un mayor grado de confianza y credibilidad en el ámbito internacional a la hora de revelar su información financiera. Asimismo, le garantiza un nivel de competitividad en relación con otras empresas; sean nacionales o internacionales.

En el caso de Venezuela se han venido implementando una serie de medidas en las cuales podemos encontrar planes estratégicos para adoptar las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC). La Comisión Nacional de Valores (CNV), Banco Central de Venezuela (BCV), Instituto Venezolano de Ejecutivos de Finanzas (IVEF), Federación de Colegios de Contadores Públicos y algunos entes emisores.

El impacto de la adopción de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y las Normas de Información Financiera (NIIF) ha llevado a la necesidad de tomar medidas en las cuales podemos mencionar:

- Plan de acción para la adopción.
- Nombrar equipos de trabajos integrados por profesionales del área.

- Plan masivo de información.
- Efectos sobre la información financiera y los usuarios de los Estados Financieros
- Incorporación de las universidades al cambio.
- Estipular un plazo para la adopción.
- Aplicación a entidades no reguladoras.
- Entidades sujetas a normas contables de entes reguladores.

1.5. Metodología

1.5.1. Nivel de Investigación:

El tipo de investigación que se pretende realizar es Descriptiva y Explicativa. En tal sentido, (Fidias, 2006) expresa lo siguiente:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (P.24).

Así mismo, este tipo de investigación trata un poco de reflejar un nivel explicativo. De acuerdo con esta referencia, (Arias, 2006) plantea:

La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas (investigación Post-facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos. (P. 26)

1.5.2. Tipos o Diseños de Investigación:

El diseño de la investigación “Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifican en: Documental, de Campo y Experimental”. (Arias, 2006, P. 26).

Por poseer apoyo bibliográfico, el investigador opta por darle respuesta al problema planteado de manera documental; los datos recopilados en páginas electrónicas Web.

Una definición ofrecida, acerca del tipo de investigación documental, por (Arias, 2006) enuncia:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresos, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.
(P. 27)

1.5.3. Fuentes de Información:

La fuente de información son aquellas “que suministran datos o información. Las fuentes de información pueden ser documentales, y vivas” (Arias, 2006, P. 27)

Para efectos de la realización de este trabajo, se considerarán las fuentes de información primarias (asesoría académica por parte de la facilitadora) y secundarias (soporte en documentos electrónicos y páginas Web).

1.5.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Para la elaboración de este trabajo se utilizarán técnicas de análisis documental y de contenido. Los instrumentos que serán utilizados para recoger y almacenar la información son los siguientes: computador, pen drive, impresora.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 “BENEFICIO A LOS EMPLEADOS” COMO APLICACIÓN EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS

2.1. Antecedentes De La Investigación

En Venezuela, hasta los momentos las informaciones sobre el tema investigado son relativamente escasas, ya que la NIC 19 es un tema innovador desde el punto de vista contable. Las empresas venezolanas no ha implementado, en su totalidad, este recurso debido al desconocimiento de ese campo financiero. Sin embargo, varias instituciones se han dado a la tarea de difundir información sobre las NIC, capacitando a un personal interesado, entre ellos estudiantes y público en general para incrementar el nivel de conocimiento sobre esta materia.

La investigación que se propone, busca evidenciar de una manera modesta una apertura al tema. Se espera que a futuro estas referencias sirvan de apoyo para continuar indagando sobre el mismo. Para mayor información dirigirse a la página electrónica (Colegio de Contadores Públicos de Carabobo, <http://www.fccpv.org/ colegios/Carabobo>, 12 de julio de 2008).

2.2. Bases Teóricas:

Como todo trabajo de investigación se apoya en diferentes bases teórica para realizar la exploración que se plantea o se va a llevara a cabo en nuestro caso nos estamos apoyando en la Norma Internacional de Contabilidad N° 19.

2.2.1. Objetivo de la NIC 19

La Norma Internacional de Contabilidad n° 19 como una acción empresarial de gran utilidad tiene en sus bases direccionales un planteamiento que va dirigido a beneficiar a los empleados dentro de la empresa. Estos beneficios son una muestra de una organización factible para su buen desempeño. Dentro de los objetivos, según lo expresado en (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_ actualizada, 4 de julio de 2008):

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios a los empleados. En esta Norma requiere que una entidad reconozca:

- a.) Un pasivo cuando el empleado ha prestado los servicios a cambio de los cuales se crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y
- b.) Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

A través de esta cita se puede observar la importancia de la NIC 19, ya que establece un paradigma organizacional de registro contable. Con ello se busca que la empresa tenga un solo modelo de presentación de los Estados Financieros en cuanto al tratamiento del beneficio a los empleados y las variaciones que se pudieran originar dentro de la empresa.

2.2.3. Alcance de la nic 19:

Toda norma trae consigo elementos constituyentes que requieren de cambios en la medida que requiera, producto de las necesidades presentadas a corto, mediano o largo plazo. Todo ello, enmarcado en los alcances que estas empresas anhelan como institución social y financiera. En tal sentido, la Norma Internacional de Contabilidad n° 19 y sus alcances promueven una empresa sostenible y dinámica dentro del mercado. El alcance de esta norma según (FCCPV,

http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_ actualizada, 4 de julio de 2008), expresa lo siguiente: “Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquella a que sea de aplicación la NIIF 2 pagos basados en acciones”.

Queda claro lo expresado arriba, los beneficios a los empleados no sólo es materia de análisis de esta NIC 19 sino que es la encargada de hacer cumplir este lineamiento como parte de la estructura funcional de la empresa.

2.3. Relación Patrono- Empleado

Existe una relación estrecha entre el patrono o jefe con el empleado puesto que ellos pertenecen a una de las partes más importantes de la empresa, como lo es la parte productiva de la empresa; producción en la cual se encuentra inmersa la mano de obra representada por los empleados y, a su vez, se puede clasificar en directas o indirectas. Cuando hablamos de mano directa, nos referimos a los empleados que se encuentran realizando su trabajo dentro de la empresa; por el contrario, cuando hablamos de mano de obra indirecta estamos en presencia de los empleados que no están ligados directamente con la empresa pero que prestan sus servicios a ésta en un determinado momento.

Es por ello que les mostramos cuáles serían las características principales que debería tener un patrono o jefe y sus empleados para que su relación laboral sea más eficiente, todo esto con la finalidad de generar un buen entendimiento entre esta parte importante de la producción activa de la empresa donde prestan sus servicios.

2.3.1. Características del Patrono o jefe:

- a. -Cautela como base.

- b. -Actitud correcta.
- c. -Eficiencia y Eficacia.
- d. -Inteligencia Emocional.
- e. -Talento en las organizaciones.
- f. -Perfil Psicológico.
- g. -Perfil Ideal.
- h.- Capacidad de diversificación.
- i.- Esfuerzo.
- j.- Entusiasmo y ambición.
- k.- Seguridad personal.
- l.- Necesidad de dirigir.
- m.- Dedicación a las relaciones sociales.
- n.- Necesidad de planificación.

2.3.2. Características de los Empleados:

- a.- Apariencia.
- b.- Salud.
- c.- Modales.
- d.- Expresión.
- e.- Educación.
- f.- Participación.
- g.- Responsabilidad.
- h.- Respeto
- i.- Creatividad.

Para que se manifieste un clima organizacional adecuado entre los miembros que constituyen una empresa, así como la obtención de los logros anhelados, sería esencial que se cumpliera con unas normas psico-afectivas que garanticen una relación cordial entre el patrono y los empleados. En primera instancia debe existir respeto mutuo para canalizar adecuadamente las labores e impulsar el trabajo hacia la eficiencia. Por otro lado, la capacidad para gerenciar es una pieza clave dentro de la organización empresarial ya que sin ella se rompe la estructura y por ende las directrices que debería accionar dicha empresa.

Es importante resaltar el valor de solidaridad que debe expresar, para con sus empleados, el patrono o gerente ya que constituye un pilar fundamental para el desenvolvimiento humano en la institución. Esto incluye el apoyo constante, el entusiasmo, saber ponderar la creatividad de las demás personas para así establecer un paradigma a seguir sobre la base gerencial y humana. Así, se tendrá funcionalmente un personal rico en adquisiciones y ejecuciones empresariales cónsonos con las necesidades del colectivo. Tomando en cuenta, la educación como eje central dentro del comportamiento organizacional de los empleados. Estas son, grosso modo, algunas características a poner en funcionamiento por el patrono y sus empleados como parte de esas estrategias conductuales que deben cumplirse dentro de la empresa.

2.4. Campo De Acción De La Nic 19

La NIC 19 representa un subconjunto de las Normas Internacionales de Contabilidad, por ello tiene un radio de acción más específico. Dentro de las líneas estratégicas de esta norma, se reflejan todo lo relacionado con los beneficios dados a los empleados desde su remuneración como fruto de su esfuerzo hasta los ofrecimientos de índole social. Así lo refiere (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_ actualizada, 4 de julio de 2008):

Esta Norma nos explica como aplicara el nuevo tratamiento contable para los beneficios a los empleados de la siguiente:

(a) Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre una entidad y empleados individuales, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.

(b) Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, en virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar contribuciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multiempresariales.

(c) Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones implícitas cuando la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos derivados de los beneficios comprometidos. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad ocasionaría un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.

Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:

(a) Beneficios a corto plazo para los empleados, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en utilidades y bonificaciones (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del período) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;

(b) Beneficios post-empleo, tales como pensiones, otros beneficios por retiro, seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo;

(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio o sabáticos, los beneficios por cumplir determinados años de servicio y otros beneficios relacionados con un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si no se deben pagarse dentro de los doce meses del cierre del período, la participación en utilidades, bonificaciones y compensación diferida; y

(d) Beneficios por término. Debido a que cada una de las categorías anteriores tiene características diferentes, esta Norma establece requerimientos individuales para cada una de ellas.

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los empleados propiamente tales, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser cancelados mediante pagos (o proporcionando bienes y servicios) realizado directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien realizados a terceros, tales como compañías de seguros.

Los empleados pueden prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta Norma, el término "empleados" incluye también a los administradores y al personal de la gerencia.)

Esta norma nos muestra el campo de aplicación en la cual se basa entre ellos podemos nombrar los planes u otros tipo de acuerdo formales entre la empresa y los empleados que no son más que los convenios que llegan los empleados con los dueños de la empresa después de estudiar todas las condiciones en las cuales pueden prestar su servicios, al igual que los requerimientos legales que deben estar descritos en los contratos de los empleados especificando el tiempo en el cual prestara su servicios ya sea a corto plazo, a largo plazo.

2.5. Las Normas Internacionales De Contabilidad (Nic) Y Las Normas Internacionales De Información Financiera (Niif) Como Elementos Interdisciplinarios

2.5.1. Presentación de los Estados Financieros (NIC 1):

Esta es un de los modelo más importante en la cual todas las demás normas se apoyan para realizar la presentación de los Estados Financieros al igual que en su marco conceptual, la NIC 19 no escapa a esto puesto que necesita apoyarse en ésta para registrar las partidas correspondientes a los beneficios a los empleados tal como lo expresa (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic01_actualizada, 23 de julio de 2008):

El objetivo de esta Norma consiste en establecer las bases para la presentación de los estados financieros con propósitos de información general, a fin de asegurar que los mismos sean comparables, tanto con los estados financieros de la misma entidad correspondientes a periodos anteriores, como con los de otras entidades diferentes. Para alcanzar dicho objetivo, esta Norma establece, en primer lugar, requisitos generales para la presentación de los estados financieros y, a continuación, ofrece directrices para determinar su estructura, a la vez que fija los requisitos mínimos sobre su contenido. Tanto el reconocimiento, como la medición y la información a revelar sobre determinadas transacciones y otros sucesos, se abordan en otras Normas e Interpretaciones.

Esta Norma se aplicará a todo tipo de estados financieros con propósitos de información general, que sean elaborados y presentados conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Los estados financieros con propósitos de información general son aquéllos que pretenden cubrir las necesidades de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información. Los estados financieros con propósito de información general comprenden aquellos que se presentan de forma separada, o dentro de otro documento de carácter público, como el informe anual o un folleto o prospecto de información bursátil. Esta Norma no será de aplicación a la estructura y contenido de los estados financieros intermedios, que se presenten de forma condensada, y se elaboren de acuerdo con la NIC 34 Información Financiera Intermedia. No obstante, los párrafos 13 a 41 serán aplicables a dichos estados. Las reglas fijadas en esta Norma se aplicarán de la misma manera a todas las entidades, con independencia de que elaboren estados financieros consolidados o separados, como se definen en la NIC 27 Estados Financieros Consolidados y Separados.

Esta Norma utiliza terminología propia de las entidades con ánimo de lucro, incluyendo aquéllas pertenecientes al sector público. Las entidades que no persigan finalidad lucrativa, ya pertenezcan al sector privado o público, o bien a cualquier tipo de administración pública, que deseen aplicar esta Norma, podrían verse obligadas a modificar las descripciones utilizadas para ciertas partidas de los estados financieros, e incluso a cambiar las denominaciones de los estados financieros.

De forma análoga, las entidades que carecen de patrimonio neto, tal y como se define en la NIC 32 Instrumentos Financieros: Presentación (por ejemplo, algunos fondos de inversión), y aquellas entidades cuyo capital no es patrimonio neto (por ejemplo, algunas entidades cooperativas) podrían tener necesidad de adaptar la presentación de las participaciones de sus miembros o participantes en los estados financieros.

En el objetivo y alcance de esta norma se pueden evidenciar los pasos o lineamientos a seguir para presentar los Estados Financieros y de esta forma las empresas que apliquen estos requisitos puedan competir en las bolsas de valores a nivel mundial, dándole a la empresa más credibilidad y confianza para realizar sus operaciones tanto a nivel nacional como internacional.

2.5.2. Existencia (NIC 2):

La relación de la NIC 2 y la NIC 19 es importante puesto que los empleados son los encargados de constatar que la mercancía este en buen estado en cantidad y calidad al igual que verificar las condiciones del depósito donde se encuentra la mercancía resguardada en tal sentido nos basamos en el objetivo y alcance de esta norma, tal como lo expresa (FCCPV, <http://www.monografias.com/trabajos21/Inventarios/inventarios.shtml> - 52k, 23 de julio de 2008:

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable de los inventarios, dentro del sistema de medición del costo histórico. Un tema fundamental en la contabilidad de los inventarios es la cantidad de costo que debe acumularse en un activo, para diferirlo hasta que los ingresos correspondientes sean reconocidos. Esta Norma suministra una guía práctica para la determinación de tal costo, así como para el subsiguiente reconocimiento como gasto del periodo, incluyendo también cualquier deterioro que rebaje el valor en libros al valor neto realizable. También suministra una guía sobre las fórmulas de costo que se usan para calcular los costos de los inventarios.

Esta Norma es de aplicación a todos los inventarios, excepto a:

(a) Las obras en curso, resultantes de contratos de construcción, incluyendo los contratos de servicios directamente relacionados (la NIC 11, Contratos de Construcción);

(b) Los instrumentos financieros; y

(c) Los activos biológicos relacionados con la actividad agrícola y productos agrícolas en el punto de cosecha o recolección (NIC 41, Agricultura).

Esta Norma no es de aplicación en la medición de los inventarios mantenidos por: (a) Productores de productos agrícolas y forestales, de productos agrícolas tras la cosecha o recolección, de minerales y

de productos minerales, siempre que sean medidos por su valor neto realizable, de acuerdo con prácticas bien consolidadas en esos sectores. En el caso de que esos inventarios se midan al valor neto realizable, los cambios en este valor se reconocerán en el resultado del periodo en que se produzcan dichos cambios.

(b) Intermediarios que comercian con materias primas cotizadas, siempre que midan sus inventarios al valor razonable menos costos de venta. En el caso de que esos inventarios se lleven al valor razonable menos costos de venta, los cambios en el importe del valor razonable menos costos de venta se reconocerán en el resultado del periodo en que se produzcan dichos cambios.

Los inventarios a que se ha hecho referencia en el apartado (a) del párrafo 3 se miden por su valor neto realizable en ciertas fases de la producción. Ello ocurre, por ejemplo, cuando se han recogido las cosechas agrícolas o se han extraído los minerales, siempre que su venta esté asegurada por un contrato a plazo sea cual fuere su tipo o garantizada por el gobierno, o bien cuando existe un mercado activo y el riesgo de fracasar en la venta sea mínimo. Esos inventarios se excluyen únicamente de los requerimientos de medición establecidos en esta Norma.

Los intermediarios que comercian son aquéllos que compran o venden materias primas cotizadas por cuenta propia, o bien por cuenta de terceros. Los inventarios a que se ha hecho referencia en el apartado (b) del párrafo 3 se adquieren, principalmente, con el propósito de venderlos en un futuro próximo, y generar ganancias procedentes de las fluctuaciones en el precio, o un margen de comercialización. Cuando esos inventarios se contabilicen por su valor razonable menos los costos de venta, quedarán excluidos únicamente de los requerimientos de medición establecidos en esta Norma.

Esta norma es una de las que se aplica para todo tipo de empresa ya sea comercial, de servicio, de producción, etc, la NIC 19 se relaciona con ella puesto que en los planes que las empresas ofrecen beneficios a los empleados pueden ofrecer de garantía una parte de la mercancía adquirida en un tiempo determinado. Esta norma nos explica en su objetivo y su alcance la forma de calcular el costo del valor de la mercancía.

2.5.3. Ganancia o Pérdida Neta del Periodo y Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores (NIC 8):

Existe un caso interesante para esta norma, ya que en situaciones que se otorgue un beneficio que no está estipulado en la NIC 19 se debe acudir a la NIC 8 para obtener los pasos a seguir a la solución de ese problema. De allí surge el vínculo temático, cuando sea aplicado el beneficio donde haya que cambiarlo o reestructurarlo, es necesario plantearse la NIC 8 porque ya se escapa de ser materia de

estudio de la NIC 19 y la otra norma actúa como un complemento financiero. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 23 de julio de 2008):

En esta sección se especifica el tratamiento transitorio para los planes de beneficios definidos. Cuando la entidad adopte esta Norma para otro tipo de beneficios distintos, aplicará la NIC 8 Ganancia o Pérdida Neta del Periodo, Errores Fundamentales y Cambios en las Políticas Contables..

2.5.4.- Propiedades, Planta y Equipo (NIC 16):

Cuando la empresa adjudica un activo de la empresa para cubrir los planes de beneficios que ella plantea, ya sea de aportaciones definidas o beneficios definidos. Para respaldar el fondo que se mencione, como medida de pago en una situación que haga falta; puede ser un terreno, una maquinaria, un vehículo, etc que sea propiedad de la empresa. De allí se relaciona esta norma con la NIC 19. Hay que tener claro el costo de esos activos ya que es allí donde está el punto de intersección de estas dos normas. Velar por el costo de los activos antes de tenerlo (adquisición) y el uso que se le ha dado hasta el momento para estudiar el costo actual del activo. Al respecto, lo expresa(FCCPV,<http://www.monografias.com/trabajos21/propiedades/propiedades.shtm> – 79, 23 de julio de 2008):

Componentes del costo

El costo de los elementos de propiedades, planta y equipo comprende:

- (a) su precio de adquisición, incluidos los aranceles de importación y los impuestos indirectos no recuperables que recaigan sobre la adquisición, después de deducir cualquier descuento o rebaja del precio;
- (b) todos los costos directamente relacionados con la ubicación del activo en el lugar y en las condiciones necesarias para que pueda operar de la forma prevista por la gerencia;
- (c) la estimación inicial de los costos de desmantelamiento o retiro del elemento, así como la rehabilitación del lugar sobre el que se asienta, cuando constituyan obligaciones en las que incurre la entidad como consecuencia de utilizar el elemento durante un determinado periodo, con propósitos distintos del de la producción de inventarios durante tal periodo.

Ejemplos de costos directamente relacionados son:

- (a) los costos de beneficios a los empleados (según se definen en la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*), que procedan directamente de la construcción o adquisición de un elemento de propiedades, planta y equipo;
- (b) los costos de preparación del emplazamiento físico;
- (c) los costos de entrega inicial y los de manipulación o transporte posterior;

- (d) los costos de instalación y montaje; y
- (e) los costos de comprobación de que el activo funciona adecuadamente, después de deducir los importes netos de la venta de cualesquiera elementos producidos durante el proceso de instalación y puesta a punto del activo (tales como muestras producidas mientras se probaba el equipo); y
- (f) los honorarios profesionales.

2.5.5 Informaciones A Revelar Sobre Partes Relacionadas (NIC24):

Después de ser realizados los estados financieros se engloba todos los beneficios a los empleados, luego de las notas revelatorias que son hechos específicos se pasa entonces al desglose de la cuenta global, dando así un estimado para cada beneficio. Es allí donde se reconoce los beneficios a los empleados NIC 19 y se incluyen otros tipos de beneficios como los expresados en la NIIF 2 relativo a los pagos basados en acciones así lo trata de reflejar la cita a continuación, extraída de (FCCPV, <http://www.monografias.com/trabajos21/Informacion-aRevelar/información-revelar/información-ha-revelar.shtml> - 44k, 23 de julio de 2008):

Remuneraciones, son todas los beneficios a los empleados (tal como se definen en la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*) incluyendo los beneficios a los empleados a las que sea aplicable la NIIF 2, *Pagos Basados en Acciones*. Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de compensaciones pagadas, por pagar o suministradas por la entidad, o en nombre de la misma, a cambio de servicios prestados a la entidad. También incluyen aquellos beneficios pagados en nombre de la controladora de la entidad, respecto de los servicios descritos. Las remuneraciones comprenden:

- (a) los beneficios a corto plazo para los empleados en activo, tales como los sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias compensadas por enfermedad o por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo), y beneficios no monetarios (tales como los de asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición de bienes y servicios subvencionados o gratuitos);
- (b) beneficios post-empleo, tales como pensiones, otros beneficios por retiro, seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo;
- (c) otros beneficios a largo plazo para los empleados, entre las que se incluyen las ausencias compensadas después de largos periodos de servicio (permisos sabáticos), los beneficios especiales después de un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad y, si son pagaderas en un plazo de doce meses o más después del cierre del periodo, la participación en ganancias, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida;
- (d) beneficios por terminación de contrato; y
- (e) pagos basados en acciones.

Control es el poder para dirigir las políticas financiera y de operación de una entidad, con el fin de obtener beneficios de sus actividades.

Control conjunto es el acuerdo contractual para compartir el control sobre una actividad económica.

