

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

"EFECTO EN EL TRATAMIENTO CONTABLE CON RESPECTO A BENEFICIOS PARA EMPLEADOS (NIC 19 Y NIC 26) DENTRO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS"

TRABAJO DE GRADUACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

INGENIERAS EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA

Presentado por:

- **KAREN GIOVANNA TACLE AVEGNO**
- **SARA SOFIA VALENCIA CASTILLO**

Director:

Ing. Arturo Ávila Toledo

Guayaquil – Ecuador

2011

AGRADECIMIENTO

A Dios, familiares, amigos y a todas las personas que de una u otra manera colaboraron en la elaboración del presente documento y sobre todo a quienes apoyaron para la obtención de este tan anhelado título.

Un agradecimiento especial a nuestro Director de Carrera Ing. Arturo Avila quien fue uno de los mentores del crecimiento de la carrera y además del mejoramiento continuo de la misma a nivel académico dentro del campus universitario.

DEDICATORIA

Este Trabajo de investigación está dedicado en primer lugar a Dios, quien nos dio las fuerzas y ganas necesarias para seguir adelante a lo largo de nuestra carrera.

A nuestras familias y amistades quienes nos han apoyado incondicionalmente y además a todas las personas que incentivaron en nosotras el deseo de superación.

INDICE GENERAL

Contenido

INDICE GENERAL	1
INTRODUCCION	5
CAPÍTULO I	7
1.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
1.3.- INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.3.1.- PREGUNTAS PRINCIPALES._	9
1.3.2.- PREGUNTAS SECUNDARIAS._	9
1.4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.4.1.- OBJETIVO GENERAL	10
1.4.2.- Objetivos Específicos	10
1.5.- JUSTIFICACIÓN.....	11
CAPITULO II	12
2.-ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y SUS POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS SOBRE LOS BENEFICIOS DE EMPLEADOS.....	12
2.1.- ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS.....	12
2.1.1- GENERALIDADES	12
2.1.2.- Estructura social.	13
2.1.2.1.- ASPECTOS IMPORTANTES	13
2.1.2.2.- FUNCIONES	14
2.1.2.3.- Particularidades de la Institución Educativa.....	15
2.1.3.- ANTECEDENTES.....	16
2.1.7.- ORGANIGRAMA.....	17
2.1.4.1.- ORGANIGRAMA GENERAL	17
2.1.4.2.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	20
2.1.4.3.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO FINANCIERO	21

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

2.2.- SUS POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS SOBRE LOS BENEFICIOS DE EMPLEADOS	22
2.2.1.-ADMINISTRACION SALARIAL	22
2.2.1.2.- OBJETIVO.....	23
2.2.1.3.- ALCANCE	23
2.2.1.4.- RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	23
2.2.1.5.- REGISTRO CONTABLE.....	24
2.2.1.6.- GLOSARIO DE TÉRMINOS	24
2.2.2.- TIPOS DE CONTRATO EN LA INSTITUCION.....	25
2.2.2.1.- CONTRATO COLECTIVO.-.....	25
2.2.3.-BENEFICIOS SOCIALES E INSTITUCIONALES.....	26
2.2.3.1.- BENEFICIOS SOCIALES.-.....	26
2.2.3.2.- BENEFICIOS INSTITUCIONALES.....	26
2.2.3.- PROCESOS DE PROVISION DE LA INSTITUCION	27
CAPITULO III	28
3.-leyes referentes a sueldos, beneficios y derechos de los empleados.....	28
3.1.- REMUNERACION UNIFICADA:	29
3.2. DECIMO CUARTO SUELDO	35
3.3 DECIMO TERCER SUELDO.....	38
3.4. VACACIONES	40
3.5.- FONDO DE RESERVA	45
3.6.-JUBILACION PATRONAL.....	46
3.7.- INDEMNIZACIONES	52
3.7.1.- DESPIDO INTEMPESTIVO:.....	55
CAPITULO IV	63
4.-EXPLICACION DE NORMAS INTERNACIONEALES DE CONTABILIDAD.....	63
(19 Y 26), EN BASE A INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS	63
4.1- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19, BENEFICIOS A EMPLEADOS.....	63
4.1.1.- OBJETIVO:	63
4.1.2.- ALCANCE:	64
4.1.3.- DEFINICIONES	68
4.1.4.- CLASIFICACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS	74

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

4.1.4.1.-BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	74
4.1.4.1.1.- RECONOCIMIENTO Y MEDICION (TODOS LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO)	76
4.1.4.1.2.- AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO	79
4.1.4.1.3.- PARTICIPACION EN GANANCIAS Y PLANES DE INCENTIVOS	83
4.1.4.1.4.- INFORMACION A REVELAR	87
4.1.4.2. Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos	89
Planes multi-patronales.....	93
Planes de beneficios definidos donde se comparten los riesgos entre varias entidades bajo control conjunto	98
Beneficios asegurados.....	99
4.1.4.2.1.- Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas .	102
Reconocimiento y medición	104
Información a revelar	105
4.1.4.2.2.- Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos	106
Reconocimiento y medición	107
CONTABILIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES IMPLÍCITAS	108
Estado de situación financiera.....	109
RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN: VALOR PRESENTE DE LAS OBLIGACIONES POR BENEFICIOS DEFINIDOS Y COSTO DE LOS SERVICIOS DEL PERIODO CORRIENTE.....	111
Suposiciones actuariales: sueldos, beneficios y costos de asistencia médica.....	112
COSTO DE SERVICIO PASADO	115
Información a revelar	116
4.1.4.3.- Otros beneficios a largo plazo para los empleados	119
Reconocimiento y medición	123
Información a revelar	124
4.1.4.4.- BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO.....	125
RECONOCIMIENTO	125
MEDICION	129
INFORMACION A REVELAR	130

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

4.2.- ANALISIS DE LA NIC 26 CONTABILIZACIÓN E INFORMACIÓN FINANCIERA SOBRE PLANES DE BENEFICIO POR RETIRO	133
4.2.1.- EJEMPLOS DE LA Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro	136
CONCLUSION.....	139
RECOMENDAACION	140
ANEXOS.....	141
BIBLIOGRAFIA.....	143

INTRODUCCION

La presente tesis se enfoca principalmente en el estudio de la aplicación de las normas Internacionales de Contabilidad, relacionadas **con los beneficios a empleados y Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro (NIC 19 y 26)**, en donde se establece la aplicación de los Estándares Internacionales de Contabilidad, teniendo en cuenta la expansión mundial de la aplicación de las mismas, es así como Ecuador debe estar preparado para la aplicación integral del las Normas Internacionales de Contabilidad y determinar los posibles efectos que se presentaran al aplicarlas en las empresas, en este caso tendremos como ejemplo una Empresa que brinda servicios educativos.

En una organización sea cual sea su fin cada función o cada cargo tienen su valor, Solo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado. Como la organización es un conjunto integrado de cargos en diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de especialidad, la administración de salarios y beneficios de empleados es un asunto que abarca la organización como un todo, y repercute en todos sus niveles y sectores.

Los beneficios de los empleados sean a corto o largo plazo constituyen el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. Los sueltos y los beneficios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores; para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores.

Los sueldos y los beneficios de los empleados sean por ley o institucionales deben ser registros en un documento único llamado nomina, el cual se utiliza para contabilizar el valor bruto y neto devengado por cada empleado, donde se reflejan los diferentes apartados que constituyen la remuneración de cada trabajador. Constituye un documento oficial, y en el impreso de nómina deben figurar todos los datos fiscales de la empresa y del trabajador. Cada empleado debe recibir no solamente su cheque de pago, su ingreso bancario o en dinero en efectivo, sino también el documento de nómina o rol de pago que muestre el valor bruto devengado, las deducciones (La retención en la fuente, el aporte al seguro social y cualquier otra deducción autorizada por el trabajador) y el pago neto, debidamente explicado.

Para la contabilización de los mismos se tienen que tener en cuenta varios conceptos los cuales a lo largo del tema se realiza un repaso a lo más relevante de la normativa internacional aplicable a los beneficios para empleados (NIC 19 y 26), su tratamiento contable, así como del tratamiento contable de los llamados eventos especiales y Planes de Beneficio por Retiro. Estas normativas son similares entre ellas en muchos aspectos de valoración y contabilización de las obligaciones aunque no idénticas.

CAPÍTULO I

1.- PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ecuador venía desarrollando su práctica contable basada en las normas ecuatorianas de contabilidad (NEC) pero actualmente la economía crece a pasos agigantados, y muchas empresas llegan a convertirse en verdaderos “titanes industriales” Esto ha originado que debido a la necesidad de controlar el cabal desenvolvimiento de las actividades financieras de las empresas, se adopten una serie de normativas y procedimientos a seguir.

Debido a una expansión mundial de la aplicación de las normas internacionales de contabilidad (NIC) el 2012 será el último año de transición de NEC A NIIF para el Ecuador según cronograma elaborado por la superintendencia de compañías, tal organismo controlador adoptó las NIIF mediante resolución No. 06.Q.ICI.0004 del 21 de agosto del 2006, publicada en el Registro Oficial No. 348 del 4 de septiembre del mismo año, para el registro, preparación y presentación de Estados Financieros a partir del 1 de enero del 2009.

Dicho organismo controlador frente a las empresas tiene como finalidad velar tanto por el correcto funcionamiento de las actividades económicas como por la transparencia de sus cifras, por esta razón adopto NIIF para que nuestro país frente a los demás países del mundo hable el mismo lenguaje Financiero; ya que, en la actualidad, han surgido nuevas formas de hacer negocios forzadas quizás por un proceso de globalización, especie de ideología, que se impone en todo el mundo, que exige en los actuales momentos un cambio de mentalidad centrada en los anhelos de los mercados financieros

globalizados, de contar con información financiera homogénea de las empresas para poder invertir en cualquier parte del mundo.

Las normas Internacionales de Contabilidad (NIC) 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

1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El fin de la implementación de NIC es acabar con la inquietud generada por la diferencia de las normas contables de todos los países, puesto que con el incremento de Empresas Multinacionales y desde que existe una mayor movilidad de los mercados de capitales, se ha motivado la discusión respecto a las normas de contabilidad aplicables en todos los países.

Como punto importante también tenemos que dicha implementación ayudara a no permitir la contabilización de distintas maneras sobre una misma transacción, debido a que es una misma realidad económica, de este modo se reducirá el margen a la contabilidad creativa, es decir, cuentas maquilladas, siendo su principal objetivo la uniformidad en la presentación de las informaciones en los estados financieros.

Como problemas de nuestra tesis hemos establecido la implementación de **la NIC 19 Beneficios a empleados y la NIC 26 Contabilización e Información financiera sobre Planes de Beneficio por retiro**, ya que nos interesa ver los efectos que causará la misma a nivel de estados financieros, dentro del ámbito educativo.

1.3.- INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de la tesis se realiza un repaso a lo más relevante de la normativa internacional aplicable a los beneficios para empleados (NIC 19), su tratamiento contable, así como del tratamiento contable de Planes de Beneficio por retiro (NIC 26). Estas normativas son similares entre ellas en muchos aspectos de valoración y contabilización de las obligaciones aunque no idénticas. Para ello, planteamos las siguientes interrogantes subdividiéndolas entre preguntas principales y secundarias:

1.3.1.- PREGUNTAS PRINCIPALES._

- ✓ ¿Cuál es el tratamiento contable y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados ya sean a corto plazo o largo plazo según NIC 19?
- ✓ ¿Cuál sería el tratamiento contable sobre Planes de Beneficio por Retiro enfocados en la NIC 26?
- ✓ ¿En base a las leyes vigentes en el Ecuador sobre los beneficios a los empleados y demás organismos de control, tendría alguna incidencia al implementar ambas NIC'S?

1.3.2.- PREGUNTAS SECUNDARIAS._

- ✓ ¿Cuándo es de aplicación NIC 19?
- ✓ ¿Cuándo es de aplicación NIC 26?
- ✓ ¿Qué tan significativo sería la implementación de estas dos normas en una entidad educativa privada?

1.4.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de nuestro trabajo de investigación hemos definido los siguientes objetivos:

1.4.1.- OBJETIVO GENERAL

Como objetivo general tenemos:

- ✓ Prescribir el tratamiento contable de la NIC 19 y la información a revelar respecto de los beneficios de los empleados. La norma requiere que la entidad reconozca:
 - Un pasivo cuando el empleado ha presentado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro.
 - Un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.

1.4.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Reflejar la esencia económica de las operaciones que hace referencia la NIC 19 Y NIC 26 en los entes educativos privados.
- ✓ Emplear la contabilización de los planes de beneficio por retiro.
- ✓ Aplicar las reglas que especifique la NIC 19 Y 26.

1.5.- JUSTIFICACIÓN

Esta tesis tiene relevancia dentro del ámbito contable pero de las instituciones educativas privadas, puesto que las Normas Internacionales de Contabilidad tienen otro tratamiento u otras reglas al momento de contabilizar los beneficios de los empleados frente a la normativa que actualmente usa el Ecuador.

Para estudio hemos hecho la siguiente división:

- ✓ Capítulo 1.- Presentación del Problema
- ✓ Capítulo 2.- Aspectos importantes sobre los beneficios a los empleados en Instituciones Educativas Privadas.
- ✓ Capítulo 3.- Leyes referentes a Beneficios de Empleados, Incentivos, Despidos y Liquidaciones.
- ✓ Capítulo 4.- Explicación de Normas Internacionales de Contabilidad (19 y 26) en base a Instituciones Educativas Privadas

CAPITULO II

2.-ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS Y SUS POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS SOBRE LOS BENEFICIOS DE EMPLEADOS

2.1.- ASPECTOS IMPORTANTES SOBRE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS

2.1.1- GENERALIDADES

Porque creemos en el tratamiento profesional de las cuestiones educativas, trataremos de arribar a un concepto relativamente razonable, prudente y académico de lo que consideramos una organización escolar, pero no desde un punto de vista etimológico, sino más bien con un interés sociológico como una condición para iniciar cualquier abordaje sobre ella.

Hablar de "Institución" Educativa implica por lo menos tener en claro su concepto, que en principio no presentaría dificultades, pero que tanto en la teoría como en la práctica si las tiene. Toda persona que inicie un proceso de investigación y estudio sobre temas educativos, por lo menos debe tener en claro las características y complejidades del "objeto" que va a abordar, esta complejidad no es una excusa para justificar desaciertos y errores en sus estudios, administración y gestión, sino por el contrario, el hecho de reconocer que es un ámbito complejo, entre otras cosas, no subestimar sus acciones específicas.

Sin pretender agotar la definición de institución, resulta comprensible tratar de hacerlo, considerando que esta constituye, entre otras cosas, una particular modalidad de interacción de un grupo humano. Básicamente una institución es un conjunto de personas, con intereses propios y concurrentes, con valores singulares y hasta contrapuestos, pero al coexistir en post de un gran objetivo se hacen compatibles y forman la cultura de la institución, por lo tanto ese grupo

tiene ciertos rasgos estructurales y ciertas modalidades de acción que nos permite caracterizar nuestro concepto de institución de la siguiente forma:

- ✓ Función social especializada (para la consecución de objetivos)
- ✓ Objetivos explícitos (formales e intencionales)
- ✓ Sistema normativo (reglamento, costumbres y reglas)
- ✓ Conjunto de personas (con diversos grados de pertenencia y participación)
- ✓ Establecimiento de status y roles (para concretar los objetivos)
- ✓ Ámbito geográfico determinado (la sede y su equipamiento que es mucho más amplio que los límites establecidos de manera formal)

2.1.2.- ESTRUCTURA SOCIAL.

2.1.2.1.- ASPECTOS IMPORTANTES

Al concepto de Institución le corresponden por lo menos cuatro aspectos importantes:

- ✓ uno referido a la dimensión de sus procedimientos,
- ✓ otro asociado a su aspecto organizacional,
- ✓ otro al ámbito cultural y simbólico,
- ✓ y por último a su estructura administrativa como empresa.

2.1.2.2.- FUNCIONES

A su vez todas las organizaciones y en este caso, las educativas, tienen las siguientes funciones:

- ✓ manifiestas y latentes o
- ✓ principales y accesorias y/o
- ✓ específicas y complementarias

Dentro de esta complejidad conceptual tenemos un abanico de posturas sobre sus fines.

A los efectos de realizar observaciones y estudios institucionales con cierto grado de pertinencia es importante conocer el marco de relaciones institucionales para poder identificar sus procesos sociales. Para ello y aunque no sea más que a modo de "modelo conceptual" y como condición básica para identificar una característica institucional que nos permita conocer su dinámica, debe contemplar en su análisis lo siguiente:

- ✓ Las características de sus objetivos
- ✓ La distribución de funciones y roles, las meta planteadas y su grado de eficiencia y flexibilidad, como así también;
- ✓ El grado de integración de su personal.

Se considera a este tipo de Instituciones dentro de un ámbito de democratización social en donde entre otras cosas sus actores practican la libre circulación de ideas, la reflexión crítica y el análisis de las problemáticas sociales, participando de escenarios que trascenderán lo educativo y tenderán a limitar al extremo los obstáculos que impiden un razonable equilibrio social.

2.1.2.3.- PARTICULARIDADES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Tiene por lo menos, tres dimensiones que no pueden omitirse en su análisis y ellos son:

- ✓ el socio geográfico e histórico,
- ✓ el pedagógico-didáctico y
- ✓ el administrativo.

El socio geográfico e histórico, está constituido por su historia particular, las características de sus miembros, y la singularidad de su medio ambiente.

El pedagógico didáctico, está dado por su sistema, por el perfil de sus directivos, docentes y no docentes y por las formas y métodos que ellos utilizan para cumplir uno de sus principales objetivos manifiestos, como lo es el de enseñar.

Por último se encuentra la dimensión administrativa, entendiéndose por ella el tipo de organización y administración o gerenciamiento que adopta la Institución, a los efectos de lograr su cometido, caracterizándose en ello su mayor o menor apertura, flexibilidad, relación y participación, como ya lo sostuvimos anteriormente.

En síntesis, toda investigación o estudio que se inicie respecto de los múltiples aspectos concernientes a lo educativo, debe conocer a prioridad la complejidad de sus temáticas y procurar hacerse de un marco teórico que le sirva de referencia y análisis, sabiendo que son diversas las posturas sobre el particular y que ninguna de ellas puede reemplazar a la elaborada por el investigador de acuerdo a la Institución concreta que se investigue.

2.1.3.- ANTECEDENTES

Las Instituciones Educativas Privadas, como tal tienen como finalidades esenciales la preparación de profesionales socialmente responsables a base de la investigación, conservación, promoción y difusión de la ciencia y de la cultura, haciendo énfasis en sus valores autóctonos con miras a lograr el mejor desarrollo y superación del hombre ecuatoriano en un marco de convivencia democrática, justicia social, paz creadora, respeto y exaltación a los valores y derechos humanos, la actuación comunitaria y trascendente, en un mundo universitario consciente de su función social frente a los problemas de la sociedad contemporánea, y el cumplimiento de su misión académica como Instituto de formación y cultura, abierto a todas las corrientes del pensamiento universal.

2.1.4.- MISIÓN

Generar, promover, difundir y preservar la ciencia, tecnología, arte y cultura, formando personas competentes y profesionales socialmente responsables para el desarrollo sustentable del país.

2.1.5.- VISIÓN

Ser una Institución emprendedora y líder en Latinoamérica que incida en la construcción de una sociedad nacional e internacional eficiente, justa y sustentable.

2.1.6.- OBJETIVOS

Tenemos los siguientes Objetivos:

- ✓ Asumirá como institución su responsabilidad social.
- ✓ Velará porque la investigación, conservación, promoción y difusión de la ciencia, la técnica y la cultura se realicen de manera objetiva, y estará abierta, en la búsqueda de la verdad, a las distintas corrientes ideológicas.
- ✓ Promoverá la democratización de la enseñanza, según las posibilidades institucionales que procurará acrecentar, y la constante superación de sus niveles académicos.
- ✓ Tenderá a la formación integral del hombre, no solo científica\ y técnicamente capacitado, sino atento a las distintas dimensiones de lo humano.
- ✓ Mantendrá siempre una actitud de autoanálisis que haga posible su permanente superación.