Personal clave de la gerencia son aquellas personas que tienen autoridad y responsabilidad para planificar, dirigir y controlar las actividades de la entidad, ya sea directa o indirectamente,

incluyendo cualquier miembro (sea o no ejecutivo) del consejo de administración u órgano de gobierno equivalente de la entidad.

Influencia significativa es el poder para intervenir en las decisiones de política financiera y de operación de la entidad, aunque sin llegar a tener el control de las mismas. Puede obtenerse mediante participación en la propiedad, por disposición legal o estatutaria, o mediante acuerdos.

2.5.6. Contabilización E Información Financiera Sobre Planes De Retribución Por Retiro (NIC 26):

El vínculo existente entre las dos normas en cuestión la 19 y la 26 refleja un hecho particular. La norma número 26 es un complemento de la norma 19 en el sentido de que los beneficios a los empleados es específica en cuanto a algunas ventajas dirigidas hacia el empleado. En el caso de la retribución por retiro, hay que acudir a la NIC 26 ya que es la encargada de reflejar el tiempo reglamentario, así como las prestaciones sociales que se le adjudica a un trabajador por concepto de tiempo de servicio. Entonces, los planes encargados de la distribución a los empleados por este motivo es tarea fundamental de la NIC 26, porque es el objetivo o alcance de esta norma que, junto con la NIC 19, velan por el cumplimiento de las pautas legales de beneficios a los empleados. De esa manera lo manifiesta (FCCPV, <http://www.monografias.com/trabajos21/Beneficios-por-retiro/beneficios-por-retiro.shtml> - 56k, 23 de julio de 2008):

La NIC 19, Beneficios a los Empleados, se refiere a la determinación del costo de los beneficios por retiro, en los estados financieros de los empleadores que tienen establecido un plan. Por tanto, esta Norma complementa la citada NIC 19. Los planes de beneficio por retiro pueden ser de aportaciones definidas o de beneficios definidos. Muchos de ellos exigen la creación de fondos separados, que pueden o no tener personalidad jurídica independiente, así como pueden o no tener administración fiduciaria. Estos fondos son los que reciben las aportaciones y pagan los beneficios por retiro. La presente Norma es de aplicación con independencia de la creación del fondo separado o de la existencia de una administración fiduciaria del plan. Los planes de beneficio por retiro cuyos activos han sido invertidos en una compañía de seguros, están sometidos a las mismas obligaciones de contabilidad y capitalización que aquéllos donde las inversiones se administran privadamente. Por lo tanto, estos planes quedan dentro del alcance de esta Norma, a menos que el contrato con la compañía de seguros se haya hecho en nombre de un participante específico o de un grupo de participantes, y la obligación sobre los beneficios por retiro recaiga exclusivamente sobre la citada compañía.

2.5.7. Instrumentos Financieros (NIC 32):

Para registrar una información en la empresa, es necesario acudir a una serie de instrumentos financieros aptos para tal fin. La presentación de los balances periódicamente, es una muestra de organización empresarial y es un reflejo de eficiencia dentro de la misma. Entonces, bajo la limitante de las necesidades de lo que se quiere expresar, los estados financieros son en gran medida el recurso de enunciación de los estados financieros (FCCPV, <http://www.monografia.com/trabajo/21-instrumentos-financieros/instrumentos-financieros.shtml>, 23 de julio de 2008):

Esta Norma debe ser aplicada al presentar y revelar información sobre cualquier tipo de instrumento financiero, ya esté reconocido en el balance de situación general o no, salvo en los casos siguientes: (a) Obligaciones de los empleadores y de los planes de todo tipo para conceder beneficios post-empleo a los trabajadores, incluidos los planes de beneficios a los empleados, tal como se describen en la NIC 19, Beneficios a los Empleados, y en la NIC 26, Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro;(b) Obligaciones de los empleadores derivadas de las opciones sobre compra de acciones, así como de los planes de compra de acciones para los empleados, tal como se describen en la NIC 19, Beneficios a los Empleados;(c) Obligaciones derivadas de los contratos de seguro.

2.5.8. Provisiones, **Activos** Contingentes y Pasivos Contingentes (NIC 37):

Es cuando sucede dentro de la empresa una situación inesperada, allí la empresa debe estipular un apartado con fines solucionantes para cuando ocurra. También es cuando se ejecutan otras normas para salvaguardar un a situación embarazosa y acuden a otra norma que mantengan rasgos de interdisciplinariedad todo ello con la finalidad de darle un tratamiento adecuado a la situación planteada. Así lo explica detalladamente (FCCPV, <http://www.monografia.com/trabajo/21/Provisiones/provisiones.shtml>, 23 de julio de 2008):

Cuando alguna otra Norma Internacional de Contabilidad se ocupe de un tipo específico de provisión, o bien de activos o pasivos de carácter contingente, la empresa aplicará esa Norma en lugar de la presente. Por ejemplo, también se abordan ciertos tipos de provisiones en:(a) La NIC

11, Contratos de Construcción;(b) La NIC 12, Impuesto sobre las Ganancias;(c) La NIC 17, Arrendamientos, si bien esta NIC 17 no contiene ninguna especificación sobre cómo tratar los arrendamientos operativos que resulten onerosos para la empresa, por lo que habrá que aplicar la presente Norma para tratarlos, y (d) La NIC 19, Beneficios a los Empleados.

2.5.9. Contratos de Seguros (NIIF 4):

Esta norma tiene relación con la NIC 19 ya que uno de los beneficios más importantes que ofrece la empresa a sus trabajadores es un seguro de vida. Allí el empleado está beneficiado por este tipo de norma. También pudiera referirse a las cotizaciones de seguros que el empleado cotiza durante un tiempo estipulado para que cuando se retire por años de servicios, obtenga su aporte económico. En lo relativo a la NIIF 4,

(FCCPV,<http://www.kpmg.com.pa/Publications/archive/segueros04/castilloseguros/>,NIIF4, 23 de julio de 2008) establece que:

Esta NIIF no aborda otros aspectos de la contabilización de las entidades aseguradoras, como la contabilización de los activos financieros que sean propiedad de entidades aseguradoras y pasivos financieros emitidos por aseguradoras (véanse la NIC 32 y la NIC 39 Instrumentos financieros: *Reconocimiento y valoración*), salvo por lo establecido en las disposiciones transitorias del párrafo 45.

La entidad no aplicará esta NIIF a: (a) Las garantías de productos emitidas directamente por el fabricante, el mayorista o el minorista (Véase la NIC 18 Ingresos ordinarios y la y la NIC 37 Provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes). (b) Los activos y los pasivos de los empleadores que se deriven de los planes de prestaciones definidas (véanse la NIC 19 Retribuciones a los empleados y la NIIF 2 Pagos basados en acciones), ni a las obligaciones de prestaciones por retiro de las que informan los planes de prestaciones definidas por retiro (véase la NIC 26 Contabilización e información financiera sobre planes de prestaciones por retiro). (c) Los derechos contractuales y las obligaciones contractuales de tipo contingente, que dependan del uso futuro, o del derecho al uso, de una partida no financiera (por ejemplo de algunas cuotas por licencia, regalías, cuotas contingentes en arrendamientos y otras partidas similares), así como el valor residual garantizado para el arrendatario que esté implícito en un acuerdo de arrendamiento financiero (véanse la NIC 17 Arrendamientos, NIC 18 Ingresos ordinarios y la NIC 38 Activos intangibles).

2.6. Base Legal

La empresa como institución sistemática, en sus funciones, trae consigo una gama de tratados jurídicos los cuales van a representar un basamento legal para que los procedimientos ejecutados posean mayor confiabilidad ante cualquier instancia. Cabe resaltar que existen Leyes, Reglamentos, Decretos que garantizan una eficiencia dentro del marco empresarial y donde el Estado juega un papel preponderante en el cumplimiento y hacer cumplir las leyes establecidas en lo que a hecho jurídico-administrativo se refiere.

Dentro de esas Leyes se encuentra la referida al trabajador, la cual servirá de basamento legal para fortalecer este trabajo de investigación. A continuación se nombran algunos artículos que se necesitarán para darle sentido jurídico a la parte empresarial y, específicamente, a los empleados.

Tomado de: Ley Orgánica del Trabajo (1997: 34- 36):

Artículo 174. Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

A los efectos de este Capítulo, se asimilarán a las empresas los establecimientos y explotaciones con fines de lucro.

Parágrafo Primero: Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. El límite máximo para la empresas que tengan un capital social que no exceda de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00) o que ocupen menos de cincuenta (50) trabajadores, será de dos (2) meses de salario. Cuando el trabajador no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del

ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento de aquél.

Parágrafo Segundo: El monto del capital social y el número de trabajadores indicados en este artículo podrán ser elevados por el Ejecutivo Nacional mediante resolución especial, oyendo previamente a los organismos más representativos de los trabajadores y de los patronos, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela.

A los efectos del cálculo y pago del impuesto sobre la renta correspondiente a cada ejercicio, en la declaración del patrono se tendrá como un gasto causado y efectuado, y por tanto deducible del enriquecimiento neto gravable del ejercicio, la cantidad que deba distribuir entre los trabajadores, de conformidad con este artículo.

Artículo 175. Las empresas y los establecimientos o explotaciones con fines de lucro pagarán a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año o en la oportunidad establecida en la convención colectiva, una cantidad equivalente a quince (15) días de salario, por lo menos, imputable a la participación en los beneficios que pudiera corresponder a cada trabajador en el año económico respectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 174 de esta Ley. Si cumplido éste, el patrono no obtuviere beneficio la cantidad entregada de conformidad con este artículo deberá considerarse como bonificación y no estará sujeta a repetición. Si el patrono obtuviere beneficios cuyo monto no alcanzare a cubrir los quince (15) días de salario entregados anticipadamente, se considerará extinguida la obligación.

Artículo 176. Para la determinación del monto distribuible se tomará como base la declaración que hubiere presentado la empresa ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta. Cuando el monto de los beneficios resulte mayor de lo declarado, la empresa estará obligada a efectuar una distribución adicional dentro del mes siguiente a la fecha en que se determine.

Artículo 177. La determinación definitiva de los beneficios de una empresa se hará atendiendo al concepto de unidad económica de la misma, aun en los casos en que ésta aparezca dividida en diferentes explotaciones o con personerías jurídicas distintas u organizada en diferentes departamentos, agencias o sucursales, para los cuales se lleve contabilidad separada.

Artículo 178. Para la determinación de los beneficios repartibles entre los trabajadores, la empresa no podrá imputar a un ejercicio anual las pérdidas que hubiere sufrido con anterioridad a ese ejercicio.

Artículo 179. Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos

los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.

Artículo 180. La cantidad que corresponda a cada trabajador deberá pagársele dentro de los dos (2) meses inmediatamente siguientes al día del cierre del ejercicio de la empresa.

Artículo 181. La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley.

Artículo 182. En caso de que el patrono y el trabajador hayan convenido en que éste perciba una participación convencional que supere a la participación legal pautada en este Capítulo, el monto de ésta comprenderá aquella, a menos que las partes hubieren convenido expresamente lo contrario. Lo mismo se hará en el supuesto de que el monto de la participación legal llegue a superar el de la participación convenida por las partes.

Artículo 183. Quedan excluidas de las anteriores disposiciones de este Capítulo:

- a) Las empresas comerciales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a sesenta (60) salarios mínimos mensuales;
- b) Las empresas industriales cuyo capital invertido no exceda del equivalente a ciento treinta y cinco (135) salarios mínimos mensuales; y,
- c) Las empresas agrícolas y pecuarias cuyo capital invertido no exceda del equivalente a doscientos cincuenta (250) salarios mínimos mensuales.

Las empresas a que se refiere este artículo estarán obligadas a pagar a sus trabajadores, dentro de los primeros quince (15) días del mes de diciembre de cada año, una bonificación equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

Artículo 184. Los patronos cuyas actividades no tengan fines de lucro estarán exentos del pago de la participación en los beneficios, pero deberán otorgar a sus trabajadores una bonificación de fin de año equivalente a por lo menos quince (15) días de salario.

Estos artículos se caracterizan por darle el peso jurídico así como garantizarle al empleado sus beneficios. Antes, durante y después de que el trabajador preste su servicio, la Ley en Venezuela establece todo lo relativo a las remuneraciones por distintos conceptos.

Por otro lado, se especifica el tipo de empresa en la cual trabajó ese empleado y su salario correspondiente por las actividades realizadas. Así como los años de servicios que debe realizar un empleado para gozar de ciertos beneficios

Existe una diferencia entre el concepto de empleado y obrero emitido por la Ley citada arriba y la postura frente a esta decisión por parte de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 referida a los beneficios de los empleados. Para la Ley Orgánica del Trabajo, vigente en Venezuela, existe una subdivisión que coloca al empleado y al trabajador en rangos distintos; mientras que para la NIC 19 no establece esta diferencia, otorgándoles tanto al empleado como al trabajador la ubicación equitativa de Empleado.

CAPITULO III
INFLUENCIA DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA
INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19 EN LAS
EMPRESAS VENEZOLANAS PARA LOS AÑOS 2008-2009

3.1. Analizar La Aplicación De Los Beneficios A Los Empleados En Las Empresas Venezolanas

La aplicación de la NIC 19 en las empresas venezolanas trae consigo aspectos interesantes que subyacen en el momento de calcular los beneficios de los empleados, se hace más dinámica y en menos tiempo debido a que el tratamiento contable es igual para todos.

El producto de las relaciones financieras llevadas a cabo dentro de una empresa, así como el aprovechamiento de esta situación contable para una organización interna de los activos y pasivos, son materias referidas directamente por la NIC 19. Esta norma busca reflejar la forma en que los servicios son efectuados, como parte del cumplimiento de las directrices gerenciales en esa institución. Plasmear esos registros, así como planificar, ejecutar y evaluar todos los procedimientos que una empresa necesita, por antonomasia, es tarea de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19. Por supuesto que todos esos lineamientos laborales son dirigidos hacia todos los beneficios que se les deben otorgar a los empleados antes, durante y después de su trabajo. Esto conlleva a una relación multidireccional entre estas NIC y la N° 24 en cuanto a la revelación de estos beneficios y los resultados que consiga traiga.

Con la adquisición de esta nueva norma, los empleados se verán más favorecidos ya que antes la NIC sólo se basaba en reconocer sólo el retiro y algunos beneficios post empleo. Sin embargo, la nueva NIC 19 garantiza un soporte de índole socio-económico, con más solidez y respaldo hacia los empleados de una empresa. La cancelación de bonificaciones extras, el pago de los útiles escolares, transporte, alimentación, salud preventiva y un ambiente armonioso, son algunas de las innovaciones que se proyecta en su aplicación. Claro está que todo ello se verá evidenciado dentro de los estados financieros de esa empresa y, de una manera unívoca y consolidada, la NIC 19 es una herramienta vital para su desarrollo contable y su verificación en sus estados.

La garantía de las empresas en materia financiera radica en las innovaciones que tiene la adquisición de la NIC como un instrumento contable eficaz y eficiente. Ello trae un procedimiento loable dentro de los estados financieros ya que radica en la verificación de la proyección de los beneficios otorgados al personal que allí labora, que pudieran ser a corto plazo (sueldos, salarios y contribuciones) como a largo plazo (pensiones y otros cargos retribuidos).

Por otro lado, la inserción de la NIC 19 efectúa, a través de su aplicación, un reconocimiento por parte de la empresa de todas las ganancias y/o pérdidas que estos otorgamientos pudieran originar desde el punto de vista actuarial.

Como se ha dicho, la concepción tradicional que se tenía de la NIC 19 y esta innovación, producto de los cambios que se dieron, que se va a adquirir dentro de poco tiempo. Antes, esta norma sirvió para reconocer nada más que los retiros de los empleados y algún otro beneficio post- empleo. Con la NIC 19 actualizada, se tomarán en cuenta todos los beneficios que ella trae para sus trabajadores, de cada empresa. Haciendo énfasis en el estatus socio-cultural y económico que embargan a

ese empleado. En función de esto las empresas venezolanas se verán más favorecidas con la adquisición de esta norma de contabilidad.

Hay que tener claro que es aplicación no se llevará a cabo con premura o por capricho, no. antes de hacer una aplicación de tal magnitud, es necesario hacer un diagnóstico situacional de la empresa en todas sus dependencias. Luego verificar el alcance de esa norma, poniendo en situación de juicio el conocimiento que se tenga sobre esa materia. Luego la ejecución pertinente a las necesidades de un colectivo laboral para satisfacer algunos incisos o percances que pudiera crear esta nueva adquisición. Luego es necesario que se realice una evaluación integral de todos los beneficios que trae consigo es norma. De allí se observará cuáles son las debilidades y fortalezas con que esa empresa cuenta para lograr lo que tanto se anhela dentro de una perspectiva empresarial: la eficiencia.

Lo que sí está seguro es que la adquisición de esta norma traerá para el gremio empresarial, incluyendo a sus empleados, una satisfacción esperada. En Venezuela, esto es la meta que se espera, lograr un desenvolvimiento dentro del campo laboral y que se tome más en cuenta al empleado que tanto tiene que aportar para el desarrollo de todas y cada una de las entidades que en este país existen.

La NIC 19 le brinda motivación, gracias a los servicios, a los empleados. Cabe destacar que estos beneficios son planteados tanto a corto y largo plazos como la terminación de la relación laboral, así como los beneficios por retiro del empleado. A corto plazo, se puede describir lo referido a sueldo, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas anuales y ausencia remuneradas por enfermedad. Asimismo, la participación en las ganancias de la empresa y beneficios no monetarios (asistencia médica, alojamiento, carros y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos). Este tipo de beneficio le brinda oportunidad al empleado y a su entorno familiar, ya que los frutos obtenidos representan la

subsistencia y goce de algunas ventajas en caso de enfermedad u otra circunstancia. Con la aplicación de esta NIC, le va a ofrecer un mejor estilo de vida. Situación que embarga no sólo al empleado sino a su entorno.

A largo plazo, esta Norma Internacional también ofrece unas situaciones personales y económicas aventajadas. Por un lado, se puede originar las ausencias remuneradas después de un largo período de servicio o ausencias sabáticas. Este espacio es grato para los empleados. El hecho de recibir un año de servicio no trabajado y remunerado permite el descanso y el aprovechamiento de ese período en otras funciones, no empresariales.

Los beneficios por incapacidad también es materia de esta NIC. Allí el empleado recibe el beneficio, sin alteración económica alguna, ya que no es decisión del empleado retirarse sino porque alguna deficiencia corporal así lo requiere.

La terminación de la relación laboral, está indicado por la culminación de los años de servicios por parte del empleado. Allí recibirá sus beneficios por concepto de prestaciones sociales así como otra instancia (Caja de Ahorro, Ley de Política Habitacional, Seguro Social Obligatorio, entre otros). Esto se toma, con ciertas variaciones en el caso de que el empleado sea retirado.

Dentro de los beneficios que el empleado recibe a parte de los ya mencionados, se encuentran los planes de beneficios post- empleo, clasificados en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos. Los planes de aportaciones definidas son, según expresa: la NIC 19 (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_ actualizada, 4 de julio de 2008):

Beneficios post- empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para

atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en los períodos corrientes y en los anteriores.

Estos planes le brindan a los empleados un beneficio post- empleo en el cual el patrono estipula un precio fijo para crear un fondo predeterminado como medida a la solución de un problema inesperado. Por otro lado, este patrono no está en la obligación de realizar contribuciones adicionales cuando este fondo no satisfaga la cancelación del incidente o el beneficio estipulado.

En el caso de los planes de los beneficios definidos, se puede encontrar, según (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_ actualizada 4 de julio de 2008): lo siguiente: “Son planes de beneficios post- empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas”

Los beneficios definidos, en términos generales, son aquellos en los cuales la empresa en el momento de realizar un contrato establece unas pautas que serán puesto de manifiesto como respuesta a la labor de los empleados. Los beneficios están acordados en el instante de realizar la contratación del empleado. Entonces, la entidad estará en la obligación de cumplir todos los estatutos que sean necesarios y plasmados en ese acuerdo.

Pueda que se origine el caso en el cual los beneficios sean mayores que los esperados. En este sentido, la empresa estará en el deber de otorgarle ese beneficio al empleado con su respectivo cambio; si se produce una diferencia actuarial o sean menores el rendimiento de las inversiones, obliga a la entidad o empresa a aumentar los beneficios.

El valor que posee esta norma radica en un procedimiento de medición de los beneficios otorgados por la empresa a sus empleados, dentro del marco laboral

correspondiente a cada plazo de tiempo preestablecido (a corto o a largo plazo). En este sentido, se pudiera originar un declive en relación con a la tasa de descuento de dichos beneficios, exaltando los procedimientos inherentes a la empresa. En lo que respecta a este tema, (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

La característica más significativa de la nueva NIC 19 es el empleo de un enfoque basado en el mercado para la medición. Las consecuencias principales son que la que tasa de descuento está basada en los rendimientos del mercado, a la fecha de balance, y cualesquiera activos del plan son medidos por su valor razonable.

Los procedimientos internos de una empresa basada en la NIC 19 reflejan un mejor ordenamiento dentro de sus estructuras organizacionales y laborales como parte de esa búsqueda eficaz y eficiente que tanto espera una institución. Así también se conoce como método de valoración actuarial, que no es más que una clasificación de los métodos a seguir para resolver la situación de beneficios a los empleados dentro de su período de trabajo. Estos métodos lo considera (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) como:

Los dos grupos de métodos están basados fundamentalmente en puntos de vista diferentes e incompatibles respecto a los objetivos de la contabilidad de los beneficios a los empleados:

(a) los métodos del beneficio acumulado o devengado (a veces conocidos como métodos del “beneficio”, “unidad de crédito” o “prima única”) determinan el valor presente de los beneficios a los empleados que son atribuibles a los servicios prestados hasta la fecha.

(b) los métodos del beneficio proyectado (a veces descritos como métodos del “costo”, “nivel de las aportaciones” o “nivel de la prima”) proyectan el importe estimado de la obligación total en el momento del retiro, y a continuación calculan el importe del costo de financiación en ese nivel que, teniendo en cuenta los rendimientos obtenidos de la inversión, suministre el importe el beneficio total en el momento del retiro.

La caracterización de estas tipologías surge por la necesidad de implementar o difundir la manera cómo debe actuar el método correspondiente y cuál de los dos pertenece en cada caso. Así mismo con la adjudicación del beneficio al empedado en situación de retiro, donde se establece igual una norma en ese caso.

En el caso de los beneficios por cese o por retiro podemos decir que el cálculo de dichos beneficios va a estar dados de acuerdo al plan ofrecido por la empresa y al tiempo que tiene el empleado prestando sus servicios en la entidad.

Los Beneficios traen con sigo una serie de requisitos o reglas que el empleado debe seguir para poder optar a disfrutar de esos bienes, entre ellos tenemos el Seguro Social Obligatorio el cual debe ser cotizado parte por el empleado y parte por la empresa ya sea de forma semanal o mensual, los bonos de medicinas que son usados por muchas empresas en Venezuela para satisfacer las necesidades emanadas por causa de una enfermedad ya sea del propio empleado o de algún miembro de la familia, siempre y cuando, esa persona aparezca registrada en la póliza por enfermedad que tiene el empleado en la empresa, los seguros funerarios que poseen en caso de fallecimiento del empleado o de algún familiar.

Para las Empresas Venezolanas es de gran importancia la aplicación de las NIC`s puesto que esto le da mas confianza a los inversionistas tanto locales como a los extranjeros para que puedan invertir con confianza y mejorar la armonía organizacional y laboral entre los medios que la constituyen.

La verdad es que es pertinente la inclusión de esta norma en las empresas de Venezuela en aras de un mejor rendimiento tanto tecnológico como humano. Es de resaltar que el papel jugado por una entidad bien organizada financieramente así como un registro exhaustivo de todas las cuentas a través del uso de estas normas internacionales, permiten la confiabilidad dentro y fuera de estas instituciones.

3.2. Describir Las Ventajas Que Ofrece La Nic 19 En El Campo Laboral En Las Empresas Venezolanas

Así como la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 le da beneficios al empleado, también la adquisición de esta norma garantiza un desempeño empresarial satisfactorio ya que establece directrices encaminadas a las mejoras en su funcionamiento tanto interno como su reflejo hacia lo externo. Dentro del clima organizacional, esta norma permite mantener un orden y una equidad en sus actividades. Por tal motivo, se explica con detalles estos aspectos.

Dentro del punto de vista contable, en la empresa la NIC 19 mejora los procedimientos en los cuales se necesite planificar, ejecutar y revisar todo lo concerniente a los empleados, facilitando un control de los datos de manera equitativa de todo su personal. Llevar los registros dentro de la empresa, específicamente en sus libros, ya no será tarea difícil con la adquisición de esta norma.

Con la adopción de esta norma, la empresa adquiere más confiabilidad debido a que su uso le permite ejecutar modelos contables establecidos en otros países y por ende le da prestigio y capacidad de afrontar sus métodos con una empresa internacional del mismo ramo que también posea estas características. Al igual que le da más confianza y solidez frente a la bolsa de valores.

La NIC 19 le ofrece ventajas a la empresa ya que le brinda un modelo a seguir para planificar los beneficios a los empleados ya sean a corto o largo plazo, permitiéndole así que la empresa tome sus decisiones con anticipación.

Para las Empresas Venezolanas será una ventaja adquirir y aplicar esta norma, puesto que le da más confiabilidad y prestigio delante de las empresas que se

dedican al mismo ramo. Garantiza que su producción será aceptable para las empresas extranjeras que también ejecute esa misma norma.

Desde el punto de vista económico, la Norma Internacional de Contabilidad le va a brindar solidez, credibilidad, confianza entre otros a tal punto de que los demás inversionistas extranjeros se interesen e inviertan capital en las empresas venezolanas. Destacando así la capacidad de la empresa, es decir, pudiera darse el caso que una empresa pase de ser pequeña y convertirse en una gran empresa con la adquisición de esta norma.

Se espera que para el año 2009 esta norma esté funcionando o esté adoptada completamente en las empresas de este país y encaminar a la economía hacia delante, logrando desde una perspectiva financiera ponerse a nivel con cualquier país desarrollado.

Los beneficios a corto y largo plazo estipulan una serie de características interesantes que buscan darle proyección a esta norma. Las aportaciones definidas, así como los beneficios definidos tienen en su estructura interna unas ventajas que ponen en la cúspide al empleado o beneficiado en general, estableciendo un cambio radical en su estilo de vida y los de su entorno. En lo que respecta a las aportaciones definidas, existe unas aclaratorias efectivas para la empresa y sus empleados, encontradas en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) como:

- a) hay una definición revisada de los planes de aportaciones definidas y las guías correspondientes, incluyendo guías más detalladas que la antigua NIC 19 sobre planes multi-patronales y planes gubernamentales y sobre planes asegurados;
- b) se ha suministrado una guía más elaborada sobre el tratamiento en el balance de activos y pasivos resultantes de los planes de beneficios definidos.
- c) las obligaciones por beneficios definidos deben ser medidas con suficiente regularidad, de forma que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran materialmente de los importes que serían determinados a la fecha de balance

d) se eliminan los métodos del beneficio proyectado y hay un requerimiento para aplicar el método del beneficio acumulado (o devengado) conocido como el Método de la Unidad de Crédito Proyectada. La aplicación de un método del beneficio acumulado hace que sea esencial proporcionar guías detalladas sobre la atribución del beneficio a los periodos individuales de servicio

e) la tasa aplicada para descontar las obligaciones por beneficios post-empleo, así como otras obligaciones a largo plazo de beneficios a los empleados (estén ambas financiadas o no), debe determinarse utilizando como referencia los rendimientos del mercado, en la fecha de balance, correspondientes a las emisiones de títulos empresariales de alta calidad. En los países en los que no exista un mercado amplio para tales títulos, se deben utilizar (a la fecha de balance) los rendimientos de los bonos emitidos por el Gobierno. La moneda y el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales deben corresponderse con la moneda y plazo estimados para el pago de las obligaciones por beneficios postempleo

f) las obligaciones por beneficios definidos deben considerar todos los incrementos en beneficios que se hayan establecido según los términos del plan (o resultan de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones) en la fecha de balance

g) una entidad debe reconocer, como mínimo, una porción especificada de aquellas ganancias y pérdidas actuariales (procedentes de obligaciones por beneficios definidos y cualquier activo relacionado con el plan) que sobrepasen una "banda de fluctuación". Se permite, pero no se requiere, que una entidad adopte ciertos métodos sistemáticos de reconocimiento más rápido. Tales métodos incluyen, entre otros, el reconocimiento inmediato de todas las ganancias y pérdidas actuariales

h) una entidad debe reconocer el costo de servicio pasado repartiéndolo linealmente durante el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de forma irrevocable. No obstante, cuando los beneficios se conviertan en irrevocables de forma inmediata, una entidad debe reconocer el costo de servicio pasado inmediatamente

i) los activos del plan deben medirse a su valor razonable. El valor razonable se estima descontando los flujos de efectivo futuros esperados únicamente si no hubiera un precio de mercado disponible.

j) los importes reconocidos por la entidad como activo no deben exceder el importe neto total.

k) las pérdidas de reducciones y liquidaciones del plan deben reconocerse no cuando sea probable que la liquidación o reducción ocurra, sino cuando efectivamente ocurran unas u otras

l.) se han realizado mejoras en los requerimientos de información a revelar.

m.) la nueva NIC 19 trata de la totalidad de los beneficios a empleados, mientras que la antigua NIC 19 trata solamente los beneficios por retiro y ciertos beneficios post-empleo similares

n.) se modifican las disposiciones transitorias para los planes de beneficios definidos.

Es bastante claro que la NIC 19 está consolidando los beneficios a sus empleados así como las ventajas que le ofrece de forma contable a la empresa, garantizándole un mejor desenvolvimiento en lo que materia financiera respecta.

En cuanto a los planes de aportaciones definidas es necesario reflejar que la adquisición de esta norma viabiliza los métodos estandarizados de contabilidad que existían sin el previo conocimiento de ella. Con la acción adquisitiva de esta norma, el ente empresarial mejora su condición financiera, al igual que en el mercado se solidifican sus parámetros a seguir dentro del punto de vista contable. Ahora, cómo funciona desde una órbita actuarial la adquisición de esta norma; al respecto,

(FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) establece:

La nueva NIC 19 no cambia la contabilización de los planes por aportaciones definidas, que es sencilla puesto que no hay necesidad de suposiciones actuariales y la entidad no tiene la posibilidad de recibir ganancias o pérdidas actuariales.

La modificación de la norma no reporta ningún cambio en lo que respecta a los planes de aportaciones definidas pues su cálculo es de manera sencilla y entendida por todos los empleados del área administrativa de la empresa.

La norma establece que existe una obligación con los empleados, incluso si un determinado beneficio no es irrevocable, en otras palabras, si el derecho del empleado a recibir el beneficio está condicionado por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el presente o futuro.

Con la reforma de la NIC 19 se requiere de un método del beneficio acumulado único pues es el que se recomienda, el más comúnmente usado, que se conoce como método de la Unidad de Crédito Proyectada a veces conocido como el “método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados” o como “método de los beneficios por año de servicio”.

En la solidez de las ejecuciones internas, en la búsqueda de la eficacia dentro de las instalaciones empresariales y en unos buenos resultados antes, durante y después del período de trayectoria de trabajo está el norte, el anhelo de una empresa frente al mercado laboral nacional e internacionalmente. Ello no sería posible sin la adquisición de esta prestigiosa norma; con la NIC 19 se fortalece las directrices emanadas de las distintas dependencias que conforman cada ente institucional.

En lo relativo a los beneficios de los empleados, esta norma de contabilidad aparte de ofrecerles gratitud a los trabajadores y sus familiares como fruto de su esfuerzo le da a los registros que la misma empresa aplica con esta norma garantía de que no habrá desequilibrio alguno en el momento de otorgarle los beneficios, cuando lo amerite. Todo ello como parte de una serie de pasos que debe regirse para diagnosticar, evaluar y controlar los lineamientos encaminados hacia el éxito laboral, así como tener una base consolidada frente al mercado internacional.

El deseo de superación que posee cada ser humano dentro de la empresa se materializará con la adquisición de esta norma contable, es decir, la capacitación de los empleados ya no será una utopía sino que se hará un hecho tangible porque se cristalizarán muchos altibajos que se dan sin aplicar esa norma. Con la ejecución de cursos, talleres de inducción continuos, asesorías y apoyo mutuo se alcanzará un eficiente resultado y por supuesto con el aval de la aplicación de esta norma de contabilidad. El hecho de la solvencia laboral depende del cumplimiento de estas fases dentro de la empresa, para todas las personas involucradas en ella.

En la solidez de las ejecuciones internas, en la búsqueda de la eficacia dentro de las instalaciones empresariales y en unos buenos resultados antes, durante y después del período de trayectoria de trabajo está el norte, el anhelo de una empresa frente al mercado laboral nacional e internacionalmente. Ello no sería posible sin la adquisición de esta prestigiosa norma; con la NIC 19 se fortalece las directrices emanadas de las distintas dependencias que conforman cada ente institucional.

En lo relativo a los beneficios de los empleados, esta norma de contabilidad aparte de ofrecerles gratitud a los trabajadores y sus familiares como fruto de su esfuerzo le da a los registros que la misma empresa aplica con esta norma garantía de que no habrá desequilibrio alguno en el momento de otorgarle los beneficios, cuando lo amerite. Todo ello como parte de una serie de pasos que debe regirse para

diagnosticar, evaluar y controlar los lineamientos encaminados hacia el éxito laboral, así como tener una base consolidada frente al mercado internacional.

El deseo de superación que posee cada ser humano dentro de la empresa se materializará con la adquisición de esta norma contable, es decir, la capacitación de los empleados ya no será una utopía sino que se hará un hecho tangible porque se cristalizarán muchos altibajos que se dan sin aplicar esa norma. Con la ejecución de cursos, talleres de inducción continuos, asesorías y apoyo mutuo se alcanzará un eficiente resultado y por supuesto con el aval de la aplicación de esta norma de contabilidad. El hecho de la solvencia laboral depende del cumplimiento de estas fases dentro de la empresa, para todas las personas involucradas en ella.

3.3. Analizar La Importancia De La Nic 19 En Las Empresas Venezolanas

Con la adquisición de esta norma, la empresa amplía sus renglones laborales, en el sentido de mejorar la estabilidad de todos y cada de los empleados. Esta estabilidad laboral surge de la necesidad que expresan dentro de su entorno, ya que a veces el mismo empleado no se siente a gusto con lo que vive dentro de la empresa. Es allí donde acciona la NIC 19, para mejorar su estatus y fortalecer motivacionalmente el deseo de seguir produciendo por la satisfacción del colectivo. De esa forma mejora la situación social de los empleados aunado al proceso de capacitación constante (cursos, talleres, charlas, otros).

La aplicación de esta norma es de gran importancia, puesto que le da más confiabilidad delante las demás empresas a la hora de competir en la bolsa de valores, al igual que le ofrece al empleado confianza de realizar su trabajo con el fin de mejorar su calidad de vida. Esta garantía de solidez y prestigio, se refleja siempre en los resultados de los procedimientos ejecutados en un periodo establecido. Al competir financieramente, las Empresas Venezolanas crea un basamento sólido en sus

organizaciones a tal punto que se pudiera confrontar en cualquier momento con otras empresas de data internacional por sus estados financieros elevados y por el dominio que posee sobre la base de implementación de estas normas internacionales.

La adopción de esta norma en las empresas venezolanas trae consigo cosas muy relevantes, porque genera más empleo directo e indirecto a la población que tanto lo necesita. En Venezuela, país que se encuentra en riesgo desde un entorno empresarial, con la adquisición de las NIC`s según los análisis realizados por estudiosos en la materia, se desarrollará un incremento en cuanto al nivel institucional y llevará sus informaciones financieras de una forma ordenada y concisa. Todo ello como parte de lo que se aspira con esta norma. La puesta en práctica de esta norma de contabilidad, al igual que otros beneficios, generará empleos directos con más frecuencia y en mayor cantidad, reflejando así una apertura a las oportunidades que la empresa ofrece dentro del entorno laboral. Así mismo, se garantiza el ofrecimiento de empleos indirectos comunes para ese colectivo que tanto lo necesita.

Desde el punto de vista financiero, la NIC n° 19 abre una puerta a la interacción con otras leyes y disciplinas que se han olvidado hoy en día y que con esta adquisición la empresa llevará un mejor control en sus estados financieros.

Uno de los asuntos más importantes, en el proceso de medición de las obligaciones por beneficios definidos, es la selección de los criterios usados para determinar la tasa de descuento. De acuerdo a la antigua NIC 19, la tasa de descuento aparente al determinar el valor actuarial presente de los beneficios prometidos por retiro manifestaba las tasas a largo plazo, o una aproximación a las mismas, a la que tales obligaciones se esperan liquidar. El Comité de contadores rechazó el uso de dicha tasa porque no se considera relevante para una empresa que no está considerando la liquidación o cierre de la misma y es una construcción artificial.

Así mismo es importante destacar que la cartera de activo realmente poseída no tiene por que ser necesariamente una cartera adecuada. De hecho, en algunos países, las limitaciones normativas pueden impedir planes para poseer una cartera adecuada.

Existe un elemento interesante dentro del punto de vista gerencial y es que gracias a la implementación de la NIC 19, muchos gerentes estarán un poco más tranquilos ya que mantendrán sus registros ordenados aunados a la influencia del avance tecnológico de hoy en día. El gerente de toda empresa, con la adquisición de esta norma, se encaminará hacia el éxito dentro del entorno financiero, manteniendo reflejado constantemente los altibajos que pudieran originarse antes, durante y después de la gestión empresarial.

El apoyo que recibe el empleado dentro de la empresa con la implementación de esta norma, no solo es económico, que bien claro está definido, sino humano ya que le da más seguridad para seguir con su arduo trabajo durante el tiempo que sea necesario. Es por ello que el uso de la NIC 19 despierta el espíritu de los trabajadores y los motiva a seguir produciendo diariamente; he allí la importancia de esta Norma Internacional de Contabilidad. Esto evidencia que desde distintas aristas es importante adquirir y ejecutar esta norma lo antes posible en este país.

Con el uso de esta norma muchas matriculas empresariales (entiéndase número de empleados) se verán afectadas positivamente ya que se incrementaría, producto de la necesidad de incluir empleados y por ende la satisfacción de ofrecer, en el campo laboral, virtudes humanas para el colectivo.

En los estados financieros de las Empresas Venezolanas, pasaría algo similar que lo manifestado arriba porque se abriría un compás de aceptación y equilibrio contable en sus registros diarios y sus balances. Esto representaría un avance en las

finanzas, dándole apoyo y solidez a las cuentas y una organización factible para el desarrollo de la empresa.

La importancia de esta norma es que se le va a reconocer al empleado su tiempo de servicio, cosa que pudiera variar intencionalmente sin la aplicación de esta normativa. Entonces el solo hecho de reconocerle el esfuerzo al empleado de una manera justa y obligatoria es materia de la NIC 19, es un avance interesante dentro del estado financiero de la empresa. La verdad que es muy grato referirse sobre este tema porque está cargado de felicidad y orgullo, reacciones netamente humanas que el individuo debe sentir en el momento de iniciar sus actividades.

Gracias a la implementación de esta norma el entorno empresarial llevará acabo todas sus actividades de una manera más satisfactoria ya que le permitirá organizar, planificar, ejecutar y evaluar todas las actividades necesarias para lograr el éxito que tanto anhela toda empresa. Esta serie de labores inherentes al caso con la NIC 19 garantiza una eficacia y una eficiencia en sus resultados y logra una armonía aceptable en el staff de servidores públicos adscritos a esa dependencia.

La Norma Internacional de Contabilidad 19 representa una innovación para el próximo año 2009 ya que es un tema muy poco conocido en nuestro país. Por ello, los beneficios a los empleados se verán de una forma más clara y concisa, otorgándoles a esos trabajadores que tanto sueñan con un mejor futuro, verán concretar esa etapa en su vida. Todo gracias a la adquisición de esta norma factible y humanista frente a la explotación denigrante que se establece en algunas empresas hoy en día. Bonificaciones extras, sueldos y salarios factibles para mejorar la calidad de vida de los venezolanos son, en gran medida, aspectos a mejorar con la aplicación de esta norma de contabilidad.

Dentro de lo que respecta la medición de los beneficios y al cálculo de cada empleado es otro hecho alcanzable con esta norma. Las obligaciones de la empresa

subyacen en contabilizar, con la NIC 19, todo lo que el empleado se merece durante el tiempo de trabajo, incluyendo aquellos beneficios que en algún tiempo no recibían como fideicomisos, interés caídos, entre otros.

La Norma Internacional de Contabilidad 19 representa una innovación para el próximo año 2009 ya que es un tema muy poco conocido en nuestro país. Por ello, los beneficios a los empleados se verán de una forma más clara y concisa, otorgándose a esos trabajadores que tanto sueñan con un mejor futuro, verán concretar esa etapa en su vida. Todo gracias a la adquisición de esta norma factible y humanista frente a la explotación denigrante que se establece en algunas empresas hoy en día. Bonificaciones extras, sueldos y salarios factibles para mejorar la calidad de vida de los venezolanos son, en gran medida, aspectos a mejorar con la aplicación de esta norma de contabilidad.

Dentro de lo que respecta la medición de los beneficios y al cálculo de cada empleado es otro hecho alcanzable con esta norma. Las obligaciones de la empresa subyacen en contabilizar, con la NIC 19, todo lo que el empleado se merece durante el tiempo de trabajo, incluyendo aquellos beneficios que en algún tiempo no recibían como fideicomisos, interés caídos, entre otros.

Otra de la importancia de la NIC 19 en las Empresas Venezolanas es la seguridad de que todos los pasos que de dicha empresa serán reconocidos en todas partes del mundo dándole también la posibilidad de competir con todas aquellas empresas que se dediquen a la misma actividad ya sea Comercial o de cualquier índole, de esta manera todas las transacciones realizadas por esta empresa estarán en las normativas exigidas o planteadas en todo el mundo en materia empresarial.

3.4. DETERMINAR LAS CONSECUENCIAS DE LA APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS

Una consecuencia que predomina en el momento de adquisición de la NIC 19 es que la empresa al definir los beneficios crea un fondo, en el cual puede ser utilizado un activo. Allí la empresa corre el riesgo, de vender el activo para cubrir los beneficios que fueron ofrecidos a los empleados. Esto en el caso de que el efectivo dispuesto en el fondo no cubra los beneficios totales de los empleados.

En el caso de los empleados, es interesante. Allí, pueda que se origine un déficit en el cual no se cumpla con los requerimientos de los empleados, dado que la sumatoria del fondo más lo obtenido por la venta del activo no sea suficiente para cubrir las necesidades de su personal.

Las empresas en Venezuela con la adquisición de esta norma correrán riesgos ya que por desconocimiento y falta de orientación muchas empresas se darán a la tarea de cerrar. También desde un enfoque financiero esta norma acarreará un caso delicado; la empresa estará en la obligación de reestructurar todas sus cuentas y procedimientos para actualizar sus informaciones. Allí se originaría un caos si de verdad no conocen este nuevo método.

Ya Venezuela y sus empresas se verán obligadas a adoptar esta nueva norma. Si por alguna cuestión habrá que actualizar a los empleados en el nuevo sistema financiero y no halla en un tiempo prolongado instrucción alguna, eso representa un atraso significativo para los empleados.

Una entidad puede no ser capaz, en todos los casos, de obtener suficiente información de los planes multi-patronales con el fin de aplicar la contabilidad de los beneficios definidos. El Consejo consideró tres enfoques para abordar este problema:

a) la aplicación de la contabilidad de las aportaciones definidas para unos planes y la de de los beneficios definidos para otros;

b) la aplicación de la contabilidad de las aportaciones definidas en todos los planes multi-patronales, revelando adicional cuando el plan multi-patronal sea un plan de beneficios definidos.

c) la aplicación de la contabilidad de los beneficios definidos para aquellos planes multi-patronales que son planes de beneficios definidos. Sin embargo, cuando no se disponga de suficiente información para aplicar la contabilidad de los beneficios definidos, la entidad debe revelar este hecho y aplicar el tratamiento contable de las aportaciones definidas

Se cree que no existe base conceptualmente sólida, factible y objetiva para realizar una distinción tal que una entidad pudiera aplicar la contabilidad de las aportaciones definidas en algunos planes de beneficios definidos multi-patronales y la contabilidad de los beneficios definidos en otros. Asimismo, el Consejo cree que conduce a error aplicar el tratamiento contable de las aportaciones definidas en planes multi-patronales que son planes de beneficios definidos. Este hecho se ha puesto de manifiesto en el caso de los bancos franceses que aplicaron la contabilidad de las aportaciones definidas en planes de pensiones de beneficios definidos operados sobre la base de acuerdos colectivos del sector industrial, que utilizaban el sistema de pago sobre la marcha. Las tendencias demográficas hicieron esos planes insostenibles, y una reforma importante en 1993 los sustituyó por acuerdos de aportaciones definidas por servicios futuros. En este caso, los bancos fueron obligados a cuantificar sus

obligaciones. Dichas obligaciones existían previamente, pero no habían sido reconocidas como pasivos.