2.1.7.- ORGANIGRAMA

2.1.4.1.- ORGANIGRAMA GENERAL

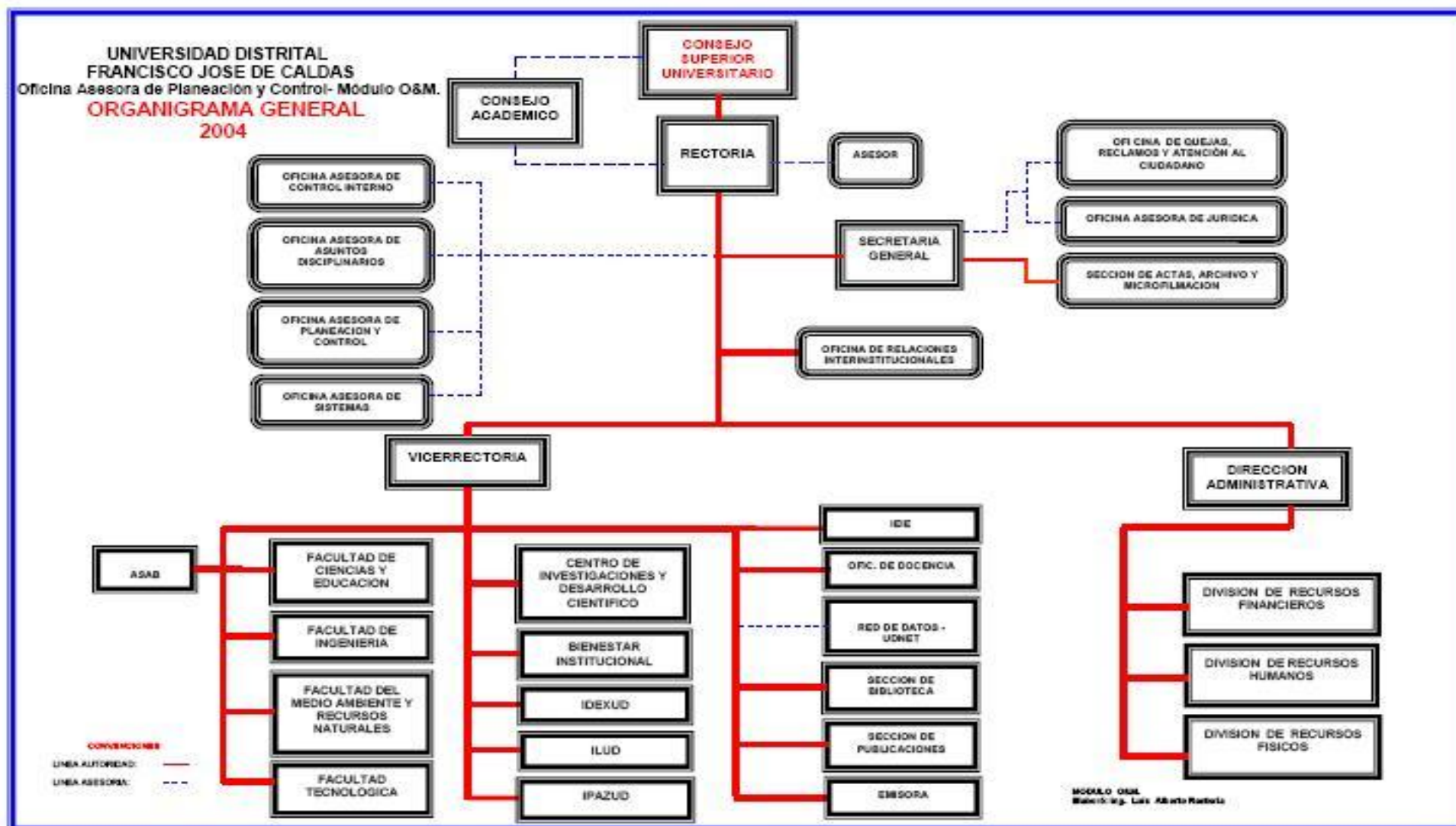
Tenemos de ejemplo la siguiente representación gráfica de la estructura organizativa de una Institución educativa.

Dicho Organigrama es un modelo abstracto y sistemático, que permite obtener una idea uniforme acerca de la organización.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

A continuación tenemos el organigrama general de la entidad y adicionaremos el organigrama estructural de la Dirección Financiera y de la Dirección de Recursos Humanos ya que ambos Departamentos son los encargados del tratamiento de los benéficos a empleados, tanto en la contabilización como en la emisión de los mismos.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada



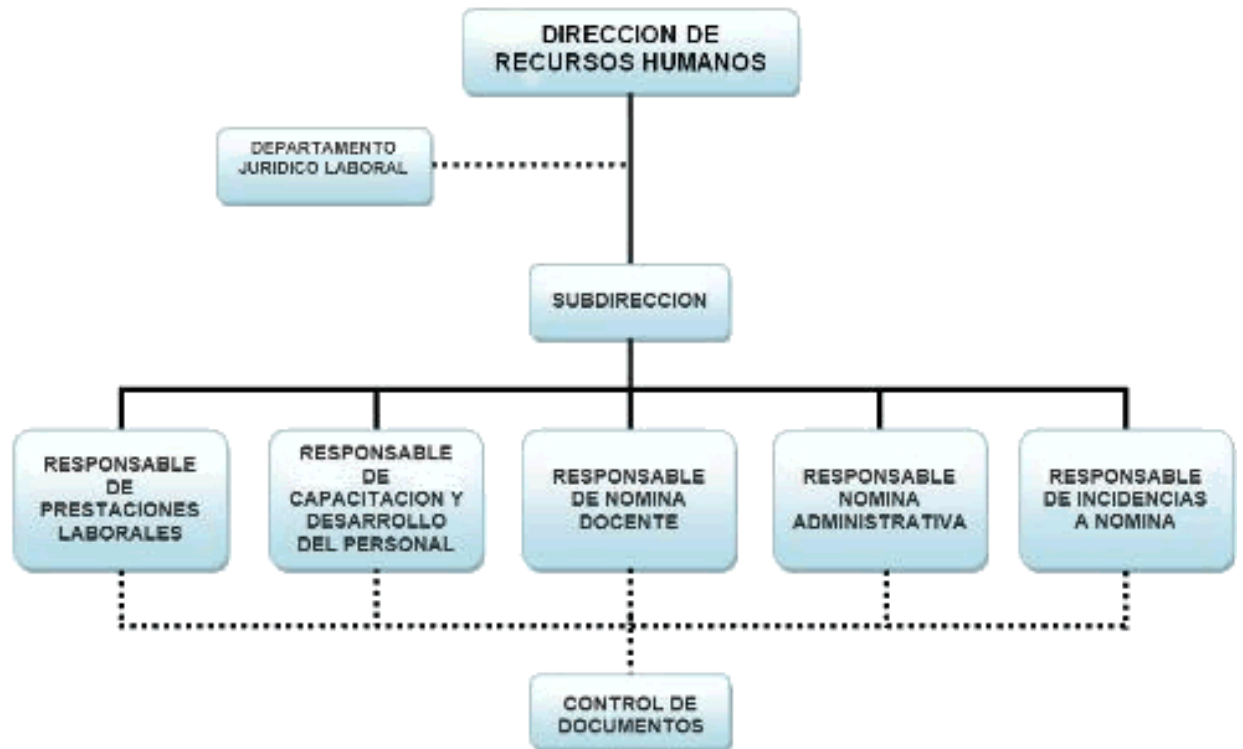
2.1.4.2.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

En el departamento de Recursos Humanos el área de nóminas es en donde se remiten los procesos de las demás unidades del departamento puesto que el fin común es el pago del personal de la institución, y entre las funciones del mismo tenemos:

- ✓ Efectuar los descuentos por nómina referentes a:
 - Obligaciones por ley,
 - aportaciones del fondo de ahorro,
 - fondo de retiro,
 - cuotas sindicales
 - impuesto a la reta
 - aportes al IESS

- ✓ Calcular el importe correspondiente al pago de pensiones alimenticias solicitadas por la autoridad correspondiente.

- ✓ Realizar las liquidaciones de pago de cualquier remuneración al personal, de acuerdo con su categoría, determinando la emisión o suspensión de pago, su distribución la aplicación o suspensión de descuentos de conformidad con las disposiciones legales aplicables, y el ingreso del mismo a la página del Ministerio de Relaciones Laborales.

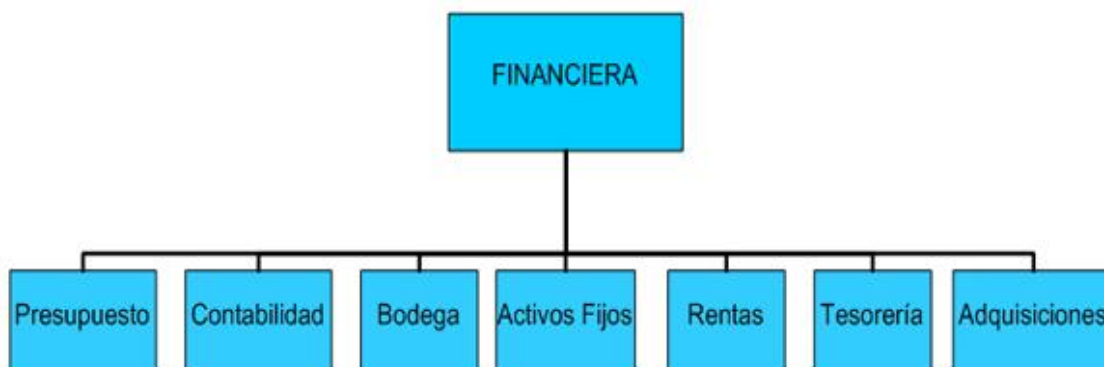


2.1.4.3.- ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO FINANCIERO

El departamento financiero es el que se encarga de la liquidez y el equilibrio financiero de la entidad. Entre las funciones del mismo tenemos:

- ✓ Registrar y procesar las operaciones contables originadas en los diferentes movimientos financieros, inherentes al proceso de liquidación institucional.
- ✓ Aplicar la normatividad vigente, respecto del proceso de registro contable
- ✓ Hacer el registro contable de la liquidación de convenios y contratos.
- ✓ Registrar las provisiones.

- ✓ Efectuar el registro contable de las transacciones de la operación diarias ejecutadas por la Institución.



2.2.- SUS POLITICAS, PROCEDIMIENTOS Y PROCESOS SOBRE LOS BENEFICIOS DE EMPLEADOS

2.2.1.-ADMINISTRACION SALARIAL

2.2.1.1.- DEFINICION

La Administración Salarial es un proceso dividido en dos partes, los cuales cumplen con la responsabilidad de establecer y aprobar las políticas de la Institución, las mismas que serán de cumplimiento obligatorio y en función de éstas se revisarán y elaborarán los planes, programas, procedimientos y presupuestos; como los son “Rol de Pagos de Docente, Rol de Pagos Contrato Colectivo y Rol de Pago Contrato Administrativo”, los mismos que se administrarán los recursos, se organizará la administración y el funcionamiento de la Institución.

En el presente documento se mencionará la participación que tienen la Dirección de RRHH y Dirección Financiera, en todo el proceso.

2.2.1.2.- OBJETIVO

Establecer de una manera ordenada, clara y precisa el proceso completo que se debe realizar para la “**Administración Salarial**” de cada uno de los períodos académicos que organizan las Instituciones, así como los parámetros que rigen este proceso y los demás procesos administrativos que se necesitan para llevarlos a cabo.

2.2.1.3.- ALCANCE

Optimizar los procesos de Administración Salarial en busca de efectividad eficiencia, con el objeto de prevenir la no disponibilidad de pagos a los empleados e incrementar la liquidez de la Institución y fortalecer su estructura financiera.

2.2.1.4.- RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

Cada Facultad en caso de las Universidades es la responsable de reportar los roles de pagos académicos a la Unidad de Sueldos y Salarios la cual tendrá como fin generar los roles de pago para la respectiva aplicación y control del cumplimiento de las políticas y procedimientos descritos en el presente documento y que rigen el proceso “Administración Salarial”.

También deberá proporcionar el asesoramiento necesario para que todas las personas involucradas en el proceso, cumplan

con los requisitos previos con el objetivo de que no genere atrasos en los procesos posteriores.

2.2.1.5.- REGISTRO CONTABLE

El sistema genera un registro contable automático para realizar el proceso de pago de sueldos en cuanto a los docentes:

Dr.	Gastos Sueldos y Salarios	xx	
Cr.	Sueldos y Salarios		xx

Y, cuando se realiza el pago de docente respectivo se genera el siguiente asiento:

Dr.	Sueldos y Salarios		xx
Cr.	Banco o Caja		xx

2.2.1.6.- GLOSARIO DE TÉRMINOS

Pago mensual: Se refiere a la cancelación del personal docente que labora en la institución bajo un tipo de contrato, sean estos de: extensión laboral, contrato laboral o contrato civil.

- ✓ **Contrato Civil:** Docentes cuya jornada de trabajo son menores a 10 horas por semana.

- ✓ **Contrato Laboral:** Docentes cuya jornada de trabajo se divide en dos: ser personal administrativa y dar cátedra con horas mayores a 10 y con un límite de 40 horas.
- ✓ **Extensión Laboral:** Se refiere a docentes que se encuentran estables en la Institución los cuales tienen por derecho su titularidad y se encuentran dictando clases.

Pago por Quincenas.- La Institución que usamos como ejemplo en nuestra tesis remunera de modo quincenal a su personal administrativo, clasificando al mismo en dos tipos de contratación:

- ✓ Contrato Colectivo
- ✓ Contrato Administrativo

2.2.2.- TIPOS DE CONTRATO EN LA INSTITUCION

2.2.2.1.- CONTRATO COLECTIVO.-

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, seguros médicos, pago de consumo comisariato, bonificaciones institucionales y bonos por años de servicio), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

2.2.2.2.- CONTRATO ADMINISTRATIVO.- Es un contrato formal que requiere para su celebración el cumplimiento de un procedimiento que conduce a la decisión administrativa de celebrar el contrato con una persona natural o jurídica determinada bajo ciertos términos. La entidad administrativa no es libre de decidir sobre la contratación que se realizará, puesto que debe guiarse por procedimientos determinados por la ley (CODIGO DE TRABAJO) para poder celebrar el contrato.

2.2.2.3.- CONTRATACION DOCENTE.- Es un contrato formal donde ambas partes (empleador y empleado - docente) se ponen de acuerdo sobre sus beneficios de ley e institucionales a recibir el empleado, y su correspondiente valor hora por clase dictada.

2.2.3.-BENEFICIOS SOCIALES E INSTITUCIONALES

2.2.3.1.- BENEFICIOS SOCIALES.- Tenemos los estipulados en el código de trabajo, como son:

- ✓ Horas extras en el caso del personal Administrativo
- ✓ Décimo tercer sueldo
- ✓ Décimo Cuarto Sueldo
- ✓ Vacaciones
- ✓ Fondo de Reserva

2.2.3.2.- BENEFICIOS INSTITUCIONALES.- Son aquellos beneficios otorgados por la Institución a los empleados según la contratación a la que pertenezcan, en nuestro ejemplo podemos decir que los beneficiarios de los mismos son las personas amparadas bajo contrato colectivo.

Podemos enumerar los siguientes:

- ✓ Bonificaciones pasando un mes (un sueldo mas)
- ✓ Comedor
- ✓ Uniformes
- ✓ Seguro Medico
- ✓ Comisariato
- ✓ Becas para estudios
- ✓ Transporte

2.2.3.- PROCESOS DE PROVISION DE LA INSTITUCION

Una Provisión es una reserva que ha de realizar la empresa para hacer frente a las obligaciones futuras.

En la Institución se preparan las siguientes Provisiones:

- ✓ Pago para nominas estables
- ✓ Decimos Tercero, Fondo de Reserva , Bono Escolar
- ✓ Las provisiones hay que cuadrarla cada año
- ✓ Los valores que se generan son en base a el pago del mes y en base a la planilla
- ✓ Genera valores de los empleados por cada unidad y subunidad que tengan
- ✓ Las provisiones alimentan al modulo contable.

CAPITULO III

3.-LEYES REFERENTES A SUELDOS, BENEFICIOS Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Para la estructura económica de un país, siendo el sueldo y los beneficios de empleados esencial en el contrato de trabajo, y siendo este mismo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de sueldos, condicionará la estructura misma de la sociedad.

En la mayor parte de las instituciones la compensación del empleo representa una parte sustancial de los costos de operación, por lo tanto, su éxito, o aun, su supervivencia, depende de cuán efectivamente estos costos sean controlados y cómo se logre productividad de los empleados a cambio de los sueldos y beneficios que se les pagan. La productividad a su vez, dependerá de cuan bien motivados estén los empleados por el pago que ellos reciben por su trabajo.

Es por ello que estamos analizando para un mejor entendimiento artículos, principios, manuales y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es) y trabajador(es); los mismos que provienen de:

- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Reglamento y Ley de Régimen Tributario Interno
- ✓ Manual de Calculo del Ministerio de Relaciones Laborales
- ✓ Ley de seguridad social

Cabe recalcar que hemos escogido los artículos de normas y leyes reguladoras que señalen el manejo de beneficios a los empleados basándonos en las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 19) y además la NIC 26 la misma que trata de la Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

A continuación detallaremos de forma individual los beneficios a los empleados que se mencionan en la NIC 19 con sus respectivas definiciones frente a las demás normas regulatorias:

3.1.- REMUNERACION UNIFICADA:

La remuneración sea cual fuere su denominación o método de cálculo que pueda evaluarse en efectivo, la cual es proporcionada por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que este haya efectuado o debe efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el Contrato de Trabajo. Tenemos dos tipos de remuneración:

- ✓ Sueldos
- ✓ salarios

3.1.1.- SALARIO: Se considera como tal toda cantidad recibida en dinero o en especie como consecuencia de la prestación por el trabajador de servicios para una empresa, incluidos los meses de vacaciones. Se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica mas bien a trabajos manuales o de taller.

El Salario Básico Unificado que regirá durante 2011 se incrementó en \$24 con lo que se sitúa en 264 dólares para todos los trabajadores públicos y privados.

“El incremento que corresponde al 10% fue definido con base a parámetros como inflación (3,7%), productividad (1,5%) y equidad (4,8 %); una vez que los trabajadores y empleadores no lograron ponerse de acuerdo.”¹

3.1.2.- SUELDOS: Remuneración al trabajo que se da por mes o quincena. Este tipo de retribución es para trabajos administrativos profesionales y directivos.

A continuación tenemos un ejemplo de SUELDOS, puesto que la implementación que haremos es de una institución educativa la misma que paga a personal Administrativo (Quincenal) y Docente

(
m

e

r

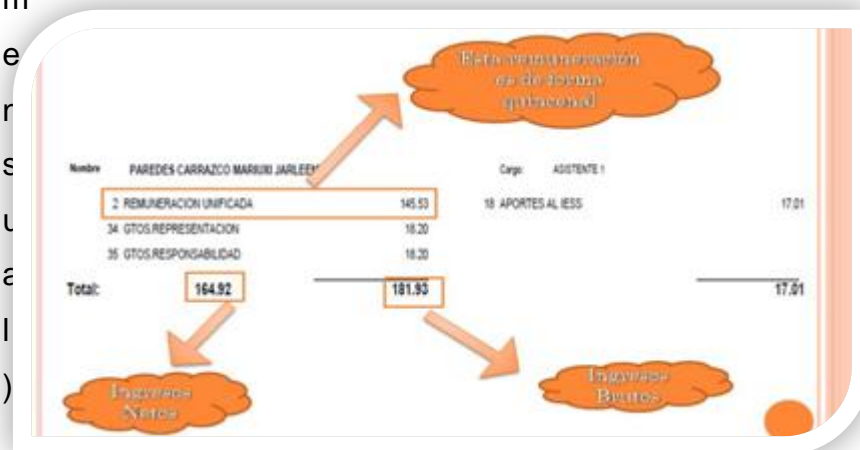
s

U

a

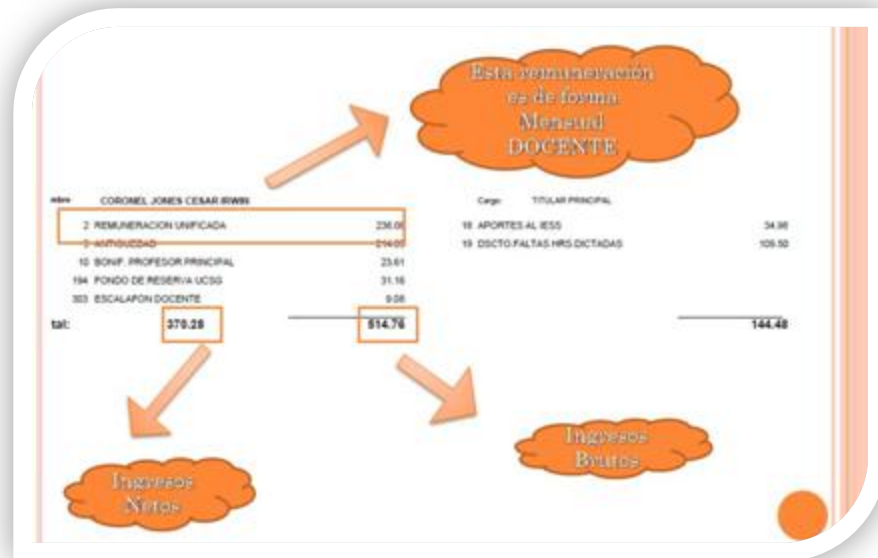
I

)



El siguiente Ejemplo es de un docente, el cual recibe su remuneración de forma mensual:

¹ <http://andes.info.ec/economia/salario-basico-unificado-para-el-2011-sera-de-264-dolares-avance-43081.html>



Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

En Base a Remuneraciones tenemos las siguientes Normativas:

LEY DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO
<p>9.-Los sueldos, salarios y remuneraciones en general; los beneficios sociales; la participación de los trabajadores en las utilidades; las indemnizaciones y bonificaciones legales y otras erogaciones impuestas por el Código de Trabajo, en otras leyes de carácter social, o por contratos colectivos o individuales, así como en actas transaccionales y sentencias, incluidos los aportes al seguro social obligatorio; también serán deducibles las contribuciones a favor de los trabajadores para finalidades de asistencia médica, sanitaria, escolar, cultural, capacitación, entrenamiento profesional y de mano de obra. Las remuneraciones en general y los beneficios sociales reconocidos en un determinado ejercicio económico, solo se deducirán sobre la parte respecto de la cual el contribuyente haya cumplido con sus obligaciones legales para con el seguro social obligatorio, a la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta; Si la indemnización es consecuencia de falta de pago de remuneraciones o beneficios sociales solo podrá deducirse en caso que sobre tales remuneraciones o beneficios se haya pagado el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.</p> <p>Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por incremento neto de empleos, debido a la contratación de trabajadores directos, se deducirán con el 100% adicional, por el primer ejercicio económico en que se produzcan y siempre que se hayan mantenido como tales seis meses consecutivos o más, dentro del respectivo ejercicio.</p> <p>Las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional.</p>

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

CODIGO DE TRABAJO

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.
La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.
El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este

Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas. Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra.- En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra. Cuando el pago de la remuneración se haga por unidades de obra, se promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorias.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador. El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.
La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán

REGLAMENTO DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

1. Remuneraciones y beneficios sociales

a) Las remuneraciones pagadas a los trabajadores en retribución a sus servicios, como sueldos y salarios, comisiones, bonificaciones legales, y demás remuneraciones complementarias, así como el valor de la alimentación que se les proporcione, pague o reembolse cuando así lo requiera su jornada de trabajo;

b) Los beneficios sociales pagados a los trabajadores o en beneficio de ellos, en concepto de vacaciones, enfermedad, educación, capacitación, servicios médicos, uniformes y otras prestaciones sociales establecidas en la ley, en contratos individuales o colectivos, actas transaccionales o sentencias ejecutoriadas;

c) Gastos relacionados con la contratación de seguros privados de vida, retiro o de asistencia médica privada, o atención médica pre - pagada a favor de los trabajadores;

d) Aportes patronales y fondos de reserva pagados a los Institutos de Seguridad Social, y los aportes individuales que haya asumido el empleador; estos gastos se deducirán sólo en el caso de que hayan sido pagados hasta la fecha de presentación de la declaración del impuesto a la renta;

e) Las indemnizaciones laborales de conformidad con lo detallado en el acta de finiquito debidamente legalizada o constancia judicial respectiva en la parte que no exceda a lo determinado por el Código del Trabajo, en los contratos colectivos de trabajo y demás normas aplicables;

En los casos en que los pagos a los trabajadores por concepto de indemnizaciones laborales excedan a lo determinado por el Código del Trabajo, se realizará la respectiva retención.

f) Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo, para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo al Servicio de Rentas Internas en la forma y plazos que éste lo requiera; estas provisiones serán realizadas de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente para tal efecto;

g) Los valores o diferencias efectivamente pagados en el correspondiente ejercicio económico por el concepto señalado en el literal precedente, cuando no se hubieren efectuado provisiones para jubilación patronal o desahucio, o si las efectuadas fueren insuficientes. Las provisiones en exceso y las que no vayan a ser utilizadas por cualquier causa, deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables;

i) Los gastos de viaje, hospedaje y alimentación realizados por los empleados y trabajadores del sector privado y de las empresas del sector público sujetas al pago del impuesto a la renta, que no hubieren recibido viáticos, por razones inherentes a su función y cargo.