El Consejo no ha identificado evidencia clara de que el rendimiento esperado de una cartera adecuada de activos proporcione una indicación relevante y fiable de los riesgos asociados con una obligación por beneficios definidos, o que dicha tasa puede estar determinado con una objetividad razonable. Por lo tanto, el Consejo decidió que la tasa de descuento debe reflejar el valor del dinero en el tiempo, pero no debe intentar capturar esos riesgos. Además, la tasa de descuento no debe reflejar la propia calificación crediticia de la entidad, ya que si no una entidad con una baja calificación crediticia reconocería un menor pasivo. La tasa que mejor logra estos objetivos es el rendimiento correspondiente a los bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. En países donde no hay un mercado amplio de tales bonos, se debe utilizar el rendimiento de los bonos emitidos por el gobierno.

Otra de las consecuencias que puede traer la adopción de la NIC 19 en Venezuela puede ayudar a identificar con certeza clara de que los resultados esperados de una cartera adecuada de activos sea confiable y fiable de los riesgos asociados con una obligación por beneficios definidos, al igual que la tasa que se puede determinar.

Los distintos Colegio de Contadores Públicos del mundo no creen que los supuestos no se utilicen para determinar si existe una obligación cuando exista puesto que es delicado detectarla al momento que se lleve a cabo, sino para medir una obligación existente sobre bases que suministren la medición más relevante de los flujos de salida de recursos estimados. Si no se detecta un incremento, esto equivale a una suposición implícita de que no ocurrirá ningún cambio, y esto pudiera causar un error al asumir que no hay cambio si una empresa espera que lo haya.

La adopción de la NIC 19 plantea que el requerimiento que existe sea cónsono con la medición al igual que se debe tener en cuenta los futuros aumentos en los salarios de los empleados. También se cree que las exageraciones futuras en los costos de asistencia médica se pueden estimar con mayor y suficiente fiabilidad para justificar la incorporación de estos incrementos estimados en la medición de la obligación.

La aplicación de la NiC 19 trae consigo una serie de factores que puedan causar un desequilibrio en el momento de realizar las operaciones normales de la empresa debido a que los empleados no sepan como aplicar dicha norma puesto que este mecanismo es innovador, esto trae como consecuencia que losa empleados se encuentren desconcertado a la hora de realizar sus labores normales dentro de la empresa.

Con la aplicación de la NIC 19 las Empresas Venezolanas gozaran de más credibilidad y confianza a la hora de competir con las empresas ya sean Nacionales o Extranjeras que se dediquen a la misma actividad, así mismos las empresas que apliquen estos linimientos o reglas estarán en la capacidad de agrandar su producción o extenderse no solo a nivel nacional sino también en el ámbito internacional puesto que todos los países se rigen por estos parámetros.

Se considera que el derecho de un empleado a futuras ausencias retribuidas no genera una obligación si esta considerando por sucesos futuros distintos del servicio futuro. Sin embargo, se cree que una obligación surge en la medida en que un empleado presta servicios que aumentan sus derechos a futuras ausencias retribuidas; por ejemplo las ausencias retribuidas por enfermedad, cuyos derechos se van acumulando, crean obligación porque cualquier derecho no utilizado incrementa el derecho del empleado a una ausencia por enfermedad en periodos futuros. La

probabilidad de que un empleado enferme en dicho periodos futuros afecta a la medida de la obligación, pero no determina si la obligación existe.

La Nic 19 ofrece guía en los casos donde los beneficios por muerte durante el servicio no está asegurados externamente, y no se contempla en un plan de beneficios post-empleo. En consecuencias, se debe eliminar las guías sobre beneficios por muerte durante el servicio.

De acuerdo con algunas normativas nacionales, los beneficios por terminación de contrato no son reconocidos hasta que los empleados hayan aceptado la oferta de los beneficios por terminación. Sin embargo, la empresa debe comunicar una oferta a los empleados crea un obligación, y que dicha obligación debe reconocerse como un pasivo si existe un plan formal y detallado. Este plan formal y detallado, por una parte, hace que sea probable que haya un flujo de salida de recursos que incorpore los benéficos económicos y por otra parte permite que la obligación sea medida con fiabilidad.

Se cree que la NIC 19 dará lugar a cambios significativos para algunas empresas debido a que se registrarán por li8niamientos desconocidos por muchos de sus empleados lo cual traerá como consecuencia que algunas empresas presenten problemas al preparar los planes que está n obligados a presentar a sus empleados, al igual que se pueden presentar inconvenientes a la hora de la distribución de las diferentes partidas en los Estados Financieros lo cual atrasará un poco las tomas de decisiones en la empresas.

3.5. CÓMO ESTARÁ REPRESENTADA DICHS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

En el balance General se reconocerán los importe de un pasivo por beneficios definidos cuando se sume el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha del balance, más cualquier ganancia actuarial (menos cualquier pérdida actuarial) no reconocida por causa del tratamiento contable establecidos o no aplicables por la empresa en un momento determinado, también se restara cualquier importe procedente del costo de servicio pasado no reconocidos por la empresa en la fecha de emisión del balance y el valor razonable de los activos del plan con los cuales se liquidan directamente las obligaciones contraída con los empleados de la entidad.

Así mismo la entidad esta en el deber de calcular el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, así como el valor razonable de los activos del plan, con la suficiente exactitud para que los montos reconocidos en los estados financieros no sean contrario a la forma reveladora de los importes que hubieran podido determinarse en la fecha del balance.

Si el cálculo importe fuere negativo, la empresa deberá medirá el activo del plan por5 el monto más pequeño entre los siguientes:

- a.- El importe determinado.
- b.- El valor total.

Si el cálculo resultara una ganancia que sea reconocida sólo por origen de una pérdida actuarial o por un costo de servicio pasado, ni por una pérdida que se reconoce a raíz de una ganancia actuarial en el periodo corriente. La empresa

reconocerá de inmediato los importes siguientes, en la medida que aparezcan en el proceso de determinación del activo por beneficios definidos:

a.-Las pérdidas netas actuariales y el costo de servicio pasado correspondientes al periodo corriente, en la medida que excedan cualquier reducción en el valor presente de los beneficios económicos especificados en el apartado.

Si no hay cambio o se ha producido un incremento en el valor presente de los beneficios económicos, se deberá reconocer rápidamente el importe de las pérdidas actuariales netas y los costos de servicios pasados convenientes al periodo corriente.

a.-Las ganancias netas actuariales después de deducir el costo de servicio pasado del periodo corriente, en la medida que excedan cualquier incremento en el valor presente de los beneficios económicos especificados.

Así mismo, cuando no hay cambio o se ha producido un decremento en el valor presente de los beneficios económicos, la empresa debe reconocer de inmediato el importe de las ganancias actuariales netas correspondientes al periodo corriente todo esto después de la deducción del total del costo de servicio pasado periodo corriente.

Una entidad reconocerá, en el resultado, el importe total neto de las siguientes cantidades, salvo que otra Norma requiera o permita su inclusión en el costo de un activo:

(a) el costo de los servicios del ejercicio corriente.

(b) el costo por intereses.

(c) el rendimiento esperado de cualquier activo del plan, así como de cualquier derecho de reembolso.

(d) las ganancias y pérdidas actuariales, según se requiera de acuerdo con la política contable de la entidad.

(e) el costo de los servicios pasados.

(f) el efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del plan.

(g) el efecto del límite contenido, salvo que se haya reconocido fuera de los resultados.

Otras Normas requieren la inclusión de ciertos costos, derivados de beneficios definidos para los empleados, en el costo de activos tales como inventarios o propiedades, planta y equipo (véanse la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo). Todo costo por beneficios definidos post-empleo, que se incluya en el precio de adquisición o costo de producción de los activos citados, incluirá la proporción adecuada de los componentes que se han mencionado.

En el estado de resultado solo se menciona que afecta a las cuentas referidas a los gastos del personal e identificar cuales son las cuentas se deben identificar si el gasto es por los planes a corto plazo , a largo plazo el cual esta compuesto por los planes de aportaciones definidas y por los planes de beneficios definidos, los otros planes a largo plazo o por terminación de contrato o cese de funciones.

Empresa XY, C.A
 Balance de situación General.
 Al 31 de diciembre de 20XX.
 (Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
ACTIVOS		
Activos no Corrientes:		
Propiedad, Planta y Equipo	XX	XX
Plusvalía	XX	XX
Otros activos intangibles	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total activo no corriente	XX	XX
Activos Corrientes:		
Inventario	XX	XX
Cuentas por cobrar comerciales y otros	XX	XX
Otros activos corrientes	XX	XX
Efectivo y equivalente de efectivo	XX	XX
Total activo corriente	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total Activo	XX	XX
PASIVO Y PATRIMONIO		
Pasivo no Corriente		
<i>Obligaciones con los empleados</i>	XX	XX
Impuestos diferido	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total Pasivos no Corrientes	XX	XX
Pasivos Corrientes		
Cuentas por pagar comerciales	XX	XX
Otras cuentas por pagar	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total Pasivos corrientes	XX	XX
Patrimonio	XX	XX
Pasivos atribuibles a los intereses minoritario	XX	XX
Capital emitido (Suscritos)	XX	XX
Reservas	XX	XX
Resultados acumulados	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total Patrimonio	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Total Pasivos y Patrimonio	<u>XX</u>	<u>XX</u>

En el Estado de Resultado se afecta en la parte de los ingreso pues es la parte que puede sufrir variaciones dependiendo de el momento en el que se este realizando o actualizando este estado, se puede dar el caso que en un periodo corriente se produzca perdida lo cual puede afectar de forma significativa los ingreso produciendo reducción de los mismos o por el contrario se registre una ganancia las cuales causen un aumento en los ingresos en periodo determinado.

Empresa XY, C.A
 Estado de Resultado para el ejercicio Terminado.
 Al 31 de Diciembre de 20XX.
 (Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f.)

Por la Naturaleza del gasto.

	Año 20XX	Año 20XX
Ingreso:		
Productos en proceso	XX	XX
Trabajos realizados y capitalizados	XX	XX
Materia prima usada	XX	XX
<i>Gastos de Beneficios al personal</i>	XX	XX
Gastos de Depreciación y Amortización	XX	XX
Deterioro de Propiedad, Planta y Equipo	XX	XX
Otros Gastos	XX	XX
Ingreso de empresas asociadas	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Utilidad antes de impuestos	XX	XX
Gastos de impuestos sobre las Ganancias (ISLR)	<u>XX</u>	<u>XX</u>
Resultado neto del periodo	<u>XX</u>	<u>XX</u>

Los demás estados financieros no se ven afectado directamente por esta norma puesto que las cuentas que se manejan en ésta se reflejan en el balance General y en el Estado de Resultado.

CAPITULO IV

FUNCIONAMIENTO DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N°19 EN EL CAMBIO QUE SE ORIGINARÁ EN LAS RETRIBUCIONES A LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS VENEZOLANAS PARA LOS AÑOS 2008-2009

4.1. Describir Los Beneficios A Los Empleados A Corto Plazo

Existen diferentes formas para registrar los beneficios a los empleados entre ellos tenemos los de corto plazo tal como lo expresa (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

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

- Sueldos, Salarios y aportaciones a la Seguridad Social.
- Ausencias retribuidas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), siempre que se espere que ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable en el que los empleados han prestado los servicios relacionados.
- Participación en ganancias e incentivos, pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- Beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).
- Estos beneficios a corto plazo son dadas al empleado en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio siempre que el empleado allá trabajado de manera ininterrumpida en la empresa se puede decir que son de manera inmediata debido a que no se realiza ninguna medición o cálculo de las obligaciones o los costos correspondientes por tal motivo no existe la posibilidad de que se generen ganancias o pérdidas actuales para la empresa. Al mismo tiempo, las obligaciones por retribuciones o beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin descontar los importes resultantes. Estas retribuciones o beneficios se reconocen y medir de la siguiente manera.

Entre las partidas más comunes en los beneficios a corto plazo encontramos los sueldos y salarios y todo lo referente a la seguridad social, beneficios que los trabajadores cotizan como parte de las retribuciones que recibirán cuando se jubilen o terminen su relación laboral después de muchos años de servicios prestados en las empresas, así mismo pueden gozar de unas ausencias remuneradas ya sean por

enfermedad o por haber prestado sus servicios por un lapso de tiempo determinado, siempre y cuando dicho trabajador tenga el período que exige la empresa para otorgarlas.

Este aspecto es bien interesante ya que los beneficios a corto plazo garantizan un desenvolvimiento social y humano al empleado, puesto que lo ayuda a solventar circunstancias que a veces no se esperan. Claro está que estas retribuciones se cumplen si y solo si el empleado ha trabajado doce meses ininterrumpidos como parte del personal activo de la empresa.

La entidad tiene como un etapa obligatoria presentar sus Estados Financieros cada cierto tiempo para constatar que los alcances que se han logrado sean satisfactorios. De allí se desprende un tópico importante al cual hacer referencia, la vinculación de la NIC 19 con la N° 24 desde el punto de vista multidireccional de las acciones dentro de una empresa. La información a revelar se sitúa dentro de una acción financiera aceptable y obligatoria, es el reflejo evidente de los niveles de variación en una empresa. Entonces, los beneficios a los empleados se deben y tienen que ser informados a través de la NIC 24 información a revelar. También mantiene una reciprocidad entre la NIC 19 y la NIC 1 ya que es la presentación de esos Estados Financieros al se hace referencia. En tal sentido, (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) así lo manifiesta:

Aunque esta Norma no requiere la presentación de revelaciones específicas sobre los beneficios a corto plazo a los empleados, otras Normas pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 Información a Revelar sobre Partes Relacionadas, requiere la revelación de información sobre los beneficios del personal clave de la gerencia. La NIC 1 Presentación de Estados Financieros obliga a revelar información sobre los gastos de personal.

Estos beneficios a corto plazo son dados al empleado en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio, siempre haya trabajado de manera

ininterrumpida en la empresa. Se puede decir que son de manera inmediata, debido a que no se realiza ninguna medición al cálculo de las obligaciones o a los costos correspondientes. Por tal motivo, no existe la posibilidad de que se generen ganancias o pérdidas actuariales para la empresa. Al mismo tiempo, las obligaciones por retribuciones o beneficios a corto plazo a los empleados se miden sin contar los importes resultantes.

Estas retribuciones o beneficios se reconocen y miden de la siguiente manera:

1. Aplicable a todos los beneficios a corto plazo:

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

a) Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

b) Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo)

En los párrafos 11, 14 y 17 de la Norma se explica cómo aplicará una entidad este requerimiento a los beneficios a corto plazo, concedidos a los empleados, que consistan en ausencias retribuidas, participación en ganancias y planes de incentivos.

2. Ausencias retribuidas a corto plazo:

Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a corto plazo a los empleados en forma de ausencias remuneradas, aplicando el párrafo 10 anterior de la siguiente manera:

a) en el caso de ausencias remuneradas cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuras ausencias retribuidas.

b) en el caso de ausencias remuneradas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, en la fecha del balance, en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos acumulados hasta dicha fecha.

El método que se ha descrito en el párrafo anterior consiste en medir las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias remuneradas es acumulativo. En muchos casos, la entidad puede no necesitar hacer cálculos detallados para estimar que no tiene obligaciones por importe significativo relacionadas con derechos por ausencias remuneradas no utilizadas. Por ejemplo, es probable que la obligación de pagar ausencias cortas por enfermedad sólo sea

significativa si existe el entendimiento, formal o informal, de que los derechos correspondientes no utilizados pueden ser disfrutados como vacaciones pagadas.

Participación en ganancias y planes de incentivos:

De acuerdo con el párrafo 10, una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando:

a) tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado; y

b) puede realizar una estimación fiable del valor de tal obligación.

Existe una obligación presente cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes.

Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar incentivos. No obstante, en algunos casos, puede tener la costumbre de pagar tales incentivos a sus empleados. En tales casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos. Al medir esta obligación implícita, se tendrá en cuenta la posibilidad de que algunos empleados abandonen la entidad sin recibir la paga de incentivos.

Una entidad podrá realizar una estimación fiable de la cuantía de sus obligaciones legales o implícitas, como consecuencia de planes de participación en ganancias o de incentivos cuando, y sólo cuando:

- a) Los términos formales de los correspondientes planes contengan una fórmula para determinar el importe del beneficio.

- b) La entidad determine los importes a pagar antes de que los estados financieros sean autorizados para su emisión.

- c) La experiencia pasada suministre evidencia clara acerca del importe de la obligación implícita por parte de la entidad.

Las obligaciones relacionadas con los planes de participación en ganancias e incentivos son consecuencia de los servicios prestados por los empleados, no de transacciones con los propietarios. Por tanto, la entidad reconocerá el costo de tales planes, de participación en ganancias e incentivos, como un gasto y no como un componente de la distribución de la ganancia neta.

Las participaciones en las ganancias y los incentivos al personal cuyos pagos no venzan dentro de los doce meses posteriores al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios, se tratarán como beneficios a largo plazo a los empleados.

Información a revelar:

Aunque esta Norma no requiere la presentación de revelaciones específicas sobre los beneficios a corto plazo a los empleados, otras Normas pueden hacerlo. Por ejemplo, la NIC 24 Información a Revelar sobre Partes Relacionadas, requiere la revelación de información sobre los beneficios del personal clave de la gerencia. La NIC 1 Presentación de Estados Financieros obliga a revelar información sobre los gastos de personal.

4.2. Analizar Las Prestaciones Post- Empleo: Distribución Entre Planes De Aportaciones Definidas Y Planes

Cuando se habla de aportaciones definidas y sus planes, ya es caso de los beneficios a largo plazo. Estos beneficios post- empleo son muy específicos y le brindan a los empleados apoyo socioeconómico después que haya cumplido su tarea en la empresa. A través de esta norma de contabilidad y su aplicación se busca identificar y controlar los registros internos de la empresa sobre sus empleados. Entonces, así como la NIC 19 efectúa sobre los beneficios a corto plazo, de la misma manera acciona sobre los beneficios a largo plazo o post-empleo. Así lo expresa (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

Entre los beneficios post-empleo se incluyen, por ejemplo:

- a) Beneficios por retiro, tales como las pensiones.
- b) Otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Los acuerdos por los cuales una entidad se compromete a suministrar beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y realizar los pagos correspondientes.

Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos. En los planes de aportaciones definidas:

- a) La obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados.
- b) En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.

Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, según la cual:

- a) La fórmula del plan de beneficios no está ligada únicamente al importe de las aportaciones realizadas;
- b) Existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o bien
- c) Las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita; lo cual ocurre, por ejemplo, cuando ésta tiene un historial de aumentos sistemáticos de los beneficios, para que los beneficios a los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

En la cita anterior se pueden evidenciar los diferentes tipos de beneficios por los cuales los empleados pueden optar siempre y cuando hayan cumplido con sus actividades. Entre estos beneficios tenemos: beneficios por retiro (pensiones) y beneficios post-empleo (seguros de vida y atención médica).

También podemos encontrar otros beneficios entre los cuales tenemos los planes de aportaciones definidas, este a su vez está conformado por la obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo.

En los planes de beneficios definidos:

Cuando la empresa emite los beneficios a sus empleados, esto representa un riesgo actuarial ya que cada beneficio otorgado aumenta las obligaciones por parte de la entidad. Así lo manifiesta (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

- a) La obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.
- b) Tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

En los párrafos siguientes, se explica la distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, para el caso de los planes multi-patronales, de los planes gubernamentales y de los beneficios asegurados.

4.2.1 Planes multi-patronal

Los beneficios multipatronales, son parte de las aportaciones definidas si la empresa recurre a una serie de procedimientos financieros enmarcados dentro de las líneas de los beneficios definidos para ello es necesario que la entidad proceda a definir algunos aspectos financieros que <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) refleja:

Una entidad clasificará un plan multi-patronal como plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo (incluyendo cualquier obligación asumida que vaya más allá de los términos pactados formalmente). En el caso de que el plan multi-patronal sea de beneficios definidos, una entidad:

- a) Contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos asociados con el mantenimiento del mismo, tal como lo haría en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos; y
- b) Revelará la información.

Cuando no se disponga de la información suficiente para aplicar el tratamiento contable de los planes de beneficios definidos a los planes multi-patronales que lo sean, una entidad:

- a) Tratará contablemente el plan como si fuera uno de aportaciones definidas.
- b) Revelará la siguiente información
- c) En la medida que exista la posibilidad de que un superávit o déficit en el plan pueda afectar al importe de las futuras aportaciones, revelará adicionalmente

Queda claro que esa la empresa la encargada de registrar, ordenar y clasificar los beneficios que se les otorguen a los empleados. De esta manera se alcanzará éxito gerencial y los logros son de esperarse.

4.2.2. Planes gubernamentales

Los planes gubernamentales es el producto de una fusión financiera entre la empresa y el gobierno. Esta relación de reciprocidad está enmarcado en la búsqueda del beneficio al empleado a través de planes accionarios que sostengan las necesidades del colectivo, después de relacionar los planes que la empresa a

designado para ese trabajador y algunas propuestas emanadas de esa institución castrense. Esas definiciones son acatadas y registradas por miembros del gobierno ya que es el encargado de administrar parte de lo necesitado en la solución de los problemas de los empleados. En tal sentido, (IDEM) lo expresa:

La entidad tratará contablemente un plan gubernamental de la misma manera que los planes multi-patronales referido en el punto anterior.

Los planes gubernamentales son los establecidos por la legislación para cubrir a la totalidad de las entidades (o bien todas las entidades de una misma clase o categoría, por ejemplo las que pertenecen a un sector específico) y se administran por autoridades nacionales o locales, o bien por otro organismo (por ejemplo una agencia autónoma creada específicamente para este propósito) que no está sujeto al control o influencia de las entidades cuyos empleados son los beneficiarios. Por otra parte, algunos planes se establecen, por parte de las entidades, con el fin de suministrar beneficios que sustituyen a los beneficios que debiera pagar un plan gubernamental y aportan algunas mejoras voluntarias. Tales planes no son planes gubernamentales.