Estos gastos estarán respaldados por la liquidación que presentará el trabajador, funcionario o empleado, acompañado de los comprobantes de venta, cuando proceda, según la legislación ecuatoriana, y otros documentos de los demás países en los que se incurra en este tipo de gastos. Dicha liquidación deberá incluir como mínimo la siguiente información: nombre del funcionario, empleado o trabajador que viaja, motivo del viaje, período del viaje, concepto de los gastos realizados, número de documento con el que se respalda el gasto y valor.

En caso de gastos incurridos dentro del país, los comprobantes de venta que los respalden deben cumplir con los requisitos establecidos en el Reglamento de Comprobantes de Venta y de Retención.

j) Los costos de movilización del empleado o trabajador y su familia y traslado de menaje de casa, cuando el trabajador haya sido contratado para prestar servicios en un lugar distinto al de su residencia habitual, así como los gastos de retorno del trabajador y su familia a su lugar de origen y los de movilización del menaje de casa;

k) Las provisiones para atender el pago de fondos de reserva, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración de los empleados o trabajadores, siempre y cuando estén en los límites que la normativa laboral lo permite; y,

l) Los gastos correspondientes a agasajos para trabajadores. Serán también deducibles las bonificaciones, subsidios voluntarios y otros emolumentos pagados a los trabajadores a título individual, siempre que el empleador haya efectuado la retención en la fuente que corresponda.

Artículo 9: Valor promedio de remuneraciones y beneficios de ley: Es igual a la sumatoria de las remuneraciones y beneficios de ley sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pagados a los empleados nuevos, dividido para el número de empleados nuevos.

Gasto de nómina: remuneraciones y beneficios de ley percibidos por los trabajadores en un periodo dado.

Valor a deducir para el caso de empleos nuevos: Es el resultado de multiplicar el incremento neto de empleos por el valor promedio de remuneraciones y beneficios de ley de los empleados que han sido contratados, siempre y cuando el valor total por concepto de gasto de nómina del ejercicio actual menos el valor del gasto de nómina del ejercicio anterior sea mayor que cero, producto del gasto de nómina por empleos nuevos; no se considerará para este cálculo los montos que correspondan a ajustes salariales de empleados que no sean nuevos. Este beneficio será aplicable únicamente por el primer ejercicio económico en que se produzcan.

3.2. DECIMO CUARTO SUELDO

También conocido como Bono escolar, el mismo que es igual a un sueldo básico unificado que equivale a \$264, y se lo paga completo si el empleado a permanecido en la empresa, caso contrario se pagará un proporcional en relación al tiempo de trabajo que lleve en la compañía, es decir se dividen los \$264 para 360 días del año, en referencia a los días que tiene un año contable.

Este décimo se paga en base a la Región en la que este situado el trabajador:

- ✓ **Región Costa o Insular:** Tiene un periodo en este caso sería desde Marzo 2010 hasta Febrero del 2011. Fecha de pago Marzo del 2011.
- ✓ **Región Sierra u Oriente:** Tiene un periodo para este caso será desde Agosto del 2010 hasta julio del 2011. Fecha de pago Septiembre del 2011.

A continuación presentaremos ejemplos de empleados que han laborado año completo y aquellos que tienen menos de un año en la entidad.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Empleado que ha laborado año completo, según la Región en la que se encuentre, para este caso COSTA

Nombre:	CEVALLOS ALAVA FREDY ROBERTO	Cargo:	AUXILIAR ADMINISTRATIVO-DOCENTE
	44 BONO ESCOLAR		264.00
Total:	264.00		264.00
			0.00

En Este segundo ejemplo tenemos a un docente que trabaja en la región Costa, el cual inició a laborar en la Institución a partir del 1 de enero del 2011, en este caso se pagará el décimo cuarto del periodo 2010-2011.

Empleado que no cumplió el año. Pago proporcional

Nombre:	NORMA CASTILLO VELEZ
	44 BONO ESCOLAR
TOTAL	44.00

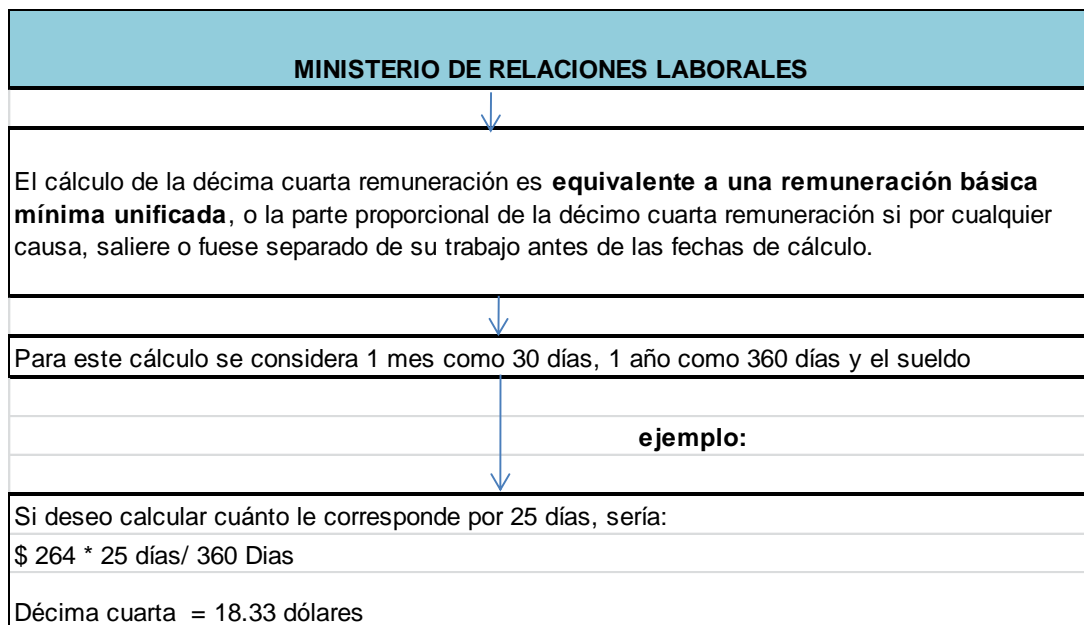
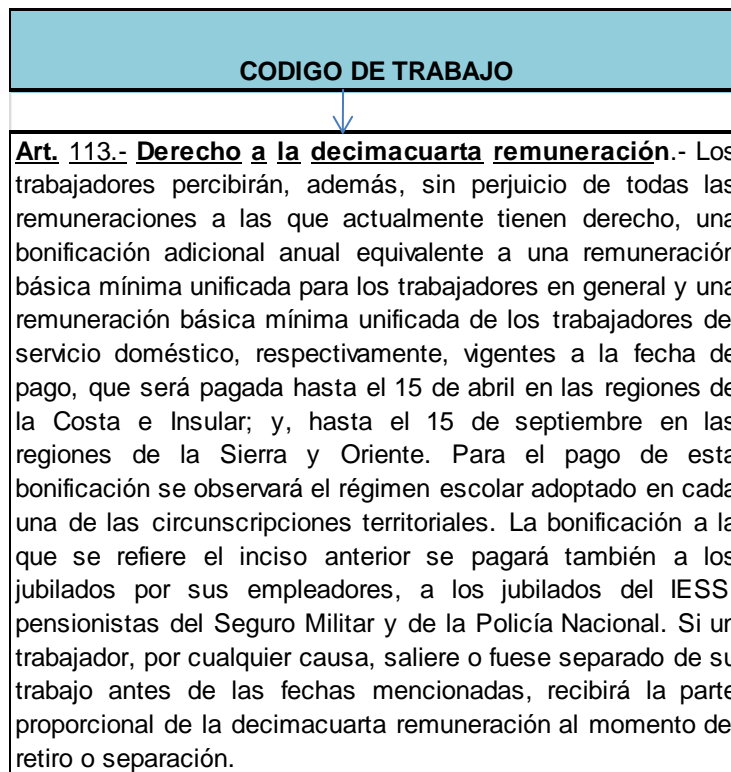
PERIODO 2010-2011: DE MARZO 2010 A FEBRERO 2011

CALCULO $(264 * 60 \text{ DIAS}) / 360 \text{ DIAS DEL AÑO} = 44.00$

Ene-11	22.00
Feb-11	22.00
	44.00

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

En base a décimo cuarta remuneración tenemos las siguientes normativas:



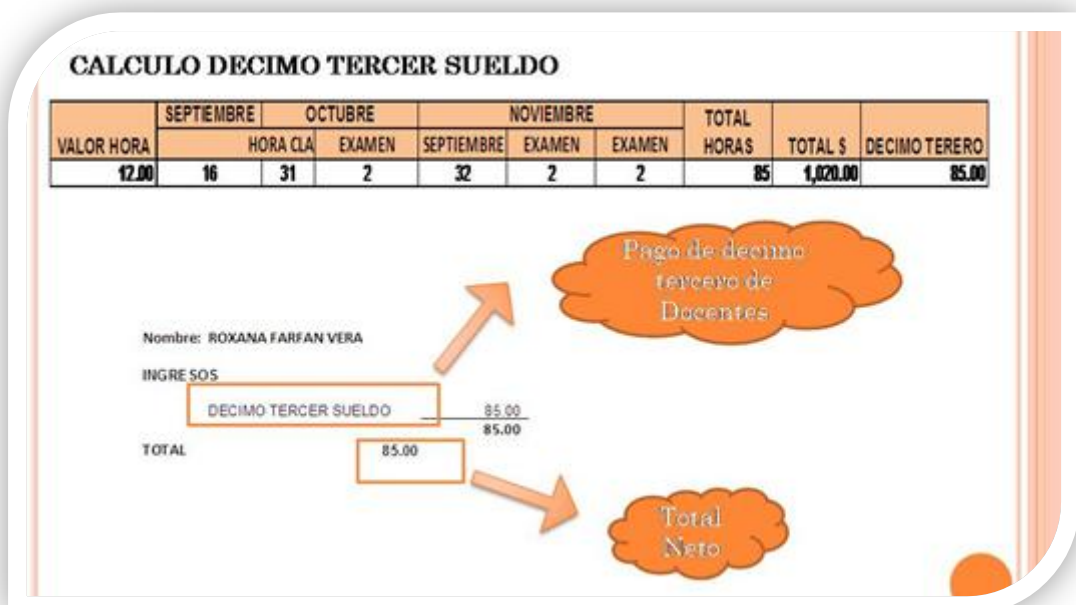
3.3 DECIMO TERCER SUELDO

La décima tercera remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero durante el año laborado o el proporcional por los meses trabajados, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios o suplementarios, o cualquier otro ingreso que tenga carácter normal.

El periodo de pago comprende en este caso desde Diciembre del 2010 hasta Noviembre 2011. Fecha de pago Diciembre 2011.

A continuación presentamos ejemplos tanto de docentes como personal administrativo.

- Un docente entró a laborar en la Institución Educativa en el mes de Agosto del 2010, por lo que se deberá cubrir el valor del décimo tercero, en base a las horas que ha dictado en este periodo de tiempo, que equivale a los valores que esta persona ha percibido como ingresos durante el mismo.



Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Ejemplo de un empleado que trabajo año completo, personal Administrativo:

2010-2011	REMUNERACION	HORAS EXTRAS	TOTAL MENSUAL	DECIMO TERCERO
DICIEMBRE	500.00	40.00	540.00	
ENERO	500.00	50.00	550.00	
FEBRERO	500.00	30.00	530.00	
MARZO	500.00	45.00	545.00	
ABRIL	500.00	60.00	560.00	
MAYO	500.00	43.00	543.00	
JUNIO	500.00	35.00	535.00	
JULIO	500.00	57.00	557.00	
AGOSTO	500.00	23.00	523.00	
SEPTIEMBRE	500.00	50.00	550.00	
OCTUBRE	500.00	38.00	538.00	
NOVIEMBRE	500.00	59.00	559.00	
			6,530.00	544.17

NOMBRE EFRAIN TORRES VALAREZO

INGRESOS

DECIMO TERCER SUELDO

544.17

544.17

Pago de decimo
tercero de P.
Admin.

Total
Neto

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

En base al Décimo Tercer Sueldo traemos a colación las siguientes normativas:

CODIGO DE TRABAJO

Art. 111.- Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

Art. 112.- Exclusión de la decimatercera remuneración. El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

REGLAMENTO DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

k) Las provisiones para atender el pago de fondos de reserva, vacaciones, decimotercera y decimocuarta remuneración de los empleados o trabajadores, siempre y cuando estén en los límites que la normativa laboral lo permite; y,

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

El cálculo de la décima tercera remuneración es equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año. En la parte superior de este cuadro aparece el período de cálculo de este rubro, esto es de acuerdo a la fecha de ingreso y de salida del trabajador, así como también aparecen campos de los meses que se encuentran dentro de este período.

3.4. VACACIONES

Son la interrupción remunerada establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra institucionalmente reconocida e irrenunciable.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

- ✓ Si el trabajador no toma sus vacaciones se le pagará su sueldo vacaciones + su remuneración mensual.
- ✓ Si el trabajador hiciera uso a su derecho de vacaciones, será reconocido su valor correspondiente al mes.

Ejemplo sobre sueldo vacaciones de un empleado que inició sus labores en la institución el 1 de diciembre del 2010:

2010-2011	REMUNERACION	HORAS EXTRAS	TOTAL MENSUAL	DECIMO TERCERO
DICIEMBRE	500.00	40.00	540.00	
ENERO	500.00	50.00	550.00	
FEBRERO	500.00	30.00	530.00	
MARZO	500.00	45.00	545.00	
ABRIL	500.00	60.00	560.00	
MAYO	500.00	43.00	543.00	
JUNIO	500.00	35.00	535.00	
JULIO	500.00	57.00	557.00	
AGOSTO	500.00	23.00	523.00	
SEPTIEMBRE	500.00	50.00	550.00	
OCTUBRE	500.00	38.00	538.00	
NOVIEMBRE	500.00	59.00	559.00	
			6,530.00	544.17

NOMBRE EFRAIN TORRES VALAREZO

INGRESOS

DECIMO TERCER SUELDO 544.17
544.17

Total Neto

Pago de decimo tercero de P. Admin.



Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

A continuación tenemos la normativa que hace referencia a las vacaciones:

CODIGO DE TRABAJO

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de **quince días de descanso, incluidos los días no laborables**. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, conviniere en ampliar tal beneficio.

Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, **computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo**, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código. Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.

Art. 72.- Vacaciones anuales irrenunciables.- Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código.

Art. 73.- Fijación del período vacacional.- En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

Art. 76.- Compensación por vacaciones.- Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 de este Código.

Art. 78.- Derechos de profesores particulares.- Los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales y en todo cuanto les fuere a ellos favorable

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

El cálculo del valor por vacaciones corresponde a la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo labor.

Este cálculo se considera 1 mes como 30 días, 1 año como 360.

ejemplo:

Periodo: 1 enero de 2010 al 26 de agosto del 2010 (236 días)

236 días período vac-----X = 9.83333 días de vacaciones q le correspondería.

236 días período vac -----\$ 3000 remuneración acumulada

9.83333 días vac q le corresponde -----X = \$125 remuneración por vacaciones

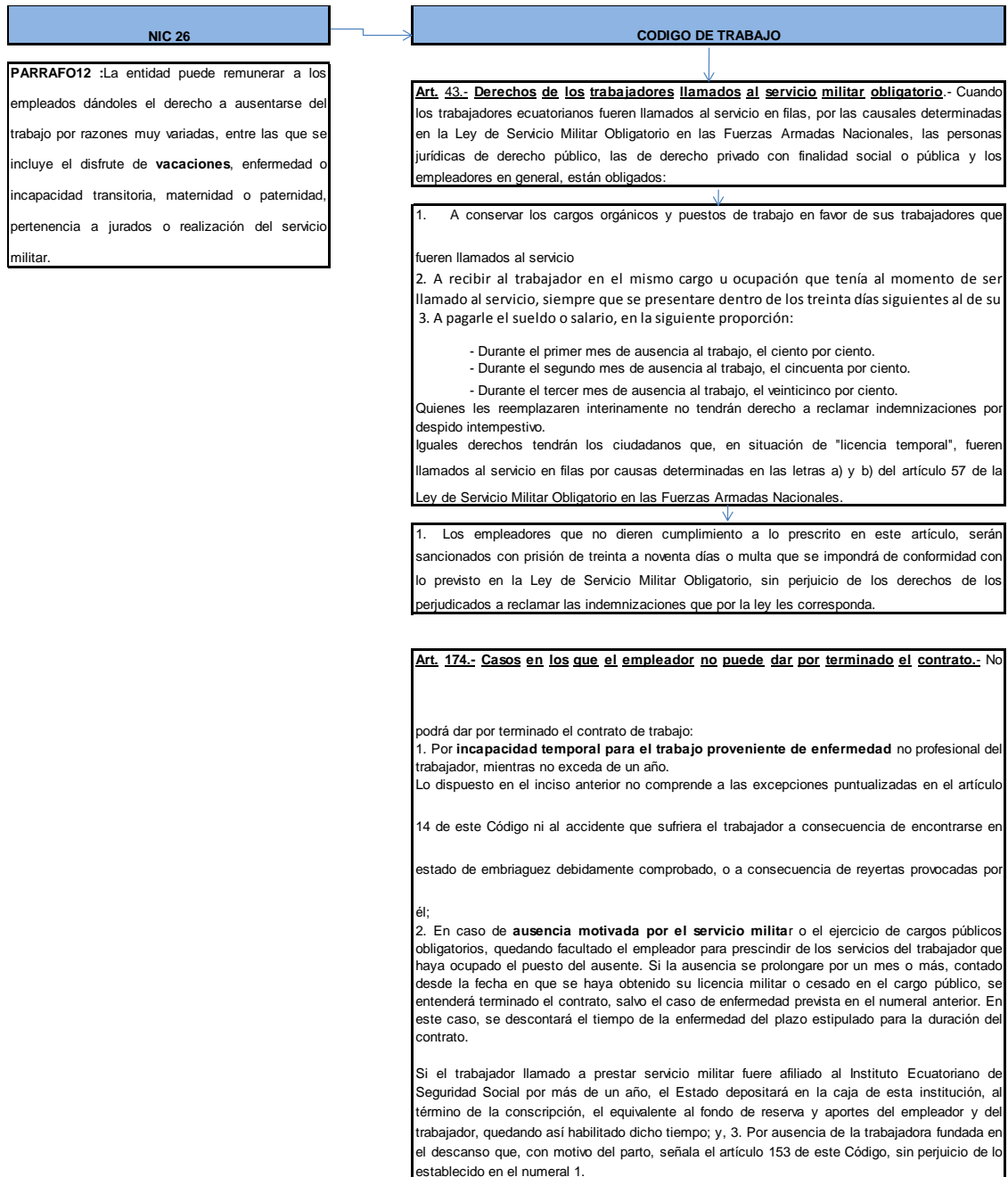
Se lo hace de esta manera, para calcular los días de vacaciones que le corresponderían, pero en conclusión es lo mismo que dividir la remuneración acumulada para 24.

$$\frac{236 * 15}{360} * \frac{3000}{236} * \frac{300}{24} = 125$$

REGLAMENTO DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

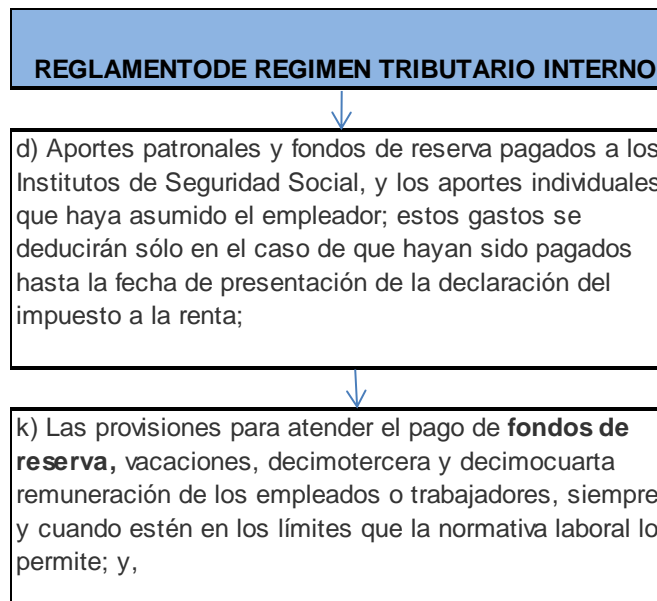
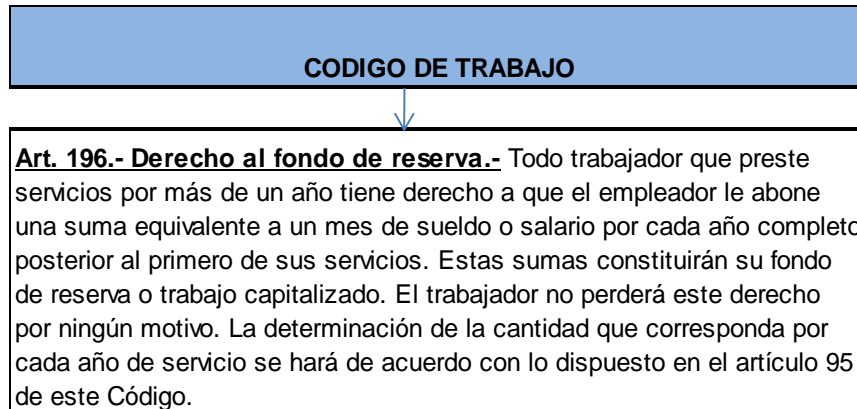
k) Las provisiones para atender el pago de fondos de reserva, **vacaciones**, decimotercera y decimocuarta remuneración de los empleados o trabajadores, siempre y cuando estén en los límites que la normativa laboral lo permite

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada



3.5.- FONDO DE RESERVA

Este fondo se lo maneja en base al IESS, el cual puede ser acumulado por 3 años en el seguro social o a su vez puede ser cobrado en roles de forma mensual.



LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 275.- FONDO DE RESERVA.- El IESS será recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestaren servicios por más de un (1) año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo y otras leyes sobre la misma materia, y transferirá los aportes recibidos en forma nominativa a una cuenta individual de ahorro obligatorio del afiliado, que será administrada por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva, a elección del afiliado. La misma norma se aplicará a la Superintendencia de Bancos y Seguros y a las instituciones financieras sometidas a su control. El Fondo de Reserva administrado por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva se sujetará a las mismas reglas de colocación, rendimiento mínimo y garantías del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

3.6.-JUBILACION PATRONAL

Es la pensión vitalicia que tiene derecho a recibir de su empleador el trabajador, que por 25 años o más, hubiere prestado sus servicios de forma continua o interrumpidamente cualquiera que sea su edad.

Un trabajador con 55 años de edad y 30 años de servicio tiene derecho a la jubilación ordinaria de vejez del I.E.S.S..

Un trabajador con 45 años de edad y 25 años de servicio tiene derecho a la jubilación especial reducida de vejez del I.E.S.S..

El trabajador que es despedido intempestivamente, teniendo más de 20 y menos de 25 años de servicio, tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal.

* De acuerdo a la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, se requiere aplicar el salario mínimo sectorial unificado que corresponde al puesto que ocupa el jubilado, para determinar la reserva matemática.

Este costo incluye la liquidación y acta de finiquito.

COSTO INDIVIDUAL: US \$ 75.00 + I.V.A. VIGENTE DESDE ABRIL 2001

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

A continuación presentamos un ejemplo de jubilación patronal:

1. Rol de liquidación de haberes

Nombre: **Sara Ocaña Avilés**

Todo lo que le corresponde al empleado recibir por los años de servicio

Se descontará todos los préstamos adquiridos y aun no cancelados

392 BONO DE JUBILACION	500.00	8 PRESTAMO	3,500.00
393 25% POR CADA AÑO DE SERVICIO	29,956.34	10 ANTICIPO DE SUELDO	275.00
394 AYUDA ECONOMICA COMPAÑEROS	1,570.00	20 AYUDA ECONOMICA	40.00
401 LIQUIDACION DECIMO TERCER SUELDO	2,226.37	26 ANTIC.DECIMO TERCER SUELDO	150.00
402 LIQUIDACION BONO ESCOLAR	80.00		
403 LIQUIDACION VACACIONES	803.90		
404 LIQUIDACION CANASTA	133.33		
412 LIQUIDACION BONIFICACION ABRIL	181.04		
413 LIQUIDACION BONIFICACION MAYO	135.78		
414 LIQUIDACION BONIFICACION JULIO	45.26		
415 LIQUIDACION BONIFICACION OCTUBRE	452.60		
417 LIQUIDACION BONIFICACION DICIEMBRE	362.08		
Total:	32,581.70		3,965.00
	36,546.70		

Total Ingresos: **\$36,546.70** Total Egresos: **\$3,965.00**

2. Actuaria

Guayaquil, 31 de Julio o.

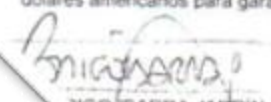
JUBILACIÓN PATRONAL

Cálculo de la Pensión Patronal, según lo dispuesto por los Artículos 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo.

Empleador:	Sara Isabel Ocaña Aviles
Trabajadora:	
Fecha de nacimiento:	18 de Diciembre de 1936
Fecha de ingreso real para cálculo del tiempo de servicio acumulado:	16 de Febrero de 1974
Fecha de jubilación:	31 de Julio de 2010

Fecha de cálculo:	31 de Julio de 2010
Edad a la fecha de cálculo:	73 años, 7 meses
Expectativa de vida:	8.75 años

1) Liquidación de tiempo de servicio practicada por el Dpto. de personal Tiempo de Servicio exacto para cálculo del Haber de Jubilación		36 años, 5 meses, 13 días	36.45 años
2) Sueldos percibidos en los últimos 5 años de actividad	US\$		107,240.63
3) Promedio mensual 5 últimos años	US\$		1,787.34
4) Cálculo del Haber de Jubilación:			
a) Fondo de reserva depositado en el IESS	US\$		13,182.00
b) 5% del promedio anual de los 5 últimos años, multiplicado por el tiempo de servicio.	US\$		39,089.21
	Suman:	US\$	52,271.21
5) Rebajas a favor del empleador:	Suman:	US\$	13,182.00
6) Capital constitutivo de la renta	US\$		39,089.21
7) Cálculo de la pensión mensual. el capital constitutivo se divide para el coeficiente correspondiente a la edad de 74 años según el artículo 218 del Código del Trabajo, y se obtiene el valor anual, que dividido también para 12, da como resultado el valor mensual de la pensión patronal. En caso de que la pensión sea inferior al mínimo legal debe nivelarse a este mínimo.			
	<u>US\$ 39,089.21</u>	=	US\$ 1,188.32
	<u>2.74120 x 12</u>		
8) Por lo tanto, al ser superior a la pensión patronal mensual mínima de US\$ 20.00, la pensión mensual es: Adicionalmente deben pagarse las dos pensiones complementarias por concepto de 13ª y 14ª pensión en las fechas y montos que determina la Ley.	US\$		1,188.32
9) Como la trabajadora al salir, ya cumple los requisitos de la jubilación ordinaria de vejez que otorga el IESS, tendría derecho a percibir la pensión mensual calculada, es decir US\$ 1188.32, cuya Reserva Matemática en dólares americanos para garantizar eficazmente dicho pago futuro, asciende a	US\$		92,445.69



DOMINGO BARRA JARRIN
Ejecutivo
Ltda.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

CÁLCULO DE LA RESERVA PARA EL PAGO VITALICIO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PATRONAL OBLIGATORIA, SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

EMPLEADOR:

Jubilada: Sara Isabel Ocaña Avilés				Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo:	3.0%
Género: F				Tasa de interés actuarial real:	4.00%
Fecha de nacimiento:	16-Dic-1936	Edad Actual:	73 años, 7 meses	Tasa de descuento financiero:	7.00%
Fecha de ingreso:	16-Feb-1974	Tiempo Serv.:	36 años, 5 meses	Penión mensual calculada:	\$ 1.188.32
Fecha de jubilación:	31-Jul-2010	a) Suma de los valores actuales de la última columna		Valor Actual Reserva Matemática (vita, Art. 216):	\$ 88.819.34
Fecha de cálculo:	31-Jul-2010	b) Anualidad pagadera al fallecimiento del jubilado		Valor Actual Reserva Matemática (deudas, Art. 217):	\$ 3.620.35
Expectativa de vida:	8.75	c) = a) + b)		Valor Actual Reserva Matemática (total):	\$ 92.445.69

Año	Edad	Prob. vida	Pens. mín. C. Trabajo	Pens. mens. calculada	13ª Pensión	14ª Pensión	Nº de pens. anuales	Valor corriente del pago anual	Valor actual del pago anual
2010	74	1.00000	20.00	1.188.32	1.188.32	240.00	5.76	6.848.33	6.848.33
2011	75	0.85076	20.60	1.188.32	1.188.32	247.20	13.21	15,085.41	12,980.01
2012	76	0.79934	21.22	1.188.32	1.188.32	254.62	13.21	15,702.83	11,402.75
2013	77	0.74591	21.85	1.188.32	1.188.32	262.25	13.22	15,710.47	9,948.29
2014	78	0.69081	22.51	1.188.32	1.188.32	270.12	13.23	15,718.34	8,815.81
2015	79	0.63443	23.19	1.188.32	1.188.32	278.23	13.23	15,726.44	7,398.78
2016	80	0.57724	23.88	1.188.32	1.188.32	286.57	13.24	15,734.79	6,294.79
2017	81	0.51980	24.60	1.188.32	1.188.32	295.17	13.25	15,743.38	5,300.46
2018	82	0.46272	25.34	1.188.32	1.188.32	304.02	13.26	15,752.24	4,412.24
2019	83	0.40669	26.10	1.188.32	1.188.32	313.15	13.26	15,761.36	3,626.35
2020	84	0.35241	26.88	1.188.32	1.188.32	322.54	13.27	15,770.75	2,938.54
2021	85	0.30061	27.68	1.188.32	1.188.32	332.22	13.28	15,780.43	2,344.04
2022	86	0.25199	28.52	1.188.32	1.188.32	342.18	13.29	15,790.40	1,837.47
2023	87	0.20716	29.37	1.188.32	1.188.32	352.45	13.30	15,800.66	1,412.72
2024	88	0.16668	30.25	1.188.32	1.188.32	363.02	13.31	15,811.24	1,063.01
2025	89	0.13094	31.16	1.188.32	1.188.32	373.91	13.31	15,822.13	790.99
2026	90	0.10017	32.09	1.188.32	1.188.32	385.13	13.32	15,833.34	558.75
2027	91	0.07440	33.06	1.188.32	1.188.32	396.68	13.33	15,844.90	388.15
2028	92	0.05348	34.05	1.188.32	1.188.32	408.58	13.34	15,856.90	260.95
2029	93	0.03707	35.07	1.188.32	1.188.32	420.84	13.35	15,869.00	168.17
2030	94	0.02468	36.12	1.188.32	1.188.32	433.47	13.36	15,881.68	105.34
2031	95	0.01571	37.21	1.188.32	1.188.32	446.47	13.38	15,894.68	62.71
2032	96	0.00951	38.32	1.188.32	1.188.32	459.86	13.39	15,908.08	35.53
2033	97	0.00545	39.47	1.188.32	1.188.32	473.66	13.40	15,921.87	19.04
2034	98	0.00294	40.66	1.188.32	1.188.32	487.87	13.41	15,936.08	9.60
2035	99	0.00148	41.88	1.188.32	1.188.32	502.51	13.42	15,950.72	4.52

3. Rol de pensión jubilar

Nombre:	SARA OCAÑA AVILES		VALOR EN BASE A LA ACTUARIA
	PENSION JUBILAR MENSUAL	1,188.32	
TOTAL		1,188.32	

Normas en base a Pensión Jubilar:

CODIGO DE TRABAJO

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

REGLAMENTO DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO

g) Los valores o diferencias efectivamente pagados en el correspondiente ejercicio económico por el concepto señalado en el literal precedente, cuando no se hubieren efectuado provisiones para jubilación patronal o desahucio, o si las efectuadas fueren insuficientes. Las provisiones en exceso y las que no vayan a ser utilizadas por cualquier causa, deberán revertirse a resultados como otros ingresos gravables;

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 184.- CLASIFICACION DE LAS JUBILACIONES.- Según la contingencia que la determine, la jubilación puede ser:

- Jubilación ordinaria de vejez;
- Jubilación por invalidez; y,
- Jubilación por edad avanzada.

CUARTA.- JUBILACION ESPECIAL O REDUCIDA.- Los afiliados obligados y voluntarios, que a la fecha de vigencia de esta Ley, hayan cumplido los requisitos de edad y tiempo de aportaciones para causar derecho a la jubilación especial o reducida, podrán solicitar esta jubilación en los términos y condiciones de la Ley anterior, dentro de los seis (6) meses contados a partir de dicha vigencia

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

3.7.- INDEMNIZACIONES

Hay varios tipos de indemnizaciones como lo veremos más adelante en las leyes que hemos traído a colación en las cuales veremos que no solo el empleado tiene derecho a indemnización sino también el empleador si es que fuese el caso.

Para mejor entendimiento de este derecho que tienen los empleados en el momento de ser despedidos antes de la fecha de terminación del contrato, presentamos un ejemplo en el cual podremos observar una liquidación de haberes por despido intempestivo.

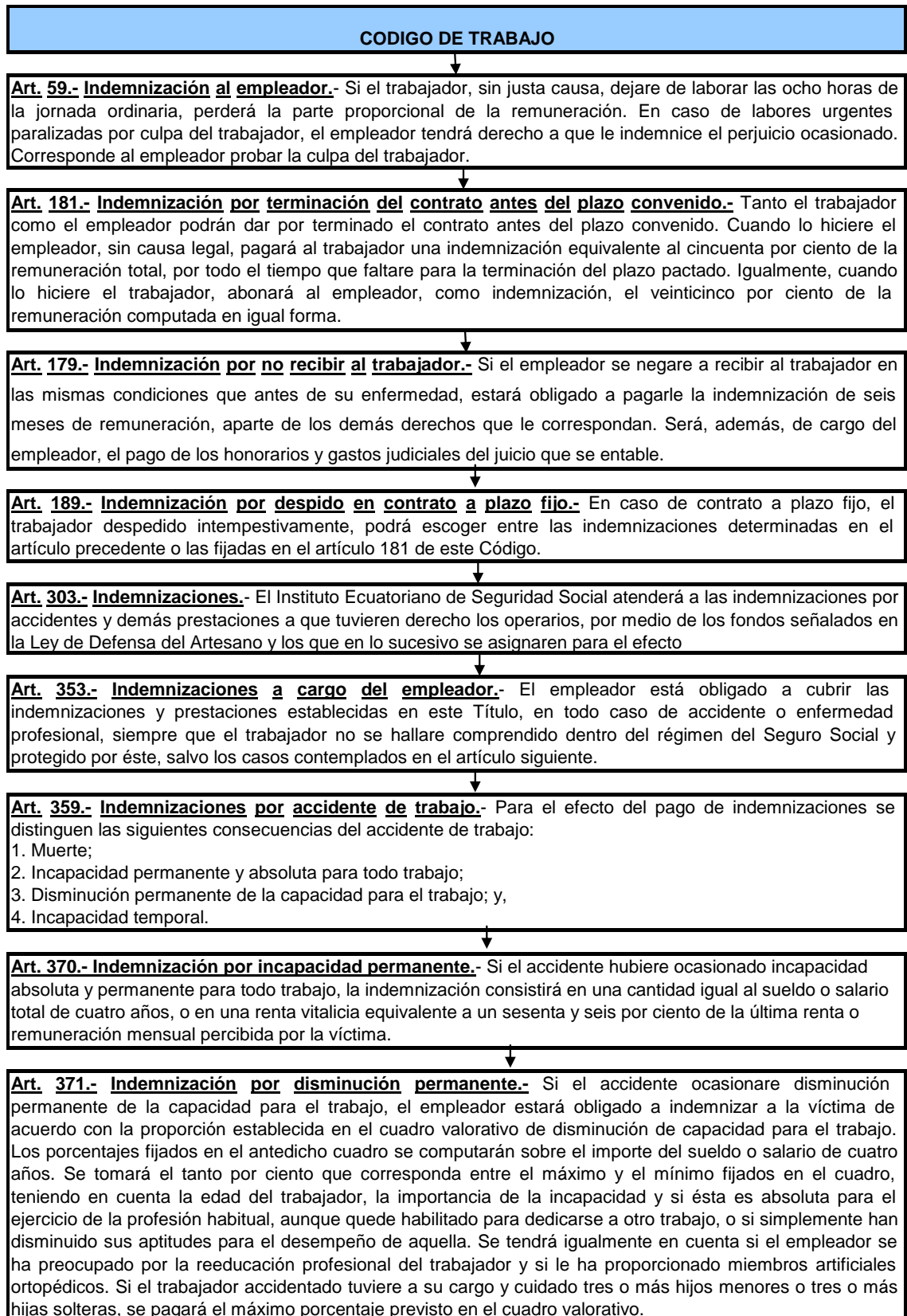
Nombre: Maria Romero Franco

170	INDEMNIZACION POR DESPIDO	1,485.06
171	INDEMNIZACION POR DESHAUCIO	123.76
401	LIQUIDACION DECIMO TERCER SUELDO	331.77
402	LIQUIDACION BONO ESCOLAR	121.00
403	LIQUIDACION VACACIONES	180.26
Total:	2,241.85	2,241.85

Indemnización:
1.- Despido
2.- Desahucio

Total Neto

Normas en base a Indemnizaciones:



Art. 373.- Indemnización por incapacidad temporal.- La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado. Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el párrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;
2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,
3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

Art. 377.- Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización. Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;
2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;
5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

Art. 383.- Pago íntegro de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

Art. 385.- Reducción del monto de la indemnización.- El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código. Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

Art. 396.- Estipulación de indemnizaciones.- Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.

Art. 402.- Pago de indemnizaciones.- Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta. El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados. Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

3.7.1.- DESPIDO INTEMPESTIVO:

Es cuando el empleador despide intempestivamente al trabajador, terminando sin causa ni justificación alguna la relación laboral, se produce el despido y tiene la obligación de pagarle las indemnizaciones económicas determinadas en la ley.

“El empleador puede tener causas justas y legales para la terminación del contrato, pero si no sigue los trámites correspondientes, esperando la resolución de autoridad competente, y extingue unilateralmente el vínculo contractual, también se produce el despido del trabajador.”²

² El mercurio de Cuenca.- El despido y abandono intempestivo del trabajo

Leyes referentes al despido intempestivo:

CODIGO DE TRABAJO

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el

efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

3.7.2.- DESAHUCIO

“Desahucio es el aviso con el que una de las partes dentro de la relación laboral, hace saber a la otra que su voluntad es dar por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo. La duración de los contratos a plazo fijo no podrá exceder de dos años no renovables y su terminación deberá notificarse cuando menos con 30 días de anticipación. Por parte del empleador y cuando lo realice el empleado se deberán notificar con por lo menos 15 días de anticipación El desahucio deberá tramitarse mediante solicitud escrita presentada ante el Inspector del Trabajo.”³

³ Código de trabajo

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Leyes referentes a Desahucio:

CODIGO DE TRABAJO

Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido. El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado. Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento. Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

A continuación daremos un ejemplo del ingreso de liquidación de haberes en el sistema del Ministerio de Relaciones Laborales:

Estado de trámites | Carga Masiva | Actualizar datos | Cambiar Contraseña Salir

ACTA DE FINIQUITO

INGRESO DE DATOS

Fecha de Ingreso del Trabajador: Lunes 21 de Septiembre de 2009
Fecha de Salida del Trabajador: Jueves 30 de Junio de 2011
Última Remuneración mensual completa recibida: \$ 415.28

INGRESOS

REMUNERACIONES QUE TODAVÍA NO HAN SIDO PAGADAS(Graban IESS)

Presione el botón para agregar una remuneración mensual pendiente (de ser el caso) Agregar remuneración pendiente

FONDOS DE RESERVA

El empleado o trabajador recibe sus fondos de reserva de manera mensual: Si No

Presione el botón para agregar un fondo de reserva en caso de que no se haya pagado Agregar fondo de reserva no pagado

CÁLCULO DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN

Periodo de cálculo (Miercoles 1 de Diciembre de 2010 hasta el Jueves 30 de Junio de 2011)
Por favor ingrese la remuneración de los siguientes meses:

Diciembre 2010	<input type="text" value="330.76"/>	USD
Enero 2011	<input type="text" value="330.76"/>	USD
Febrero 2011	<input type="text" value="330.75"/>	USD
Marzo 2011	<input type="text" value="330.75"/>	USD
Abril 2011	<input type="text" value="330.76"/>	USD
Mayo 2011	<input type="text" value="352.84"/>	USD
Junio 2011	<input type="text" value="380.36"/>	USD

Décima tercera remuneración calculada: USD

(Este valor se calculará automáticamente más adelante)

Presione el botón para agregar una décima tercera remuneración no pagada (de ser el caso) Agregar décima tercera remuneración no pagada

Remuneración.-
Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

CÁLCULO DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN	
Periodo de cálculo (Martes 1 de Marzo de 2011 hasta el Jueves 30 de Junio de 2011):	
Décima cuarta remuneración calculada:	<input type="text" value="88"/> USD <small>(Este valor se calcula automáticamente)</small>
<small>El periodo de cálculo actual para la décima cuarta remuneración en la sierra y oriente es desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del año actual; y en la costa y región insular es desde el 1 de Marzo del año anterior hasta el 28 o 29 de Febrero del año actual</small>	
Presione el botón para agregar una décima cuarta remuneración no pagada (de ser el caso)	<input type="button" value="Agregar décima cuarta remuneración no pagada"/>
VACACIONES (no gozadas)	
Ingrese el valor total (sumatoria) por concepto de remuneraciones del último periodo de trabajo, desde el Martes 21 de Septiembre de 2010 hasta el Jueves 30 de Junio de 2011:	<input type="text" value="3378.35"/> USD
Días de vacaciones obligatorios a ser pagados:	11.67
Días de vacaciones gozados:	<input type="text" value="0"/>
Vacaciones calculadas:	<input type="text" value="140.8"/> USD <small>(Este valor se calculará automáticamente más adelante)</small>

TOTAL INGRESOS:	<input type="text" value="427.72"/> USD <small>(Este valor se calculará automáticamente más adelante)</small>
<small>El total de ingresos es la suma de la décima tercera y décima cuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, remuneraciones mensuales no pagadas, fondos de reserva no pagados, utilidades no pagadas e ingresos adicionales.</small>	
TOTAL DESCUENTOS	<input type="text" value="0"/> USD <small>(Este valor se calculará automáticamente más adelante)</small>
<p style="text-align: center; color: red;">Estimado usuario por favor presione el botón calcular antes de continuar, y después de realizar algún cambio en los valores.</p> <p style="text-align: center;"><input type="button" value="Calcular"/></p> <p style="text-align: center;">TOTAL A RECIBIR: 427.72 USD</p> <p>En caso de estar seguro de que toda la información esta correcta pulse <input type="button" value="Siguiente"/></p> <p>Si desea corregir alguna información mal ingresada en la página anterior pulse <input type="button" value="Anterior"/></p>	

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

LIQUIDACIÓN DE HABERES

Fecha de Ingreso del Trabajador: Lunes 21 de Septiembre de 2009

Fecha de Salida del Trabajador: Jueves 30 de Junio de 2011

Ocupación o función que desempeñaba: LOCUTOR

Última Remuneración: \$ 415.28

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo): Por acuerdo de las partes.

INGRESOS

Décima tercera remuneración:	\$ 198.92
Décima cuarta remuneración:	\$ 88.0
Vacaciones no gozadas del último periodo:	\$ 140.8
Total de ingresos:	\$ 427.72

DESCUENTOS

Valor calculado que debe aportar al IESS (9.35):	\$ 0.0
TOTAL A RECIBIR	\$ 427.72

Vista previa del acta de finiquito: [Vista previa de acta](#)

Si desea ingresar otra acta de otro trabajador que pertenece a la misma empresa pulse Ingresar otra acta

[Ingresar otra acta](#)

Si desea corregir alguna información mal ingresada en la página anterior pulse

[Anterior](#)

En caso de estar conforme con los datos pulse

[Revisar actas](#)

CAPITULO IV

4.-EXPLICACION DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (19 Y 26), EN BASE A INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS

La adopción de las Normas Internacionales a partir del 2005, requiere un análisis exhaustivo de cada uno de los requisitos y exigencias que presentan estas normas y un estudio de las posibles diferencias respecto a la normativa contable actual.

En este trabajo analizaremos los aspectos más relevantes de la NIC 19, Beneficios a empleados, así como las modificaciones en el registro contable que supone su utilización, respecto a la normativa contable ecuatoriana vigente.

4.1- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD 19, BENEFICIOS A EMPLEADOS

La NIC 19 pretende establecer los criterios para registrar el gasto y el pasivo que surge de la prestación de servicios del trabajador.

4.1.1.- OBJETIVO:

Esta norma tiene como principal objetivo analizar según esta implementación la manera de contabilizar los beneficios a empleados en base a NIC y el impacto que este pueda causar en los Estados Financieros de la compañía, en el cual se reconocerá un pasivo y un gasto como lo menciona el párrafo de OBJETIVO de la norma.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

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

- a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y (PROVISION)
- 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. “

4.1.2.- ALCANCE:

“1 Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

2 Esta Norma no trata de la información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados (véase la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficios por Retiro). “⁴

Las remuneraciones de los trabajadores a los cuales se emplea esta NIC comprende:

- ✓ Contratos legales, los cuales pueden ser celebrados de distinta manera según lo indica el párrafo 3 de esta norma.
- ✓ Contratos no legalizados en los cuales se encuentran las obligaciones sobreentendidas y esporádicas

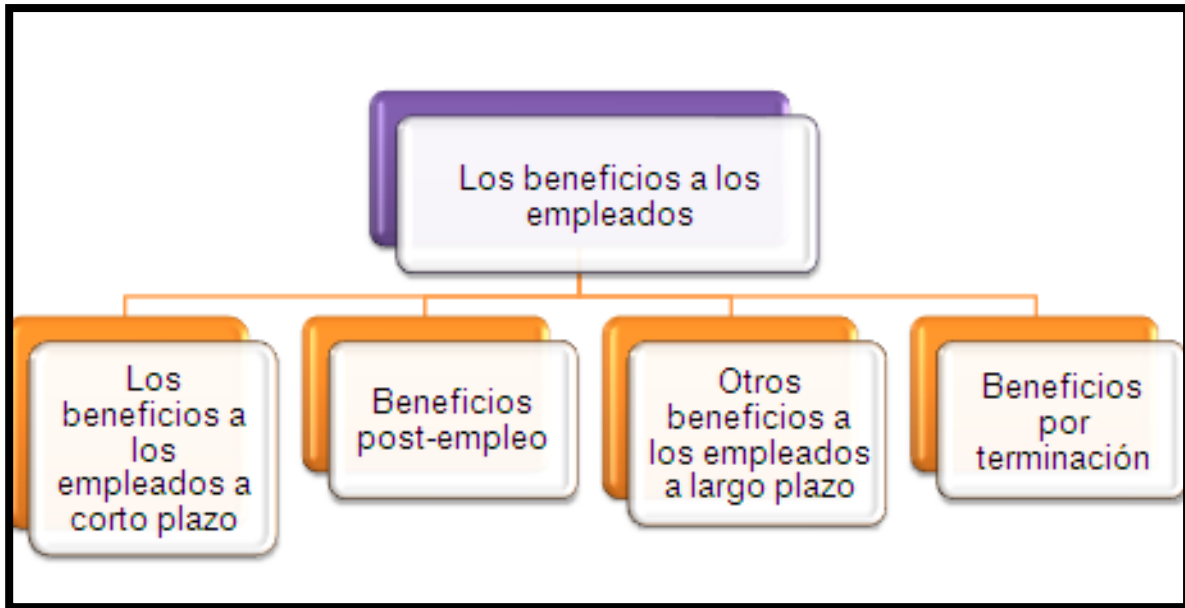
⁴ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

“3 Las retribuciones de los empleados a las que se aplica esta Norma comprenden las que proceden de:

- a) **Planes u otro tipo de acuerdos formales** celebrados entre una entidad y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;
- b) **Requerimientos legales** o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, por virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a realizar aportaciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal; o
- c) **Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas**. 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. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.”⁵

A continuación únicamente nombraremos los beneficios que considera esta norma para los empleados, según el párrafo 4, puesto que a lo largo de la NIC se lo explicarán con mayor exactitud y serán aplicados a los Entes Educativos Privados:

⁵ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizadas al 2007



“4 Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes:

- (a) los beneficios a los empleados a **corto plazo**, tales como sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social, ausencias remuneradas anuales, ausencias remuneradas por enfermedad, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al final del periodo), y beneficios no monetarios (tales como atención médica, vivienda, automóviles y bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales;
- (b) beneficios **post-empleo**, tales como pensiones y otros beneficios por retiro, seguros de vida y atención médica post-empleo;
- (c) otros beneficios a los empleados a **largo plazo**, incluyendo las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas, jubileo u otros beneficios después de un largo tiempo de servicio, los beneficios por incapacidad prolongada y, si no deben pagarse totalmente dentro de los doce meses siguientes al final del periodo, la participación en

ganancias, incentivos y la compensación diferida; y
(d) beneficios por **terminación**. Puesto que cada una de las categorías anteriores identificadas en (a) a (d) presenta características diferentes, esta Norma establece requerimientos separados para cada una de ellas.”⁶

Según el párrafo 5 los beneficios a empleados comprende los que son otorgados directamente al empleado y los que le dan por cargas familiares. Las Instituciones Educativas privadas tienen diferentes clases de contratos y estas cláusulas se toman en consideración dependiendo de las políticas que tenga la institución, para este caso tenemos los siguientes tipos de contrataciones:

- ✓ Contratos Administrativos y Docentes que no tienen la estabilidad reciben únicamente beneficios de ley como lo son decimos, vacaciones)
- ✓ Contratos Colectivos y Docentes titulares reciben beneficios de ley como lo son decimos, Vacaciones, **subsidio familiar** y además beneficios de institucionales

“5 Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a Los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros.”

⁶ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

“6 Los empleados pueden prestar servicios a una 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 gerencial

4.1.3.- DEFINICIONES

Los términos siguientes se usan, en esta Norma, con los significados que a continuación se especifican:

- ✓ **Los beneficios a los empleados.-** comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.
- ✓ **Los beneficios a los empleados a corto plazo.-** son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.
- ✓ **Los beneficios post-empleo.-** son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.
- ✓ **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 la terminación de su periodo de empleo.

- ✓ **Planes de aportaciones definidas.**- son planes de 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 el periodo corriente y en los anteriores.

- ✓ **Planes de beneficios definidos.**- son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

- ✓ **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:
 - se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y
 - se utilizan dichos activos para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los niveles de beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.

- ✓ **Otros beneficios a los empleados a largo plazo.**- son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo y beneficios por terminación) cuyo pago no ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios.

- ✓ **Beneficios por terminación.-** son los beneficios a los empleados a pagar como consecuencia de:
 - la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o
 - la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

- ✓ **Beneficios consolidados (irrevocables) a los empleados.-** son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.

- ✓ **El 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 liquidar las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

- ✓ **Costo de los servicios del periodo corriente.-** es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente.

- ✓ **Costo por intereses.-** es el incremento producido durante 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.

- ✓ Los activos del plan comprenden:
 - los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y

 - las pólizas de seguro aptas.

- ✓ **Los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados** son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad que informa) que:
 - son poseídos por una entidad (un fondo) que está separado legalmente de la entidad que informa, y existen solamente para pagar o financiar beneficios de los empleados; y

 - están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios de los empleados, no están disponibles para hacer frente a las deudas con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar a esta entidad salvo cuando:

- los activos que quedan en el plan son suficientes para cumplir todas las obligaciones, del plan o de la entidad que informa, relacionadas con los beneficios a los empleados; o
 - los activos retornan a la entidad que informa para reembolsar los beneficios a los empleados ya pagados por ella.
- ✓ **Una póliza de seguro apta.-** es una póliza de seguro, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa (según se la define en la NIC 24 Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas), cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:
- sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados en virtud de un plan de beneficios definido; y
 - no están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - las indemnizaciones representen activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios a los empleados; o
 - las indemnizaciones retornan a la entidad que informa para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

- ✓ **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.

- ✓ **Los rendimientos de los activos del plan.**- son intereses, dividendos y otros ingresos de actividades ordinarias derivados de los activos del plan, junto con las pérdidas o ganancias de esos activos, realizadas o no, menos los costos de administrar el plan (distintos de los incluidos en las hipótesis actuariales utilizadas para medir la obligación por beneficios definidos) y menos los impuestos a pagar por el plan en sí mismo.

- ✓ Las ganancias y pérdidas actuariales comprenden:
 - los ajustes por experiencia (los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y

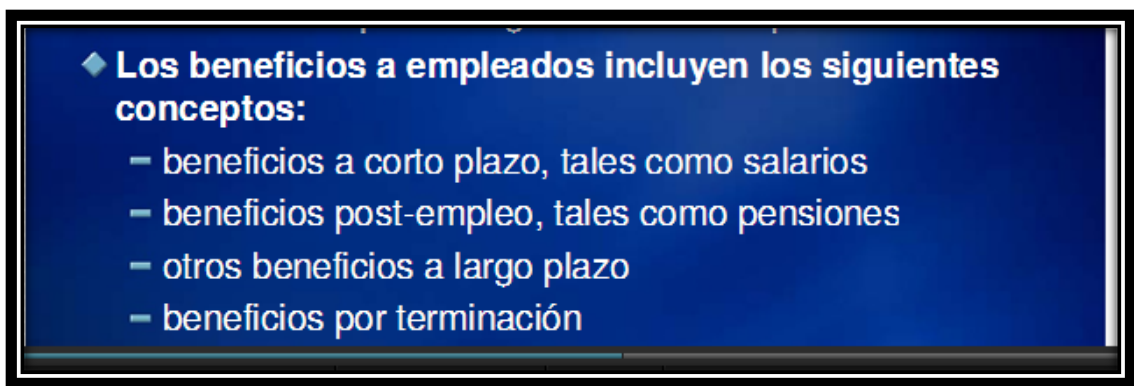
 - los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

- ✓ **Costo de servicio.**- es el cambio en el valor presente de las obligaciones de beneficios definidos por los servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, puesto de manifiesto en el periodo corriente por la introducción o modificación de beneficios post-empleo o de otros beneficios a empleados a largo plazo. El costo de servicios pasados puede ser positivo (cuando los beneficios se

introducen o cambian de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos se incrementa) o negativo (cuando los beneficios existentes cambian de forma que el valor presente de la obligación por beneficios definidos disminuye).

4.1.4.- CLASIFICACION DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS

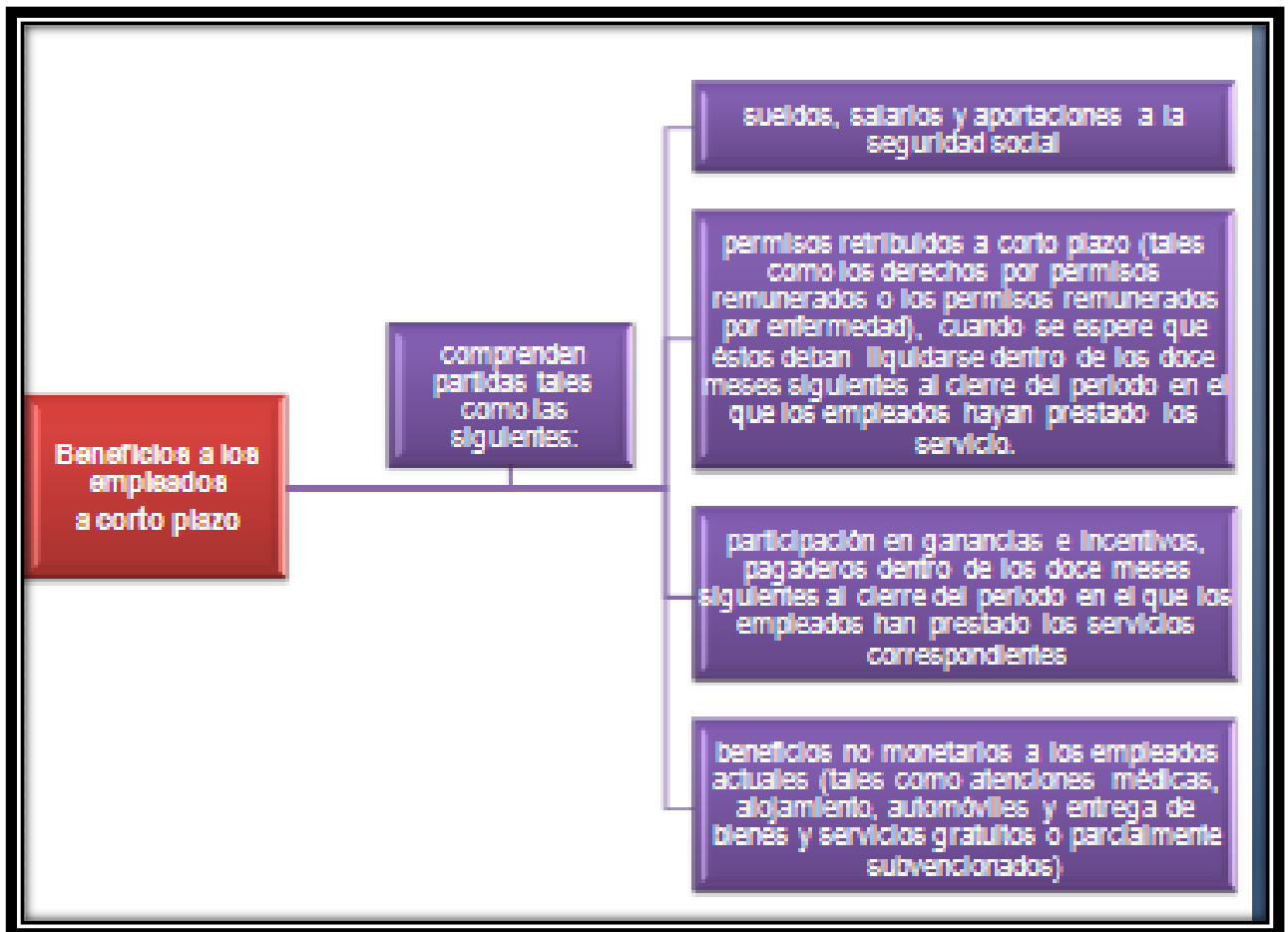
Según cuadro ilustrativo tenemos los siguientes:



4.1.4.1.-BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

Se consideran beneficios a corto plazo los tipos de remuneraciones que se pagan en un periodo no superior a doce meses, desde el cierre del ejercicio, donde los empleados han prestado sus servicios. Por tanto su contabilización no plantea problema alguno, puesto que no se plantea ningún tipo de cálculo extra como lo son las actuarias. Este tipo de beneficios son los estipulados por ley dentro del código de trabajo tales como lo presenta el párrafo 8 de esta normativa.

PARRAFO 8



“9 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.”⁷

⁷ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

4.1.4.1.1.- RECONOCIMIENTO Y MEDICION (TODOS LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO)

Tipo de Retribución	Reconocimiento	Valoración
Sueldos, Salarios y cotizaciones a la Seguridad Social		<ul style="list-style-type: none"> • Posivo • Gasto
Permisos remunerados a corto plazo	Acumulativos	<ul style="list-style-type: none"> • Posivo • Gasto • Coste esperado: en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados, consecuencia de los derechos acumulados a la fecha del balance.
	No Acumulativos	<ul style="list-style-type: none"> • Posivo • Gasto • No se trasladan al futuro, caducan, si no se utilizan.
Participación en ganancias e Incentivos	<p>a) Cuando exista obligación presente, legal o implícita, de hacer tales pagos, consecuencia de sucesos pasados</p> <p>b) Y cuando se puede realizar una estimación futura de la obligación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posivo • Gasto • Coste esperado Estimación fiable, si: <ul style="list-style-type: none"> - Existe fórmula en el plan - Se determina antes de elaborar las cuentas anuales - La experiencia proporciona un importe sobre la cuantía
Otras Retribuciones no monetarias	Inmediata. Cuando el empleado ha prestado sus servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Posivo • Gasto

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Como indica el párrafo 10 este caso podría ser un préstamo o anticipo que se lo solicite como por ejemplo en el mes de julio y el empleado desee que se lo descuenten del decimo tercer sueldo, a esto se lo conoce como anticipo de un gasto, esto es un anticipo entregado o un gasto inicialmente reconocido.

Si el beneficio es menor al valor anticipado anteriormente. (se reconoce como un pasivo y la diferencia como un activo. Ejemplo: Tenemos un empleado que anticipó su valor de decimo tercero por \$400 en el mes de julio. En el mes de diciembre según el calculo pertinente para pagar el decimo tan solo obtiene \$300, de los cuales se debe descontar el anticipo que este empleado hizo, es decir que quedará \$100 de diferencia, el cual debe ser cubierto por el empleado por medio de su rol de pagos

FECHA	CUENTAS	DEBE	HABER
15/07/2010	----- Ctas por cobrar empleados bancos	400	400
15/12/2010	P/R Anticipo de decimo tercero ----- ctas por pagar-Beneficios Sociales Ctas por cobrar empleados	300	300
	P/R Pago de decimo tercero del periodo ----- <u>sueldo de personal</u> Juanito Pihuave	300	
	Bancos		200
	Ctas por cobrar empleados		100
	P/R Descuento del rol por el anticipo otorgado		

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Si el caso fuese lo contrario, es decir que el valor del decimo tercero es mayor al valor que el empleado pidió de anticipo del mismo, el registro será el siguiente:

FECHA	CUENTAS	DEBE	HABER
15/09/2010	----- Ctas por cobrar empleados bancos	400	400
15/12/2010	----- P/R Anticipo del decimo tercero Ctas por pagar- Beneficios sociales Ctas por cobrar empleados bancos P/R el reconocimiento del decimo tercero	500	400 100

“10 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; y
- b) como un gasto, a menos que otra Norma 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).(CAPITALIZACION DEL GASTO)”⁸

⁸ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

4.1.4.1.2.- AUSENCIAS RETRIBUIDAS A CORTO PLAZO

Las ausencias remuneradas que **se Acumulan** son las conocida Vacaciones no Tomadas, las cuales se van acumulando a partir del 5to año de prestación de servicios tendrán derecho a un día mas de vacaciones por cada año de excedente como lo indica el código de trabajo en el artículo 69 y las **no Acumuladas** vendrían a ser cuando se toma el derecho de sus beneficios como lo son vacaciones tomadas, las cuales son 15 días reglamentarios, según lo que estipula el código de trabajo.

“11 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”⁹

El empleado tiene derecho a su remuneración en casos explícitos como lo indica la norma (vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, y además servicio militar) si el empleador no cumple con esta remuneración obligatoria obtendrá ya sea una sanción según el artículo 43 del código de trabajo o indemnización al empleado.

⁹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

“12 La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho ausentarse del trabajo por razones muy variadas, entre las que se incluye el disfrute de vacaciones, enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, pertenencia a jurados o realización del servicio militar. Los derechos que pueden dar lugar a las ausencias son de dos categorías:

- (a) acumulativos; y
- (b) no acumulativos”¹⁰.

EL artículo 13 señala que pueden existir ausencias remuneradas Acumuladas, las cuales pueden tener un periodo de alargamiento, es decir que el disfrute puede diferirse en el tiempo, por lo que los derechos pueden ser utilizados en siguientes ejercicios. Como por ejemplo podríamos tomar las vacaciones, las cuales se pueden acumular si se decidiera no tomarlas en el presente año y se acumulan a partir de 5 año trabajados y tendrán derecho a un día más, es decir los días adicionales. Pueden ser:

Irrevocables: En el momento de recibir la liquidación de haberes por salir de una empresa se pagará vacaciones no tomadas, el proporcional del decimo tercero, vacaciones próximas, decimo cuarto

Revocables: no tendrá derecho el trabajador a ciertos beneficios por abandonar la empresa. Ejemplo: Este caso podría ser beneficios por cumplimiento de ventas que ponen por estipulado que debes tener 12 meses exactos para que te den este beneficio, y si este empleado se retira de la entidad antes de cumplir este

¹⁰ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

periodo de tiempo, no tendrá derecho a este beneficio ni a su proporcional.