La caracterización de los planes gubernamentales, como de aportaciones o de beneficios definidos, se hace atendiendo a la naturaleza de las obligaciones de las entidades que participan en los mismos. Muchos de los planes gubernamentales se financian por medio de pagos sobre la marcha realizados por las entidades participantes de la siguiente manera: las aportaciones se hacen según el volumen de beneficios que se espera pagar en el periodo corriente, y los beneficios futuros acumulados (o devengados) durante el periodo se afrontarán con las futuras aportaciones. Sin embargo, en la mayoría de los planes gubernamentales, la entidad no tiene obligación legal ni implícita de pagar tales futuras aportaciones, ya que su único compromiso consiste en pagar las aportaciones a medida que se realizan los pagos a los empleados, de forma que si la entidad deja de emplear a beneficiarios del plan gubernamental, no tendrá obligación de seguir pagando los beneficios acumulados (o devengados) por los años de servicio anteriores de sus empleados. Por esta razón, los planes gubernamentales se clasifican normalmente como planes de aportaciones definidas. No obstante, si se diera el caso raro de que el plan gubernamental fuera un plan de beneficios definidos, la entidad aplicaría el tratamiento requerido.

En la cita anterior se puede evidenciar que la empresa deberá tener contablemente un plan gubernamental de la misma forma como tiene los planes multi-patronales, por tal motivo podemos decir que los planes gubernamentales son tan importantes como los demás planes solo que dicho plan estará establecido por el régimen para cubrir la totalidad de las empresas y serán administrados por autoridades nacionales o locales.

4.2.3. Beneficios asegurados

Dentro de esa gama de ofrecimiento que se esperan con la adquisición de esta NIC se encuentra la relativo al seguro, su póliza y todo lo que concierne este aspecto. Tanto la póliza de vida como algunos beneficios de accidente son las características de este tipo de beneficio.

Una entidad puede financiar un plan de beneficios post-empleo mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. En este caso, tratará al plan como un plan de aportaciones definidas, a menos que tenga la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de:

- a) Pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- b) Pagar cantidades adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Si la entidad conserva tal obligación, legal o implícita, tratará el plan como si fuera de beneficios definidos.

Los beneficios asegurados por una póliza de seguros no tienen que guardar una relación directa o automática con las obligaciones implícitas de la entidad respecto al pago de beneficios a sus empleados. Los planes de beneficios post-empleo, que impliquen la utilización de pólizas de seguro, están sujetos a la misma distinción entre contabilización y financiación que los demás planes cubiertos mediante fondos de pensiones.

Cuando una entidad decida instrumentar sus obligaciones por beneficios post-empleo mediante aportaciones a una póliza de seguros, en la cual conserva la obligación legal o implícita (ya sea directamente por sí misma, indirectamente a través del plan, a través de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o a través de un tercero vinculado a la entidad aseguradora) de responder por los beneficios acordados, el pago de las primas de seguro no equivale a un acuerdo de aportaciones definidas. Por el contrario, de este hecho se sigue que la entidad:

- a) Contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan.
- b) Reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso.

Cuando la póliza de seguros está a nombre de uno de los empleados participantes en especial, o de un grupo de empleados, y la entidad que la ha contratado no tiene obligación legal ni implícita de cubrir cualesquiera pérdidas derivadas de la póliza, no existe ningún compromiso de pagar los beneficios de los empleados, puesto que el asegurador es el responsable exclusivo de tales pagos. En tal caso, el pago de las primas fijas establecidas por la póliza es, en esencia, la forma de cancelar la obligación relativa al beneficio del empleado, y no una inversión que vaya a servir para cumplir en el futuro con los compromisos adquiridos. En consecuencia, la entidad no posee ni un activo ni un pasivo por este concepto. Por ello, la entidad tratará contablemente tales primas como contribuciones realizadas a un plan de aportaciones definidas. (IBIDEM)

Cabe destacar que no es obligación de la empresa el pago de los beneficios por cuestiones de seguro. Ya sería la entidad de seguro al cual la empresa está registrada quien asumirá la decisión de beneficiar a ese empleado.

4.3. Prestaciones Post- Empleo: Planes De Prestaciones Definidas

Este apartado constituye una etapa donde ya se han calculado los beneficios que se le deben otorgar al empleado. Las prestaciones post-empleo no son más que importes constituidos por la aportación del plan. Aquí no se habla de ganancia o pérdida actuariales sino se basa en el reflejo contable, que ya está realizado por concepto de post-empleo, de los beneficios que por ley se le debe dar al trabajador. Tal como lo expresa (IBIDEM):

La contabilización de los planes de aportaciones definidas es sencilla, puesto que la obligación de la entidad que informa del mismo en sus estados financieros, para cada periodo, estará determinada por los importes que constituyen la aportación al plan. En consecuencia, no se necesitan suposiciones actuariales para evaluar la obligación adquirida o el gasto, y por tanto no existe la posibilidad de que se den ganancias o pérdidas actuariales. Además, las obligaciones se miden sin recurrir al descuento, salvo las porciones de las mismas que vayan a vencer más allá del plazo de doce meses tras la fecha del balance de situación, correspondiente al periodo en que los empleados han prestado los servicios correspondientes.

En lo antes expuesto se puede evidenciar como la contabilización de los planes de aportaciones definidas se considera sencilla, puesto que la obligación de la empresa revela información sobre ésta en sus estados financieros en el periodo que le corresponda, también nos explica como estará determinada de acuerdo con los importes que constituyen a aportación al plan.

4.3.1. Reconocimiento y medición

Los procedimientos que se llevan a cabo dentro de una institución financiera son etapas que aseguran la eficiencia antes, durante y después de sus ejecuciones. El reconocimiento de la labor realizada por el empleado, así como la medición de sus beneficios está enmarcado dentro de leyes que sustentan la entidad, dado que esos planes son inherentes a la labor cumplida por la persona. Es allí donde la empresa juega un papel preponderante en el cual decidirá qué tipo de transacción hará con esos beneficios, si son pasivos o cualquier otro tipo de información va a revelar en

sus estados financieros. Así, (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) dice lo siguiente:

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad procederá a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:

a) Como un pasivo (obligaciones por gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha del balance, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

b) Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16

Propiedades, Planta y Equipo).

En el caso de que las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se tuvieran que pagar en los doce meses siguientes a la fecha del balance en que se produjeron los servicios correspondientes de los empleados, el importe de las mismas será descontado, utilizando para ello la tasa de descuento especificada en el párrafo 78.

En lo antes expuesto se puede evidenciar que el reconocimiento y la medición juegan un papel importante porque le permite ver a la empresa cuales son sus capacidades para responder por los planes que plantea a sus empleados, al igual que nos dice que cuando un empleado ha prestado sus servicios a la empresa en un tiempo determinado deberá proceder a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente.

4.3.2. Información a revelar

Queda de parte de la empresa entonces declarar cuáles han sido los resultados de estos tipos de planes que periódicamente se viene dando. En el caso de utilizar otra referencia de la Norma Internacional de Contabilidad, es la misma empresa la encargada de reflejar ese apoyo brindado por otra que no sea la NIC 19; en este sentido, (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 d3 julio de 2008) refleja:

La entidad revelará, en cada periodo, información acerca del importe reconocido como gasto en los planes de aportaciones definidas.

En el caso de que fuera requerido por la NIC 24 Información a Revelar sobre Partes Relacionadas, la entidad ofrecería información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal directivo clave.

La información a revelar juega un papel muy importante dentro de la empresa, puesto que ellas sirven para dar conocer lo sistemas o reglas que se están utilizando para calcular los planes que acordó con los empleados en un periodo determinado.

4.4. Beneficios Post-Empleo: Planes De Beneficios Definidos

Los beneficios post- empleo forman parte del registro financiero de la empresa a largo plazo. Ello implica una complejidad de la contabilidad que allí se registra, entonces esos planes son adjudicados de acuerdo a las necesidades actuariales y los gastos que estos movimientos generen. Esto se pudiera reflejar por medio de las ganancias o pérdidas que pudieran manifestarse (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) refleja:

La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se necesitan suposiciones actuariales para medir las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada periodo, y además existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Por otra parte, las obligaciones se miden según sus valores descontados, puesto que existe la posibilidad de que sean satisfechas muchos años después de que los empleados hayan prestado sus servicios.

La cita anterior nos revela la forma de contabilizar los planes de beneficios definidos, esta es muy sencilla, ya que por medio de ella se pueden hacer suposiciones actuariales para estimar las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada periodo.

Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y eventualmente por los empleados, a otra

entidad (o a un fondo) que está separada jurídicamente de la entidad, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo.

Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente igual a la cantidad que se va a aportar al mismo en el periodo.

Todas estas transacciones se evidencian por medio de una evaluación integral hecha por la empresa, donde se destaca no solo las variaciones que se pudieran dar en los gastos sino estudiar la metodología adecuada para cada caso, en lo social, lo actuarial y lo empresarial propiamente dicho. Todo ello, se procede tomando en cuenta las siguientes orientaciones, dichas en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

- a) Utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Este cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo corriente y a los anteriores y que realice las estimaciones pertinentes (suposiciones actuariales) respecto a las 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 a suministrar.
- b) Descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación que suponen los beneficios definidos y el costo de los servicios del periodo corriente.
- c) Determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan.
- d) Determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquéllas ganancias o pérdidas a reconocer.

- e) En el caso de que el plan haya sido introducido de nuevo o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores.
- f) Y por último, en el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente.

La cita anterior nos muestra de manera muy sencilla como se hace la contabilización de los reconocimientos y medición en cuanto a los planes de beneficios definidos realizados por la empresa. Entre los planes de beneficios definidos se encuentran: utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación confiable del costo de los beneficios que los empleados han acumulado, descontar los beneficios anteriores, determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan entre otros.

4.4.2. Contabilización De Las Obligaciones Implícitas

La entidad contabilizará no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas que se deriven de las prácticas que, no estando formalizadas, son habitualmente seguidos por ella. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando la entidad no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados.

Una prueba de la existencia de una obligación implícita de forma efectiva es cuando el cambio correspondiente en las prácticas habituales seguidas por la entidad podría producir un daño inaceptable en las relaciones que mantiene con empleados.

4.5. Reconocimiento Y Medición: Valor Presente De Las Obligaciones Por Beneficios Definidos Y Costo De Los Servicios Del Periodo Corriente

El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar influido por diferentes variables, tales como los sueldos finales, la rotación de los empleados y la

mortalidad, las tendencias en los costos de asistencia médica y, en el caso de planes instrumentados a través de fondos, por el rendimiento obtenido de la inversión de los activos del plan. El costo final del plan es incierto, y esta incertidumbre es probable que persista durante un largo periodo de tiempo. Con el fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-empleo, así como el costo relativo al periodo corriente, en. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) explica que es necesario:

- a) Aplicar un método de medición actuarial.
- b) Distribuir los beneficios entre los periodos de servicio.
- c) Realizar suposiciones actuariales.

4.5.1. Método de valoración actuarial

Después de tomar las decisiones proyectadas hacia los beneficios de los empleados, la empresa aceptará el método para calcular, de una forma más precisa, los beneficios a sus empleados, puesto que todas las necesidades no son iguales en todos los casos y por ende existe un método para cada situación planteada. Esto enmarcado en la situación post-empleo y de los costos actuariales. Así lo expresa (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

La entidad utilizará el método de la unidad de crédito proyectada para determinar tanto el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, como el costo por los servicios prestados en el periodo actual y, en su caso, el costo de servicio pasado.
En el método de la unidad de crédito proyectada (también denominado a veces método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio), se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.
La entidad ha de proceder a descontar el importe total de la obligación por los beneficios post-empleo, incluso si una parte de la misma ha de ser pagada dentro del término de los doce meses siguientes a la fecha del balance.

4.5.2. Reparto de los beneficios entre los periodos de servicio.

Para la repartición de los beneficios a los empleados, la empresa tiene que acudir a una serie de lineamientos con la finalidad de suministrar de una manera justa y equitativa todos los recursos necesarios que satisfagan sus necesidades. Para que se lleve a cabo este procedimiento, es importante que se acuda a una serie de planteamientos inherentes a la Norma Internacional de Contabilidad para que sea transparente. En (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) se puede encontrar lo siguiente:

La entidad procederá a distribuir los beneficios entre los periodos de servicio. La entidad repartirá linealmente el beneficio en el intervalo de tiempo que medie entre:

La fecha a partir de la cual el servicio prestado por el empleado le da derecho al beneficio según el plan (con independencia de que los beneficios estén condicionados a los servicios futuros).

La fecha en la que los servicios posteriores a prestar por el empleado le generen derecho a importes adicionales no significativos del beneficio según el plan, salvo por causa de los eventuales incrementos de salarios en el futuro.

Las técnicas actuariales permiten a la entidad medir las obligaciones con la suficiente fiabilidad como para justificar el reconocimiento de las mismas como elementos de los estados financieros.

Los años de servicio, anteriores al momento de la consolidación de los derechos sobre las obligaciones, darán lugar a una obligación implícita porque, en cada una de las fechas del balance, se verá reducida la cantidad de servicios futuros a prestar por el empleado antes de consolidar sus derechos.

Los incrementos de los sueldos no suponen mayores beneficios, incluso cuando el importe del beneficio vaya a depender de la cuantía del sueldo final.

4.5.3. Suposiciones actuariales

Las suposiciones actuariales serán in sesgadas y compatibles entre sí. Las suposiciones actuariales constituyen las mejores estimaciones que la entidad posee sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post- empleo.

Entre las suposiciones actuariales se incluyen los dos tipos siguientes:

a) Hipótesis demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados (así como sobre sus beneficiarios) que puedan recibir los beneficios.

Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como:

- Mortalidad, tanto durante el periodo de actividad como posteriormente.
- Tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros.
- La proporción de partícipes en el plan con beneficiarios que tienen derecho a los beneficios.
- Tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.
- b) Hipótesis financieras, que tienen relación con los siguientes extremos:
 - La tasa de descuento.
 - Los niveles futuros de sueldos y de beneficios.
 - En el caso de beneficios por asistencia sanitaria, los costos futuros de la misma, incluyendo, si fueran importantes, los costos de administración de las reclamaciones y los pagos de los beneficios.

- La tasa de rendimiento esperado para los activos del plan.

4.5.3.1. Suposiciones actuariales: tasa de descuento

La tasa de interés a utilizar para descontar los beneficios post-empleo, a pagar a los trabajadores, se determinará utilizando como referencia los rendimientos del mercado, en la fecha del balance, correspondientes a las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. Lo anterior es independiente de que los beneficios estén instrumentadas o no a través de fondos separados. En los países donde no exista un mercado amplio para tales títulos, se utilizará el rendimiento correspondiente, en la fecha del balance, a los bonos emitidos por el gobierno. En cualquier caso, tanto la moneda como el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales se corresponderán con la moneda y el plazo de pago estimado para el pago de las obligaciones por beneficios post-empleo.

Una de las suposiciones actuariales que tiene efectos significativos es la tasa de descuento. Esta tasa de descuento refleja el valor del dinero en el tiempo, pero no el riesgo actuarial o de inversión. Es más, la tasa de descuento no refleja el riesgo específico de crédito que asumen los acreedores de la entidad, ni tampoco recoge el riesgo de que el comportamiento de las variables en el futuro pueda diferir de las suposiciones actuariales utilizadas.

La tasa de descuento reflejará el calendario estimado de los pagos de los beneficios. En la práctica, las entidades a menudo consiguen esto simplemente utilizando una tasa de descuento que es un promedio ponderado que refleja el calendario y el importe estimado de los pagos de beneficios, así como la moneda en la que éstos han de ser pagados.

En algunos casos, puede no existir un mercado amplio de bonos con un periodo de vencimiento suficiente para cubrir los vencimientos esperados de todos los pagos por beneficios. En tales casos, la entidad tendrá que utilizar las tasas corrientes de mercado, con las referencias temporales apropiadas, para descontar los pagos a corto plazo, y estimará la tasa a utilizar, para los vencimientos a más largo plazo, extrapolando las correspondientes tasas corrientes de mercado mediante la curva de intereses a largo plazo. Es improbable que el valor actual total de una obligación por beneficios definidos sea particularmente sensible a la tasa de descuento aplicada a la parte de beneficios que se pagarán con posterioridad al vencimiento de los bonos, de entidad o gubernamentales, emitidos a más largo plazo.

El costo por intereses se calcula multiplicando la tasa de descuento, determinada al principio del periodo, por el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en ese periodo, teniendo en cuenta cualquier eventual cambio en el valor de las mismas. El valor presente de las obligaciones puede ser diferente del pasivo reconocido en el balance, puesto que esta partida se evalúa descontando el valor razonable de cualesquiera activos del plan y porque algunas ganancias y pérdidas actuariales, así como ciertos costos de servicio pasado, no se reconocen inmediatamente en las cuentas.

4.5.3.2. Suposiciones actuariales: sueldos, beneficios y costos de asistencia médica

Las obligaciones por beneficios post-empleo se medirán de manera que reflejen:

- a) Los incrementos estimados de los sueldos en el futuro.

b) Los beneficios establecidos, en la fecha del balance, según los términos del plan (o que resulten de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones).

c) Los cambios futuros estimados en la cuantía de los beneficios gubernamentales, en la medida que afecten a los importes a pagar dentro del plan de beneficios definidos, cuando:

- Tales cambios han sido incorporados a una norma legal antes de la fecha del balance.
- La historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que tales beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.

Las hipótesis acerca de los costos por atenciones médicas tomarán en cuenta los cambios futuros estimados en el costo de los servicios médicos, derivados tanto de la inflación como de las variaciones en los precios específicos de los citados servicios.

4.5.3.3. Ganancias y pérdidas actuariales

Toda empresa necesita establecer resultados y compararlos al final de cada periodo con la finalidad de tomar decisiones en cuanto a su progreso o declive en sus oficios. Estos resultados giran en torno a las ganancias y pérdidas actuariales. Para

reconocerlas es necesario que se conozcan los siguientes pasos, dichos en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

La parte de las ganancias y pérdidas actuariales a reconocer para cada plan de beneficios definidos es el exceso de dividido entre el número de años de trabajo activo que de promedio, resten a los empleados que participen en el plan. No obstante, la entidad puede adoptar cualquier método, de carácter sistemático, que produzca un reconocimiento más rápido de dichas ganancias y pérdidas actuariales, siempre que se apliquen los mismos criterios de reconocimiento para las pérdidas y para las ganancias, y que la aplicación se haga de forma coherente en los diferentes periodos. La entidad puede aplicar tales métodos sistemáticos a las ganancias y pérdidas actuariales.

Una entidad adoptara la política de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en el que ocurren, podrá reconocerlas fuera de los resultados suponiendo que lo haga para:

- a) Todos sus planes de beneficios definidos.
- b) Todas sus ganancias y pérdidas actuariales.

4.5.3.4. Costo de servicio pasado

Este tipo de beneficio se origina como una especie de acumulado que se da durante los años de servicio de los empleados. En estos casos la empresa debe calcular en función de esos años de servicio. El pago de ese tipo de servicio circunda en las obligaciones de la empresa. Al término de cada plan. Esta información se puede evidenciar en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

El costo de servicio pasado aparece cuando la entidad introduce un plan de beneficios definidos o cambia los beneficios a recibir dentro de un plan ya existente. Tales cambios tienen como contrapartida los servicios prestados por los empleados en el periodo de tiempo hasta la consolidación del derecho irrevocable a recibir los beneficios. Por tanto, el costo de servicio pasado se reconocerá a lo largo de dicho periodo de tiempo, con independencia de que tal costo se refiera a servicios prestados por los empleados en periodos contables previos. El costo de servicio pasado se medirá como el cambio en el pasivo derivado del ajuste efectuado.

En el costo de servicio pasado se excluyen:

- a) El efecto, sobre el importe de las obligaciones de pago de los beneficios por servicios de años anteriores, de las diferencias entre los incrementos reales de los salarios y los incrementos previamente asumidos como hipótesis (en este caso no aparecen costos de servicio pasado, puesto que las suposiciones actuariales toman en consideración los sueldos proyectados).
- b) Infra o supraestimaciones de los incrementos de tipo discrecional en las pensiones, en el caso de que la entidad tenga una obligación implícita de realizar tales aumentos (en este caso no existe costo de servicio pasado, porque las suposiciones actuariales toman en consideración dichos aumentos).
- c) Estimaciones de mejoras en los beneficios, como consecuencia de las ganancias actuariales que hayan sido reconocidas en los estados financieros, siempre que la entidad esté obligada formalmente por los términos del plan (o por las obligaciones implícitas que puedan derivarse de las condiciones establecidas en el mismo) o por la legislación, a utilizar en favor de los

participantes del plan cualquier superávit que pueda producirse en el plan, incluso si los incrementos en los beneficios no han sido formalmente atribuidos [el aumento resultante en el valor de las obligaciones es una pérdida actuarial, no un costo de servicio pasado.

4.5.4 Activos de un plan

Son activos que la empresa pone como respaldo de un plan estratégico para los planes de los empleados en caso que el efectivo dispuesto para dicho plan no cubra todas sus especificaciones. Una maquinaria que sea propiedad de una empresa, un terreno, una mercancía destinada para las labores de la empresa adscrita a ese plan, entre otros. Se le asigna un activo al plan con la finalidad de cubrir las necesidades de la empresa en caso que se requiera.

4.5.4.1. Reconocimiento y medición: activos del plan

La empresa se basa en unos procedimientos contables para verificar que está dentro de lo establecido el otorgamiento de los beneficios a los empleados. La entidad se adjudica un activo con la finalidad de cubrir la totalidad de los beneficios ofrecidos a los empleados. Para ello la empresa hace un estudio del costo del activo en el mercado para determinar el costo real de ese activo. En la cita siguiente, se observará la importancia del precio del activo; en (FCCPV,

<http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) dice:

Para determinar el importe que ha de reconocerse en el balance se procederá a restar el valor razonable de los activos del plan. Si no existiese precio de mercado disponible, se procederá a estimar el valor razonable de los activos del plan, por ejemplo mediante el descuento de los flujos de efectivo futuros, utilizando una tasa de descuento que refleje tanto el riesgo asociado con los activos del plan como la fecha de vencimiento o de disposición esperada de tales activos. Cuando los activos del plan comprendan pólizas de seguro aptas, cuyos flujos se correspondan exactamente, tanto en los importes como en el calendario de pagos, con algunos o todos los beneficios pagaderos dentro del plan, se considerará que el valor razonable de esas pólizas de seguro es igual al valor presente de las obligaciones de pago conexas (lo cual estará sujeto a cualquier eventual reducción que se requiera si los importes a recibir en virtud de las pólizas de seguro no son totalmente recuperables).

Cuando se hace referencia a los reembolsos, es necesario que no todos son aceptables. Para ello deben cumplir una serie de requisitos idóneos para que se establezca este tipo de transacción. De acuerdo con las características del problema es que la empresa toma la decisión de reembolsar, al estado financiero, cualquier activo así lo dice (FCCV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic194> de julio de 2008):

Cuando sea, y sólo cuando sea, prácticamente cierto que un tercero vaya a reembolsar alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, la entidad reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá tal activo a su valor razonable. En todo lo demás, la entidad tratará ese activo de la misma manera que al resto de los activos del plan. En el estado de resultados, el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede ser presentado neto de la cuantía reconocida como reembolsable.