“13 Las **ausencias remuneradas acumuladas**: son aquellas cuyo disfrute se aplaza, de forma que pueden ser utilizadas en periodos futuros si en el presente no se ha hecho uso del derecho correspondiente. 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. “¹¹

Se plantea valorar el coste de los permisos remunerados con carácter acumulativo, en la fecha del balance, en función e los pagos adicionales que la empresa estima realizar, es decir el coste esperado como consecuencia del carácter acumulativo, y de la posibilidad de que disfruten de esos permisos los empleados en un futuro. En el caso de los permisos no acumulativos, solo se valoran y registran si se disfrutan.

¹¹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

“14 Una entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo (PROVISIONES), al final del periodo sobre el que se informa, en función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados como consecuencia de los derechos acumulados hasta dicha fecha.”¹²

Las ausencias remuneradas Acumulativas, es decir que su disfrute puede diferirse en el tiempo, por lo que los derechos pueden ser utilizados en siguientes ejercicios, por ejemplo vacaciones acumuladas.

“15 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”

Las ausencias remuneradas no acumulativas no pueden ser trasladados al futuro y si no se consumen, no dan derecho a prestaciones futuras. No se reconoce ni pasivos ni gastos hasta el momento de su ocurrencia.

¹² NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

“16 Los derechos correspondientes a ausencias remuneradas no acumulativas no se trasladan al futuro: caducan si no son utilizados enteramente en el periodo corriente y no dan a los empleados el derecho de cobrar su importe en metálico en caso de abandonar la entidad. Este es el caso más común en las ausencias remuneradas por enfermedad (en la medida en que los derechos no usados en el pasado no incrementen los derechos futuros de disfrute), 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 entidad 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. “¹³

4.1.4.1.3.- PARTICIPACION EN GANANCIAS Y PLANES DE INCENTIVOS

En referencia al párrafo 17, literal a), el cual es un incentivo que ya se conoce que se va a pagar. Este tipo de planes de incentivo son por ejemplo: en las instituciones educativas según el tipo de contratación, para este caso el contrato colectivo tiene como beneficio institucional el derecho a bonificaciones adicionales. A continuación presentamos una cláusula de contrato colectivo de una Institución Educativa:

¹³ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

“CLÁUSULA VIGESIMA:

BONIFICACIONES ESPECIALES.- Pagará a cada uno de sus trabajadores amparados por este contrato colectivo y durante su vigencia, cuatro bonificaciones anuales adicionales especiales, de acuerdo a lo siguiente:

- 1) En el **mes de abril**, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregado en los primeros cinco días de dicho mes.
- 2) En el **mes de julio** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregado en los primeros cinco días de dicho mes.
- 3) En el **mes de Octubre** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregado en los primeros cinco días de dicho mes.
- 4) En el **mes de Diciembre** de cada año, treinta días de su remuneración básica unificada, que será entregado en los primeros cinco días del mes.”¹⁴

Literal b) podrían ser bonos trimestrales se los puede estimar hasta que haya la obligación de pagarlos.

“17 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) la entidad tiene una obligación presente, legal o implícita de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos ocurridos en el pasado; y
- b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.
(PARTICIPACION LABORAL,”

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

¹⁴ Contrato Colectivo de una Institución Educativa Privada

Según la Institución educativa que puse como ejemplo en párrafos anteriores, de las bonificaciones que se les reconoce a los trabajadores pertenecientes al contrato colectivo, para la Institución será una obligación implícita, puesto que es su obligación cubrir con este valor.

“19 Es posible que una entidad no tenga la obligación legal de pagar Incentivos (BONIFICACIONES). 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. “¹⁵

Una Institución Educativa podrá provisionar tanto los beneficios legales como los institucionales siempre y cuando se conozca el valor a pagar por este motivo. Por ejemplo en los beneficios de ley existe una formula según lo que se este cancelando como por ejemplo el decimo tercer sueldo que se toma del valor de ingresos mensuales y se los divide para doce y de esta manera se irá provisionando este tipo de beneficios, por otra parte para los beneficios institucionales para el ejemplo que se mencionó de las bonificaciones adicionales corresponde al valor de un sueldo mensual de este mismo empleado.

¹⁵ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

“20 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; o la experiencia pasada suministre evidencia clara acerca del importe de la obligación implícita por parte de la entidad. “

En referencia al párrafo 21 traemos el siguiente ejemplo de bonificación (incentivos), puesto que participación a ganancias no lo reflejamos puesto que las Instituciones Educativas no tienen la obligación de pagar utilidad a sus trabajadores:

Nombre	CASTILLO SALINAS EFREN HUMBERTO		Cargo:	AUXILIAR ADMINISTRATIVO-DOCENTE
	93 BONIFICACION DICIEMBRE	539.56	118 IMPUESTO RENTA	14.30
Total:	525.26	539.56		14.30

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

FECHA	CUENTAS	DEBE	HABER
05/12/2010	----- Gastos de Beneficios Institucionales	539.56	
	Beneficios Institucionales por pagar		539.56
	P/R Provision de Beneficios Institucionales		
	----- Beneficios Institucionales por pagar	539.56	
	Bancos		525.26
	Impuesto a la renta		14.3
	P/R el reconocimiento de Bonificacion diciembre		

“21 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.**”¹⁶

4.1.4.1.4.- INFORMACION A REVELAR

“23 Aunque esta Norma no requiere la presentación de información a revelar Específica sobre los beneficios a corto plazo a los empleados.”

¹⁶ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

En conclusión los beneficios a corto plazo son todo lo que implica a todo lo referente a beneficios de ley, a continuación tenemos los diarios de Contabilización de los sueldos y beneficios a empleados:

FECHA	CUENTAS	PARCIAL	DEBE	HABER
15/03/2011	-----			
	Gastos Administrativos		181.93	
	Remuneracion Unificado	145.53		
	Gastos Responsabilidad	18.2		
	Gastos Representacion	18.2		
	Bancos			164.92
	Aporte IESS			17.01
	P/R el sueldo quincenal de un empleado			

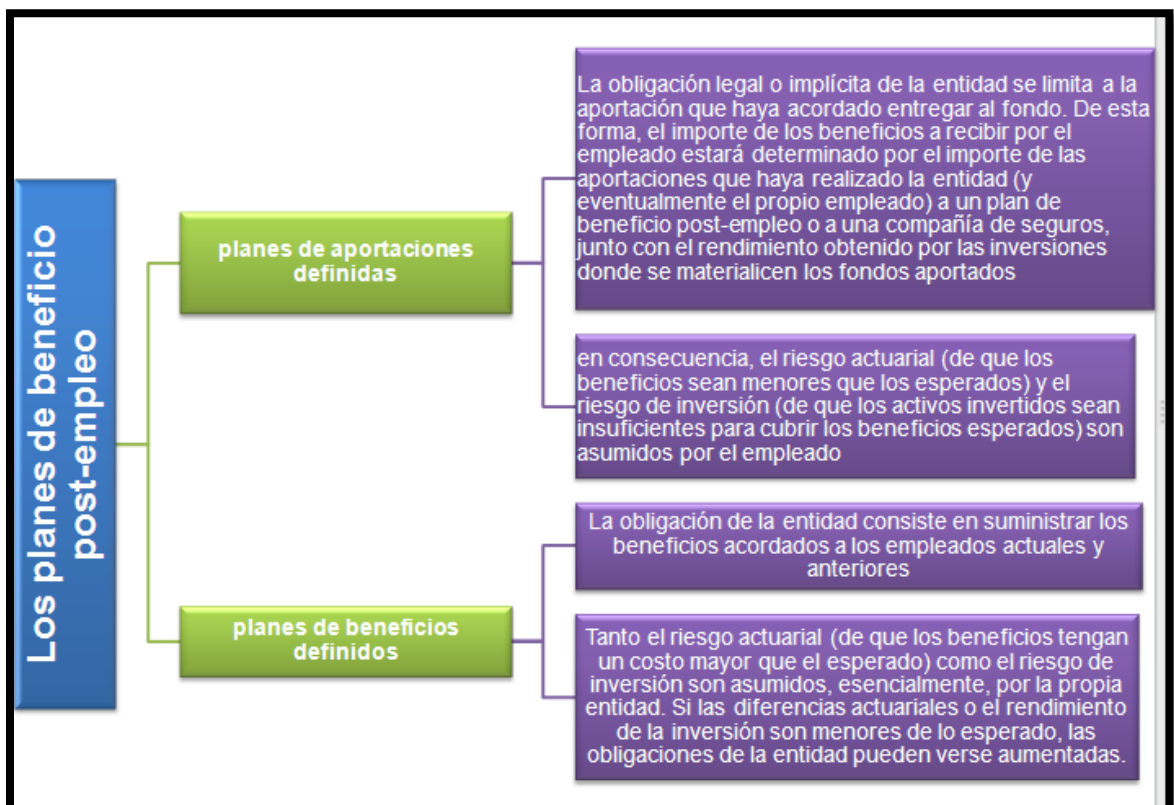
	Gastos de Beneficios Sociales		536.9	
	Decimo Tercero	181.93		
Decimo Cuarto	264			
Vacaciones	90.97			
Beneficios Sociales			536.9	
15/03/2010	-----			
	Beneficios Sociales		181.93	
	Decimo cuarto	181.93		
15/12/2010	-----			
	Beneficios Sociales		181.93	
	Decimo Tercero	181.93		
18/12/2010	-----			
	Beneficios Sociales		90.97	
	Vacaciones	90.97		
	Bancos			90.97
	P/R pago de Vacaciones			

4.1.4.2. BENEFICIOS POST-EMPLEO: DISTINCIÓN ENTRE PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS Y PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

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

- (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y
- (b) otros beneficios post-empleo, tales como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo. “¹⁷

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.



¹⁷ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

“25 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; y

(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. “¹⁸

26 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;

¹⁸ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

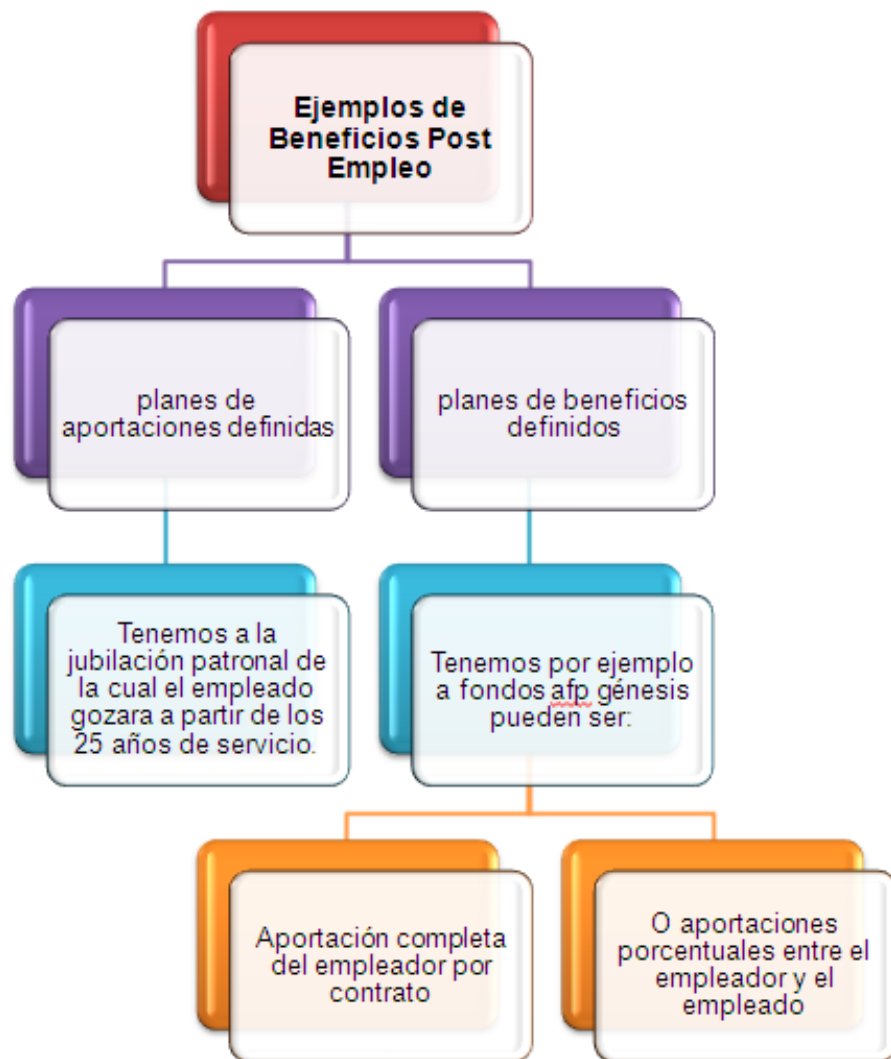
(b) existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o

(c) las prácticas habituales de la entidad dan lugar al nacimiento de una obligación implícita. Por ejemplo, una obligación implícita puede surgir cuando una entidad tiene un historial de aumentos de los beneficios, para que los antiguos empleados recuperen el poder adquisitivo perdido por la inflación, aunque no exista la obligación de hacerlo.

27 En los planes de beneficios definidos:

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

(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.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA:

FONDO DE PRESTACIÓN.- La Universidad se compromete a seguir manteniendo un fondo de prestación que será destinado a préstamos de emergencia y calamidad doméstica, sobre la base del Reglamento de Préstamos, el mismo que será revisado dentro de los 60 días posteriores a la firma del presente Contrato Colectivo.

Jubilación patronal.- Si un empleado se retira de la empresa a los dos años de estar aportando al IESS, no se lleva su fondo de aportación porque deben pasar 25 años para que el pueda

gozar del mismo. Por ello esto se lo conoce como un fondo de aportación definida.

Fondos Génesis.- En este tipo de fondos pueden aportar tanto empleados como empleador, Tiene la ventaja de que si el empleado se retira por ejemplo a los 5 años puede hacer uso de su dinero, a esto se le llama planes de beneficios definidos. Entre este tipo de planes tenemos también los planes de asistencia médica.

PLANES MULTI-PATRONALES

27 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 implícita 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 requerida en el párrafo 120A.

30 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, según lo establecido en los párrafos 44 a 46;

(b) revelará la siguiente información:

(i) el hecho de que el plan es de beneficios definidos; y

(ii) las razones por las cuales no está disponible la información suficiente para permitir a la entidad contabilizarlo como un plan de beneficios definidos; y

(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:

(i) cualquier información disponible respecto a tal superávit o déficit;

(ii) las bases utilizadas para su determinación; y

(iii) las implicaciones, si las hubiera, del hecho para la entidad.

31 Este es un ejemplo de plan de beneficios definidos multi-patronal:

(a) el plan está financiado por pagos sobre la marcha, de modo que las aportaciones se hacen al nivel que se espera sea suficiente para pagar los beneficios que venzan en el periodo corriente, y los beneficios futuros acumulados durante el periodo corriente serán pagados con las contribuciones futuras; y

(b) los beneficios a pagar a los empleados se calculan en función de sus años de servicio, y las entidades participantes

no tienen la posibilidad realista de retirarse del plan sin efectuar una aportación por los beneficios acumulados por los empleados hasta la fecha de desvinculación. Este plan crea un riesgo actuarial para la entidad: si el costo final de los beneficios ya acumulados al final del periodo sobre el que se informa es mayor de lo esperado, la entidad tendrá que incrementar sus aportaciones o persuadir a los empleados de que acepten una reducción de sus beneficios. Por tanto, tal plan es de beneficios definidos.

32 Cuando una entidad disponga de información suficiente acerca de un Plan multi-patronal de beneficios definidos, contabilizará su parte proporcional de la obligación por beneficios definidos, de los activos del plan y de los costos de los beneficios asociados con el mismo, de la misma manera que lo haría con cualquier otro plan de beneficios definidos. No obstante, en ciertos casos una entidad puede ser incapaz de identificar su Participación en la posición financiera subyacente y en los rendimientos del plan con una fiabilidad que sea suficiente como para poder contabilizarlos.

Esto puede ocurrir si:

- (a) la entidad no tiene acceso a información acerca del plan que pueda satisfacer los requerimientos de esta Norma; o
- (b) el plan expone a las entidades participantes a riesgos actuariales asociados con los empleados actuales o anteriores de otras entidades, y como consecuencia de ello no existe ningún procedimiento coherente y fiable para distribuir las

obligaciones, los activos del plan y el costo entre las entidades individuales participantes del plan.

En esos casos, una entidad contabilizará el plan como si fuera de aportaciones definidas, y revelará la información adicional requerida por el párrafo 30.

32A Puede existir un acuerdo contractual, entre el plan multi-patronal y sus participantes, que determine cómo se distribuirá el superávit del mismo (o cómo se financiará el déficit) entre los participantes. Un participante en un plan multi-patronal sujeto a este tipo de acuerdo, que contabilice el plan como uno de aportaciones definidas según el párrafo 30, reconocerá el activo o pasivo que surja del acuerdo contractual, y contabilizará el correspondiente ingreso o gasto, en los resultados.

Ejemplo ilustrativo del párrafo 32A

Una entidad participa en un plan de beneficios definidos multi-patronal que no elabora valoraciones del plan según la NIC 19. Por lo tanto, la contabilización del plan se realiza como si fuera uno de aportaciones definidas. Una medición no elaborada de acuerdo con la NIC 19, muestra un déficit de 100 millones en el plan. De acuerdo con un contrato, el plan ha programado contribuciones de los empleadores participantes en el mismo, que eliminarán el déficit a lo largo de los próximos cinco años. Las aportaciones totales de la entidad según dicho contrato ascienden a 8 millones.

La entidad reconocerá un pasivo por las aportaciones, que se ajustará en función del valor del dinero en el tiempo, así como un gasto de igual importe en los resultados.

32B La NIC 37 Provisiones, Pasivos Contingentes y Activos Contingentes requiere que la entidad revele información sobre algunos pasivos contingentes. En el contexto de un plan multi-patronal puede surgir un pasivo contingente a causa de, por ejemplo:

(a) pérdidas actuariales relacionadas con otras entidades participantes porque cada una de las entidades que participan en el plan comparte los riesgos actuariales de las demás; o

(b) cualquier responsabilidad asumida, según los términos del plan, para financiar los déficits en el caso de que otras entidades dejan de participar.

33 Los planes multi-patronales son diferentes de los planes administrados colectivamente. Un plan administrado colectivamente es una mera agregación de planes individuales, combinados para permitir que las entidades participantes combinen sus activos a la hora de realizar inversiones, y reduzcan los costos de su administración y gestión, pero los reclamos de los distintos empleadores se mantienen segregados en beneficio exclusivo de sus propios empleados. Los planes administrados colectivamente no plantean problemas contables particulares porque la información para tratarlos como otros planes individuales está siempre disponible, y porque tales planes no exponen a las entidades participantes a los riesgos actuariales asociados con empleados activos o retirados de otras entidades. Las definiciones ofrecidas en esta Norma requieren que una entidad clasifique a un plan administrado colectivamente como un plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos, de

acuerdo con sus condiciones (teniendo en cuenta cualquier obligación implícita de la entidad que vaya más allá de los términos formales pactados).

PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS DONDE SE COMPARTEN LOS RIESGOS ENTRE VARIAS ENTIDADES BAJO CONTROL CONJUNTO

“34 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.”¹⁹

34A Una entidad que participe en este tipo de plan obtendrá información acerca del plan en su conjunto, medido 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.

34B La participación en este plan es una transacción con partes relacionadas, para cada entidad individual del grupo.

¹⁹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

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 acuerdo con el párrafo 34A, toda la información acerca del plan en su conjunto, de acuerdo con los párrafos 120 y 121.
- (d) Si la entidad contabilizase la aportación a pagar en el periodo de acuerdo con el párrafo 34A, la información acerca del plan en su conjunto que requieren los párrafos 120A [apartados (b) a (e), (j), (n), (o) y (q)] y 121. No son de aplicación las demás revelaciones requeridas por el párrafo 120A.

BENEFICIOS ASEGURADOS

“39 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”.²⁰

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

“40 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. “

“41 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 (véase el párrafo 7); y

²⁰ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

(b) reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso (si las pólizas satisfacen las condiciones del párrafo 104A).”

“42 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.”²¹

Tenemos por ejemplo planes de seguros de vida, de accidentes dentro del trabajo, de invalidez, los cuales son beneficios que constan dentro del contrato colectivo de la entidad:

La cláusula es la siguiente:

²¹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA:

PÓLIZA DE ACCIDENTES, DE VIDA E INVALIDEZ.- La Universidad mantendrá con una de las compañías de seguro de la localidad, una póliza de accidentes, de vida e invalidez a cada uno de sus trabajadores por la cantidad **de dos mil quinientos dólares (\$2,500) para el 2009 y dos mil ochocientos dólares (\$2,800) para el 2010**, comprometiéndose la Universidad a entregarle anualmente al Sindicato y Asociación de Empleados la copia de la póliza contratada.

En caso de presentarse algún contratiempo con la Compañía de Seguros la Universidad, asumirá y otorgará los valores correspondientes en efectivo, al trabajador y/o a sus familiares declarados como beneficiarios.

4.1.4.2.1.- BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

“43 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 el cierre correspondiente al periodo en que los empleados han prestado los servicios correspondientes.

“22

Estos planes son en los q se define en contrato la cuantía de las contribuciones de los promotores (en caso de los planes de empleo) o de los partícipes al plan. En

²² NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

estos planes, el partícipe tendrá derecho en su día a una prestación que vendrá dada por sus aportaciones y la rentabilidad obtenida por las mismas.

Las aportaciones, que son variables, se establecerán en función del procedimiento financiero actuarial adoptado para lograr las prestaciones previstas y de la evolución de la rentabilidad del fondo en que se incluye el plan.

Los planes de aportaciones definidas se consideran de la siguiente manera:

- ✓ Registra únicamente los aportes al plan
- ✓ No se necesita cálculos actuariales
- ✓ No existen ganancias o pérdidas actuariales
- ✓ No aplican una tasa de descuento, excepto si se pagaran después de 12 Meses

Se contabiliza así:

Gasto	xxx
Pasivo	xxx

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

“44 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 el final del periodo sobre el que se informa, una 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; y

(b) como un gasto del periodo, a menos que otra Norma 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). “²³

45 En el caso de que las contribuciones a un plan de aportaciones definidas no se tuvieran que pagar en los doce meses siguientes al final del periodo 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.

²³ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

INFORMACIÓN A REVELAR

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

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

EJEMPLO DE JUBILACION PATRONAL: PLANES DE APORTACIONES DEFINIDAS

VIII. Jubilación Patronal:

14. El cálculo actuarial contratado por la compañía requirió las siguientes provisiones para jubilación patronal:

	Al 31-Dic-07	Acumulado Del 2008	Del 2009
Para empleado mayores de 10 años	49,714	27,881	32,651
Para empleados menores de 10 años	17,595	19,103	21,008
Total:	67,309	46,984	53,659

- ✓ Provisión de gastos de jubilación de empleados que tienen menos de 10 años

DESCRIPCION	DEBE	HABER
utilidades retenidas	17,595.00	
gasto de jubilacion patronal	19,103.00	
jubilacion patronal		36,698.00

- ✓ **Año 2007**

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Resultados acumuladoslidades retenidas ubilacion Patronal por Pagar		17,595.00	17,595.00

✓ **Año 2008**

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Gastos de jubuilacion Patronal Jubilacion Patronal por Pagr		19,103.00	19,103.00

✓ **Año 2009**

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Gastos de jubuilacion Patronal Jubilacion Patronal por Pagr		21,008.00	21,008.00

4.1.4.2.2.- BENEFICIOS POST-EMPLEO: PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS

Registro

- ✓ Se necesita cálculos actuariales
- ✓ Puede existir ganancias o pérdidas actuariales
- ✓ Las obligaciones se miden según sus valores descontados
- ✓ Se debe incluir obligaciones implícita

“48 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. “²⁴

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

El registro contable requiere:

- ✓ Cálculos actuariales (Ver P-72 a P-91)
 - Estimar los beneficios devengados al cierre del periodo corriente y en los anteriores
 - Suposiciones actuariales
 - Demográficas (rotación personal, mortalidad)
 - Financieras (incrementos salariales, costos médicos)
- ✓ Calcular el valor presente de la obligación con base en el método de la unidad de crédito proyectada (Ver P64 a P-66)
- ✓ Calcular el valor razonable de activos del plan (Ver P102 a P104)

²⁴ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

- ✓ Determinar ganancias o pérdidas actuariales, incluyendo las que le corresponda reconocer a la compañía (Ver P-92 a P-95)
- ✓ Determinar el costo por servicios anteriores (si cambia las condiciones del plan) (Ver P-96 a P-101)
- ✓ Determinar la ganancia o pérdida (si hubieron reducciones en el plan o liquidaciones) (Ver P-109 a P-115)

CONTABILIZACIÓN DE LAS OBLIGACIONES IMPLÍCITAS

“52 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 seguidas 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. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita se da cuando un eventual cambio en las prácticas no formalizadas de la entidad puede causar un daño inaceptable en las relaciones con sus empleados.”²⁵

53 Los términos formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir a la entidad retirarse del mismo sin hacer frente a sus obligaciones comprometidas. No obstante, resultará por lo general difícil para la entidad cancelar el plan si desea seguir reteniendo a sus empleados. Por tanto, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-empleo se asume que la entidad, que está

²⁵ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

prometiendo actualmente tales beneficios, continuará manteniéndolas durante el resto de la vida activa de sus empleados.

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

P54-57: Registro en el B/G: Pasivo (activo) que se obtenga de la suma neta de:

- ✓ El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos a la fecha del balance (Ver P-64)
- ✓ (+/-) Cualquier ganancia (pérdida) actuarial no reconocida (Ver P-92 a P-93)
- ✓ (-) cualquier importe procedente del costo de servicio pasado todavía no reconocido (Ver P-96)
- ✓ (-) el valor razonable de los eventuales activos del plan con los cuales se liquidan directamente las obligaciones (Ver P-102 a P-104)

P58: Registro en el B/G: Si es un valor “activo” se valorará al menor de:

- ✓ Valor calculado según P-54
- ✓ El valor total de:
 - Las pérdidas actuariales netas acumuladas y costo de servicio pasado no reconocidos todavía y
 - El valor presente de los beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos

procedentes del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

“59 Puede aparecer un activo cuando el plan de beneficios definidos está sobre financiado, o bien en otros casos cuando se acaban de reconocer ganancias actuariales. La entidad reconocerá un activo en tales casos porque:

(a) controla un recurso económico, que se manifiesta en su capacidad para utilizar el superávit en la generación de beneficios futuros;

(b) este control es el resultado de sucesos pasados (aportaciones efectuadas por la entidad y servicios prestados por los trabajadores);
y

(c) los beneficios económicos futuros llegarán a la entidad en forma de reducciones en las aportaciones futuras o en forma de reembolsos, que puede recibir directamente la entidad o pueden ir a otro plan con déficit. “²⁶

P61-62: Registro en el P/G:

- ✓ El costo de los servicios del periodo corriente (P-63 a P-91)
- ✓ El costo por intereses (P-82)
- ✓ El rendimiento esperado de cualquier activo del plan, así como cualquier derecho de reembolso (P-104 a P-107)
- ✓ Las ganancias y pérdidas actuariales (P-92 a P-93)
- ✓ El costo de los servicios prestados (P-96)

²⁶ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

- ✓ El efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del plan (P-109 y P-110)
- ✓ El efecto del límite contenido en el P-58 literal b). Excepto lo indicado en el P-93 literal c)

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN: VALOR PRESENTE DE LAS OBLIGACIONES POR BENEFICIOS DEFINIDOS Y COSTO DE LOS SERVICIOS DEL PERIODO CORRIENTE.

P63: Reconocimiento y medición: Valor presente de las obligaciones por beneficios y costo de los servicios del periodo corriente

- ✓ El costo final de un plan de beneficios definidos puede estar influido por:
 - Rotación del personal,
 - la mortalidad,
 - costos médicos,
 - rendimiento del Fondo

P64-91: Reconocimiento y medición: Valor presente de las obligaciones por beneficios y costo de los servicios del periodo corriente

- ✓ Es necesario:
 - Aplicar un método de medición actuarial (Método de la unidad de crédito proyectada)
 - Distribuir los beneficios entre los periodo de servicio (Se distribuirá los beneficios entre los periodos de servicio con base en la fórmula de los beneficios del plan)
 - Realizar suposiciones actuariales
 - Hipótesis demográficas: mortalidad, rotación, etc.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

- Hipótesis financieras: tasa de descuento sueldos futuros, tasa de rendimiento de los activos, etc.

Jubilado: GENARO CASTRO FAJARDO				Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo:		3.00%	
Género: M				Tasa de interés actuarial real:		4.00%	
Fecha de nacimiento: 20-jul-1934		Edad Actual: 75 años, 6 meses		Tasa de descuento financiero:		7.00%	
Fecha de Ingreso: 28-dic-1984		Tiempo Serv.: 25 años, 1 mes		Pensión mensual calculada:		\$ 738.13	
Fecha de jubilación: 31-ene-2010		a) Suma de los valores actuales de la última columna		Valor Actual Reserva Matemática (vida, Art. 216):		\$ 45,339.59	
Fecha de cálculo: 31-ene-2010		b) Anualidad pagadera al fallecimiento del jubilado		Valor Actual Reserva Matemática (deudos, Art. 217):		\$ 2,089.76	
Expectativa de vida: 6.10		c) = a) + b)		Valor Actual Reserva Matemática (total):		\$ 47,429.35	

Año	Edad	Prob. vida	Pens. min. C. Trabajo	Pens. mens. calculada	13ª Pensión	14ª Pensión	Nº de pens. anuales	Valor corriente del pago anual	Valor actual del pago anual
2010	76	1.00000	20.00	738.13	738.13	240.00	11.57	8,541.75	8,541.75
2011	77	0.81281	20.60	738.13	738.13	247.20	13.33	9,842.89	7,520.13
2012	78	0.72630	21.22	738.13	738.13	254.62	13.34	9,850.31	6,284.86
2013	79	0.64139	21.85	738.13	738.13	262.25	13.36	9,857.94	5,191.03
2014	80	0.55906	22.51	738.13	738.13	270.12	13.37	9,865.81	4,232.09
2015	81	0.48031	23.19	738.13	738.13	278.23	13.38	9,873.92	3,400.85
2016	82	0.40610	23.88	738.13	738.13	286.57	13.39	9,882.26	2,689.58
2017	83	0.33733	24.60	738.13	738.13	295.17	13.40	9,890.86	2,089.76
2018	84	0.27476	25.34	738.13	738.13	304.02	13.41	9,899.71	1,592.20
2019	85	0.21898	26.10	738.13	738.13	313.15	13.42	9,908.84	1,187.07
2020	86	0.17039	26.88	738.13	738.13	322.54	13.44	9,918.23	864.02
2021	87	0.12909	27.68	738.13	738.13	332.22	13.45	9,927.91	612.39
2022	88	0.09496	28.52	738.13	738.13	342.18	13.46	9,937.87	421.43
2023	89	0.06761	29.37	738.13	738.13	352.45	13.48	9,948.14	280.72
2024	90	0.04643	30.25	738.13	738.13	363.02	13.49	9,958.71	180.36
2025	91	0.03063	31.16	738.13	738.13	373.91	13.51	9,969.60	111.32
2026	92	0.01933	32.09	738.13	738.13	385.13	13.52	9,980.82	65.74
2027	93	0.01162	33.06	738.13	738.13	396.68	13.54	9,992.37	36.97
2028	94	0.00651	34.05	738.13	738.13	408.58	13.55	10,004.27	19.69
2029	95	0.00354	35.07	738.13	738.13	420.84	13.57	10,016.53	9.87
2030	96	0.00178	36.12	738.13	738.13	433.47	13.59	10,029.16	4.63
2031	97	0.00083	37.21	738.13	738.13	446.47	13.60	10,042.16	2.02
2032	98	0.00036	38.32	738.13	738.13	459.86	13.62	10,055.55	0.81
2033	99	0.00014	39.47	738.13	738.13	473.66	13.64	10,069.35	0.30

SUPOSICIONES ACTUARIALES: SUELDOS, BENEFICIOS Y COSTOS DE ASISTENCIA MÉDICA

Los incrementos por ley que se dan en el Sueldo Básico cada año deben de verse reflejados en los beneficios post –empleo de manera que año a año se van actualizando dichos valores en base a un porcentaje que estipula el estado. Siendo vigente el incremento desde el mes de enero de cada año. Debe de tenerse en cuenta que también los valores correspondientes a Antigüedad pagada bajo rol se verán afectados por los incrementos futuros en los sueldos.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Por otro lado los beneficios que hayan sido pactados de manera verbal o de manera implícita, o sea que no son beneficios de ley ni están debidamente soportados bajo celebración de contrato serán medidos al final del periodo del que se informa.

“83 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 según los términos del plan (o que resulten de cualquier obligación implícita que pueda derivarse de tales condiciones) al final del periodo sobre el que se informa.”²⁷

“84 Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, las posibles promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. “

La medición de los beneficios post-empleo, en forma de atenciones médicas, requiere plantear hipótesis acerca del nivel y frecuencia de la demanda futura de tales servicios, así como sobre el costo de cubrir dichas atenciones. La entidad estimará los costos futuros de las atenciones médicas a partir de los datos históricos, tomados de su propia experiencia, complementados si fuera necesario con datos procedentes de otras entidades, compañías de seguros, entidades de asistencia sanitaria u otras fuentes. Las estimaciones de los costos futuros de atención médica habrán de considerar el efecto de los avances tecnológicos, los cambios en la utilización de los beneficios por asistencia médica o los patrones de demanda de atención sanitaria, y también los cambios en la situación sanitaria de los participantes en el plan.

²⁷ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Por ejemplo: Tenemos en la Universidad Católica un seguro médico proporcionado por la Clínica Kennedy el cual dice lo siguiente

RHH/TSO/PCS-2/POL-4: *SEGURO MÉDICO*

La Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a través de la firma de un convenio corporativo mantiene un seguro médico mediante el cual ofrece al personal docente y administrativo estable la posibilidad de acceder a este beneficio.

La unidad de Trabajo Social informará al interesado acerca de los diferentes planes con sus costos, beneficios y periodos de carencia.

La cantidad y frecuencia de las solicitudes de atención médica son particularmente sensibles a la edad, estado de salud y sexo de los empleados (y de las personas que dependen de ellos), y pueden también resultar sensibles a otros factores tales como la ubicación geográfica. Por tanto, los datos históricos han de ser ajustados siempre que la estructura demográfica de la población beneficiaria sea diferente de la utilizada como base para elaborar los datos históricos. También es preciso ajustar los datos cuando hay evidencia fiable de que las tendencias históricas no continuarán en el futuro.

Algunos planes de beneficios post-empleo de atención médica requieren aportaciones de los empleados para la cobertura de los costos médicos cubiertos por el plan. Las estimaciones de los costos médicos futuros tendrán en cuenta tales contribuciones, considerando los términos del plan al final del periodo sobre el que se informa (o cualquier obligación implícita que pudiera derivarse de tales condiciones). Los cambios en las aportaciones de los empleados darán lugar a la aparición de costos de servicio pasado o, si este fuera el caso, a reducciones en el plan. El costo de cubrir las atenciones médicas puede quedar reducido por los beneficios que puedan recibir de la sanidad pública o de otros proveedores de servicios médicos (véanse el apartado (c) del párrafo 83 y el párrafo 87).

GANANCIAS Y PÉRDIDAS ACTUARIALES

P92: RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

Cuando el importe neto acumulado no reconocido, al final del periodo inmediato anterior, exceda a la mayor de las siguientes cantidades

- ✓ El 10% del valor presente de la obligación por los beneficios definidos en esa fecha
- ✓ El 10% del valor razonable de cualesquier activo del plan a esa fecha

P93:

Se reconocen así:

- ✓ Las ganancias o pérdidas actuariales a reconocer para cada plan de beneficios definidos es el exceso determinado de acuerdo con el P-92.
- ✓ Exceso / No. de años faltantes para participar en el plan

COSTO DE SERVICIO PASADO

P96: RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN:

Este costo se reconocerá

- ✓ Como gasto: repartido linealmente entre el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de manera irrevocable
- ✓ Si los beneficios son irrevocables de forma inmediata.

Activos del plan:

Este costo se reconocerá

- ✓ Valor razonable
- ✓ Descontando el valor de los activos

INFORMACIÓN A REVELAR

INFORMACIÓN A REVELAR PLANES DE PRESTACIONES DEFINIDAS

a) Política contable para reconocimiento de pérdidas y ganancias actuariales

b) Descripción del plan

c) Conciliación entre los activos y pasivos del balance

- Valor actual de las obligaciones no financiadas
- Valor actual de las obligaciones financiadas total o parcialmente
- Valor razonable del activo afecto al plan
- Pérdidas y ganancias actuariales
- Coste de los servicios pasados no reconocidos en el balance
- Cualquier importe no reconocido como activo
- Valor razonable de reembolso reconocido como activo
- Los otros importes reconocidos en el balance

d) Importes de las partidas del valor razonable de los activos afectos al plan

e) Conciliación entre los movimiento producidos en el ejercicio en el pasivo o activo neto reconocido en el balance

f) Gasto total reconocido, de cada partida

- coste de los servicios del ejercicio corriente
- coste por intereses
- rendimiento esperado de los activos afectos al plan
- rendimiento esperado de los derechos de reembolsos reconocidos como activos
- ganancias y pérdidas actuariales
- coste de los servicios pasados
- efecto de cualquier reducción o liquidación

g) Rendimiento real de los activos, y reembolsos reconocidos como tales

h) Hipótesis actuariales utilizadas

P120: INFORMACIÓN A REVELAR: SE REVELARÁ:

- ✓ Naturaleza, efectos financieros
- ✓ Política contable para reconocer ganancias y pérdidas actuariales
- ✓ Descripción del tipo de plan
- ✓ Conciliación de SI vs SF del pasivo:
 - Costo de servicios del periodo corriente
 - Costos por intereses
 - Aportaciones efectuadas
 - ganancias o pérdidas actuariales
 - modificaciones por variaciones en tipos de cambio
- ✓ Conciliación de SI vs SF mostrando:
 - Beneficios pagados
 - costo de los servicios pagados
 - combinaciones de negocios
 - reducciones
 - liquidaciones
- ✓ Obligaciones por beneficios definidos sin financiar
- ✓ Conciliación entre el SI vs SF de los activos del plan
 - rendimiento esperado
 - ganancias o pérdidas actuariales
 - Modificaciones por cambios en tipos de cambio
- ✓ Conciliación entre el SI vs SF de los activos del plan
 - aportaciones efectuadas por el empleador
 - aportaciones efectuadas por los participantes
 - prestaciones pagadas
 - combinaciones de negocios
 - liquidaciones
- ✓ Conciliación entre el valor presente de la obligación por beneficios definidos, el valor razonable de los activos del plan y el valor en libros del plan

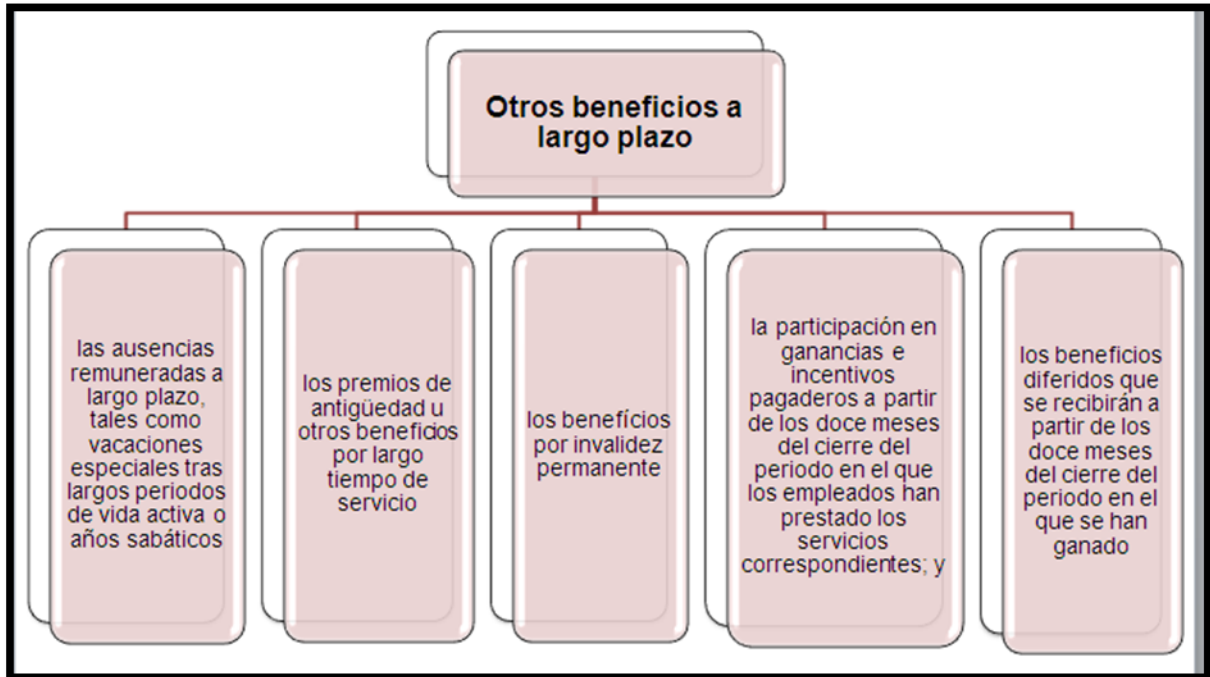
- ✓ Los valores registrados en el gasto por:

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

- Costo de los servicios del periodo corriente
- Costo por intereses
- Rendimiento esperado de los activos del plan
- rendimiento esperado sobre reembolsos
- ganancias o pérdidas actuariales
- costo de servicios pasados
- efectos de cualquier reducción o liquidación
- efecto del límite del P-58

4.1.4.3.- OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO PARA LOS EMPLEADOS

OTRAS REMUNERACIONES A L/P A LOS EMPLEADOS		
Tipo de Retribución	Reconocimiento	Valoración
Permisos remunerados (vacaciones especiales tras largos períodos de vida activa o años sabáticos)	Cuando se preste el servicio que da derecho a la prestación	<ul style="list-style-type: none"> • PASIVO Valor presente de la obligación – valor razonable de activos afectos al plan (si existen) • GASTO: Coste servicio corriente +coste intereses -rendimiento activo +/- pérdidas y ganancias actuariales +coste servicio pasados +/- efectos reducción
Premios de antigüedad u otras prestaciones		
Participación en ganancias e incentivos, pagaderos a más de 12 meses		
Prestaciones diferidas a recibir a partir de 12 meses		
Prestaciones por invalidez permanente		
	Cuando se produzca el suceso que cause la invalidez	



Los beneficios a largo plazo son tales como permisos remunerados después de largos períodos de servicios, retribuciones especiales, retribuciones por incapacidad (siempre y cuándo se paguen en un plazo de doce meses o más, después del cierre del ejercicio), participación en las ganancias, incentivos y cualquier otro tipo de compensación salarial diferida.

Ejemplo 1: Según Contrato Colectivo los empleados amparados bajo el mismo reciben una bonificación por sus años de labores según como lo estipula la clausula del ejemplo:

CLÁUSULA DÉCIMA OCTAVA:

BONIFICACIÓN POR CUMPLIR AÑOS DE LABORES.- La Universidad entregará a cada trabajador para el año 2009 y 2010 los siguientes valores en efectivo:

Por 35 años de labores en la Universidad un incentivo económico de cuatrocientos dólares (\$400.00); por 30 años de labores en la Universidad, ciento veinte dólares (\$120.00); por 25 años de labores en la Universidad, cien dólares (\$100.00); por 20 años de labores en la Universidad, ochenta dólares (\$80.00); por 15 años de labores en la Universidad, sesenta dólares (\$60.00); por 10 años de labores en la Universidad, cincuenta dólares (\$50.00).