A veces, la entidad puede requerir a un tercero, tal como un asegurador, el pago de una parte o la totalidad del desembolso requerido para cancelar una obligación por beneficios definidos. Las pólizas de seguro aptas son activos del plan. La entidad contabilizará tales pólizas aptas de la misma forma que todos los demás activos del plan.

4.5.4.3 Rendimientos de los activos del plan

El rendimiento previsto de los activos del plan es uno de los componentes del gasto a reconocer en el estado de resultados. La diferencia entre el rendimiento previsto de los activos y el rendimiento real es una ganancia o pérdida actuarial, según el caso, y su importe se incluirá con el resto de las ganancias y pérdidas actuariales, correspondientes a las obligaciones por beneficios definidos, a la hora de determinar el importe neto.

El rendimiento previsto de los activos del plan se determina, al principio del periodo, a partir de las expectativas del mercado para rendimientos a lo largo de todo el periodo de vida de las obligaciones relacionadas con ellos. Este rendimiento previsto de los activos del plan habrá de reflejar los cambios en el valor razonable de los activos del plan, durante el citado periodo, que se produzcan como consecuencia de las aportaciones reales efectuadas al fondo y de los beneficios reales pagados con cargo al mismo.

Para determinar el rendimiento previsto y el real de los activos del plan, la entidad deducirá los costos previstos por la administración del fondo, que sean distintos de los que se hayan incluido en las suposiciones actuariales utilizadas para medir las obligaciones del plan.

4.5.4.4. Combinaciones de negocios

La combinación de negocio no es más que la mezcla de un plan con otro en los cuales le empresa busca cumplir con las metas establecidas en los planes ya sean activos o pasivos los resultante de dicha unión todo esto se medirá con el valor presente de acuerdo a lo expresado en: (FCCPV,

<http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

En una combinación de negocios, la entidad reconocerá los activos y pasivos que surjan de las prestaciones post-empleo, por el valor presente de las obligaciones menos el valor razonable de los activos afectos al plan. El valor presente de las obligaciones incluirá todos los siguientes componentes, incluso si la entidad adquirida no los hubiese reconocido en la fecha de adquisición:

- a) Ganancias y pérdidas actuariales que hayan surgido antes de la fecha de adquisición (con independencia de si se encuentran o no dentro de la "banda de fluctuación" del 10%)
- b) Costos de los servicios pasados que procedan de cambios en las prestaciones o de la introducción de un plan, antes de la fecha de adquisición.
- c) Los importes que la entidad adquirida no haya reconocido todavía en virtud de lo establecido en las disposiciones transitorias.

Una de la forma de calcular la combinación de negocio cuando la empresa reconoce un activo viene dada de la siguiente manera:

Combinación de Negocio: Activo *Valor presente* ganancia o pérdida actuarial
costos de los servicios pasados importes que la empresa no haya reconocido en el periodo.

Cuando la empresa reconoce una pérdida la forma de calcular la combinación de negocios es la siguiente:

Combinación de Negocio: Pasivo *Valor presente* ganancia o pérdida actuarial *costos de los servicios pasados* importes que la empresa no haya reconocido

Se aplicara la formula correspondiente dependiendo de la situación que presente la empresa en el periodo incluso las que no fueron registrada en la fecha de adquisición para poder saber su costo verdadero a la fecha del cálculo.

4.5.4.5. Reducciones y liquidaciones del plan

En este apartado se hace referencia a la responsabilidad que tiene la empresa de reconocer las liquidaciones o pérdidas originadas a través de los beneficios definidos y los planes que se realizan. De una forma más detallada, la empresa tendrá la obligación de reflejar los cambios que se generen antes, durante y después de cualquier hecho suscitado, es allí donde la entidad clasificará dónde accionar en función de una reducción o sea propicio ejecutar una liquidación en el plan. En (FCCPV, http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19_4 de julio de 2008) se muestra detalladamente cuándo hay que suministrar financieramente una liquidación o una reducción.

Cuando tengan lugar reducciones o liquidaciones en un plan de beneficios definidos, la entidad procederá a reconocer las ganancias o pérdidas derivadas de los mismos. Estas ganancias o pérdidas comprenderán:

a) Cualquier cambio que pudiera resultar en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos contraídos por la entidad.

b) Cualquier variación en el valor razonable de los activos del plan.

Tiene lugar una reducción cuando la entidad:

a) O bien se ha comprometido, de forma demostrable, a realizar una reducción significativa en el número de empleados cubiertos por el plan.

b) O bien ajusta los plazos del plan de beneficios definidos de forma que un componente significativo de los servicios futuros a prestar por los empleados actuales no va a ser tenido en cuenta para el cómputo de los beneficios en su momento, o bien será tenido en cuenta dando lugar a unos beneficios menores que los actuales.

Tiene lugar una liquidación del plan cuando la entidad pacta una transacción que tiene por efecto eliminar, con referencia a la totalidad o parte de los beneficios suministrados por un plan de beneficios definidos, las obligaciones legales o implícitas a cumplir en el futuro. Un ejemplo de esta transacción es cuando la entidad paga una suma fija de dinero a los participantes de un plan, o por cuenta de los mismos, a cambio de que éstos renuncien a recibir ciertos beneficios post-empleo a los que tienen derecho.

Tiene lugar una liquidación, junto con una reducción del plan, cuando éste se termina, procediéndose al pago de las obligaciones del mismo y a su cancelación. No obstante, la cancelación del plan no tiene el carácter de reducción o de liquidación si el plan es reemplazado por otro nuevo que ofrezca beneficios esencialmente idénticos.

4.5.4.6. Información a revelar

Una de las fases finales de un estado financiero es la información a revelar. Allí se explica exhaustivamente todas las variaciones que se generan durante el estudio de cada situación empresarial interna. Una entidad revelará información que permita a los usuarios de los estados financieros, evaluar la naturaleza de sus planes de beneficios definidos, así como los efectos financieros de los cambios en dichos planes durante el periodo. La entidad revelará, en relación con los planes de beneficios definidos, la siguiente información:

- a) La política contable seguida por la entidad para el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales.
- b) Una descripción general del tipo de plan de que se trate.
- (c) Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por prestaciones definidas, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles.
- d) Un desglose de la obligación por beneficios definidos en importes que procedan de planes que estén totalmente sin financiar e importes que procedan de planes que estén total o parcialmente financiados. En (FCCPV; <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008).

4.6. Otros Beneficios A Largo Plazo A Favor De Los Empleados

Los beneficios a largo plazo también se encuentran dentro de la NIC 19. esta tipología encierra cosas que complementan los beneficios a los empleados. Tal es el caso de las recompensas por asimilación profesional, en la cual la empresa se verá obligada a reconocer ese ascenso como parte de las remuneraciones obtenidas. A

continuación se presenta en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) temas que resultan de los beneficios a los empleados:

Entre los otros beneficios a largo plazo a los empleados se incluyen, por ejemplo:

- a) Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- b) Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- c) Los beneficios por invalidez permanente.
- d) 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.
- e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

La medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la medida de los beneficios post-empleo. Además, la introducción o los cambios en este tipo de beneficios a largo plazo raramente introducen un importe significativo de costo de servicio pasado. Por tales razones, esta Norma requiere la utilización de un método simplificado para el registro contable de los otros beneficios a largo plazo a los empleados. Este método difiere de la contabilización requerida para los beneficios post-empleo en los siguientes extremos:

- a) Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente, sin posibilidad de aplicar ninguna “banda de fluctuación”.
- b) Todo el costo de servicio pasado se reconoce de forma inmediata.

4.6.1. Reconocimiento y medición

Según la Norma Internacional de Contabilidad, la empresa estará en el deber de notificar al colectivo los estados financieros actuales al igual que lo aparecido en (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008):

El importe reconocido como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el importe total neto resultante de las siguientes partidas:

- a) El valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha del balance.
- b) Menos el valor razonable, a la fecha del balance de situación, de los activos del plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

4.6.2. Información a revelar

Al igual que en las otras oportunidades, esta norma refleja algunos beneficios que complementan los contenidos a largo plazo. Sin embargo, esta norma no requiere

de revelaciones específicas porque pertenece a los beneficios a largo plazo. En (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) aparece lo siguiente:

A pesar de que en esta Norma no se requieren revelaciones específicas sobre los otros beneficios a largo plazo a los empleados, puede haber requisitos informativos en otras Normas, como por ejemplo cuando el gasto por los citados beneficios sea material, de manera que la información correspondiente fuera obligatoria, la entidad revelará información sobre otros beneficios a largo plazo a favor del personal clave de la gerencia.

4.7. Beneficios Por Terminación

En esta Norma se tratan los beneficios por terminación de forma separada del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación correspondiente es la finalización del vínculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

4.7.1. Reconocimiento

Reconocer en el estado financiero cuándo es un pasivo o un gasto, deben tener una serie de características inherentes a las leyes de la empresa, así cada detalle necesitará de un tratado especial y por ende de un reconocimiento aceptable. En tal sentido, (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) manifiesta que:

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

- a) Rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro.
- b) Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

La entidad estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando, y sólo cuando, tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta. El plan detallado incluirá, como mínimo:

- a) La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.
- b) Los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función.

c) El momento en el que será implantado el plan; la implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.

4.7.2. Medición

Hacer de los procedimientos un hecho tangible, es propiedad de la medición. La empresa es la encargada de suministrar información y obtener los resultados gracias a los procedimientos de medición. A través de esta norma se equilibran todos los desarrollos financieros para luego reflejarlos a posteriori. En (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) aparece cómo emplear la medición y dónde se destacan estos aspectos:

Quando los beneficios por terminación se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa de descuento. 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.

4.7.3. Información a revelar

Dentro del punto de vista contable, la información a revelar viene dada por una síntesis procedimental de los estados financieros. Allí, se evidencia lo relativo a la promulgación de los niveles financiero durante un tiempo estipulado en este tiempo la empresa debe dar a conocer si existe una contingencia a menos que la cantidad sea muy pequeñas. La NIC 1 sostiene que la entidad tiene la obligación de revelar información sobre la naturaleza y el costo del gasto causante de la contingencia. En tal sentido (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008) expresa:

Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación, la entidad revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.

En función de lo requerido por la NIC 1, la entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o de importancia relativa. Los beneficios por terminación pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita.

La entidad informará acerca de los beneficios por terminación de los directivos importantes de la entidad.

CAPITULO V

Influencia la NIC 19 en el personal que labora en las Empresas Venezolanas para los años 2008-2009

5.1. Capacitación a los Empleados sobre la NIC 19

Para que una institución funcione satisfactoriamente, debe estar claro en sus niveles de ejecución fundamentales: una evaluación previa que permita diagnosticar los problemas a acarrear; una planificación estratégica que coadyuve a buscar líneas solucionantes del caso planteado; una ejecución notable donde se integre todo el personal interesado en los logros anhelantes. Para ello, se debe incentivar y promover ante los organismos profesionales y empresarios competentes la preparación continua y pertinente a los empleados en cuanto a los beneficios. Estas preparaciones debe estar regida por una actualización humana, tecnológica por medios de talleres diversos, cursos y mesas de trabajo que garanticen el crecimiento personal y laboral de sus empleados.

La conveniencia de la utilización de canales de comunicación adecuados entre la empresa y sus empleados, que permita monitorear periódicamente los avances logrados. En tal sentido, es de vital importancia la actualización del gremio empresarial y se refleje una sola línea de trabajo.

El equipo de trabajo, para mejoras de las actividades internas, esté conformado por comisiones de empleados en las cuales cada funcionario tenga el deber de cumplir con tareas distintas, logrando de esa manera una eficiente organización y un funcionamiento adaptados a las necesidades generales.

Para muchas Empresas la implementación de la NIC 19 representa un gran reto a nivel general y financiero, por lo que es sumamente necesario que el personal administrativo y de la gerencia que en ella labora tenga conocimiento sobre la misma, para que así se puedan adaptarse con mayor facilidad a la nueva modalidad contable pertinente a los beneficios a los empleados que esta norma establece. Esto requiere de capacitación al personal a través de cursos, talleres, charlas, congresos donde pueden obtener información con respecto a las NIC`s, específicamente la NIC 19 referida a los Beneficios a los Empleados. De esta manera, dicho personal podrá adquirir el conocimiento necesario para aplicar correctamente la norma. En ella la Empresa cumplirá con el requisito contable de presentar su información financiera tal cual como lo estipula.

Con la aplicación de la NIC 19 en las empresa Venezolanas se espera un mejor y mayor rendimiento de la producción, utilizando adecuada de sus recursos, especialmente el humano, esto no debe presentar problemas en el logro de sus objetivos. Desde el momento que se percibe una baja en los rendimientos de la empresa, incidiendo significativamente en su productividad, su desarrollo, requiere de una retroalimentación que le permita con las acciones correctivas que se necesitare en el momento no solo alcanzar su desempeño, sino para mejorar resultados que le favorezcan en su crecimiento.

Se espera que con la Adopción de esta norma se logre una habilidad directiva con la cual una persona contribuya a mantener la estructura de la que forma parte una organización, de manera que obtiene ventajas comparativas de distinta naturaleza, en la cual el empleado pueda , logra determinados objetivos funcionales.,mejora las relaciones personales, como subproducto de la interacción, Se desarrolla en un contexto de asertividad, es decir, se mantienen los derechos propios y no se vulneran los de los demás.

Lo específico de las habilidades sociales es que responden a modelos de conducta, es decir, enfatizan en la capacidad de respuesta de la persona ante distintas situaciones. Ser capaz de responder de forma efectiva implica disponer de un conjunto identificable de habilidades específicas. Programación:

- a) La dirección por objetivos
- b) La negociación
- c) El liderazgo
- d) La competencia comunicativa
- e) Presentaciones eficaces
- f) La gestión de equipos y resolución de conflictos
- g) Cultura digital/Trabajo colaborativo

Se plantea que se les de cursos a los empleados continuamente donde ellos puedan evidenciar como será el nuevo manejo de la implementación de las NIC no solo la NIC 19 para que de esa forma esta adopción sea de mas fácil aplicación a la hora de realizar las operaciones normales de la empresa al igual que viabilizar la producción de la empresa y la realización de los Estados financieros lo cual le da la oportunidad a la empresa de competir con otras empresas que se dediquen al mismo ramo o actividad.

5.2. Reconocimiento a los Empleados por años de Servicio

Para reconocer los años de servicios de los empleados se debe saber cuando tiempo tiene el empleado prestando sus servicio en la institución y también se debe saber cual es el plan que la empresa le ofrece a los empleados.

5.2.1. Beneficio a los empleados a corto plazo.

A corto plazo, se le reconocerá el tiempo a los empleados que hayan prestado sus servicios en la empresa durante el periodo corriente, la empresa reconocerá el importe de sus servicios sin descontar de los beneficios lo que se especifica a continuación:

a) Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

Una entidad reconocerá el costo esperado de los beneficios a corto plazo a los empleados en forma de ausencias remuneradas:

a) En el caso de ausencias remuneradas cuyos derechos se van acumulando, a medida que los empleados prestan los servicios que les permiten disfrutar de futuras ausencias retribuidas.

b) En el caso de ausencias remuneradas no acumulativas, cuando las mismas se hayan producido.

La empresa puede otorgar beneficios a los empleados dándoles la oportunidad de ausentarse del trabajo por motivos muy variados, entre los que se tienen el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Estos beneficios tienen su categoría subdividida en dos grandes grupos:

Acumulativos: Este beneficio radica en unos derechos cuyo goce pueden manifestarse de múltiples maneras. Esos derechos pudieran utilizarse más adelante, siempre que en el periodo corriente no se hayan disfrutado en su totalidad. Cabe destacar que estos beneficios acumulativos pueden ser o bien irrevocables (cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o revocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad).

No acumulativos: Los derechos correspondientes a ausencias remuneradas no acumulativas no se trasladan al futuro: pierden vigencia si no se usan enteramente en el plazo establecido y no dan a los empleados el derecho de recibir su importe en dinero en caso de ausentarse de la empresa. Es un tema más común en las ausencias remuneradas por enfermedad, en los supuestos de ausencia por maternidad o paternidad y en los de ausencias retribuidas por causa de pertenencia a un jurado o por realización del servicio militar. La empresa no reconoce ni pasivos ni gastos por estas situaciones, hasta el momento en que se produzca la ausencia, puesto que los servicios prestados por los empleados no aumentan el importe de los beneficios a los que tienen derecho.

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias o de los planes de incentivos por parte de los trabajadores cuando, y sólo cuando:

a) Tiene una obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado.

Puede realizar una estimación fiable del valor de tal obligación.

Existe una obligación presente cuando, y sólo cuando, la entidad no tiene otra alternativa más realista que hacer frente a los pagos correspondientes.

En el caso de algunos acuerdos o planes de participación en ganancias, los empleados sólo recibirán una porción de las ganancias si permanecen en la entidad durante un periodo de tiempo especificado. Tales planes crean una obligación implícita a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan el importe a pagar si permanecieran en servicio hasta el final del periodo especificado.

Es posible que una empresa no tenga la obligación legal de ofrecer incentivos. No obstante, en algunos casos, puede tener la costumbre de pagar tales incentivos a sus empleados. En tales casos, la entidad tendrá una obligación implícita, puesto que no tiene ninguna alternativa realista que no sea la de pagar los incentivos. Las participaciones en las ganancias y los incentivos al personal cuyos pagos no venzan dentro de los doce meses posteriores al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios, se tratarán como beneficios a largo plazo a los empleados.

Estos beneficios a corto plazo a los empleados están compuestos por las partidas tales como las siguientes:

a) sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.

b) ausencias retribuidas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), siempre que se espere que ellas tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable en el que los empleados han prestado los servicios relacionados.

c) participación 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.

d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

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.

Todos los Beneficios que presenta la empresa a los trabajadores deben estar Reconocido y medido los activos que se ponen como respaldo a este tipo de beneficio. Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

a) Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

b) Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo). La Norma se explica cómo aplicará una entidad este requerimiento a los beneficios a corto plazo, concedidos a los empleados, que consistan en ausencias retribuidas, participación en ganancias y planes de incentivos.

Las ausencias con derechos acumulativos son aquellas cuyo disfrute puede diferirse, de manera que los derechos correspondientes pueden ser utilizados en periodos posteriores, siempre que en el periodo corriente no se hayan disfrutado en su totalidad. Las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo pueden ser o bien irrevocables (cuando los empleados tienen derecho a recibir una compensación en efectivo por las no disfrutadas en caso de abandonar la entidad) o revocables (cuando los empleados no tienen derecho a recibir una compensación en efectivo en caso de abandonar la entidad). Una obligación por este concepto, surge a medida que los empleados prestan servicios que les dan derecho a disfrutar de futuras ausencias remuneradas. La obligación existe, y se ha de reconocer incluso cuando las ausencias remuneradas sean revocables, si bien la posibilidad de que los empleados puedan abandonar la entidad antes de utilizar este derecho, cuando el mismo tiene carácter revocable, podría afectar a la medición de la obligación correspondiente.

El método que se ha descrito en el párrafo anterior consiste en medir las obligaciones según los importes de los pagos adicionales que la entidad espera realizar específicamente, por el hecho de que el derecho a las ausencias remuneradas es acumulativo. En muchos casos, la entidad puede no necesitar hacer cálculos detallados para estimar que no tiene obligaciones por importe significativo relacionadas con derechos por ausencias remuneradas no utilizadas.

La empresa XY, C.A presenta un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias netas del periodo los cuales fueron de 2.500.000 Bs.f a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año. Si ningún empleado abandona la entidad durante el año, el total de pagos por participación en las ganancias ascenderá al 3% de la ganancia neta. La entidad estima que la rotación del personal reducirá los pagos al 2,5% de la

ganancia neta. Calcular: La proporción específica de las ganancias netas que le corresponden a los trabajadores y la porción del gasto que se reporta.

Datos:

Porción específica de ganancia neta del periodo: 3%

Rotación del personal reducirá de las ganancias netas a: 2,5%

Solución:

Porción específica de ganancia netas del periodo: $2.500.000\text{Bs.f} \times 3\% = 75.000\text{Bs.f}$

(Porción de las ganancias que le toca como pago a los empleados).

Rotación del personal reducirá de las ganancias netas: $2.500.000 \times 2,5\% = 62.500\text{Bs.f}$

(Porción de los gastos de la ganancia neta del periodo).

Empresa XY, C.A

Balance de situación General.

Al 31 de diciembre de 20XX.

(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
ACTIVOS		
Activos no Corrientes:		
Propiedad, Planta y Equipo	4.500.000	4.700.000
Plusvalía	700.000	800.000
Otros activos intangibles	<u>6.000.000</u>	<u>6.000.000</u>
Total activo no corriente	11.200.000	11.500.000
Activos Corrientes:		
Inventario	2.600.000	3.600.000
Cuentas por cobrar comerciales y otros	800.000	900.000
Otros activos corrientes	1.200.000	1.300.000
Efectivo y equivalente de efectivo	7.300.000	8.400.000
Total activo corriente	<u>11.900.000</u>	<u>14.200.000</u>
Total Activo	23.100.000	23.100.000
PASIVO Y PATRIMONIO		
Pasivo no Corriente		
<i>Obligaciones con los empleados</i>	65.000	75.000

Impuestos diferido	<u>400.000</u>	<u>450.000</u>
Total Pasivos no Corrientes	465.000	525.000
Pasivos Corrientes		
Cuentas por pagar comerciales	2.000.000	5.652.000
Otras cuentas por pagar	<u>4.600.000</u>	<u>5.652.000</u>
Total Pasivos corrientes	6.600.000	11.304.000
Patrimonio		
Pasivos atribuibles a los intereses minoritario	6.000.000	3.600.000
Capital emitido (Suscritos)	3.335.000	900.000
Reservas	1.700.000	1.000.000
Resultados acumulados	<u>5.000.000</u>	<u>8.371.000</u>
Total Patrimonio	<u>16.035.000</u>	<u>13.871.000</u>
Total Pasivos y Patrimonio	<u>23.100.000</u>	<u>25.700.000</u>

Empresa XY, C.A

Estado de Resultado para el ejercicio terminado.

Al 31 de diciembre de 20XX.

(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

Por la Naturaleza del gasto.