Ejemplo 2: Los beneficios por invalidez como lo establece el artículo 359 del código de trabajo, y muchas empresas con empleados amparados bajo contratación colectiva también lo estipulan en una cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA:

PÓLIZA DE ACCIDENTES, DE VIDA E INVALIDEZ.- La Universidad mantendrá con una de las compañías de seguro de la localidad, una póliza de accidentes, de vida e invalidez a cada uno de sus trabajadores por la cantidad **de dos mil quinientos dólares (\$2,500) para el 2009 y dos mil ochocientos dólares (\$2,800) para el 2010**, comprometiéndose la Universidad a entregarle anualmente al Sindicato y Asociación de Empleados la copia de la póliza contratada.

En caso de presentarse algún contratamiento con la Compañía de Seguros la Universidad, asumirá y otorgará los valores correspondientes en efectivo, al trabajador y/o a sus familiares declarados como beneficiarios.

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

Según la norma 19, se enmarcan dentro de beneficios de largo plazo todas aquellas compensaciones que el personal se gana en algún momento, pero que recibe dentro de un año o más.

El ejemplo más claro es el de las primas de antigüedad o quinquenios, pues el empleado va acumulando el derecho a esta prestación a medida que pasa el tiempo y la recibe cada vez que cumple cinco años de servicios, este tipo de beneficios suelen ser “non vested”, esto es, si el empleado se retira de la compañía con cinco años menos un día, no tiene derecho al beneficio.

“127 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”; y

(b) Todo el costo de servicio pasado se reconoce de forma inmediata.”²⁸

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

“128 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 al final del periodo sobre el que se informa

(b) menos el valor razonable, al final del periodo sobre el que se informa, de los activos del plan (si los hubiera) con los cuales se liquidan directamente las obligaciones “

Al medir el importe del pasivo, la entidad aplicará los párrafos 49 a 91, salvo lo contenido en los párrafos 54 y 61. La entidad, por otra parte, aplicará el párrafo 104A al reconocer y medir cualquier derecho de reembolso.

“129 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 (en este último caso con sujeción a lo establecido en el párrafo

58), a no ser que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita su inclusión en el costo de otro activo:

²⁸ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

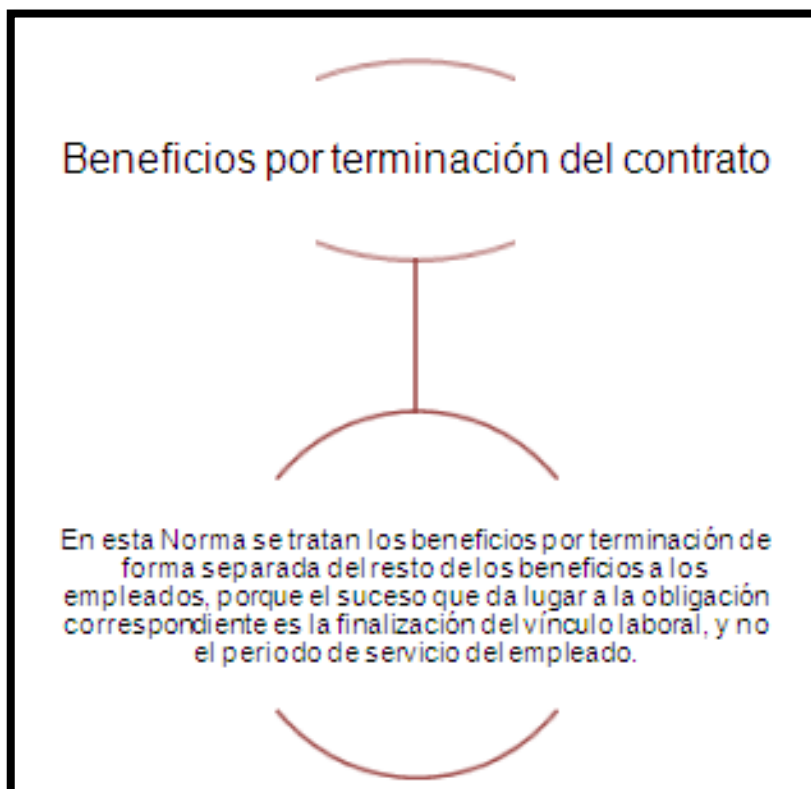
- (a) el costo de servicio del periodo corriente (véanse los párrafos 63 a 91);
- (b) el costo por intereses (véase el párrafo 82);
- (c) el rendimiento esperado de cualesquiera activos del plan (véanse los párrafos 105 a 107) y de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo (véase el párrafo 104A);
- (d) las ganancias y pérdidas actuariales, que serán reconocidas total e inmediatamente;
- (e) el costo de servicio pasado, que será reconocido total e inmediatamente; y
- (f) El efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones (véanse los párrafos 109 y 110).”²⁹

INFORMACIÓN A REVELAR

“131 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. Cuando sea obligatorio, en función de la NIC 24, la entidad revelará información sobre otros beneficios a largo plazo a favor del personal.”

²⁹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

4.1.4.4.- BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO



RECONOCIMIENTO

La Institución reconocerá este tipo de beneficios como un pasivo o gasto, solamente cuando exista un compromiso demostrable por parte de la empresa ya sea por:

- Despido
- Terminación de contrato.

“133 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; o
- b) pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados. ³⁰

La Institución deberá tener debidamente justificado el porque de la salida del empleado, mediante un plan detallado como lo refiere el artículo 134 de esta normativa.

“134 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; y
- 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.”

Haciendo referencia al párrafo 135 de esta normativa, las Instituciones Educativas como se lo ha mencionado anteriormente, tiene varios tipos de contrataciones, por lo que si un empleado de Contrato a Prueba saliera por cuenta voluntaria (renuncia) se le establecerían tan solo los beneficios de ley, a diferencia del contrato colectivo quienes si renuncian además de los beneficios de ley, poseen beneficios

³⁰ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

institucionales por retiro como lo son 25% por cada año de servicio prestado a la institución.

“135 Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación. Aunque los beneficios por terminación 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; y
- 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. “³¹

Si es renuncia Voluntaria se considera post-empleo.

- Si el empleador me despide el como patrono reconoce como un beneficio por terminación (pasivo)
- Si yo pongo mi renuncia es un valor menor el que le toca pagar al empleado.

³¹ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

FECHA	CUENTAS	PARCIAL	DEBE	HABER

	<u>Gastos de Beneficios Sociales</u>		xxx	
	Decimo Tercero	xxx		
	Decimo Cuarto	xxx		
	Vacaciones	xxx		
	Beneficios Sociales			xxx
	P/R provision de beneficios			

	Gastos de desahucio		xxx	
	Desahucio por pagar			xxx

	<u>Ctas por pagar Beneficios</u>		633.03	
	Vacaciones	180.26		
	decimo tercero	331.77		
	Decimo Cuarto	121		
	<u>Despido Intempestivo</u>		1485.06	
	<u>Desahucio por pagar</u>		123.76	
	Bancos			2,241.85
	P/R liquidacion de haberes de un empleado			

“136 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 (LIBERTAD) de la voluntad del empleado. En tal caso, el beneficio adicional a pagar en el caso de despido será un beneficio por terminación.”³²

³² NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Despido intempestivo según el código de trabajo que señala la terminación laboral por el patrono, debo reconocer mínimo 3 años. Si has cumplido 1 día más del año se califica como un año completo.

Desahucio debe pasar los 12 meses completos, no debería provisionar este efecto si es que yo no despido al empleado.

“137 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.

138 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 (véase el párrafo 109).³³

MEDICION

Tipo de Retribución (Ejemplos)	Reconocimiento	Valoración
Despido improcedente	Únicamente cuando exista un plan formal para llevar a cabo la finalización del contrato.	• Como pasivo y gasto.
Jubilación anticipada		• Si se van a pagar en más de 12 meses, descontar a tasa de rendimiento del mercado.
Bajas incentivadas		• Por su valor de reembolso. • Como pasivo y gasto. • Estimando el nº de empleados que la aceptarán.

³³ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizado al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los 12 meses posteriores al final del periodo sobre el que se informa, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa de descuento especificada en el párrafo 78.

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.

INFORMACION A REVELAR

“141 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, la entidad revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.”³⁴

142 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.




143 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.

³⁴ NIC 19 (Beneficios a Empleados) Actualizada al 2007

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Según la página del Ministerio de Relaciones laborales en la cual a partir del año 2011 se realizan las liquidaciones de haberes por medio de este Ministerio, por lo que estipula cuales no más son las causas para la terminación de un contrato individual, en base al artículo 169 del código de trabajo:

Causa para la terminación del contrato individual (Art. 169 del Código del trabajo):			
1.	Por las causas legalmente previstas en el contrato.		
2.	Por acuerdo de las partes.		
3.	Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.		
4.	Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante.		
5.	Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.		
6.	Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.		
7.	Por voluntad del empleador previo visto bueno.		
8.	Por voluntad del trabajador previo visto bueno.		
9.	Por desahucio.		
10.	Por despido Intempestivo.		
11.	Por ser asumidos por otro empleador en aplicación del Mandato Constituyente No 8.		

Fecha de ingreso del trabajador:	<input type="text" value="17/09/2011"/>		*
Fecha de salida del trabajador:	<input type="text" value="17/09/2011"/>		*
Región en la que presta servicios el trabajador:	<input type="text" value="Sierra u Oriente"/>		*

Remuneración.-

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Art. 95 CT)

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

Un ejemplo por el cual se podría liquidar a un empleado es por desahucio, el cual bajo NEC no se contabilizaba ahora con las NIC debe reconocerse:

	Acumulado		
	Al 31-Dic-07	Del 2008	Del 2009
Para el 100% de los empleados	86,747	19,512	21,969

✓ Fecha de transición: 31- dic-07

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Resultados acumulados Desahucio por pagar		86,747.00	86,747.00

- Contabilización del año 2008

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Gasto de desahucio Desahucio por pagar		19,512.00	19,512.00

- Contabilización del año 2009

DESCRIPCION		DEBE	HABER
----- Gasto de desahucio Desahucio por pagar		21,969.00	21,969.00

4.2.- ANALISIS DE LA NIC 26 CONTABILIZACIÓN E INFORMACIÓN FINANCIERA SOBRE PLANES DE BENEFICIO POR RETIRO

Esta Norma se aplica a los estados financieros de planes de beneficio por retiro, cuando éstos se preparan.

Planes de beneficio por retiro son acuerdos en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a sus empleados, en el momento de terminar sus servicios o después, ya sea en forma de renta periódica o como pago único, siempre que tales beneficios, o las aportaciones a los mismos que dependan del empleador, puedan ser determinados o estimados con anterioridad al momento del retiro, ya sea a partir de las cláusulas establecidas en un documento o de las prácticas habituales de la entidad.

En la información procedente de un plan de aportaciones definidas, debe incluirse un estado de los activos netos para atender beneficios, así como una descripción de la política de capitalización.

La información proveniente de un plan de beneficios definidos debe contener la información reseñada en uno cualquiera de los siguientes apartados:

- ✓ un estado que muestre los:
 - activos netos para atender beneficios;
 - el valor actuarial presente de los beneficios prometidos, distinguiendo entre los beneficios irrevocables y los que no lo son; y
 - el superávit o déficit resultante; o bien

- ✓ un estado de los activos netos para atender beneficios incluyendo o bien:

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

- una nota en la que se revele el valor actuarial presente de los beneficios prometidos distinguiendo entre beneficios irrevocables y los que no lo son; o bien
- una remisión al informe adjunto del actuario que contenga esta información.

Si no se ha preparado valoración actuarial en la fecha de la información, la valoración más reciente de que se disponga debe ser usada como base, revelando la fecha en que se hizo. (Párrafo 17)

Para los propósitos del párrafo 17, el valor actuarial presente de los beneficios definidos, debe basarse en los beneficios definidos en virtud del plan, teniendo en cuenta los servicios prestados hasta la fecha de la rendición de cuentas. El establecimiento de la cifra concreta se hará, ya sea en función de los salarios actuales o de los proyectados, con explícita indicación del método utilizado. Asimismo, debe revelarse el efecto de cualquier cambio en las suposiciones actuariales que puedan tener una incidencia significativa en el valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

En la información debe explicarse la relación existente entre el valor actuarial presente de los beneficios prometidos y los activos netos para atender tales beneficios, así como de la política seguida para la capitalización de los beneficios prometidos.

Las inversiones del plan de beneficio por retiro deben contabilizarse por su valor razonable. En el caso de títulos cotizados, el valor razonable es el de mercado. Cuando existen inversiones, dentro del plan, cuyo valor razonable no puede estimarse, debe revelarse la razón por la cual no se ha podido usar tal método de valoración.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

En la información procedente de un plan de beneficio por retiro, ya sea de aportaciones o de beneficios definidos, deben incluirse también los siguientes extremos:

- ✓ un estado de cambios en los activos netos para atender beneficios;
- ✓ un resumen de las políticas contables significativas; y
- ✓ una descripción del plan y del efecto de cualesquiera cambios habidos en el plan durante el periodo.

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

4.2.1.- EJEMPLOS DE LA Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro

Ejemplo # 1:

Activos del plan al 1 de enero	100.000,00
Obligaciones por beneficios definidos (OBD) al 1 enero	100.000,00
Costos del servicio del periodo	9.000,00
Costos por intereses del periodo	7.500,00
Rendimiento de los activos del plan	10.000,00
Aportes recibidos	8.000,00
Beneficios pagados	7.000,00

DESCRIPCION	PARCIAL	DEBE	HABER

Gastos por costos de servicio		9.000,00	
Obligaciones por beneficios definidos			9.000,00
P/R el gasto por el costo del servicio			

Activos del plan		8.000,00	
Banco			8.000,00
P/R reconocer pago del aporte al plan			

Gastos de intereses		7.500,00	
Obligaciones por beneficios definidos			7.500,00
P/R los gastos por interes			

Activos del plan		10.000,00	
Ingresos del plan			10.000,00
P/R el rendimiento del plan			

- ✓ Los beneficios por \$7.000 no tienen impacto neto en la contabilidad de la sociedad, dado que disminuye los activos del plan y la respectiva obligación en el mismo monto (activo/pasivo por Obligaciones por beneficios definidos sigue siendo el mismo)

- ✓ El saldo de los Activos del plan y el de Obligaciones por beneficios definidos en el periodo son:

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

	OBD	Activos del plan
Enero	100.000,00	100.000,00
Costos del servicio del periodo	9.000,00	-
Costos por intereses del periodo	7.500,00	-
Rendimiento de los activos del plan	-	10.000,00
Aportes recibidos		8.000,00
Beneficios pagados	7.000,00	7.000,00
TOTAL	109.500,00	111.000,00

No hay impacto neto en contabilidad por pago de beneficios:

- ✓ Activos/Pasivo OBD antes de beneficios pagados
- ✓ Activo por 1.500 (109.000 – 111.000)

Ejemplo # 2:

- ✓ Una empresa tiene, al inicio del periodo, obligaciones por beneficios definidos por \$1.500.000 y el activo – pasivo por OBD asciende a \$500.
- ✓ De acuerdo a los cálculos actuariales, los costos del servicio y costos de intereses del periodo ascienden a \$200.000 y \$100.000, respectivamente.
- ✓ El activo del plan ha tenido un rendimiento de \$150.000.
- ✓ En el periodo han aumentado los beneficios del plan, lo que ha implicado un aumento de los servicios anteriores por \$350.000
- ✓ Los estudios actuariales del año indican que hay pérdidas actuariales por un monto de \$300.000
- ✓ La vida restante promedio de los empleados con el beneficio es de 20 años

Beneficios a empleados – Institución Educativa Privada

	OBD	Activos del plan	Activo pasivo OBD	Resultados
Al inicio	1.500.000,00	2.000,00	500,00	-
Costos del servicio del periodo	200.000,00	-	200.000,00	200.000,00
Costos por intereses del periodo	100.000,00	-	100.000,00	100.000,00
Rendimiento de los activos del plan	-	150.000,00	150.000,00	150.000,00
Aportes recibidos	-	250.000,00	250.000,00	-
Servicios Anteriores	350.000,00	-	350.000,00	350.000,00
Pérdidas/ Ganancias Actuariales	300.000,00	-	300.000,00	depende del tratamiento contable
Al final	2.450.000,00		50.000,00	50.000,00

SOLUCION:

- a) Todo a resultados o todo a patrimonio
- b) La banda de fluctuación del 10% a resultado y lo que esté fuera de la banda será amortizable a resultados, según la vida restante de los empleados con beneficios (10% Pasivo 240.000 ($\$2.400,00 * 0,10$))
- c) Los 240.000 se deben llevar a resultados del periodo (lo que está dentro de la banda de fluctuación y la diferencia de \$60.000 se amortiza a resultados en 20 años)

RECOMENDACION

A lo largo de este trabajo de investigación en el cual hemos revisado la estructuración y cambios de NIC's de Beneficios a Empleados en Instituciones Educativas, hemos notado que para esta implementación se necesita que haya una mejora continua, es por esto que se recomienda provisionar mensualmente todos los beneficios que correspondan a los trabajadores ya sean estos de ley o Institucionales, puesto que la obligación nace en el momento en que se hace una nueva contratación.

Esta norma de Beneficios para empleados es sencilla puesto que no ha cambiado la contabilización de los mismos sino en ciertos casos la estructura tributaria, pero en relación a los beneficios del ley es el mismo tratamiento contable y tributario, es por este motivo que lo que se podría recomendar es que para la ejecución de todas las NIC se estudie minuciosamente cada Norma para saber de que manera afecta esto a la compañía.

ANEXOS

Iniciar sesión | Registrarse

Ediciones Anteriores | Clasificados | Servicios

EL UNIVERSO

Viernes 20 de agosto del 2010
Guayaquil, Ecuador
Hora Local 15:41

Suscripciones

Noticias Opinión **Guayaquil** Deportes Entretenimiento Vida Fotogalerías

Editorial Columnistas **Cartas al Director** Caricatura

viernes 20 de agosto del 2010 **Cartas al Director**

¿A quién hacemos caso, al SRI o a las NIIF?

Como es de conocimiento general, en nuestro país actualmente la contabilidad se la lleva a base de las normas ecuatorianas de contabilidad, pero existe la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), que son utilizadas por cerca de 150 países en el mundo.

La Superintendencia de Compañías en el Ecuador estableció un cronograma en el que las empresas deben implementar las NIIF; por ejemplo, para aquellas empresas que tengan activos totales iguales o superiores a 4'000.000 de dólares, las aplicarán a partir del 1 de enero del 2011; es decir, luego de tan solo cuatro meses, dado que las normas lo que buscan es presentar razonablemente la situación financiera de una entidad, y existen cambios significativos que se contraponen con las normas tributarias vigentes.

Pregunto, ¿por qué el Servicio de Rentas Internas (SRI) no se ha pronunciado al respecto? ¿A quién hacemos caso los contadores, al SRI o a las NIIF?

Sería importante que nuestra administración tributaria nos indique desde ahora cómo actuar cuando existan diferencias entre las Normas Internacionales de Información Financiera y las leyes, los reglamentos, las resoluciones, que emite el Servicio de Rentas Internas.

Este es un tema importante. ¡Por favor, señores, el gremio contable necesita prepararse adecuada y oportunamente al respecto, no puede ser posible que todo en nuestro país se haga a última hora!

Éric Antonio Gordillo Jiménez,
contador público, Guayaquil

Imprimir Enviar Reportar errores Compartir: Facebook Twitter YouTube Instagram **Cartas al Director**

Otros Columnistas

 Ferrajoli en el desierto
Por Hernán Pérez Loose

 Los templos de Anish Kapoor
Por Leonardo Valencia

 El Quito de Guayasamín
Por Plutarco Naranjo

 ¿'Marcha' o 'avanza'?
Por Iván Sandoval Carrión

Ahora en Opinión

EDITORIAL

Buses viejos

Los intentos por regularizar el transporte público urbano no consiguen corregir aún sus gravísimas deficiencias, a pesar de los anuncios constantes de que se actuará con firmeza. Los medios de comunicación siguen dando cuenta, cada cierto tiempo, de lo que eso representa en vidas humanas.

Lo que ocurre es que se ha dejado intocado uno de los problemas medulares, la exagerada antigüedad de muchos autobuses, como lo demostró una investigación reciente de este Diario. Lejos de que la ...

Ver más...

Bonil bonil@andinanet.net | Blog

Beneficios a los Empleados (cont...)

NIC 19

- Se reconoce el pasivo laboral por antigüedad
- Fondos de pensiones privados se reconocen
- Se reconoce el pasivo por planes formales de terminación laboral por liquidación de acuerdo a ciertos requisitos

Normas Fiscales

- El pasivo debe constituirse en efectivo (fondo de cesantía) para que sea admitido
- Deben estar constituidos en fideicomisos administrados por entidades fiduciarias autorizadas por ley
- El gasto por terminación laboral son deducibles cuando se pagan.

BIBLIOGRAFIA

- 1) <http://andes.info.ec/economia/salario-basico-unificado-para-el-2011-sera-de-264-dolares-avance-43081.html>
- 2) Diario El Mercurio de Cuenca
- 3) Código de Trabajo
- 4) Página del Ministerio de Relaciones Laborales
- 5) Ley de Seguridad Social
- 6) Diario el Universo
- 7) Casos de Aplicación Práctica NIIF (elaborado por profesores del departamento de Contabilidad y Auditoría de una Universidad Chilena)
- 8) Norma Internacional de Contabilidad 19
- 9) Norma Internacional de Contabilidad 26

CONCLUSION

El propósito de esta tesis fue analizar las Normas Internacionales de Contabilidad 19 y 26 referentes a Beneficios de empleados y planes de retiro, para un mayor entendimiento lo relacionamos a las leyes ecuatorianas que rigen dichos beneficios como los son el código de trabajo la ley de seguridad social, pero el enfoque que buscamos fue establecer los cambios que se dan en la contabilización con la implementación de la NIC