	Año 20XX	Año 20XX
Ingresos:		
Productos en Proceso	4.200.000	5.000.000
Trabajos realizados y capitalizados	3.000.000	3.500.000
Materia prima usada	900.000	1.000.000
<i>Gasto de beneficios al personal</i>	<i>52.600</i>	<i>62.500</i>
Gastos de Depreciación y Amortización	600.000	600.000
Deterioro de Propiedad, Planta y Equipo	1.000.000	1.300.000
Otros Gastos	1.800.000	1.850.000
Ingresos de empresas asociadas	<u>2.300.000</u>	<u>2.500.000</u>
Utilidad neta antes de impuestos	13.852.000	15.812.000
Gastos de impuestos sobre las ganancias (ISLR)	<u>4.709.884</u>	<u>5.376.250</u>
Resultado neto del periodo	<u>9.142.716</u>	<u>10.436.250</u>

5.2.2. Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidos.

Para reconocer los beneficios post-empleo en el caso de los planes de aportaciones, es necesario que el empleado haya prestado sus servicios a la empresa durante un periodo, ésta procederá a reconocer la contribución y a realizar el plan de

aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente, expresados de la manera siguiente:

a) Como un pasivo (obligaciones por gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha del balance, la empresa reconocerá la diferencia como un activo en la medida que el pago por adelantado 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 del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

En el caso de que las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se tuvieran que pagar en los doce meses siguientes a la fecha del balance en que se produjeron los servicios correspondientes de los empleados, el importe de las mismas será descontado, utilizando para ello la tasa de descuento.

Entre los beneficios post-empleo se incluyen las siguientes cuentas:

a) beneficios por retiro, tales como las pensiones.

b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Los acuerdos por los cuales una entidad se compromete a suministrar beneficios en el periodo posterior al empleo son planes de beneficios post-empleo. La entidad aplicará esta Norma a todos esos acuerdos, con independencia de que los

mismos impliquen o no el establecimiento de una entidad separada para recibir las aportaciones y realizar los pagos correspondientes.

Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

En los planes de aportaciones definidas:

a) La obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados.

b) En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.

Se dan ejemplos de casos en que las obligaciones de una entidad no están limitadas por el importe con el que acuerda contribuir al fondo, cuando ella ha contraído una obligación, legal o implícita, según la cual:

a) la fórmula del plan de beneficios no está ligada únicamente al importe de las aportaciones realizadas.

b) existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones.

c) las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita; lo cual ocurre, por ejemplo, cuando ésta tiene un historial de aumentos sistemáticos de los beneficios, para que los beneficios a los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

En los planes de beneficios definidos:

a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.

b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

Se explica la distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, para el caso de los planes multi-patronales, de los planes gubernamentales y de los beneficios asegurados.

Entre los planes de aportaciones definidas tenemos los planes multi-patronales. Una entidad clasificará un plan multi-patronal como plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo (incluyendo cualquier obligación asumida que vaya más allá de los términos pactados formalmente). En el caso de que el plan multi-patronal sea de beneficios definidos, una entidad:

a) contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos asociados con el mantenimiento del mismo, tal como lo haría en el caso de cualquier otro plan de beneficios definidos.

b) revelará la información.

Cuando no se disponga de la información suficiente para aplicar el tratamiento contable de los planes de beneficios definidos a los planes multi-patronales que lo sean, una entidad:

a) tratará contablemente el plan como si fuera uno de aportaciones definidas.

b) revelará la siguiente información:

- el hecho de que el plan es de beneficios definidos.
- las razones por las cuales no está disponible la información suficiente para permitir a la entidad contabilizarlo como un plan de beneficios definidos.

c) en la medida que exista la posibilidad de que un superávit o déficit en el plan pueda afectar al importe de las futuras aportaciones, revelará adicionalmente:

- cualquier información respecto a tal superávit o déficit.
- las bases utilizadas para su determinación.
- las implicaciones del hecho para la entidad.

Ejemplo:

La empresa XY, C.A presenta un plan de aportaciones definidos presenta las siguientes características: Valor presente de las obligaciones 1.100 Bs.f, Valor razonable de los activos del plan 1.190 Bs.f, Pérdidas actuariales no reconocidas 110 Bs.f, Costo no reconocido del servicio pasado 70 Bs.f, Incremento no reconocido en el pasivo derivado de la aplicación inicial de la Norma 50 Bs.f, Valor presente de los futuros reembolsos y las reducciones en las aportaciones futuras que estén disponibles para la entidad 90 Bs.f, Pérdidas actuariales no reconocidas 110 Bs.f, Costo de servicio pasado no reconocido 70 Bs.f, Valor presente de los futuros reembolsos y reducciones de aportaciones futuras 90 Bs.f. Calcular: El importe y el limite del fondo.

Solución:

Cuentas	Monto
Valor presente de las obligaciones	1.100 Bs.f
Valor razonable de los activos del plan	<u>(1.190 Bs.f)</u>
	(90 Bs.f)
Pérdidas actuariales no reconocidas	(110 Bs.f)
Costo no reconocido del servicio pasado	(70 Bs.f)
Incremento no reconocido en el pasivo derivado de la aplicación de la norma	<u>(50 Bs.f)</u>
Importe Negativo	<u>(320 Bs.f)</u>
Valor presente de los futuros reembolsos y las retribuciones en las aportaciones futuras que estén disponible para la entidad	<u>90 Bs.f</u>
Pérdidas Actuariales no reconocidas	110 Bs.f
Costo de servicio pasado no reconocido	70 Bs.f
Valor presente de los futuros reembolsos y las retribuciones de aportaciones futuras	<u>90 Bs.f</u>
Límites	<u>270 Bs.f</u>

5.2.3. Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Para reconocer los beneficios post-empleo en el caso de los planes de beneficios definidos, pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la empresa, y eventualmente por los empleados, a otra empresa. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la compañía para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan.

Los planes de beneficios definidos en los que se comparten los riesgos entre varias entidades bajo control conjunto, por ejemplo entre una controladora y sus subsidiarias, no son planes multi-patronales.

Una entidad que participe en este tipo de plan obtendrá información acerca del plan en su conjunto, valorado de acuerdo con la NIC 19, sobre la base de hipótesis aplicables a la totalidad del mismo. Si existiera un acuerdo contractual o una política establecida de cargar, a las entidades individuales del grupo, el costo del beneficio definido neto del plan en su conjunto, valorado de acuerdo con la NIC 19, la entidad reconocerá en sus estados financieros separados o individuales, el costo que se le haya cargado de esta forma. Si no hubiese ningún acuerdo ni política establecida, se reconocerá el costo del beneficio definido neto en los estados financieros separados o individuales de la entidad del grupo que sea legalmente el empleador que ha patrocinado el plan. Las demás entidades del grupo reconocerán, en sus estados

financieros individuales o separados, un costo igual a sus aportaciones a pagar en el periodo.

La participación en este plan es una transacción con partes vinculadas, para cada entidad individual del grupo. Por tanto, cada una de las entidades revelará, en sus estados financieros separados o individuales, las siguientes informaciones:

a) El acuerdo contractual o la política establecida para cargar el costo por el beneficio definido neto, o bien el hecho de que no existe esa política.

b) La política para determinar la aportación a pagar por la entidad.

c) Si la entidad contabilizase la distribución del costo del beneficio definido neto de toda la información acerca del plan en su conjunto.

(d) Si la entidad contabilizase la aportación a pagar en el periodo de acuerdo a la información acerca del plan en su conjunto no son de aplicación las demás revelaciones.

La contabilización de los planes de beneficios definidos es compleja, puesto que se necesitan suposiciones actuariales para medir las obligaciones contraídas y el gasto correspondiente a cada periodo, y además existe la posibilidad de obtener ganancias o pérdidas actuariales. Por otra parte, las obligaciones se miden según sus valores descontados, puesto que existe la posibilidad de que sean satisfechas muchos años después de que los empleados hayan prestado sus servicios.

Este tipo de beneficio requiere de un Reconocimiento y medición de todos los activos que pone la empresa como respaldo. Los planes de beneficios definidos pueden no estar financiados a través de un fondo, o por el contrario pueden estar

financiados, total o parcialmente, mediante aportaciones realizadas por la entidad, y eventualmente por los empleados, a otra entidad (o a un fondo) que está separada jurídicamente de la entidad, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. El pago de los beneficios financiados a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo, sino también de la capacidad y la voluntad de la entidad para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por tanto, la entidad es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente igual a la cantidad que se va a aportar al mismo en el periodo.

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

a) Utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Este cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo corriente y a los anteriores y que realice las estimaciones pertinentes (suposiciones actuariales) respecto a las 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 a suministrar.

b) Descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación que suponen los beneficios definidos y el costo de los servicios del periodo corriente.

c) Determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan.

d) Determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquéllas ganancias o pérdidas a reconocer.

e) En el caso de que el plan haya sido introducido de nuevo o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores.

f) Y por último, en el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente.

Si la entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, habrá de aplicar el procedimiento señalado en los pasos anteriores por separado a cada uno de los planes significativamente distintos.

En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación fiable de los procedimientos ilustrados en esta Norma.

El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar influido por diferentes variables, tales como los sueldos finales, la rotación de los empleados y la mortalidad, las tendencias en los costos de asistencia médica y, en el caso de planes instrumentados a través de fondos, por el rendimiento obtenido de la inversión de los activos del plan. El costo final del plan es incierto, y esta incertidumbre es probable que persista durante un largo periodo de tiempo. Con el fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios post-empleo, así como el costo relativo al periodo corriente, es necesario:

a) aplicar un método de medición actuarial.

b) distribuir los beneficios entre los periodos de servicios.

(c) realizar suposiciones actuariales.

Ejemplo:

La empresa XY, C.A presenta al finalizar el periodo de contrato de sus trabajadores, un beneficio consistente en una suma única de dinero, igual a un 1% del sueldo final por cada año de servicio. El sueldo del año 1 es de 10.000 y se supone que aumentará a razón del 7% anual compuesto. La tasa de descuento utilizada es el 10% anual. La tabla insertada a continuación muestra la obligación generada, para la entidad, por un empleado que se espera que abandone la misma al final del año 5, asumiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales. Por razones de simplicidad, este ejemplo ignora el ajuste adicional que sería necesario para reflejar, eventualmente, la probabilidad de que el empleado puede abandonar la entidad en una fecha anterior o posterior.

Solución:

Años	1	2	3	4	5
Beneficios atribuidos a – años anteriores	0	131	262	393	524
– periodo corriente (1% del sueldo del año 5)	131	131	131	131	131
– periodo corriente y anteriores	131	262	393	524	655
Importe inicial de la obligación	–	89	196	324	476
Interés al 10%	–	9	20	33	48
Costo de los servicios del periodo corriente.	89	98	108	119	131
Importe final de la obligación	89	196	324	476	655

5.2.4. Otros beneficio a largo plazo

Para que se pueda reconocer los otros beneficios a largo plazo se debe evidenciar un importe, como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el valor total neto resultante de las siguientes partidas:

a) El valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha del balance.

b) El valor razonable, a la fecha del balance de situación, de los activos del plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

Una variedad posible de los otros beneficios a largo plazo a los empleados es el beneficio por invalidez permanente. Si el importe del beneficio depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá a medida que se vaya prestando el servicio. Si el importe del beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el costo de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

Entre los otros beneficios a largo plazo a los empleados se incluyen, por ejemplo:

a) las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.

b) los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio

c) los beneficios por invalidez permanente.

d) 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.

e) los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

La medición de los otros beneficios a largo plazo a los empleados no está sujeta, normalmente, al mismo grado de incertidumbre que afecta a la medida de los beneficios post-empleo. Además, la introducción o los cambios en este tipo de beneficios a largo plazo raramente introducen un importe significativo de costo de servicio pasado. Por tales razones, esta Norma requiere la utilización de un método simplificado para el registro contable de los otros beneficios a largo plazo a los empleados. Este método difiere de la contabilización requerida para los beneficios post-empleo en los siguientes extremos:

a) las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen inmediatamente, sin posibilidad de aplicar ninguna “banda de fluctuación”.

b) todo el costo de servicio pasado se reconoce de forma inmediata.

Este tipo de Beneficio no escapa al reconocimiento y medición de los otros planes a largo plazo por tanto:

El importe reconocido como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el importe total neto resultante de las siguientes partidas:

a) el valor presente de la obligación por beneficios definidos a la fecha del balance.

b) menos el valor razonable, a la fecha del balance de situación, de los activos del plan, si los hubiere, con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

Para los otros beneficios a largo plazo a los empleados, la entidad reconocerá el importe neto total de las siguientes cantidades como gasto o como ingreso a no ser que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita su inclusión en el costo de otro activo:

a) el costo de servicio del periodo corriente.

b) el costo por intereses.

c) el rendimiento esperado de cualesquiera activos del plan y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo.

d) las ganancias y pérdidas actuariales, que serán reconocidas total e inmediatamente.

e) el costo de servicio pasado, que será reconocido total e inmediatamente.

f) el efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones.

Una variedad posible de los otros beneficios a largo plazo a los empleados es el beneficio por invalidez permanente. Si el importe del beneficio depende del periodo de servicio activo, la obligación surgirá a medida que se vaya prestando el servicio. La medición de esta obligación reflejará la probabilidad de que el pago

pueda ser requerido, así como el intervalo de tiempo a lo largo del cual se espera realizar los pagos. Si el importe del beneficio es el mismo para todos los empleados con invalidez, independientemente de los años de servicio, el costo de los beneficios se reconocerá cuando se produzca el suceso que cause la invalidez permanente.

También nos muestra como será su Información a revelar de la siguiente manera:

A pesar de que en esta Norma no se requieren revelaciones específicas sobre los otros beneficios a largo plazo a los empleados, puede haber requisitos informativos en otras Normas, como por ejemplo cuando el gasto por los citados beneficios sea material, de manera que la información correspondiente fuera obligatoria de acuerdo con la NIC 1 Presentación de Estados Financieros. Cuando sea obligatorio, en función de la NIC 24 Información a Revelar sobre Partes Relacionadas, la entidad revelará información sobre otros beneficios a largo plazo a favor del personal clave de la gerencia.

5.2.5. Beneficio a los empleados por terminación de relación laboral

La empresa reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

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

b) Pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la anulación voluntaria por parte de los empleados.

Este aspecto es bien interesante por el papel que juega la empresa. Estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta. El plan detallado incluirá, como mínimo:

a) La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.

b) Los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función.

c) El momento en el que será establecido el plan comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.

La empresa se pudiera comprometer, ya sea 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) cuando resuelve sus contratos laborales. Tales pagos son beneficios por terminación. Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

a) Mejora de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de determinado.

b) Pagos de sueldos hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la empresa. En tal caso, el beneficio adicional a pagar en el caso de despido será un beneficio por terminación. Los beneficios por terminación

no suponen para la entidad la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que se reconocen como gasto de forma inmediata.

En esta Norma se tratan los beneficios por terminación de forma separada del resto de los beneficios a los empleados, porque el suceso que da lugar a la obligación correspondiente es la finalización del vínculo laboral, y no el periodo de servicio del empleado.

Cuando se procede a la terminación del contrato se debe reconocimiento de la siguiente manera:

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

a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro.

b) pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

La entidad estará comprometida de forma demostrable con la rescisión cuando, y sólo cuando, tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa posibilidad realista de retirar la oferta. El plan detallado incluirá, como mínimo:

a) la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.

b) los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función.

c) el momento en el que será implantado el plan; la implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.

La entidad puede estar comprometida, ya sea por ley, por convenio colectivo u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, ya sea 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) cuando resuelve sus contratos laborales. Tales pagos son beneficios por terminación. Aunque las indemnizaciones son normalmente pagos que consisten en una cantidad única de dinero, a veces pueden consistir en:

a) mejora de los beneficios por retiro u otros beneficios post-empleo, ya sea directamente o indirectamente a través de un plan de determinado.

b) pagos de sueldos hasta el final de un periodo específico de tiempo siempre que el empleado en cuestión no preste servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad.

Algunos beneficios se pagan a los empleados con independencia de las razones que hayan motivado su salida de la entidad. El pago de tales beneficios es un hecho cierto (sujeto a ciertos requerimientos de consolidación o periodos mínimos de servicio), pero el tiempo durante el cual se pagarán es un hecho incierto. Aunque tales beneficios sean descritos en algunos países como indemnizaciones por finalización de contrato o gratificaciones por finalización de contrato, son en realidad beneficios post-empleo más que beneficios por terminación, y la entidad tendrá que tratarlos como el resto de los beneficios post-empleo. Algunas entidades suministran un beneficio ligeramente menor si el empleado rescinde voluntariamente su contrato (en

cuyo caso se trataría de un beneficio post-empleo), que si es la entidad la que realiza el despido con independencia de la voluntad del empleado. En tal caso, el beneficio adicional a pagar en el caso de despido será un beneficio por terminación.

Los beneficios por terminación no suponen para la entidad la obtención de beneficios económicos en el futuro, por lo que se reconocen como gasto de forma inmediata.

Cuando la entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta asimismo los efectos de la reducción que pueda haber en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios que eventualmente pudieran existir.

Al igual que se reconoce este beneficio se tiene que medir los beneficios que aquí se plantea:

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los doce meses posteriores a la fecha del balance, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa de descuento especificada.

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.

También nos muestra su Información a revelar:

Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación. Según lo requerido por la NIC 37 Provisiones, Activos Contingentes y

Pasivos Contingentes, la entidad revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.

En función de lo requerido por la NIC 1, la entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o de importancia relativa. Los beneficios por terminación pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita.

La entidad informará acerca de los beneficios por terminación de los directivos importantes de la entidad, si tal información cae dentro de los requerimientos de la NIC 24 Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas.

Ejemplo de este tipo de beneficio es La empresa XY, C.A presenta al 31 de diciembre de 2000, el balance de la entidad contiene un pasivo por pensiones por importe de 100. La entidad adopta la Norma el 1 de enero de 2001, momento en el que el valor presente de la obligación contemplada según la misma es de 1.300, y el valor razonable de los activos del plan es de 1.000. El 1 de enero de 1999 la entidad mejoró las pensiones (costo de los beneficios revocables: 160; periodo medio restante hasta la irrevocabilidad de los beneficios: 10 años):

Solución:

Cuentas	Montos
Valor presente de la obligación	1.300 Bs.f
Valor razonable de loa activos del plan	<u>(1.000 Bs.f)</u>
Menos: costo de servicio pasado a reconocer en periodo posteriores (160 X 4/10)	<u>(64 Bs.f)</u>
Pasivo transitorio	236 Bs.f
Pasivo ya reconocido en los Estados Financieros	<u>100 Bs.f</u>
Incremento en el pasivo	<u>136 Bs.f</u>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la realización del presente trabajo, hemos llegado a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Toda institución financiera debe regirse por unos paradigmas financieros que hagan de sus resultados una aprobación, en el momento de confrontarlas con las demás empresas. Estos cánones de precisión contable, son las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's). De acuerdo con lo visto, estas normas permiten reflejar, de una forma equitativa y organizada, los registros financieros dentro de la empresa. Con toda una gama de explicaciones, las NIC's y su adquisición de nuevos conocimientos contables, sirven de apoyo para la realización de los Estados Financieros, dándole confiabilidad a la empresa que lo ponga en práctica y más credibilidad en el momento de competir con otras organizaciones con las mismas funciones de índole internacional.
- **(R)** El sector financiero, específicamente los fondos de pensiones, los fondos de inversión y los bancos, a partir de la mejora en la exactitud y con fiabilidad de la información financiera (por medio de la adopción y aplicación de la NIC 19) podría ampliar su capacidad para hacer inversiones y préstamos, lo que conllevaría a una ampliación en los fondos de pensiones.
- La aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 es importante porque le ofrece al empleado beneficios que anteriormente no se le daba. Esto produce que el empleado se sienta más seguro de realizar sus labores porque sabe que a la hora de necesitar ciertas remuneraciones, las tendrá, siempre y

cuando, el trabajador cumpla con todos los requisitos laborales dentro de la empresa para poder optar por los beneficios ofrecidos por ésta.

- **(R)** Incrementar la capacidad de los entes reguladores de hacer cumplir las NIC's, especialmente, la NIC 19 como normativa referida a los beneficios a los empleados. El personal de los entes reguladores también necesitará recibir capacitación de manera que pueda estar en condiciones de exigir efectivamente el cumplimiento de las normas
- La Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) es de gran importancia para el sector empresarial, porque en ella se establece la forma contable en que los empleadores deben presentar los beneficios a sus empleados, clasificando y describiendo cada uno de estos beneficios.
- **(R)** Los empleados, quienes contribuyen en gran magnitud al éxito de las empresas, y tienen por tanto derecho a recibir una información precisa a partir de la cual puedan juzgar los impactos y solidez de las decisiones tomadas por la gerencia. Además como futuros jubilados, serán después de todo los beneficiarios de las mejoras de las inversiones de los fondos de pensiones.
- El interés de los diferentes usuarios en los Estados Financieros de cualquier entidad obedece a que la información que éstos contengan les va a permitir tomar decisiones para sus fines futuros. Por ello, es necesario y obligatorio que las empresas venezolanas presenten su información financiera adaptada a las NIC's y, lógicamente, a la NIC 19 de manera tal que se reconozcan todos los beneficios de los empleados.

- **(R)** Reforzar el currículo académico en el campo de la contabilidad, así como en la educación y capacitación profesional. Con el fin de que los futuros profesionales tengan suficientes antecedentes académicos en el campo de la contabilidad y la auditoría, el currículo universitario conducente al grado de contador con conocimiento de las NIC's y específicamente en la NIC 19. A los contadores profesionales se les debe obligar a seguir programas de capacitación para mejorar y actualizar sus conocimientos sobre normas internacionales y mejores prácticas en el campo de la contabilidad.
- En síntesis, la adquisición de las Normas Internacionales de Contabilidad representa un boom dentro del campo laboral y empresarial, ya que permite establecer roles contables y financieros sólidos, así como describir beneficios desde la empresa propiamente dicha hasta los empleados. Por ello, esta investigación pretende ser un abre boca sobre este tema, esperando que sirva de base y genere inquietudes en las próximas investigaciones.
- **(R)** Es necesario, el cumplimiento de las NIC's y los estándares éticos. Si bien se requieren normas claras y estrictas, el hacerlas cumplir activamente es también una condición para garantizar que la práctica de las mismas pueda brindar efectivamente el nivel esperado de seguridad en la precisión y veracidad de los estados financieros.
- La adopción de la NIC 19 le da más confiabilidad, oportunidad a la empresa para que esta actúe para competir con empresas nacionales e internacionales que

se dediquen a misma actividad comercial, dándole así la oportunidad de que la empresa se extienda y que pase de una pequeña empresa a una gran empresa.

- **(R)** Informar a los empleados de la entidad de los beneficios que le corresponden, según se requiera. Esto incrementaría la visibilidad y reconocimiento, por parte de la empresa, en cuanto al desempeño de sus empleados y contribuiría al fortalecimiento de la confianza en la información financiera de parte de los usuarios.
- La empresa ofrece beneficios a sus empleados de acuerdo al tiempo de servicio que presta dicho empleado en la organización tales beneficios se pueden clasificar en corto o a largo plazo todo depende del periodo de servicio que tenga en la institución.
- **(R)** La investigación hecha sobre los beneficios a los empleados busca representar una inquietud que surgirá en mucho a partir del año 2009 por lo que es necesario brindarle a los lectores una oportunidad para que desde ahora vayan incorporándose a este tema y que cuando llegue la oportunidad de hablar sobre el tema ya tengan una noción más aproximada a la realidad.
- La NIC 19 en las empresas venezolanas trae consigo aspectos interesantes que subyacen en el momento de calcular los beneficios de los empleados, se hace más dinámica y en menos tiempo debido a que el tratamiento contable es igual pero todo va a depender del tiempo de servicio que tenga o haya cumplido el empleado en la institución, pues puede surgir un pago que no le corresponda a un empleado que tenga poco tiempo con uno que si tenga años de servicios.

- **(R)** Es interesante saber que este trabajo de investigación no tiene un carácter absolutista, es decir, con este tema no se cierra un ciclo investigacional sino todo lo contrario, esto representa un abre boca para que las personas que quieran saber más sobre el tópico, modestamente, será un punto de apoyo para los trabajos venideros
- Con la adquisición de esta nueva norma, los trabajadores se sienten más confiados ya que antes la NIC sólo se basaba en reconocer sólo el retiro y algunos beneficios post empleo. Sin embargo, la nueva NIC 19 garantiza un soporte de índole socio-económico, con más solidez y respaldo hacia los empleados de una empresa.
- **(R)** Por tratarse de un aspecto innovador, este trabajo se le ofrece a las futuras generaciones para que de una vez por todas conozcan sobre las Normas Internacionales de Contabilidad y, específicamente, la NIC 19 porque mucho saben de la Ley del Trabajo pero sobre estas normas la desconocen en su totalidad. Entonces, se espera que esta versión sea una apertura a un gran camino financiero, por lo menos humildemente se espera con presentar esta investigación.
- Se espera que para el año 2009 cuando se adopten las NIC no solo la NIC 19 se mejore la calidad de vida de los trabajadores y de las empresas venezolanas dándole más firmeza y nivel de competitividad frente a grandes empresa extranjera

- **(R)** Con la aplicación de las NIC la presentación de los Estados financieros será de forma condensada dando la seguridad a la empresa de que todas sus funciones internas se llevan a cabo de una manera satisfactoria al igual que dichos Estados se puedan realizar en menos tiempo.
- La verdad es que se hace necesario comprender lo que representa hablar sobre las NIC's. Este Boom financiero está en el tapete, tanto que muchos quieren saber hoy en día sobre este caso; cosa que es interesante porque se está encaminando hacia el conocimiento financiero. Esto es un avance para los estados financieros en Venezuela que tanta falta le hace, sobre todo en las empresas que todavía llevan sus registros de forma manual, con un total desconocimiento sobre el uso tecnológico y empresarial en términos integrales.
- Las notas revelatorias juegan un papel muy importante puesto que ellas van a servir para que se explique la distribución de los costos que ahora estarán presentados de manera condensada en los Estados financieros.
- **(R)** La emisión de lineamientos, por parte de los entes gubernamentales y contables, para la adecuada implementación de estas normas e interpretaciones, así como las interpretaciones específicas necesarias para facilitar el uso de las normas en el contexto nacional.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

1. Actividad: “Conjunto de trabajos propios de una persona, profesión o institución”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 4 de julio de 2008)

2. Actuarial: “Hacer una acción”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

3. Alteración: “Cambio de la naturaleza, forma u orden de algo”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

4. Basamento: “Cuerpo formado por la base y el pedestal de una columna. Punto de apoyo”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

5. Beneficio: “Son los derechos que le compete a una persona por ley o privilegio”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de agosto de 2008)

6. Beneficios a los empleados: “Comprenden todos los tipos de remuneraciones que la empresa proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

7. Beneficios a los empleados a corto plazo: “Son los beneficios (diferentes de los beneficios por término) cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio en el cual los empleados han prestado sus servicios”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

8. Beneficios post-empleo: “Son remuneraciones a los empleados (diferentes de los beneficios por término) que se paga después de completar su periodo de empleo en

la entidad”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

9. Beneficios por terminación:

Son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

a) La decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro, o bien

b) La decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficio. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

10. Beneficios irrevocables de los empleados: “Son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

11. Captación:” Acción que existe en provocar mediante maniobra reprensibles, el consentimiento de una donación o un legado.” (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

12. Costo de servicios pasados:

Es el incremento en el valor presente de las obligaciones derivadas del plan por causa de los servicios prestados por los empleados por los periodos anteriores, puesto de manifiesto en el periodo corriente por la introducción o modificación de beneficios post- empleados, o de otros beneficios a empleados a largo plazo. El costo del servicio pasado puede ser positivo (si los beneficios se introducen de nuevo o se mejoran los existentes) o negativo (si los beneficios existentes se reducen). (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

13. Costo de los servicios del periodo corriente: “Es el incremento, en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, que se producen como consecuencia de los servicios prestado por los empleados en el periodo corriente”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic> 19, 4 de julio de 2008)

14. Costos por intereses: “Es el incremento producido un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más próximo a su vencimiento”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic>19, 4 de julio de 2008.)

15. Descifrar: “Describir el significado de un mensaje”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

16. Directrices: “Normas o conjunto de normas e institucionales que se establecen o se tienen en cuenta al proyectar una acción o un plan”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

17. Diversidad: “Abundancia de cosas distintas. Diferencia, variedad”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

18. Ejecución: “Hacer una cosa ideada o proyectado”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

19. Empleado: “Persona que ocupa un cargo o empleo retribuido y, especialmente, dependiente asalariada que trabaja en una oficina”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

20. Entidad: “Colectividad o asociación de personas de cualquier tipo, especialmente la que lleva a cabo una determinada actividad”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

21. Financiero: “Especialista en materia de operaciones financiera y de gestión de patrimonio privado o público”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

22. Implícita: “Se dice de lo que se entiende incluido en otra cosa sin expresarlo”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

23. Innovador: “Conocimiento sobre una nueva situación”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

24. Jurídico: “Relativo a las formas jurídicas, a la justicia, a las leyes que regulan las relaciones entre los ciudadanos y al derecho en general”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

25. N.I.C.´S: “Son un conjunto de normas y leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa debe aparecer, en dichos estados”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

26. N.I.I.F: “Son un conjunto de leyes que establecen la información que deben presentarse en los estados financieros y los cambios ocurrido en dichos estados”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

27. Otros beneficios a los empleados a largo plazo:

Son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación y los beneficios por compensación en instrumentos de capital) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

28. Patrono: “Aquella persona natural o jurídica que proporciona ocupación retribuida a los trabajadores, bajo una relación de subordinación. Se le denomina también empleador, empresario o pagador”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

29. Planes de Beneficios post-empleo: “Son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras el término de su periodo de empleo”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

30. Planes de aportaciones definidas:

Son planes de prestaciones post-empleo, en los cuales la empresa realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a las prestaciones de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

31. Planes de beneficios definidos: “Son los planes de prestaciones post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas”. (FCCPV., <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

32. Planes multi-patronales:

Son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales:

a) Se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y

b) Se utilizan para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los importes de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008.)

33. Paradigma: “Modelo, ejemplo que sirve de norma”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

34. Predeterminado: “Determinar o decir anticipadamente una cosa”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

35. Psico-afectivo: “Reflejo de la conducta y las emociones de los individuos. Análisis de los estados emocionales y las reacciones conductuales del ser humano”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

36. Pólizas de seguro apta: “Es una póliza de seguro emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa”. (FCCPV. <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>. 4 de julio de 2008)

37. Reflejo: “Se dice de un efecto que siendo producido en un lugar se reproduce espontáneamente en otro lugar”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

38. Rendimiento de los activos del plan: “Son los intereses, dividendo y otros ingresos ordinarios derivados de dichos activos, junto con las ganancias y pérdidas de éstos, estén o no realizadas”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

39. Sistemático: “Algo que sigue o se ajusta a un sistema”. (Diccionario Enciclopédico Larousse 2007, 10 de agosto de 2008)

38. Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos:

Es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para cumplir con la obligación derivada de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

39. Valor razonable: “Es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo o liquidado un pasivo entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua”. (FCCPV, <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>, 4 de julio de 2008)

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES IMPRESAS.

LIBROS:

ARIAS, Fideas (2006). **EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**. (QUINTA EDICIÓN)
Caracas, Venezuela: Episteme.

DOCUMENTOS LEGALES

Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial de la República de Venezuela,
5.152, (Extraordinaria), 29-04-1999.

FUENTES ELECTRÓNICAS

Aplicación de la NIC 19 En el Mundo. (2004). (Página Web en línea).
Disponible en: http://www.cnv.gob.ve/site/Educación_ne_normasnic.

Biblioteca Virtual. (1999). (Página Web en línea).
Disponible en: <http://WWW.sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/quipukamayoc/1999/primer/global>.

Características del patrono. (2007). (Página Web en línea).
Disponible en: <http://www.empleoytrabajo.blogspot.com/2007/07/el-empleado-ideal-caractersticas.html>.

Características del empleado. (2007). (Página Web en línea)
Disponible en: <http://www.articlesnatch.com/es/Article/The-Characteristics-Of-A-Great-Employee/126488>

Características de un buen empleado. (2007). (Página Web en línea)

Disponible en: [http://www.rhhweb.com/
caracteristicas_ato_rendimiento.html](http://www.rhhweb.com/caracteristicas_ato_rendimiento.html)

Colegio de Contadores de Carabobo. (2008). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.fccpv.org/colegios/Carabobo>.

Monografía. (2005). (Página Web en línea).

Disponible en: [http://www.monografias.com/trabajos12/
noria/2005/norin.shtml](http://www.monografias.com/trabajos12/noria/2005/norin.shtml) - 140k.

Norma Internacional de Contabilidad N° 1. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: [http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic01_
actualizada](http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic01_actualizada).

Norma Internacional de Contabilidad N° 2. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: [http://www.monografias.com/trabajos21/Inventarios/
inventarios.shtml](http://www.monografias.com/trabajos21/Inventarios/inventarios.shtml) - 52k –

Norma Internacional de Contabilidad N° 8. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: [http://www.monografias.com/trabajos21/
Ganancia-perdida-neta/ganancia-perdida-neta.shtml](http://www.monografias.com/trabajos21/Ganancia-perdida-neta/ganancia-perdida-neta.shtml) - 66k.

Norma Internacional de Contabilidad N°16. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: [http://www.monografias.com/trabajos21/
propiedades/propiedades.shtml](http://www.monografias.com/trabajos21/propiedades/propiedades.shtml) - 79k –

Norma Internacional de Contabilidad N°19 (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.fccpv.org/htdocs/downloads/nic19>.

Norma Internacional de Contabilidad N°24. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos21/Informacion-ha-revelar/información-ha-revelar.shtml> - 44k.

Norma Internacional de Contabilidad N°26. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos21/Beneficios-por-retiro/beneficios-por-retiro.shtml> - 56k -.

Norma Internacional de Contabilidad N°32.(2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.monografia.com/trabajo21/instrumentos-financieros/instrumentos-financieros.shtml>.

Norma Internacional de Contabilidad N°37.(2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.monografia.com/trabajo21/Provisiones/provisiones.shtml>.

Qué hace un buen líder. (2007). (Página Web en línea)

Disponible en: http://www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/hace_lider.htm

Retribuciones a los Empleados. (2006). (Página Web en línea).

Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos21/Retribuciones-a-los-empleados/retribuciones-ha-empleados.shtml> - 82k.

ANEXO

Anexo N° 1

Estados Financieros bajo la normativas de los principios de contabilidad vigentes a la fecha.

Empresa CANTV
Balance General
Al 31 de diciembre de 20XX
(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
ACTIVOS		
Activos Circulante:		
Efectivo y equivalente de efectivo	XX	XX
Cuentas por cobrar	XX	XX
Inventario y Suministros	XX	XX
Otros activos circulante	XX	XX
Total activo circulante:	XX	XX
Propiedad, Planta y Equipo	XX	XX
Otros activos	XX	XX
Total Activo	XX	XX
PASIVO Y PATRIMONIO		
PASIVOS		
Pasivos Circulante:		
Deuda a corto plazo	XX	XX
Cuentas por pagar	XX	XX
Prestaciones totales, netas	XX	XX
Obligaciones con los empleados	XX	XX
Total Pasivos circulantes		
Pasivo a largo plazo:		
Deuda a largo plazo	XX	XX
Planes de pensiones y de beneficio post-empleo	XX	XX
Total pasivo a largo plazo	XX	XX
Total pasivo	XX	XX
Patrimonio	XX	XX
Total Pasivos y Patrimonio	XX	XX

Anexos N° 2

Empresa CANTV
Estado de Resultado
Al 31 de diciembre de 20XX

(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
INGRESO DE OPERACIONES		
Uso Local y larga distancia nacional	XX	XX
Renta básica	XX	XX
Teléfonos públicos	XX	XX
Total local a larga distancia	XX	XX
Larga distancia internacional	XX	XX
Corresponsales internacionales	XX	XX
Total distancia internacional	XX	XX
Otros servicios	XX	XX
Total servicios de telecomunicaciones	XX	XX
Servicio de telefonía celular	XX	XX
Otros servicios	XX	XX
Total ingreso de operaciones	XX	XX
Gastos de operaciones	XX	XX
Depreciación y Amortización	XX	XX
Conexiones y otros impuestos	XX	XX
Total gasto de operaciones	XX	XX
Otros (gastos) ingresos netos		
(Costos) beneficios intelectuales de financiamiento, neto	XX	XX
Utilidades antes de impuesto sobre la renta	XX	XX
IMPUESTO SOBRE LA RENTA	XX	XX
Utilidad neta	XX	XX
Utilidad neta por acciones	XX	XX

Anexos N° 3

Empresa CANTV
Estado de Resultado

Al 31 de diciembre de 20XX

(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
FLUJO DE EFECTIVO PROVENIENTE DE LAS ACTIVIDADES OPERACIONALES		
Utilidad neta	XX	XX
AJUSTE POR CONCILIAR LA UTILIDAD NETA CON EL EFCTIVO PROVENIENTE DE LAS		

ACTIVIDADES DE OPERACIÓN		
Pérdida (ganancia) por expansión de inflación	XX	XX
Pérdida en el cambio, neta	XX	XX
Amortización y depreciación	XX	XX
Provisiones para cuentas por cobro dudoso	XX	XX
Cambio en activos y pasivos circulantes	XX	XX
Cuentas por cobrar	(XX)	(XX)
Inventario y suministro	XX	XX
Otros activos circulantes	(XX)	(XX)
Cuentas por pagar	(XX)	(XX)
Otros pasivos circulantes	(XX)	(XX)
Total cambio en activos y pasivos circulantes	XX	XX
FLUJO DE EFECTIVOS UTILIZADOS EN ACTIVIDADES DE INVERSIÓN		
Inversión de capital neta de servicio	(XX)	(XX)
Efectivo neto utilizado en actividades de inversión	(XX)	(XX)
FLUJO DE EFECTIVO UTILIZADO EN ACTIVIDADES DE FINANCIAMIENTO		
Pago de deudas	(XX)	(XX)
Pago de dividendos	(XX)	(XX)
Efectivo neto utilizado en actividad de financiamiento	XX	XX
PÉRDIDA EN EL PODER DE COMPRA DEL EFETIVO E INVERSIONES TEMPORALES.	(XX)	(XX)
(Disminución) aumento del efectivo e inversión temporal	XX	XX
Efectivo inversiones temporales		
Comienzo del periodo	XX	XX
Final del periodo	XX	XX

Anexo N° 4

Los estados financieros afectados por la aplicación de la NIC 19

Empresa XY, C.A
Balance de situación General.
Al 31 de diciembre de 20XX.

(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f)

	Año 20XX	Año 20XX
ACTIVOS		
Activos no Corrientes:		
Propiedad, Planta y Equipo	XX	XX
Plusvalía	XX	XX
Otros activos intangibles	XX	XX
Total activo no corriente	XX	XX
Activos Corrientes:		
Inventario	XX	XX
Cuentas por cobrar comerciales y otros	XX	XX

Otros activos corrientes	XX	XX
Efectivo y equivalente de efectivo	XX	XX
Total activo corriente	XX	XX
Total Activo	XX	XX
PASIVO Y PATRIMONIO		
Pasivo no Corriente		
Obligaciones con los empleados	XX	XX
Impuestos diferido	XX	XX
Total Pasivos no Corrientes	XX	XX
Pasivos Corrientes		
Cuentas por pagar comerciales	XX	XX
Otras cuentas por pagar	XX	XX
Total Pasivos corrientes	XX	XX
Patrimonio	XX	XX
Pasivos atribuibles a los intereses minoritario	XX	XX
Capital emitido (Suscritos)	XX	XX
Reservas	XX	XX
Resultados acumulados	XX	XX
Total Patrimonio	XX	XX
Total Pasivos y Patrimonio	XX	XX

Anexos N° 5

En el Estado de Resultado se afecta en la parte de los ingreso pues es la parte que puede sufrir variaciones dependiendo de el momento en el que se este realizando o actualizando este estado, se puede dar el caso que en un periodo corriente se produzca perdida lo cual puede afectar de forma significativa los ingreso produciendo reducción de los mismos o por el contrario se registre una ganancia las cuales causen un aumento en los ingresos en periodo determinado.

Empresa XY, C.A
Estado de Resultado para el ejercicio Terminado.
Al 31 de Diciembre de 20XX.
(Expresado en miles de unidades monetarias por ejemplo Bs.f.)

Por la Naturaleza del gasto.

	Año 20XX	Año 20XX
Ingreso:		
Productos en proceso	XX	XX
Trabajos realizados y capitalizados	XX	XX
Materia prima usada	XX	XX
Gastos de Beneficios al personal	XX	XX
Gastos de Depreciación y Amortización	XX	XX
Deterioro de Propiedad, Planta y Equipo	XX	XX
Otros Gastos	XX	XX
Ingreso de empresas asociadas	XX	XX
Utilidad antes de impuestos	XX	XX

Gastos de impuestos sobre las Ganancias (ISLR)	XX	XX
Resultado neto del periodo	XX	XX

Los demás estados financieros no se ven afectado directamente por esta norma puesto que las cuentas que se manejan en ésta se reflejan en el balance General y en el Estado de Resultado.

Hoja de Metadatos

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Análisis de la implementación de la norma internacional de contabilidad n° 19 “beneficios a los empleados”, en las empresas Venezolanas, años 2008-2009.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
DURÁN RONDÓN, LUZ DEIVIRÉ	CVLAC	14.009.529
	e-mail	deivi1770@hotmail.com
	e-mail	
FRANCO MAIZ, MARÍA JOSÉ	CVLAC	14.420.344
	e-mail	gloria1231@latinmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

BENEFICIO
EMPLEADO
NIC 19
EMPRESAS VENEZOLANAS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
ADMINISTRACIÓN	CONTADURÍA PÚBLICA

Resumen (abstract):

Las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC's) surgen de la imperiosa necesidad de manejar un solo lenguaje contable a nivel internacional para que los Estados Financieros de cualquier empresa puedan ser entendidos por los diferentes usuarios, según sea el caso.

La Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) viene a ser una de estas normas. La misma establece la forma en que los empleadores deben tratar contablemente y revelar información acerca de los beneficios a los empleados.

Hoy en día las NIC's son de gran importancia para el sector empresarial, ya que éstas deben adaptarlas y aplicarlas para adquirir mayor credibilidad y poder competir en este mundo globalizado a la hora de revelar sus Estados Financieros. La NIC 19 no escapa a esto, pues esta norma identifica los beneficios que realmente les corresponden a los empleados de acuerdo al servicio que prestan o prestaron en una entidad determinada.

En tal sentido, el presente trabajo se orientó a analizar la implementación de la norma internacional de contabilidad n° 19, beneficios a los empleados, en las empresas venezolanas, años 2008-2009. Para ello; se utilizó la metodología documental, ya que toda la información recopilada se obtuvo a través de medios bibliográficos como Internet. Además, tuvo un nivel descriptivo y explicativo porque se analizó toda la investigación seleccionada, señalando los aspectos más relevantes.

Hoja de Meta datos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
TALBICE, REINA ZAKIE	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
DURÁN RONDÓN, LUZ DEIVIRÉ	ROL	CA <input checked="" type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
FRANCO MAIZ, MARÍA JOSÉ	ROL	CA <input checked="" type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2008	10	13

Lenguaje: ESP

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS_DURAN_FRANO	APPLICATION/.DOC

Alcance:

Espacial: UNIVERSAL (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

LICENCIATURA EN CONTADURÍA PÚBLICA

Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIATURA

Área de Estudio:

~~CONTABILIDAD (NORMAS INTERNACIONALES DE
CONTABILIDAD)~~

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

UNIVERSIDAD DE ORIENTE

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/5

Derechos:

LAS AUTORAS GARANTIZAN EN FORMA PERMANENTE A LA UNIVERSIDAD DE

ORIENTE EL DERECHO DE ARCHIVAR Y DIFUNDIR EL CONTENIDO DE ESTA

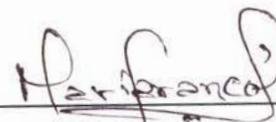
TESIS SOLO PARA USO INTERNO. ESTA DIFUSIÓN SERÁ CON FINES EDUCATIVOS. QUE CONTRIBUIRÁ AL CAMBIO EN LAS CONDICIONES ACADÉMICAS Y ACTITUDINAL DE LOS JÓVENES UNIVERSITARIOS Y AL MISMO

TIEMPO SERVIR DE INSTRUMENTO DE CONSULTA Y ORIENTACIÓN A LAS

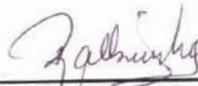
PERSONAS INTERESADAS EN EL TEMA.



LUZ D. DURÁN R.
C.I.: 14009529
AUTORA 1



MARÍA J. FRANCO
C.I.: 14420344
AUTORA 2



ZAKIE REINA TALBICE
C.I.: 8644295
TUTORA

POR LA SUBCOMISIÓN DE TESIS:

