

2009

Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES

# Módulo 28: Beneficios a los Empleados



IASC Foundation  
Education®

# Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES

que incluye el texto completo de la  
Sección 28 *Beneficios a los Empleados*  
de la Norma Internacional de Información Financiera  
para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES)  
publicado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad el 9  
de julio de 2009

*con explicaciones amplias, preguntas para la propia evaluación y casos prácticos*

Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad  
30 Cannon Street  
London EC4M 6XH  
United Kingdom

Teléfono: +44 (0)20 7246 6410  
Fax: +44 (0)20 7246 6411  
Correo electrónico: [iasb@iasb.org](mailto:iasb@iasb.org)

Publicaciones Teléfono: +44 (0)20 7332 2730  
Publicaciones Fax: +44 (0)20 7332 2749  
Publicaciones Correo electrónico: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org)  
Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

International Accounting Standards Committee Foundation®  
30 Cannon Street | London EC4M 6XH | United Kingdom  
Telephone: +44 (0)20 7246 6410 | Fax: +44 (0)20 7246 6411 | Email: [iasb@iasb.org](mailto:iasb@iasb.org)  
Publications Telephone: +44 (0)20 7332 2730 | Publications Fax: +44 (0)20 7332 2749  
Publications Email: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org) | Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

Copyright © 2010 IASCF®

### **Right of use**

Although the International Accounting Standards Committee (IASC) Foundation encourages you to use this training material, as a whole or in part, for educational purposes, you must do so in accordance with the copyright terms below.

Please note that the use of this module of training material is not subject to the payment of a fee.

### **Copyright notice**

All rights, including copyright, in the content of this module of training material are owned or controlled by the IASC Foundation.

Unless you are reproducing the training module in whole or in part to be used in a stand-alone document, you must not use or reproduce, or allow anyone else to use or reproduce, any trade marks that appear on or in the training material. For the avoidance of any doubt, you must not use or reproduce any trade mark that appears on or in the training material if you are using all or part of the training materials to incorporate into your own documentation. These trade marks include, but are not limited to, the IASC Foundation and IASB names and logos.

When you copy any extract, in whole or in part, from a module of the IASC Foundation training material, you must ensure that your documentation includes a copyright acknowledgement that the IASC Foundation is the source of your training material. You must ensure that any extract you are copying from the IASC Foundation training material is reproduced accurately and is not used in a misleading context. Any other proposed use of the IASC Foundation training materials will require a licence in writing.

Please address publication and copyright matters to:  
IASC Foundation Publications Department  
30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom  
Telephone: +44 (0)20 7332 2730 Fax: +44 (0)20 7332 7249  
Email: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org) Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

The IASC Foundation, the authors and the publishers do not accept responsibility for loss caused to any person who acts or refrains from acting in reliance on the material in this publication, whether such loss is caused by negligence or otherwise.

The Spanish translation of the Training Material for the IFRS® for SMEs contained in this publication has not been approved by a review committee appointed by the IASCF. The Spanish translation is copyright of the IASCF.



IASC Foundation  
Education®

The IASB logo/the IASCF logo/‘Hexagon Device’, ‘IASC Foundation Education logo’, IASC Foundation’, ‘eIFRS’, ‘IAS’, ‘IASB’, ‘IASC’, ‘IASCF’, ‘IASC Foundation Education’ ‘IASS’, ‘IFRIC’, ‘IFRS’, ‘IFRSs’, ‘International Accounting Standards’, ‘International Financial Reporting Standards’ and ‘SIC’ are Trade Marks of the IASC Foundation.

# Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES

que incluye el texto completo de la  
Sección 28 *Beneficios a los Empleados*  
de la Norma Internacional de Información Financiera  
para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES)  
publicado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad el 9  
de julio de 2009

*con explicaciones amplias, preguntas para la propia evaluación y casos  
prácticos*

Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad  
30 Cannon Street  
London EC4M 6XH  
United Kingdom

Teléfono: +44 (0)20 7246 6410  
Fax: +44 (0)20 7246 6411  
Correo electrónico: [iasb@iasb.org](mailto:iasb@iasb.org)

Publicaciones Teléfono: +44 (0)20 7332 2730  
Publicaciones Fax: +44 (0)20 7332 2749  
Publicaciones Correo electrónico: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org)  
Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad  
30 Cannon Street | London EC4M 6XH | United Kingdom  
Teléfono: +44 (0)20 7246 6410 | Fax: +44 (0)20 7246 6411 | Correo electrónico: [iasb@iasb.org](mailto:iasb@iasb.org)  
Publicaciones Teléfono: +44 (0)20 7332 2730 | Publicaciones Fax: +44 (0)20 7332 2749  
Publicaciones Correo electrónico: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org) | Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

Copyright © 2010 IASCF®

### **Derecho de uso**

A pesar de que la Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) lo anima a que utilice este material de formación, en su totalidad o en parte, para fines educativos, usted lo debe hacer en conformidad con los términos de propiedad intelectual que se detallan a continuación.

Cabe mencionar que el uso de este módulo de material de formación no implica pago de gasto alguno.

### **Aviso sobre la propiedad intelectual**

Todos los derechos, incluido el de propiedad intelectual, en el contenido de este módulo de material de formación son propiedad o están bajo control de la Fundación IASB.

Salvo que reproduzca el módulo en su totalidad o en parte para usarlo como un documento independiente, no debe usar o reproducir, ni permitir que nadie más use o reproduzca, cualquier marca registrada que aparezca impresa o incluida en el material de formación. Para aclarar cualquier duda, no debe usar ni reproducir ninguna marca registrada que aparezca impresa o incluida en el material de formación si usted está usando todos o parte de los materiales de formación para incorporarlos en su propia documentación. Estas marcas registradas incluyen, a título enunciativo, los nombres y los logotipos del IASB y la Fundación IASB.

Cuando copie cualquier extracto, en su totalidad o en parte, de un módulo del material de formación de la Fundación IASB, debe asegurarse de que su documentación incluya un reconocimiento de la propiedad intelectual que indique que la Fundación IASB es la fuente de su material de formación. Debe asegurarse de que cualquier extracto que copie del material de formación de la Fundación IASB sea reproducido con exactitud y no se lo utilice en un contexto que derive en una interpretación errónea. Para cualquier otro uso propuesto de los materiales de formación de la Fundación IASB se necesitará una autorización por escrito.

Para consultar las cuestiones relativas a los derechos de propiedad y copia, dirigirse a:

IASB Foundation Publications Department  
30 Cannon Street London EC4M 6XH United Kingdom  
Teléfono: +44 (0)20 7332 2730 Fax: +44 (0)20 7332 7249  
Correo electrónico: [publications@iasb.org](mailto:publications@iasb.org) Web: [www.iasb.org](http://www.iasb.org)

La Fundación IASB, los autores y los editores no aceptan responsabilidad alguna por las pérdidas que se puedan causar a las personas que actúen o se abstengan de actuar basándose en el material incluido en esta publicación, ya sea que se haya causado esta pérdida por negligencia o por otra causa.

Esta traducción al español del material de formación sobre la NIIF para las PYMES no ha sido aprobada por un Comité de Revisión nombrado por la IASCF. Los derechos de autor de la traducción al español son de la IASCF.



IASB Foundation  
Education®

El logo del IASB, el logo de la IASCF, el logo en forma de hexágono, el logo de IASB Foundation Education, así como las expresiones "IASB Foundation", "eIFRS", "IAS", "IASB", "IASC", "IASCF", "IASB Foundation Education", "IASs", "IFRIC", "IFRS", "IFRSs", "International Accounting Standards", "Internacional Financial Reporting Standards" y "SIC" son marcas registradas por la Fundación IASB.

INTRODUCCIÓN	1
Objetivos de aprendizaje	1
<i>NIIF para las PYMES</i>	2
Introducción a los requerimientos	2
REQUERIMIENTOS Y EJEMPLOS	3
Alcance de esta sección	3
Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados	4
Beneficios a corto plazo a los empleados	5
Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos	14
Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas	16
Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos	17
Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados	33
Beneficios por terminación del contrato	36
Planes de grupo	40
Información a Revelar	40
ESTIMACIONES SIGNIFICATIVAS Y OTROS JUICIOS	48
Beneficios a corto plazo a los empleados	48
Beneficios post-empleo	49
Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados	50
Beneficios por terminación del contrato	51
COMPARACIÓN CON LAS NIIF COMPLETAS	52
Beneficios a corto plazo a los empleados	52
Beneficios post-empleo	52
Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados	53
Beneficios por terminación del contrato	53
PONGA A PRUEBA SU CONOCIMIENTO	54
PONGA EN PRÁCTICA SU CONOCIMIENTO	59
Caso práctico 1	59
Respuesta al caso práctico 1	62
Caso práctico 2	65
Respuesta al caso práctico 2	67
Caso práctico 3	70
Respuesta al caso práctico 3	72

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Este material de formación ha sido elaborado por el personal educativo de la Fundación IASC y no ha sido aprobado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB). Los requerimientos contables pertinentes a las pequeñas y medianas entidades (PYMES) se establecen en la *Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para las PYMES*, emitida por el IASB en julio de 2009.

### INTRODUCCIÓN

Este módulo se centra en la contabilidad e información financiera de los beneficios a los empleados, de acuerdo con la Sección 28 *Beneficios a los Empleados* de la *NIIF para las PYMES*. Le presenta el tema al aprendiz, lo guía a través del texto oficial, facilita el entendimiento de los requerimientos a través de ejemplos y especifica juicios profesionales esenciales que se requieren en la contabilización de los beneficios a los empleados. Además, el módulo incluye preguntas diseñadas para evaluar el conocimiento del aprendiz acerca de los requerimientos y casos prácticos para desarrollar su habilidad en la contabilización de los beneficios a los empleados de acuerdo con la *NIIF para las PYMES*.

### Objetivos de aprendizaje

Al momento de concretar exitosamente este módulo, usted debe conocer los requerimientos de información financiera para los beneficios a los empleados de acuerdo con la *NIIF para las PYMES*. Además, mediante la realización de los casos prácticos que simulan aspectos de aplicación real de dicho conocimiento, usted debe haber mejorado su capacidad para contabilizar los beneficios a los empleados, de acuerdo con la *NIIF para las PYMES*. En el contexto de la *NIIF para las PYMES*, concretamente debe lograr lo siguiente:

- identificar cuatro tipos de beneficios a los empleados, contabilizados de acuerdo con la Sección 28: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación;
- identificar cuándo y cómo reconocer el costo de los beneficios a los empleados;
- medir los beneficios a los empleados;
- presentar y revelar los beneficios a los empleados en los estados financieros;
- demostrar comprensión de los juicios profesionales esenciales que se necesitan para contabilizar los beneficios a los empleados.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### ***NIIF para las PYMES***

La *NIIF para las PYMES* tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas (véase la Sección 1 *Pequeñas y Medianas Entidades*).

La *NIIF para las PYMES* incluye requerimientos obligatorios y otro material (que no es de carácter obligatorio) que se publica en conjunto.

El material que no es obligatorio incluye:

- un prólogo, que brinda una introducción general a la *NIIF para las PYMES* y explica su propósito, estructura y autoridad;
- una guía de implementación, que incluye los estados financieros ilustrativos y una lista de comprobación de la información a revelar;
- los Fundamentos de las Conclusiones, que resumen las principales consideraciones que tuvo en cuenta el IASB para llegar a sus conclusiones en la *NIIF para las PYMES*;
- la opinión en contrario de un miembro del IASB que estuvo en desacuerdo con la publicación de la *NIIF para las PYMES*.

En la *NIIF para las PYMES*, el Glosario es parte de los requerimientos obligatorios.

En la *NIIF para las PYMES*, hay apéndices en la Sección 21 *Provisiones y Contingencias*, la Sección 22 *Pasivos y Patrimonio*, y la Sección 23 *Ingreso de Actividades Ordinarias*. Estos apéndices son guías sin carácter obligatorio.

### **Introducción a los requerimientos**

El objetivo de los estados financieros con propósito de información general de una pequeña o mediana entidad es proporcionar información sobre la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones económicas de una gama amplia de usuarios que no están en condiciones de exigir informes a la medida de sus necesidades específicas de información. El objetivo de la Sección 28 es establecer cómo debe ser el tratamiento contable de los beneficios a los empleados (siempre que no sean pagos basados en acciones contabilizados de acuerdo con los requerimientos de la Sección 26 *Pagos Basados en Acciones*) para que los usuarios de estados financieros puedan acceder a la información sobre los beneficios a los empleados de una entidad.

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Una entidad deberá reconocer el costo de todos los beneficios a los que tengan derecho sus empleados como consecuencia de los servicios prestados a la entidad durante el periodo en forma de gasto; a menos que otra sección de esta NIIF determine que el costo debe reconocerse como parte del costo de un activo, como por ejemplo, inventarios o propiedades, planta y equipo.

Las obligaciones para los beneficios a corto plazo a los empleados se miden con los importes sin descontar. Los pasivos correspondientes a las obligaciones de los planes de beneficios definidos post-empleo y otros beneficios a largo plazo se miden restando el valor razonable de los activos del plan (si los hubiera) a la fecha sobre la que se informa, del valor presente de las obligaciones según los planes de beneficios definidos (u otro esquema de beneficios a largo plazo a los empleados) a dicha fecha. Las obligaciones para pagar los beneficios por terminación se miden sobre la base de la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa.

La sección también especifica la información a revelar sobre los beneficios a los empleados.



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### REQUERIMIENTOS Y EJEMPLOS

Los contenidos de la Sección 28 *Beneficios a los Empleados* de la *NIF para las PYMES* se detallan a continuación y se encuentran **sombreados en gris**. Los términos definidos en el Glosario de la *NIF para las PYMES* también forman parte de los requerimientos. Están en **letra negrita** la primera vez que aparecen en el texto de la Sección 28. Las notas y los ejemplos incluidos por el personal educativo de la Fundación IASC no están sombreados. Los demás comentarios introducidos por el personal educativo de la Fundación IASC aparecen dentro de corchetes en **letra cursiva negrita**. Las inserciones realizadas por el personal no forman parte de la *NIF para las PYMES* y no han sido aprobadas por el IASB.

#### Alcance de esta sección

- 28.1 Los **beneficios a los empleados** comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a **transacciones con pagos basados en acciones**, que se tratan en la Sección 26 *Pagos Basados en Acciones*. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:
- (a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los **beneficios por terminación**) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.  
**[Véanse: párrafos 28.4 a 28.8 y 28.39].**
  - (b) **Beneficios post-empleo**, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.  
**[Véanse: párrafos 28.9 a 28.28, 28.40 y 28.41].**
  - (c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.  
**[Véanse: párrafos 28.29, 28.30 y 28.42].**
  - (d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:
    - (i) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o
    - (ii) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.**[Véanse: párrafos 28.31 a 28.37, 28.43 y 28.44].**

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Notas

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependen 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. Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta sección, el término “empleados” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

28.2 Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. Una entidad aplicará la Sección 26 en la contabilidad de las transacciones con pagos basados en acciones.

### Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados

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

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

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

### Ejemplos: Principio de reconocimiento general para los beneficios a los empleados

Ej 1 **El 1 de enero de 20X2, una entidad pagó a uno de sus empleados 1.000 u.m.<sup>(1)</sup> por trabajos realizados para la fabricación de los bienes de la entidad, en diciembre de 20X1. Todos los bienes fabricados por el empleado en diciembre se vendieron a los clientes de la entidad antes del 31 de diciembre de 20X1, inclusive.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo de 1.000 u.m. (acumulación de los beneficios a los empleados) por el importe adeudado al empleado. Este importe debería reconocerse como un gasto (parte del costo de los bienes vendidos; véase Sección 13 *Inventarios*, párrafos 13.5, 13.8 y 13.20).

<sup>(1)</sup> En este ejemplo, y en todos los demás ejemplos de este módulo, los importes monetarios se denominan en “unidades monetarias” (u.m.).

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 2 Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. No obstante, en este ejemplo, los bienes fabricados en diciembre estaban en los inventarios de la entidad al 31 de diciembre de 20X1.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo (acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado, y un activo (inventarios) de 1.000 u.m. para reconocer el trabajo realizado.

- Ej 3 Los hechos son iguales a los del ejemplo 1. Sin embargo, en este ejemplo, el empleado fabricó una pieza de equipamiento para que la entidad la utilice en la fabricación de bienes en el futuro.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo de 1.000 u.m. (acumulación de los beneficios a los empleados) para reconocer el importe adeudado al empleado. Dicho importe también debe ser incluido en el costo del equipamiento (un activo) según el párrafo 17.10(b), y no en los resultados del periodo de construcción.

Nota: El importe incluido en el costo del activo se reconocerá en los resultados como gasto por depreciación durante la vida útil del activo, como pérdida por deterioro, o como ganancia o la pérdida, según corresponda, al eliminar la pieza del equipamiento (véase la Sección 17 *Propiedades, Planta y Equipo*). Por lo general, la depreciación de los equipos de fabricación se sumará al costo de los inventarios producidos (véase la Sección 13). El costo de los inventarios producidos se reconocerá en los resultados cuando se reconozca el ingreso de actividades ordinarias relacionado.

### Beneficios a corto plazo a los empleados

#### Ejemplos

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

#### Notas

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 (véase párrafo 28.5).

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplos: beneficios a corto plazo a los empleados

**Ej 4** El 31 de diciembre de 20X1, un minorista pagó a sus empleados 1.000.000 u.m. (400.000 u.m. netas de impuestos a las ganancias deducidos de la remuneración de los empleados y pagados por el minorista al organismo fiscal por cuenta de los empleados) por el trabajo realizado en diciembre de 20X1. El 1 de enero de 20X2, la entidad le pagó al gobierno las 400.000 u.m. deducidas de la remuneración de sus empleados.

El 2 de enero de 20X2, el minorista pagó 20.000 u.m. adicionales a la autoridad fiscal. Este impuesto fue cobrado directamente por la autoridad fiscal sobre la nómina del minorista correspondiente a diciembre de 20X1 (es decir, el minorista no podrá recuperar de sus empleados el impuesto sobre la nómina).

En diciembre de 20X1, el minorista incurrió en 1.400.000 u.m. por beneficios a corto plazo a los empleados (es decir, 1.000.000 u.m. pagadas a los empleados y 400.000 u.m. pagadas por cuenta de los empleados a las autoridades tributarias).

Nota: El impuesto de 20.000 u.m. cobrado directamente sobre la nómina al minorista no es un beneficio para el empleado, ya que no se trata de una contraprestación otorgada por la entidad a cambio de servicios prestados por los empleados.

El minorista podría reconocer la transacción de esta manera:

#### 31 de diciembre de 20X1

Dr Resultados	1.400.000 u.m.	
Cr Efectivo		1.000.000 u.m.
Cr Pasivo (gasto acumulado)		400.000 u.m.

*Para reconocer los costos por beneficios a corto plazo a los empleados incurridos en diciembre de 20X1.*

Dr Resultados	20.000 u.m.	
Cr Pasivo (gasto acumulado)		20.000 u.m.

*Para reconocer el impuesto cobrado sobre la nómina de la entidad, incurrido en diciembre de 20X1.*

#### 1 enero de 20X2

Dr Pasivo (gasto acumulado)	400.000 u.m.	
Cr Efectivo		400.000 u.m.

*Para reconocer el pago al gobierno de los impuestos acumulados en 20X1 cobrados en su representación a los empleados de la entidad.*

#### 2 de enero de 20X2

Dr Pasivo (gasto acumulado)	20.000 u.m.	
Cr Efectivo		20.000 u.m.

*Para reconocer la liquidación del impuesto cobrado sobre la nómina de la entidad, acumulada en 20X1.*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 5 Cada empleado de una entidad tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente.**

La licencia por enfermedad es un beneficio a corto plazo; la ausencia remunerada debe ocurrir en un plazo de doce meses luego de finalizado el periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio.

- Ej 6 Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias netas del periodo a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año.**

El plan de participación en las ganancias es un beneficio a corto plazo; la participación en las ganancias corresponde, al final del periodo sobre el que se informa, a los empleados que prestaron servicios durante todo el año (es decir, durante los doce meses posteriores al final del periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio).

- Ej 7 Una entidad ofrece a sus empleados expatriados una residencia donde vivir que arrienda de terceros independientes.**

El esquema de viviendas para expatriados es un beneficio a corto plazo: el beneficio de la vivienda tiene vigencia durante el periodo en que los empleados presten el servicio correspondiente.

### **Ejemplos: cuando no se trata de beneficios a corto plazo a los empleados**

- Ej 8 Los datos son los mismos que en el ejemplo 5. No obstante, en este caso, la licencia por enfermedad que no se utilice seguirá vigente durante tres años. Muchos empleados acumulan más de 10 días sin usar de licencia por enfermedad.**

La licencia por enfermedad no es un beneficio a corto plazo, ya que no se espera que la ausencia ocurra en su totalidad durante los doce meses posteriores al periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio. La licencia por enfermedad debe contabilizarse como otros beneficios a largo plazo a los empleados (véanse los párrafos 28.29 y 28.30).

- Ej 9 Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias acumuladas durante cinco años a los empleados que hayan prestado sus servicios durante esos cinco años.**

El plan de participación en las ganancias no es un beneficio a corto plazo; la participación en las ganancias no vence en su totalidad a los doce meses posteriores al periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio. El plan de participación en las ganancias debe contabilizarse como otros beneficios a largo plazo a los empleados (véanse los párrafos 28.29 y 28.30).

### **Medición de beneficios generalmente a corto plazo**

- 28.5** Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Notas

La entidad puede remunerar a los empleados dándoles el derecho a 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) de carácter acumulativo (véase el párrafo 28.6); y
- (b) de carácter no acumulativo (véase el párrafo 28.7).

### Reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas

28.6 Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluidos los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias a corto plazo remuneradas se acumulan; pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan la totalidad de las ausencias a las que tienen derecho en el periodo corriente. Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Una entidad reconocerá el costo esperado de las **ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo**, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas. La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa. La entidad presentará este importe como un **pasivo corriente** en la fecha sobre la que se informa.

### Ejemplos: ausencias remuneradas de carácter acumulativo

Ej 10 **Cada empleado de una entidad tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. La ausencia por enfermedad se deduce primero del saldo no utilizado en el año anterior, y luego de los derechos del año en curso (una base FIFO).**

La entidad no anticipa un ahorro futuro por las licencias por enfermedad no usadas que caduquen.

El 1 de enero de 20X1, la obligación de la entidad respecto de licencia por enfermedad (pasivo corriente) se midió en 2.600 u.m.

Al 31 de diciembre de 20X1, los registros de la entidad en cuanto a licencia por enfermedad eran los siguientes:

<i>Empleado</i>	<i>Tasa salarial (por día laborable en 20X1)</i>	<i>Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 01/01/20X1</i>	<i>Días de licencia por enfermedad obtenidos en 20X1</i>	<i>Días de licencia por enfermedad usados en 20X1</i>	<i>Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X2</i>
1	400 u.m.	4,5	5	2	5%
2	310 u.m.	2	5	3	2%
3	250 u.m.	0	5	9	2%
4	180 u.m.	1	5	4,5	6%

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de 3.651 u.m. (es decir, 2.100 u.m. del empleado 1 + 1.265 u.m. del empleado 2 + 286 u.m. del empleado 4), calculado de la siguiente forma:

- Empleado 1: 400 u.m. de tasa salarial actual por día laborable  $\times$  1,05 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  5 (máximo) días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 2.100 u.m.
- Empleado 2: 310 u.m. de tasa salarial actual por día laborable  $\times$  1,02 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  4 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 1.265 u.m.
- Empleado 3: 250 u.m. de tasa salarial actual por día laborable  $\times$  1,02 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  0 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 = 0 u.m.
- Empleado 4: 180 u.m. de tasa salarial actual por día laborable  $\times$  1,06 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  1,5 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 286 u.m.

Si la entidad no ha cargado la licencia por enfermedad acumulada en 20X0 y utilizada por los empleados en 20X1 contra la obligación de licencia por enfermedad, la obligación por dicho motivo al 31 de diciembre de 20X1 podría reconocerse a través del siguiente asiento en el libro diario:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	1.051 u.m. <sup>(a)</sup>
Cr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por enfermedad)	1.051 u.m.

*Para reconocer el aumento en ausencias acumuladas remuneradas correspondientes a licencias por enfermedad.*

(a) 3.651 u.m. de pasivo por licencia por enfermedad al 31 de diciembre de 20X1 menos 2.600 u.m. de pasivo por licencia por enfermedad al 1 de enero de 20X1.

**Ej 11 Los datos son los mismos que en el ejemplo 10. No obstante, en este caso, el empleado recibe de la entidad el pago por la licencia por enfermedad no utilizada durante los doce meses posteriores al final del periodo en el que el empleado presta el servicio correspondiente. La entidad paga al empleado dicha licencia no utilizada el último día del año siguiente al año en que el empleado prestó el servicio.**

El 31 de diciembre de 20X1, el empleado 1 recibe de la entidad 1.000 u.m. (es decir, 400 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  2,5 días de licencia consolidada acumulada en 20X0 y sin utilizar al 31 de diciembre de 20X1).

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de 3.651 u.m. (es decir, 2.100 u.m. del empleado 1 + 1.265 u.m. del empleado 2 + 286 u.m. del empleado 4).

- Empleado 1: 400 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,05 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  5 (máximo) días acumulados al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 2.100 u.m.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Empleado 2: 310 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,02 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  4 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 1.265 u.m.
- Empleado 3: 250 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,02 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  0 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 0 u.m.
- Empleado 4: 180 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,06 para reconocer el aumento salarial esperado  $\times$  1,5 días obtenidos al 31 de diciembre de 20X1 y que se espera que sean utilizados en 20X2 = 286 u.m.

Si la entidad no ha cargado la licencia por enfermedad acumulada en 20X0 y utilizada por los empleados en 20X1 contra la obligación de licencia por enfermedad, la obligación por dicho motivo al 31 de diciembre de 20X1 podría reconocerse a través de los siguientes asientos en el libro diario:

### 31 de diciembre de 20X1

Dr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por enfermedad)	1.000 u.m. <sup>(a)</sup>	
Cr Efectivo		1.000 u.m.

*Para reconocer el pago a fin de liquidar la obligación por licencia por enfermedad no utilizada.*

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	2.051 u.m. <sup>(b)</sup>	
Cr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por enfermedad)		2.051 u.m.

*Para reconocer el aumento en ausencias acumuladas remuneradas correspondientes a licencias por enfermedad.*

(a) 400 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  2,5 días de licencia consolidada acumulada en 20X0 y sin utilizar al 31 de diciembre de 20X1.

(b) 3.651 u.m. de pasivo por licencia por enfermedad hasta el 31 de diciembre de 20X1 menos 1.600 u.m. (es decir, 2.600 u.m. de pasivo por licencia por enfermedad al 1 de enero de 20X1 menos 1.000 u.m. liquidadas el 31 de diciembre de 20X1).

- Ej 12 **Una entidad tiene 100 empleados, cada uno de los cuales tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante el año siguiente. Las ausencias por enfermedad son deducidas, en primer lugar, de los derechos del año en curso, y luego se aplican los derechos no utilizados en el año anterior (una base LIFO). A 30 de diciembre del año 20X1, la media de derechos de este tipo no utilizados por los empleados es de dos días por trabajador. La entidad prevé, a partir de la experiencia que se espera que continúe en el futuro, que 92 empleados harán uso de no más de cinco días de ausencia remunerada por enfermedad corta en el periodo 20X2, mientras que los restantes ocho empleados se tomarán un promedio de seis días y medio cada uno.**



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

La entidad espera pagar una cantidad adicional equivalente a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad corta, como resultado de los derechos no utilizados que tiene acumulados al 31 de diciembre del año 20X1 (un día y medio por cada uno de los ocho empleados). Por tanto, la entidad reconocerá un pasivo igual a 12 días de ausencia remunerada por enfermedad corta.

- 28.7 Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.

### Ejemplos: ausencias remuneradas de carácter no acumulativo

- Ej 13 Los datos son los mismos que en el ejemplo 10. No obstante, en este caso, la licencia por enfermedad no se podrá utilizar al año siguiente.**

Al 31 de diciembre de 20X1, la entidad no tiene pasivos por licencia por enfermedad; la totalidad de las licencias no utilizadas caduca al final de cada año.

- Ej 14 Los datos son los mismos que en el ejemplo 12. No obstante, en este caso, la licencia por enfermedad no se podrá utilizar al año siguiente.**

Al 31 de diciembre de 20X1, la entidad no tiene pasivos por licencia por enfermedad; la totalidad de las licencias no utilizadas caduca al final de cada año.

- Ej 15 Cada empleado de una entidad tiene derecho a 25 días laborables al año de licencia por vacaciones. La licencia por vacaciones no utilizada se consolida al final de cada año. A los empleados se les paga la totalidad de la licencia por vacaciones consolidada durante el mes siguiente al final del año, y según las tasas salariales correspondientes al año anterior.**

**El 1 de enero de 20X1, la obligación de la entidad respecto de licencia por vacaciones consolidada al final de 20X0 (pasivo corriente) se midió en 2.600 u.m.**

**Al 31 de diciembre de 20X1, los registros de la entidad en cuanto a licencia por vacaciones eran los siguientes:**

<i>Empleado</i>	<i>Tasa salarial (por día laborable en 20X0)</i>	<i>Días de licencia por vacaciones consolidados el 01/01/20X1<sup>(a)</sup></i>	<i>Días de licencia por vacaciones usados en 20X1</i>	<i>Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X1</i>
1	400 u.m.	4,5	20	5%
2	310 u.m.	2	22	2%
3	250 u.m.	0	25	2%
4	180 u.m.	1	10	6%

(a) Liquidado en efectivo el 31/01/20X1.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

El 31 de enero de 20X1, la entidad paga a sus empleados 2.600 u.m. (es decir, 1.800 u.m. por el empleado 1 + 620 u.m. por el empleado 2 + 180 u.m. por el empleado 4) en concepto de licencia por vacaciones consolidada.

- Empleado 1: 400 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  4,5 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X0 = 1.800 u.m.
- Empleado 2: 310 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  2 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X0 = 620 u.m.
- Empleado 3: 250 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  0 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X0 = 0 u.m.
- Empleado 4: 180 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1 día de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X0 = 180 u.m.

El 31 de enero de 20X1, la entidad pudo contabilizar la liquidación de su obligación por licencia de vacaciones de esta manera:

Dr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por vacaciones)	2.600 u.m.	
Cr Efectivo		2.600 u.m.

*Para reconocer la liquidación de licencias por vacaciones remuneradas no acumulativas.*

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por vacaciones es de 5.911 u.m. (es decir, 2.100 u.m. del empleado 1 + 949 u.m. del empleado 2 + 2.862 u.m. del empleado 4).

- Empleado 1: 400 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,05 para el reconocimiento del aumento salarial esperado  $\times$  5 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X1 = 2.100 u.m.
- Empleado 2: 310 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,02 para el reconocimiento del aumento salarial esperado  $\times$  3 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X1 = 949 u.m.
- Empleado 3: 250 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,02 para el reconocimiento del aumento salarial esperado  $\times$  0 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X1 = 0 u.m.
- Empleado 4: 180 u.m. de tasa salarial por día laborable  $\times$  1,06 para el reconocimiento del aumento salarial esperado  $\times$  15 días de licencia por vacaciones consolidados no acumulativos al 31 de diciembre de 20X1 = 2.862 u.m.

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad pudo contabilizar la acumulación de su obligación por licencia por vacaciones de esta manera:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	5.911 u.m.	
Cr Ausencias a corto plazo remuneradas (licencia por vacaciones)		5.911 u.m.

*Para reconocer las licencias por vacaciones remuneradas no acumulativas.*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos

- 28.8 Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando:
- (a) la entidad tenga una **obligación implícita** o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos); y
  - (b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

### Notas

Una obligación implícita es aquella que se deriva de las actuaciones de la entidad, cuando:

- (a) debido a un patrón establecido de comportamiento en el pasado, a políticas de la entidad que son de dominio público o a una declaración actual suficientemente específica, la entidad haya puesto de manifiesto ante terceros que está dispuesta a aceptar cierto tipo de responsabilidades; y
- (b) como consecuencia de lo anterior, la entidad haya creado una expectativa válida, ante aquellos terceros con los que debe cumplir sus compromisos o responsabilidades.

### Ejemplos: planes de participación en las ganancias y de incentivos

- Ej 16 **Un plan de participación en las ganancias exige que la entidad les pague a sus empleados el 5% de sus ganancias correspondientes al año antes de los incentivos por participación en las ganancias. Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1, la entidad registró una ganancia antes de los incentivos por participación en las ganancias de 2 millones de u.m. Los incentivos se pagan en enero.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad pudo contabilizar su obligación correspondiente al plan de participación en las ganancias de la siguiente manera:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	100.000 u.m. <sup>(a)</sup>
Cr Plan de incentivos por participación en las ganancias	100.000 u.m.

*Para reconocer el pasivo del plan de incentivos por participación en las ganancias.*

(a)  $5\% \times 2.000.000$  u.m. El monto no se descuenta (véase el párrafo 28.5).

- Ej 17 **En 20X1, una entidad implementó un plan de participación en las ganancias. El plan establece que la entidad pague el 3% de sus ganancias antes de los incentivos por participación en las ganancias que correspondan al año a los empleados que hayan prestado sus servicios durante el año en curso y que continúen haciéndolo durante el año siguiente. Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1, la entidad registró una ganancia antes de los incentivos por participación en las ganancias de 1 millón de u.m. La entidad espera ahorrar el 10% del máximo pago posible por incentivos gracias a la rotación de personal. Los incentivos se pagarán el 31 de diciembre de 20X2.**

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad pudo contabilizar su obligación correspondiente al plan de participación en las ganancias de la siguiente manera:

Dr Resultados (o activos, véase el párrafo 28.3(b))	27.000 u.m. <sup>(a)</sup>	
Cr Plan de incentivos por participación en las ganancias		27.000 u.m.

*Para reconocer el pasivo del plan de incentivos por participación en las ganancias.*

- (a)  $3\% \times 1.000.000 \text{ u.m.} = 30.000 \text{ u.m.}$  de máximo incentivo posible.  
 $30.000 \text{ u.m.} \text{ menos } 10\% \times 30.000 \text{ u.m. de ahorro gracias a la rotación de personal} = 27.000 \text{ u.m.}$  El importe no se descuenta (véase el párrafo 28.5).

### Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos

28.9 Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

- (a) beneficios por retiro, tales como las pensiones, y
- (b) otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica.

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como **planes de beneficios post-empleo**. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios. En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.

28.10 Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en **planes de aportaciones definidas** y **planes de beneficios definidos**, según sus principales términos y condiciones.

- (a) Los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.
- (b) Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post-empleo distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Notas

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

- (a) la fórmula del plan de beneficios no está ligada únicamente al importe de las aportaciones realizadas;
- (b) existe garantía, ya sea indirectamente a través de un plan o directamente, de un rendimiento específico para las aportaciones; o
- (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.

Estos casos se consideran planes de beneficios.

### Planes multi-patronales y planes gubernamentales

28.11 La entidad clasificará los planes multi-patronales y los planes gubernamentales como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas de cada plan, incluida cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente. Sin embargo, si no se dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos para un plan multi-patronal que es un plan de beneficios definidos, una entidad contabilizará el plan de acuerdo con el párrafo 28.13, como si fuese un plan de aportaciones definidas, y revelará la información requerida por el párrafo 28.40.

### Notas

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

- (a) el plan está financiado por pagos sobre la marcha: las aportaciones se establecen a un nivel que se espera sea suficiente para pagar los beneficios que venzan en el periodo en curso; los beneficios futuros acumulados durante el periodo actual se pagarán con aportaciones 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.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Beneficios asegurados

28.12 Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita de:

- (a) pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o
- (b) pagar importes adicionales si la aseguradora no paga todos los beneficios a los empleados futuros relacionados con servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores.

Una obligación implícita puede surgir indirectamente a través de un plan, de un mecanismo para hacer futuras aportaciones o de una relación entre una **parte relacionada** y la aseguradora. Si la entidad conserva esta obligación, legal o implícita, tratará el plan como un plan de beneficios definidos.

### Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

#### Reconocimiento y medición

28.13 Una entidad reconocerá las aportaciones por pagar para un periodo:

- (a) como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado. Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo.
- (b) como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

#### Ejemplos: planes de aportaciones definidas

**Ej 18 El 8 de enero de 20X2, un minorista pagó una aportación de 10.000 u.m. a un plan de aportaciones definidas como parte del intercambio por los servicios prestados por los empleados de la entidad durante diciembre de 20X1.**

El 31 de diciembre de 20X1, el minorista deberá reconocer un pasivo de 10.000 u.m. (acumulación de los beneficios post-empleo correspondientes al plan de aportaciones definidas de los empleados) y un gasto de 10.000 u.m. por la determinación de los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1.

El 31 de diciembre de 20X1, el minorista elaboró el siguiente asiento en el libro diario:

Dr Resultados	10.000 u.m.	
Cr Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas		10.000 u.m.

*Para reconocer la acumulación de gastos por beneficios post-empleo generados en diciembre.*

El 8 de enero de 20X2, el minorista elaboró el siguiente asiento en el libro diario:

Dr Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas	10.000 u.m.	
Cr Efectivo		10.000 u.m.

*Para reconocer la liquidación del gasto por el plan de beneficios post-empleo de aportaciones definidas acumulado en 20X1.*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 19 Los datos son los mismos que en el ejemplo 18. Sin embargo, en este ejemplo, la entidad es un fabricante, y los bienes fabricados en diciembre estaban en los inventarios de la entidad al 31 de diciembre de 20X1.**

El 31 de diciembre de 20X1, el fabricante deberá reconocer un pasivo (acumulación de los beneficios post-empleo correspondientes al plan de aportaciones definidas de los empleados) y un activo (inventarios) de 10.000 u.m. Los inventarios se reconocerán al momento de determinar los resultados, cuando sufran deterioro o sean vendidos (véanse los párrafos 13.19 y 13.20).

- Ej 20 Los datos son los mismos que en el ejemplo 18. No obstante, en este caso, los empleados fabricaron en diciembre una pieza de equipamiento que la entidad utilizará para la fabricación de bienes en periodos futuros.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo (acumulación de los beneficios post-empleo correspondientes al plan de aportaciones definidas de los empleados) y un activo (propiedades, planta y equipo) de 10.000 u.m. Las propiedades, planta y equipo se reconocerán al momento de determinar los resultados, cuando se deprecien (véase el párrafo 17.17), sufran deterioro (véase el párrafo 17.24) o sean vendidos (véase el párrafo 17.28).

- Ej 21 El 20 de diciembre de 20X1, un minorista pagó una aportación de 10.000 u.m. a un plan de aportaciones definidas. 7.800 u.m. de ese importe son como parte del intercambio por los servicios prestados por los empleados de la entidad en diciembre de 20X1; el saldo de 2.200 u.m. corresponde a los servicios que se prestarán en 20X2.**

En diciembre de 20X1, el minorista deberá reconocer un activo de 2.200 u.m. (pago anticipado de los beneficios post-empleo para el plan de aportaciones definidas de los empleados) y 7.800 u.m. de costos de personal correspondientes al año finalizado el 31 de diciembre de 20X1.

Nota: Los costos de personal se deben reconocer como un gasto o como parte del costo de un activo, según el párrafo 28.3(b).

### **Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos**

#### **Reconocimiento**

28.14 Al aplicar el principio de reconocimiento general del párrafo 28.3 a los planes de beneficios definidos, la entidad reconocerá:

- (a) un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos, neto de los activos del plan, su "**pasivo por beneficios definidos**", (véanse los párrafos 28.15 a 28.23).
- (b) el cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo (véanse los párrafos 28.24 a 28.27).

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Medición del pasivo por beneficios definidos

- 28.15 Una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:
- (a) el **valor presente** de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos (sus **obligaciones por beneficios definidos**) en la fecha sobre la que se informa (los párrafos 28.16 a 28.22 proporcionan una guía para medir esta obligación), menos
  - (b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los **activos del plan** (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones. Los párrafos 11.27 a 11.32 establecen requerimientos para determinar los valores razonables de los activos del plan que son **activos financieros**.

### Notas

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

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

Los activos del plan son activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados y pólizas de seguro aptas. Las pólizas de seguro aptas no están definidas en la *NIIF para las PYMES*. Ante la falta de información en la *NIIF para las PYMES*, la entidad puede consultar los lineamientos de las NIIF completas, pero esto no es obligatorio. La NIC 19 *Beneficios a los Empleados* (como se publica al 9 de julio de 2009) define la póliza de seguro apta como una póliza de seguro<sup>(2)</sup>, 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:

- (a) sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios a los empleados en virtud de un plan de beneficios definido; y
- (b) 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:
  - (i) 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
  - (ii) las indemnizaciones retornan a la entidad que informa para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

En los planes de beneficios definidos que cuentan con financiación, si el valor razonable de los activos del plan a la fecha sobre la que se informa excede el valor presente de las obligaciones del plan a la misma fecha, el superávit se reconocerá como un activo si se reúnen ciertas condiciones (véase el párrafo 28.22).

---

<sup>(2)</sup> Una póliza de seguro apta no es necesariamente un contrato de seguro, según está definido en la NIIF 4 *Contratos de Seguro*.



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplos: planes de beneficios definidos

- Ej 22 **Un plan de beneficios definidos consiste en asegurar una pensión mensual del 0,2% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión será pagadera a partir de los 65 años de edad. Al 31 de diciembre de 20X1, el valor presente de las obligaciones de la entidad dentro del plan se calculó en aproximadamente 200.000 u.m. Además, el valor razonable de los activos del plan que se emplearán para liquidar directamente las obligaciones se estableció en 180.000 u.m. al 31 de diciembre de 20X1.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo (beneficios post-empleo) de 20.000 u.m. por su plan de beneficios definidos (es decir, 200.000 u.m. de obligaciones menos 180.000 u.m. de activos del plan apartados para financiar la obligación por beneficios definidos).

- Ej 23 **Los datos son los mismos que en el ejemplo 22. No obstante, en este caso, las obligaciones de la entidad respecto del esquema de beneficios definidos no cuentan con financiación.**

El 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo (beneficios post-empleo) de 200.000 u.m. para su plan de beneficios definidos.

### Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados

- 28.16 El valor presente de las obligaciones de una entidad según los planes de beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa reflejará el importe estimado de los beneficios que los empleados hayan ganado por sus servicios en el periodo actual y anteriores, incluidos los beneficios que todavía no estén **consolidados** (véase el párrafo 28.26) y los efectos de las fórmulas de beneficios que proporcionan a los empleados mayores beneficios por los últimos años de servicio. Esto requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resulta atribuible al periodo corriente y a los anteriores sobre la base de las fórmulas de beneficios del plan y realice estimaciones (suposiciones actuariales) sobre variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios. Las suposiciones actuariales no deberán estar sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente conservadoras) y deberán ser mutuamente compatibles y seleccionarse para alcanzar la mejor estimación de los flujos de efectivo futuros que el plan generará.

### Notas

Los derechos a recibir beneficios consolidados, según las condiciones de un plan de retiro, no están condicionados a la continuidad en el empleo.

En lo que se refiere a la medición del valor presente de la obligación por beneficios definidos de una entidad, el párrafo 28.16 describe las suposiciones actuariales como estimaciones sobre variables demográficas (como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen sobre el costo del beneficio. La NIC 19 *Beneficios a los Empleados* (como se publica al 9 de julio de 2009), de las NIIF completas, incluye asesoramiento sobre suposiciones actuariales. Al aplicar la *NIIF para las PYMES*, una entidad puede tener en cuenta la información de la NIC 19, pero no está obligada a hacerlo.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

El párrafo 73 de la NIC 19 especifica que las suposiciones actuariales implican:

- (a) Hipótesis demográficas acerca de las características de los empleados actuales y pasados (y las personas que tienen a su cargo) que puedan recibir los beneficios. Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como:
  - (i) mortalidad, tanto durante el periodo de actividad como posteriormente;
  - (ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;
  - (iii) la proporción de partícipes en el plan con personas a cargo que tienen derecho a los beneficios; y
  - (iv) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.
- (b) Hipótesis financieras, que tienen relación con los siguientes extremos:
  - (i) tasa de descuento;
  - (ii) salarios y niveles de beneficios futuros;
  - (iii) en el caso de beneficios por asistencia médica, los costos futuros, incluidos, si fueran importantes, los costos de administración de las reclamaciones y los pagos de los beneficios; y
  - (iv) la tasa esperada de rendimiento de los activos del plan.

### Ejemplos: beneficios consolidados y no consolidados

**Ej 24 Un plan de beneficios definidos consiste en pagar al empleado, inmediatamente después de que deje la entidad, una suma única de 100 u.m. por cada año de servicio.**

En este caso, se atribuye un beneficio de 100 u.m. a cada año de servicio activo. El valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos es el valor presente de 100 u.m. multiplicado por el número de años de servicio transcurridos hasta el final del periodo sobre el que se informa.

Dado que el beneficio debe pagarse inmediatamente después de que el empleado abandona la entidad, el valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos tiene en cuenta la fecha esperada del retiro. Así, por causa del descuento de los importes, tales cantidades serán menores que las que se deberían calcular si el empleado se marchara al final del periodo sobre el que se informa.

**Ej 25 Un plan otorga una pensión mensual del 0,2% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión es pagadera a partir de que el empleado cumpla los 65 años.**

Una entidad atribuye, a cada año de servicio, un beneficio igual al valor presente, a la fecha esperada de retiro, de una pensión mensual del 0,2% del importe estimado del sueldo final, a pagar desde el momento esperado de retiro hasta la fecha esperada del deceso. El valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos es el valor presente de los pagos mensuales del 0,2% del salario final<sup>(3)</sup>, multiplicado por el número de años de servicio transcurridos hasta el final del periodo sobre el que se informa. El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es objeto de descuento porque los pagos de las pensiones comienzan cuando el empleado cumple 65 años.

<sup>(3)</sup> Si el empleado deja la entidad antes de cumplir 65 años de edad, su salario final será el salario vigente a la fecha en que se marche. El empleado recibirá la pensión a partir del momento en que cumpla los 65 años.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 26 Un plan reconoce un beneficio de 100 u.m. por cada año de servicio. El derecho a recibirlo se consolida después de diez años de servicio.**

En este caso, se atribuye un beneficio de 100 u.m. a cada año de servicio activo. En cada uno de los primeros diez años, el valor presente de la obligación refleja la probabilidad de que el empleado en cuestión no llegue a completar los diez años requeridos de servicio.

- Ej 27 Un determinado plan concede un beneficio a los empleados por un importe único de 1.000 u.m., que es irrevocable y se paga tras diez años de servicio. El plan no suministra más beneficios por años de servicio adicionales.**

Se atribuirá un beneficio de 100 u.m. (1.000 u.m. dividido entre diez) a cada uno de los primeros diez años. El valor presente de la obligación por el plan de beneficios definidos es el valor presente de 100 u.m. multiplicado por el número de años de servicio transcurridos hasta el final del periodo sobre el que se informa. El valor presente de la obligación refleja la probabilidad de que el empleado en cuestión no llegue a completar los diez años requeridos de servicio. No se atribuirá beneficio alguno a los años siguientes.

- Ej 28 Un determinado plan concede un beneficio de importe único por retiro de 2.000 u.m. a todos los empleados que continúen trabajando, luego de veinte años de servicio continuo, a los 55 años de edad.**

Para los trabajadores que accedan al empleo antes de la edad de 35 años, es necesario tener en cuenta que los beneficios les pueden alcanzar al cumplir esa edad, pero no antes (el empleado puede abandonar la entidad a los 30 y volver a incorporarse a la edad de 33, lo cual no tendrá efecto ni en la cuantía del beneficio ni en la fecha de pago). Tales beneficios se condicionan a los servicios futuros. Además, los servicios prestados después de los 55 años no conceden al empleado ningún derecho a beneficios adicionales. A estos empleados, la entidad deberá atribuir beneficios de 100 u.m. (2.000 u.m. divididas entre 20) por cada uno de los años de servicio, desde los 35 a los 55 años de edad.

El beneficio no corresponderá a los empleados que se incorporen luego de los 35 años de edad. En el caso de todos los empleados que reúnan los requisitos, el valor presente de la obligación refleja la probabilidad de que el empleado en cuestión no complete los periodos necesarios de servicio.

- Ej 29 Los empleados adquieren el derecho a un beneficio del 3% del sueldo final por cada año de servicio antes de cumplir los 55 años.**

El beneficio del 3% del sueldo final estimado se atribuye a cada año hasta los 55 años de edad. A partir de esta fecha, los servicios posteriores del empleado no dan derecho a un nivel mayor en los beneficios, dentro del plan. Por tanto, no se atribuye ningún beneficio a los servicios prestados por el trabajador después de cumplir esa edad.

### Descuento

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

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Notas

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

### Método de valoración actuarial

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

### Notas

El método de la unidad de crédito proyectada es un método de valoración actuarial (a veces denominado método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio) que contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, y que mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.

### Ejemplo: método del costo de la unidad proyectada

- Ej 30 La entidad debe pagar, al finalizar el periodo de contrato de sus trabajadores, un beneficio consistente en una suma única de dinero, igual a un 1% del sueldo final por cada año de servicio. El sueldo del año 1 es de 10.000 u.m., y se supone que aumentará a razón del 7% anual (compuesto). La tasa de descuento utilizada es del 10% anual. La tabla siguiente muestra la obligación generada, para la entidad, por un empleado que se espera que la abandone al final del año 5, asumiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales.

Por razones de simplicidad, este ejemplo ignora el ajuste adicional que sería necesario para reflejar, eventualmente, la probabilidad de que el empleado puede abandonar la entidad en una fecha anterior o posterior.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Año	1	2	3	4	5
Beneficios atribuidos a					
– años anteriores	–	131,08	262,16	393,24	524,32
– periodo corriente (1% del sueldo final) <sup>(a)</sup>	131,08	131,08	131,08	131,08	131,08
<b>– periodo corriente y anteriores<sup>(b)</sup></b>	<b>131,08</b>	<b>262,16</b>	<b>393,24</b>	<b>524,32</b>	<b>655,40</b>
<b>Importe inicial de la obligación</b>	–	<b>89,53</b>	<b>196,96</b>	<b>324,99</b>	<b>476,65</b>
Interés al 10%	–	8,95	19,70	32,50	47,67
Costo de los servicios del periodo corriente	89,53	98,48	108,33	119,16	131,08
<b>Importe final de la obligación<sup>(c)</sup></b>	<b>89,53</b>	<b>196,96</b>	<b>324,99</b>	<b>476,65</b>	<b>655,40</b>

(a)  $131 \text{ u.m.} = 1\% \times 13.108 \text{ de sueldo final anual (es decir, } 10.000 \text{ u.m. de sueldo en el año } 1 \times (1 + 0,07 \text{ de aumento anual})^4 \text{ (es decir, la cantidad de periodos del año } 2 \text{ al año } 5))$ .

(b) El costo por los servicios del periodo presente es el valor presente de los beneficios atribuidos a este periodo:

Año 1:  $131,08 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^4 = 131,08 \text{ u.m.} \times 0,683013 = 89,53 \text{ u.m.}$

Año 2:  $131,08 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^3 = 131,08 \text{ u.m.} \times 0,751315 = 98,48 \text{ u.m.}$

Año 3:  $131,08 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^2 = 131,08 \text{ u.m.} \times 0,826446 = 108,33 \text{ u.m.}$

Año 4:  $131,08 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^1 = 131,08 \text{ u.m.} \times 0,909091 = 119,16 \text{ u.m.}$

Año 5:  $131,08 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^0 = 131,08 \text{ u.m.} \times 1 = 131,08 \text{ u.m.}$

(c) El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.

### Ejemplos: beneficios definidos sobre la base de salarios futuros

**Ej 31 Un plan otorga una pensión mensual del 0,2% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión es pagadera a partir de que el empleado cumpla los 65 años.**

Una entidad atribuye a cada año de servicio un beneficio igual al valor presente, a la fecha esperada de retiro, de una pensión mensual del 0,2% del importe estimado del sueldo final, a pagar desde el momento esperado de retiro hasta la fecha esperada del deceso. El costo de los servicios del periodo corriente es el valor actual de tal beneficio. El valor presente de las obligaciones por el plan de beneficios definidos es el valor presente de los pagos mensuales del 0,2% del salario final, multiplicado por el número de años de servicio transcurridos hasta el final del periodo sobre el que se informa. Tanto el costo de los servicios del periodo corriente como el valor presente de las obligaciones comprometidas en el plan son objeto de descuento porque los pagos de las pensiones comienzan cuando el empleado cumple 65 años.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ej 32 Los empleados adquieren el derecho a un beneficio del 3% del sueldo final por cada año de servicio antes de cumplir los 55 años.

El beneficio del 3% del sueldo final estimado se atribuye a cada año hasta los 55 años de edad. A partir de esta fecha, los servicios posteriores del empleado no dan derecho a un nivel mayor en los beneficios, dentro del plan. Por tanto, no se atribuye ningún beneficio a los servicios prestados por el trabajador después de cumplir esa edad.

28.19 Si una entidad no puede usar el método de la unidad de crédito proyectada para medir la obligación y el costo por los planes por beneficios definidos, sin hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar las siguientes simplificaciones para medir su obligación por beneficios definidos con respecto a los empleados actuales:

- (a) ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales se mantendrán hasta que se espere que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo);
- (b) ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales así como para los nuevos); e
- (c) ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post-empleo). Sin embargo, aún se necesitará considerar la mortalidad después de la prestación del servicio (es decir, la esperanza de vida).

Una entidad que aproveche las simplificaciones de medición anteriores debe, no obstante, incluir los beneficios consolidados y no consolidados en la medición de su obligación por beneficios definidos.

### Notas

Los cálculos simplificados dan como resultado una medición de la obligación similar a lo que suele llamarse obligación por beneficios acumulados (a diferencia de la obligación por beneficios proyectados).

### Ejemplos: cálculos simplificados del plan de beneficios definidos

#### Ej 33 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 30.

Año	1	2	3	4	5
1% x salario actual (aumento del 7% anual) <sup>(a)</sup>	100	107	114,49	122,50	131,08
Años de servicio al final del año	1	2	3	4	5
<b>Valor futuro de la obligación</b>	<b>100</b>	<b>214</b>	<b>343,47</b>	<b>490,02</b>	<b>655,40</b>
Factor de descuento (10%)	0,683013	0,751315	0,826446	0,909091	1
<b>Valor presente de la obligación</b>	<b>68,30</b>	<b>160,78</b>	<b>283,86</b>	<b>445,47</b>	<b>655,40</b>

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

<b>Importe inicial de la obligación</b>	–	<b>68,30</b>	<b>160,78</b>	<b>283,86</b>	<b>445,47</b>
Interés (10%)	–	6,83	16,08	28,39	44,55
Costo de los servicios del periodo corriente <sup>(b)</sup>	68,30	80,39	94,62	111,37	131,08
Ganancia o pérdida actuarial (cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final)	–	5,26	12,38	21,85	34,30
<b>Importe final de la obligación<sup>(c)</sup></b>	<b>68,30</b>	<b>160,78</b>	<b>283,86</b>	<b>445,47</b>	<b>655,40</b>

(a) 1% × salario actual de cada año:

Año 1: 10.000 u.m. × 1% = 100 u.m.

Año 2: 10.000 u.m. × 1,07 × 1% = 107 u.m.

Año 3: 10.000 u.m. × 1,07<sup>2</sup> × 1% = 114,49 u.m.

Año 4: 10.000 u.m. × 1,07<sup>3</sup> × 1% = 122,50 u.m.

Año 5: 10.000 u.m. × 1,07<sup>4</sup> × 1% = 131,08 u.m.

(b) El costo por los servicios del periodo presente es el valor presente de los beneficios atribuidos a este periodo:

Año 1: 100 u.m. × 1/(1,1)<sup>4</sup> = 100 u.m. × 0,683013 = 68,30 u.m.

Año 2: 107 u.m. × 1/(1,1)<sup>3</sup> = 107 u.m. × 0,751315 = 80,39 u.m.

Año 3: 114,49 u.m. × 1/(1,1)<sup>2</sup> = 114,49 u.m. × 0,826446 = 94,62 u.m.

Año 4: 122,50 u.m. × 1/(1,1)<sup>1</sup> = 122,50 u.m. × 0,909091 = 111,37 u.m.

Año 5: 131,08 u.m. × 1/(1,1)<sup>0</sup> = 131,08 u.m. × 1 = 131,08 u.m.

(c) El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores:

Año 1: 100 u.m. × 1 año de servicio × 1/(1,1)<sup>4</sup> = 68,30 u.m.

Año 2: 107 u.m. × 2 años de servicios × 1/(1,1)<sup>3</sup> = 160,78 u.m.

Año 3: 114,49 u.m. × 3 años de servicios × 1/(1,1)<sup>2</sup> = 283,86 u.m.

Año 4: 122,50 u.m. × 4 años de servicios × 1/(1,1)<sup>1</sup> = 445,47 u.m.

Año 5: 131,08 u.m. × 5 años de servicios × 1/(1,1)<sup>0</sup> = 655,40 u.m.

**Ej 34 Los datos son los mismos que en el ejemplo 31 (es decir, el plan concede una pensión mensual del 0,2% del salario final por cada año de servicio. La pensión es pagadera a partir de que el empleado cumpla los 65 años).**

De acuerdo con las simplificaciones en la medición, una entidad que no puede, sin costo o esfuerzo desproporcionado, usar el método de la unidad de crédito proyectada podrá medir sus obligaciones por beneficios definidos de esta manera: valor presente de los pagos mensuales de pensión estimados calculados al 0,2% del salario actual, multiplicado por el número de años de servicio brindado hasta el final del periodo sobre el que se informa, suponiendo que todos los empleados actuales recibirán el beneficio.

El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es objeto de descuento porque los pagos de las pensiones comienzan cuando el empleado cumple 65 años.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

28.20 Esta NIIF no requiere que una entidad contrate a un actuario independiente para que realice la valoración actuarial integral necesaria para calcular la obligación por beneficios definidos. Tampoco requiere que se haga anualmente una valoración actuarial integral. En los periodos comprendidos entre las distintas valoraciones actuariales integrales, si las suposiciones actuariales principales no varían significativamente, la obligación por beneficios definidos se puede medir ajustando la medición del periodo anterior según cambios de carácter demográfico de los empleados, tales como número de empleados y niveles salariales.

### Introducciones, cambios, reducciones y liquidaciones del plan

28.21 Si se ha introducido o cambiado un plan de beneficios definidos en el periodo corriente, la entidad incrementará o disminuirá su pasivo por beneficios definidos para reflejar el cambio, y reconocerá el incremento (disminución) como un gasto (ingreso) en la medición del resultado del periodo actual. Por el contrario, si se ha reducido un plan (es decir, se reducen los beneficios o el grupo de empleados cubierto) o se liquida (la obligación del empleador se cancela completamente) en el periodo actual, la obligación por beneficios definidos deberá disminuirse o eliminarse, y la entidad reconocerá en los resultados del periodo actual la ganancia o la pérdida resultante.

#### Ejemplo: reducción

Ej 35 **Una entidad discontinúa uno de sus negocios, de forma que los empleados de este negocio no van a obtener ya beneficios. Se trata de una reducción sin liquidación. Mediante la utilización de suposiciones actuariales actualizadas (en las que se incluyen las tasas de interés y otros precios de mercado recientes), la entidad ha calculado que tiene unas obligaciones contraídas, inmediatamente antes del realizar la reducción, por un valor presente neto de 1.000 u.m., y unos activos pertenecientes al plan por un valor razonable de 820 u.m. La reducción en cuestión disminuye el valor presente de la obligación por importe de 100 u.m., hasta situarlo en 900 u.m.**

El efecto de esta reducción se puede calcular como sigue:

	<i>Antes de la reducción</i>	<i>Ganancia por la reducción</i>	<i>Después de la reducción</i>
	<i>u.m.</i>	<i>u.m.</i>	<i>u.m.</i>
Valor presente neto de la obligación	1.000	(100)	900
Valor razonable de los activos del plan	(820)	-	(820)
Pasivo neto reconocido en el estado de situación financiera	180	(100)	80

La entidad podrá contabilizar la reducción en su obligación por beneficios a los empleados de esta manera:

Dr	Beneficio post-empleo (planes de beneficios definidos):	100 u.m.
	pasivo	
	Cr Resultados	100 u.m.

*Para reconocer la reducción de los planes de beneficios definidos generada por la discontinuidad de un negocio.*



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Activo de planes de beneficios definidos

28.22 Si el valor presente de la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa es menor que el valor razonable de los activos del plan en esa fecha, el plan tiene un superávit. Una entidad reconocerá un superávit del plan como un activo por beneficios definidos sólo en la medida que sea capaz de recuperar el superávit mediante la reducción de las aportaciones futuras o mediante reembolsos desde el plan.

#### Ejemplos: superávit en el plan de beneficios definidos

**Ej 36 Al 31 de diciembre de 20X1, el plan de beneficios definidos de una entidad tiene estas características:**

Valor presente de la obligación	1.000 u.m.
Valor razonable de los activos del plan	1.200 u.m.
Activos excedentes del plan	200 u.m.

**Al 31 de diciembre de 20X1, el valor presente de los reembolsos futuros y las reducciones sobre las aportaciones futuras con los que cuenta la entidad es de 200 u.m.**

La entidad deberá presentar el superávit actual del plan de beneficios definidos como un activo del plan de beneficios definidos por 200 u.m. en su estado de situación financiera al 31 de diciembre de 20X1.

**Ej 37 Los datos son los mismos que en el ejemplo 36. No obstante, en este caso, al 31 de diciembre de 20X1, el valor presente de los reembolsos futuros y las reducciones sobre las aportaciones futuras con los que cuenta la entidad es nulo.**

La entidad deberá medir el superávit actual del plan de beneficios definidos como nulo (activo del plan de beneficios definidos) en su estado de situación financiera al 31 de diciembre de 20X1.

**Ej 38 Los datos son los mismos que en el ejemplo 36. No obstante, en este caso, al 31 de diciembre de 20X1, el valor presente de los reembolsos futuros y las reducciones sobre las aportaciones futuras con los que cuenta la entidad es de 80 u.m.**

La entidad deberá presentar el superávit actual del plan de beneficios definidos por 80 u.m. (activo del plan de beneficios definidos) en su estado de situación financiera al 31 de diciembre de 20X1.

### Costo de un plan de beneficios definidos

28.23 Una entidad reconocerá el cambio neto en su pasivo por beneficios definidos durante el periodo, distinto de un cambio atribuible a beneficios pagados a empleados durante el periodo o a aportaciones del empleador, como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo. Ese costo se reconocerá por completo en resultados como un gasto, o parcialmente en resultados y parcialmente como una partida de otro resultado integral (véase el párrafo 28.24), a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo tal como inventarios o propiedades, planta y equipo.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplos: reconocimiento del costo de un plan de beneficios definidos

- Ej 39 Una entidad que reconoce las ganancias y pérdidas actuariales en los resultados ofrece a sus empleados una pensión mensual del 0,2% del salario final por cada año de servicio prestado. La pensión es pagadera a partir de que el empleado cumpla los 65 años. El plan no cuenta con financiación.**

**Al 31 de diciembre de 20X1, la entidad estableció el importe en libros de la obligación del plan en 1.000.000 u.m. (20X0: 900.000 u.m.).**

**En 20X1, la entidad pagó pensiones de 40.000 u.m. a sus anteriores empleados.**

La entidad deberá reconocer un gasto de 140.000 u.m. (es decir, 1.000.000 u.m. de importe final de la obligación + 40.000 u.m. de pensiones pagadas en 20X1 menos 900.000 u.m. de importe inicial de la obligación) en los resultados correspondientes al año finalizado el 31 de diciembre de 20X1.

*Cuenta de la obligación del plan por beneficios definidos*

			01/01/20X1	Saldo inicial	900.000 u.m.
20X1	Pensiones pagadas	40.000 u.m.			
31/12/20X1	Saldo final	1.000.000 u.m.	20X1	Resultados (o activos, véase el párrafo 28.23)	140.000 u.m. <sup>(a)</sup>
		<u>1.040.000 u.m.</u>			<u>1.040.000 u.m.</u>
			01/01/20X2	Saldo inicial	1.000.000 u.m.

(a) cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final

- Ej 40 Los datos son los mismos que en el ejemplo 39. No obstante, en este caso, las obligaciones de la entidad respecto del esquema de beneficios definidos están financiadas. Además, en 20X1, el fondo pagó pensiones por 40.000 u.m. a sus anteriores empleados, y la entidad aportó 110.000 u.m. al fondo.**

**Al 31 de diciembre de 20X1, la entidad estableció debidamente el valor razonable de los activos del plan en 980.000 u.m. (20X0: 890.000 u.m.).**

La entidad deberá reconocer un gasto de 120.000 u.m. (es decir, 20.000 u.m. de importe final de la obligación + 110.000 u.m. de aumento en la financiación por parte de la entidad en 20X1 menos 10.000 u.m. de importe inicial de la obligación) en los resultados correspondientes al año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1.

*Cuenta financiada del plan de beneficios definidos*

			01/01/20X1	Saldo inicial	10.000 u.m. <sup>(a)</sup>
20X1	Aumento en la financiación	110.000 u.m.			
31/12/20X1	Saldo final	20.000 u.m. <sup>(b)</sup>	20X1	Resultados (o activos, véase el párrafo 28.23)	120.000 u.m. <sup>(c)</sup>
		<u>130.000 u.m.</u>			<u>130.000 u.m.</u>
			01/01/20X2	Saldo inicial	20.000 u.m.

(a) 900.000 u.m. de obligación menos 890.000 u.m. de activos del plan

(b) 1.000.000 u.m. de obligación menos 980.000 u.m. de activos del plan

(c) cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 41 **Los datos son los mismos que en el ejemplo 39. No obstante, en este caso, 10.000 u.m. del costo del plan de beneficios definidos pueden atribuirse al costo de producción de inventarios durante el periodo en que se hallaban en los inventarios de la entidad al 31 de diciembre de 20X1.**

La entidad deberá reconocer un gasto del plan de beneficios definidos de 130.000 u.m. en los resultados del año (es decir, 140.000 u.m. calculadas en el ejemplo 39 menos 10.000 u.m. incluidas en el costo de inventarios al 31 de diciembre de 20X1).

De acuerdo con los párrafos 13.20 y 13.21, las 10.000 u.m. incluidas en el costo de inventarios se incorporarán en los resultados cuando estos inventarios se vendan o sufran deterioro.

### Reconocimiento: elección de la política contable

- 28.24 Se requiere que una entidad reconozca todas las ganancias y pérdidas actuariales en el periodo en que se produzcan. Una entidad:
- (a) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en resultados; o
  - (b) reconocerá todas las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral como una elección de la política contable. La entidad aplicará la política contable elegida de forma uniforme a todos los planes de beneficios definidos y a todas las ganancias y pérdidas actuariales. Las ganancias y pérdidas actuariales reconocidas en otro resultado integral se presentarán en el estado del resultado integral.

### Notas

Las ganancias y pérdidas actuariales comprenden:

- (a) los ajustes por experiencia (los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y
- (b) los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

En coherencia con otros cambios en las estimaciones contables (véase la Sección 10 *Políticas Contables, Estimaciones y Errores*), las ganancias y pérdidas actuariales se incluyen en el resultado integral del periodo en que se modificaron las suposiciones actuariales (es decir, los cambios en las suposiciones actuariales surgen a raíz de hechos ocurridos antes de la fecha sobre la que se informa, y que resuelven una estimación anterior (ajustes por experiencia), o de cambios en el costo estimado del servicio prestado por el empleado antes de la fecha sobre la que se informa).

### Ejemplo: elección de política contable

- Ej 42 **Los datos son los mismos que en el ejemplo 39 (es decir, el costo del plan de beneficios definidos del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1 es de 140.000 u.m.). Sin embargo, en este caso, la entidad reconoce todas las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral (véase el párrafo 28.24(b)). Las 50.000 u.m. de costo del plan de beneficios definidos correspondientes al año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1 es atribuible a las pérdidas actuariales.**

La entidad deberá reconocer un gasto de 140.000 u.m. (es decir, 1.000.000 u.m. de importe final de la obligación + 40.000 u.m. de pensiones pagadas en 20X1 menos 900.000 u.m. de importe inicial de la obligación) de esta manera:

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- 50.000 u.m. en otro resultado integral correspondiente al año finalizado el 31 de diciembre de 20X1 (es decir, la parte del costo atribuible a las ganancias y pérdidas actuariales); y
- 90.000 u.m. en los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1 (es decir, 140.000 u.m. del costo total menos 50.000 u.m. reconocidas en otro resultado integral).

### *Cuenta de la obligación del plan por beneficios definidos*

			01/01/20X1	Saldo inicial	900.000 u.m.
20X1	Pensiones pagadas	40.000 u.m.	20X1	Otro resultado integral (pérdidas actuariales)	50.000 u.m.
31/12/20X1	Saldo final	1.000.000 u.m.	20X1	Resultados (o activos, véase el párrafo 28.23)	90.000 u.m. <sup>(a)</sup>
		<u>1.040.000 u.m.</u>			<u>1.040.000 u.m.</u>
			01/01/20X2	Saldo inicial	1.000.000 u.m.

(a) cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final

Nota: El ejemplo 39 ilustra la contabilización por parte de una entidad que elige asentar en los resultados las ganancias y pérdidas actuariales (es decir, conforme al párrafo 28.24(a)).

28.25 El cambio neto en el pasivo por beneficios definidos que se reconoce como el costo de un plan de beneficios definidos incluye:

- El cambio en el pasivo por beneficios definidos que surge de los servicios prestados del empleado durante el periodo sobre el que se informa.
- El interés de la obligación por beneficios definidos durante el periodo sobre el que se informa.
- Los rendimientos de cualesquiera activos del plan y el cambio neto en el valor razonable de los derechos de reembolso reconocidos (véase el párrafo 28.28) durante el periodo sobre el que se informa.
- Las ganancias y pérdidas actuariales surgidas en el periodo sobre el que se informa.
- El incremento o la disminución en el pasivo por beneficios definidos procedente de la introducción de un nuevo plan o del cambio de uno existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21).
- Las disminuciones en el pasivo por beneficios definidos procedentes de efectuar una reducción o una liquidación de un plan existente en el periodo sobre el que se informa (véase el párrafo 28.21).

### **Ejemplo: componentes del cambio neto en el pasivo por beneficios definidos**

Ej 43 **La información que sigue ha sido obtenida de un plan de beneficios definidos cubierto a través de un fondo. Con el fin de hacer de forma sencilla los cálculos de intereses, se supondrá que todas las transacciones tienen lugar a final del año. Al 1 de enero de 20X1, tanto el valor presente de las obligaciones como el valor razonable de los activos del plan ascienden a 1.000 u.m.**

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

	20X1	20X2	20X3
Tasa de descuento al comienzo del año	10,0%	9,0%	8,0%
Costo de los servicios del periodo corriente	130	140	150
Beneficios pagados	150	180	190
Aportaciones pagadas	90	100	110
Valor presente de las obligaciones al 31 de diciembre	1.141	1.197	1.295
Valor razonable de los activos al 31 de diciembre	1.092	1.109	1.093

**En 20X2 se ajustaron las condiciones del plan, con el fin de suministrar beneficios adicionales, con efectos desde el 1 de enero de 20X2. El valor presente, con fecha 1 de enero de 20X2, de los beneficios adicionales de los empleados en servicio antes de esa fecha era de 50 u.m. para los beneficios irrevocables, y de 30 u.m. para los revocables. Al 1 de enero de 20X2, la entidad estimaba que el periodo medio para que los beneficios revocables se convirtiesen en irrevocables sería de tres años. La entidad ha adoptado una política para el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales en los resultados (véase el párrafo 28.24(a)).**

Los cambios en el valor presente de la obligación y en el valor razonable de los activos del plan se utilizan para determinar el importe de las ganancias o pérdidas actuariales correspondientes al periodo, de esta manera:

	20X1	20X2	20X3
Valor presente de las obligaciones al 1 de enero	1.000	1.141	1.197
Costo por intereses	100 (a)	103 (b)	96 (c)
Costo de los servicios del periodo corriente	130	140	150
Aumentos por cambios realizados en un plan existente			
Costo de servicio pasado: beneficios no consolidados	–	30	–
Costo de servicio pasado: beneficios consolidados	–	50	–
Beneficios pagados	(150)	(180)	(190)
Pérdidas (ganancias) actuariales de las obligaciones (cantidad necesaria para alcanzar el valor presente final)	61	(87)	42
<b>Valor presente de las obligaciones, al 31 de diciembre</b>	<b>1.141</b>	<b>1.197</b>	<b>1.295</b>
Valor razonable de los activos del plan al 1 de enero	1.000	1.092	1.109
Rendimientos de los activos del plan	152 (d)	97 (e)	64 (f)
Aportaciones del periodo	90	100	110
Beneficios pagados	(150)	(180)	(190)

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

<b>Valor razonable de los activos del plan, al 31 de diciembre</b>	<b>1.092</b>	<b>1.109</b>	<b>1.093</b>
(a) 1.000 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X0 × 10%.			
(b) 1.141 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X1 × 9%.			
(c) 1.197 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X2 × 8%.			
(d) 1.092 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X1 + 150 u.m. de beneficios pagados menos 90 u.m. de aportaciones recibidas menos 1.000 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X0.			
(e) 1.109 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X2 + 180 u.m. de beneficios pagados menos 100 u.m. de aportaciones recibidas menos 1.092 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X1.			
(f) 1.093 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X3 + 190 u.m. de beneficios pagados menos 110 u.m. de aportaciones recibidas menos 1.109 u.m. de valor razonable de los activos del plan al 31 de diciembre de 20X2.			

El importe que deberá reconocerse en los resultados se determina de la siguiente forma:

	20X1	20X2	20X3
Costo de los servicios del periodo corriente	130	140	150
Costo por intereses	100	103	96
Rendimientos de los activos del plan	(152)	(97)	(64)
Pérdida (ganancia) actuarial reconocida en el año	61	(87)	42
Costo de servicio pasado: beneficios no consolidados	–	30	–
Costo de servicio pasado: beneficios consolidados	–	50	–
<b>Costo del personal para el año finalizado el 31 de diciembre de 20X1, reconocido como un gasto en los resultados, o como parte de los activos (véanse los párrafos 28.3(b) y 28.23).</b>	<b>139</b>	<b>139</b>	<b>224</b>

28.26 Los servicios prestados por los empleados darán lugar a una obligación bajo un plan de beneficios definidos incluso si los beneficios están condicionados a una relación laboral en el futuro (en otras palabras, todavía no están consolidados). Los años anteriores de servicio del empleado a la fecha de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión darán lugar a una obligación implícita porque, al final de cada periodo sucesivo sobre el que se informa, se reducirá la cantidad de servicio futuro a prestar por el empleado antes de pasar a tener derecho a los beneficios. Al medir su obligación por beneficios definidos, una entidad considerará la probabilidad de que algunos empleados puedan no satisfacer los requerimientos de consolidación (irrevocabilidad) de la concesión. De forma similar, aunque algunos beneficios post-empleo (tales como los gastos por asistencia médica post-empleo), se convierten en pagables sólo si ocurre un evento determinado cuando un trabajador deja de estar empleado (tal como por una enfermedad), se crea una obligación a medida que el empleado presta el servicio que da derecho al beneficio si el suceso especificado tiene lugar. La probabilidad de que el suceso específico ocurra afectará a la medición de la obligación, pero no determina si existe o no la obligación.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplos: condiciones para la irrevocabilidad de la concesión

Véanse los ejemplos 26 a 28.

28.27 Si los beneficios definidos se reducen por los importes que se pagarán a los empleados según planes patrocinados por el gobierno, una entidad medirá sus obligaciones por beneficios definidos sobre una base que refleje los beneficios por pagar según los planes gubernamentales sólo si:

- (a) esos planes se hubieran aprobado antes de la fecha sobre la que se informa, o
- (b) la historia pasada, u otro tipo de evidencia fiable, indican que esos beneficios gubernamentales van a ser modificados de una forma previsible, por ejemplo en consonancia con los futuros cambios en los niveles generales de precios o de salarios.

### Reembolsos

28.28 Si una entidad está prácticamente segura de que un tercero reembolsará alguno o todos los desembolsos requeridos para cancelar una obligación por beneficios definidos, reconocerá su derecho al reembolso como un activo separado. La entidad medirá el activo a su valor razonable. En el estado del resultado integral (o en el estado de resultados, si se presenta), el gasto relacionado con el plan de beneficios definidos puede presentarse neto del importe reconocido como reembolsable.

### Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

28.29 Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen, por ejemplo:

- (a) Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- (b) Los beneficios por largos periodos de servicio.
- (c) Los beneficios por invalidez de larga duración.
- (d) La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- (e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

### Ejemplos: otros beneficios a largo plazo a los empleados

**Ej 44 Cada empleado de una entidad tiene derecho a ausentarse cinco días laborables al año por enfermedad corta. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante los tres años siguientes.**

La licencia por enfermedad se contabiliza como otros beneficios a largo plazo a los empleados. La licencia por enfermedad no es un beneficio a corto plazo, ya que no se espera que la ausencia ocurra en su totalidad durante los 12 meses posteriores al periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 45 Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias acumuladas durante cinco años a los empleados que hayan prestado sus servicios durante esos cinco años.**

El plan de participación en las ganancias se contabiliza como otros beneficios a largo plazo a los empleados. El plan de participación en las ganancias no es un beneficio a corto plazo ya que la participación en las ganancias no vence en su totalidad a los 12 meses posteriores al periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio. Incluso en el quinto año del periodo de cinco años del plan de participación en las ganancias, se contabiliza como otros beneficios a largo plazo a los empleados.

- Ej 46 Cada empleado expatriado de una entidad tiene derecho a 30 días laborables de licencia por expatriación por cada periodo de tres años de trabajo continuado en la entidad. La licencia por expatriación no utilizada puede ser trasladada y disfrutada durante los tres años siguientes.**

La licencia por expatriación se contabiliza como otros beneficios a largo plazo a los empleados. No es un beneficio a corto plazo, ya que no se espera que la ausencia ocurra en su totalidad durante los 12 meses posteriores al periodo durante el que los empleados prestan el correspondiente servicio.

28.30 Una entidad reconocerá un pasivo por otros beneficios a largo plazo y los medirá por el total neto de los siguientes importes:

- (a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- (b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

Una entidad reconocerá el cambio en el pasivo de acuerdo con el párrafo 28.23.

### Ejemplos: medición

- Ej 47 Cada empleado de una entidad tiene derecho a ausentarse cinco días laborables por enfermedad corta por cada año de servicio. Los derechos correspondientes no utilizados pueden ser trasladados y disfrutados durante los dos años siguientes. La ausencia por enfermedad se deduce primero del saldo no utilizado en los años anteriores, y luego de los derechos del año en curso (una base FIFO).**

En promedio, la entidad espera que la licencia por enfermedad se utilice aproximadamente a la mitad del año.

Al 31 de diciembre de 20X1, las tasas de descuento correspondientes (véase el párrafo 28.17) son del 5% semestral, del 14% para un periodo de 18 meses, y del 18% para un periodo de 24 meses.

Al 31 de diciembre de 20X1, los registros de la entidad en cuanto a licencia por enfermedad eran los siguientes:



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

<i>Empleado</i>	<i>Tasa salarial (por día laborable en 20X1)</i>	<i>Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 31/12/20X1</i>	<i>Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2</i>	<i>Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3</i>	<i>Porcentaje esperado de aumento salarial vigente al 1 de enero de cada año</i>
1	400 u.m.	9	4	4	5%
2	310 u.m.	6	5	5	2%
3	250 u.m.	0	8	8	2%
4	180 u.m.	1	6	5	8%

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de 5.121 u.m. (esto es, 3.147 u.m. del empleado 1 + 1.789 u.m. del empleado 2 + 185 u.m. del empleado 4), calculado de la siguiente forma:

- Empleado 1 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 400 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,05 de aumento salarial  $\times$  4 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.680 u.m.  $1.680 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 1.600 u.m.
- Empleado 1 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): 400 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,1025 de aumento salarial  $\times$  4 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X3, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.764 u.m.  $1.764 \text{ u.m.} \div 1,14$  de factor de descuento = 1.547 u.m.
- Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 310 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,02 de aumento salarial  $\times$  5 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.581 u.m.  $1.581 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 1.506 u.m.
- Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): 310 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,0404 de aumento salarial  $\times$  1 día esperado de licencia por enfermedad durante 20X3, acumulado al 31 de diciembre de 20X1 = 323 u.m.  $323 \text{ u.m.} \div 1,14$  de factor de descuento = 283 u.m.
- Empleado 3: 0 u.m., dado que el empleado no tiene días acumulados de licencia por enfermedad al 31 de diciembre de 20X1.
- Empleado 4 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 180 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,08 de aumento salarial  $\times$  1 día esperado de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulado al 31 de diciembre de 20X1 = 194 u.m.  $194 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 185 u.m.

**Ej 48 Los datos son los mismos que en el ejemplo 47. No obstante, en este caso, el empleado recibe de la entidad el pago por la licencia por enfermedad no utilizada durante los 24 meses posteriores al final del periodo en el que el empleado presta el servicio correspondiente.**

Al 31 de diciembre de 20X1, el pasivo de la entidad correspondiente a licencia por enfermedad es de 5.495 u.m. (esto es, 3.521 u.m. del empleado 1 + 1.789 u.m. del empleado 2 + 185 u.m. del empleado 4), calculado de la siguiente forma:

- Empleado 1 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 400 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,05 de aumento salarial  $\times$  4 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.680 u.m.  $1.680 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 1.600 u.m.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Empleado 1 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): 400 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,1025 de aumento salarial  $\times$  4 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X3, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.764 u.m.  $1.764 \text{ u.m.} \div 1,14$  de factor de descuento = 1.547 u.m.
- Empleado 1 (desembolso esperado el 31 de diciembre de 20X3 por licencia por enfermedad no utilizada): 400 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,1025 de aumento salarial  $\times$  1 día de licencia por enfermedad que se espera acumular en 20X1 y pagado el 31 de diciembre de 20X3 = 441 u.m.  $441 \text{ u.m.} \div 1,18$  de factor de descuento = 374 u.m.
- Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 310 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,02 de aumento salarial  $\times$  5 días esperados de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulados al 31 de diciembre de 20X1 = 1.581 u.m.  $1.581 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 1.506 u.m.
- Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): 310 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,0404 de aumento salarial  $\times$  1 día esperado de licencia por enfermedad durante 20X3, acumulado al 31 de diciembre de 20X1 = 323 u.m.  $323 \text{ u.m.} \div 1,14$  de factor de descuento = 283 u.m.
- Empleado 3: 0 u.m., dado que el empleado no tiene días acumulados de licencia por enfermedad al 31 de diciembre de 20X1.
- Empleado 4 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): 180 u.m. de tasa salarial en 20X1 por día laborable  $\times$  1,08 de aumento salarial  $\times$  1 día esperado de licencia por enfermedad durante 20X2, acumulado al 31 de diciembre de 20X1 = 194 u.m.  $194 \text{ u.m.} \div 1,05$  de factor de descuento = 185 u.m.

### Beneficios por terminación del contrato

28.31 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 sus prácticas habituales, 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.

#### Ejemplos: beneficios por terminación

**Ej 49 En diciembre de 20X1, una entidad anunció públicamente su compromiso con un plan para el cierre, el 1 de marzo de 20X2, de uno de sus establecimientos de venta al por menor. Al anunciar públicamente su decisión de cerrar el establecimiento minorista, la entidad está obligada por ley a pagar beneficios por reducción por 2 millones de u.m. a los empleados de dicho establecimiento.**

Al 31 de diciembre de 20X1, el minorista tiene la obligación legal presente de pagar beneficios por terminación por 2 millones de u.m. a los empleados que sufrirán la reducción de personal cuando se cierre el establecimiento.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- Ej 50 Los datos son los mismos que en el ejemplo 49. No obstante, en este caso, la entidad no tiene la obligación legal de pagar beneficios por terminación a los empleados del establecimiento minorista. Sin embargo, la entidad ha acordado con el sindicato de sus empleados una liquidación por 2 millones de u.m. para quienes sufran la reducción de personal por el cierre del establecimiento.**

Al 31 de diciembre de 20X1, el minorista tiene la obligación implícita presente de pagar beneficios por terminación por 2 millones de u.m. a los empleados que sufrirán la reducción de personal cuando se cierre el establecimiento.

- Ej 51 En diciembre de 20X1, con el objetivo de reducir su mano de obra en un 10%, una entidad realizó una oferta irrevocable a sus empleados que consistía en un paquete de rescisión voluntaria. Según esta oferta, la entidad compensará al primer 10% de empleados que acepte la rescisión voluntaria hasta el 31 de marzo de 20X2, inclusive. La remuneración ofrecida equivale al salario anual de cada empleado.**

Al 31 de diciembre de 20X1, la entidad tiene la obligación presente de pagar beneficios por terminación al primer 10% de empleados que acepte la rescisión voluntaria hasta el 31 de marzo de 20X2, inclusive. Deberá calcularse la cantidad de empleados que aceptarán recibir el paquete de rescisión voluntaria, al igual que cada una de las franjas salariales del grupo (véase el párrafo 28.36).

### Reconocimiento

- 28.32** Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata.

### Ejemplos: reconocimiento de los beneficios por terminación

- Ej 52 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 49.**

El minorista debe reconocer gastos por 2 millones de u.m. en los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1. Además, el 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo para pagar beneficios por terminación a los empleados que sufrirán la reducción de personal luego del cierre del establecimiento.

El minorista podría reconocer las transacciones de esta manera.

#### 31 de diciembre de 20X1

Dr Resultados	2.000.000 u.m.	
Cr Beneficios por terminación		2.000.000 u.m.

*Para reconocer la obligación por beneficios por terminación que surge de la decisión de cerrar un establecimiento minorista.*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ej 53 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 50.

El minorista debe reconocer gastos por 2 millones de u.m. en los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1. Además, el 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo para pagar beneficios por terminación a los empleados que sufrirán la reducción de personal luego del cierre del establecimiento.

El minorista podría reconocer las transacciones de esta manera.

#### 31 de diciembre de 20X1

Dr Resultados	2.000.000 u.m.
Cr Beneficios por terminación	2.000.000 u.m.

*Para reconocer la obligación por beneficios por terminación que surge de la decisión de cerrar un establecimiento minorista.*

### Ej 54 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 51.

La entidad deberá reconocer un gasto en los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1 según la mejor estimación del desembolso necesario para liquidar la obligación en la fecha sobre la que se informa (es decir, basándose en la cantidad de empleados que se espera que acepten la oferta de rescisión voluntaria (véase el párrafo 28.36)). Además, al 31 de diciembre de 20X1, la entidad debe reconocer un pasivo para pagar a los empleados los beneficios por terminación.

28.33 Cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta también los efectos de la reducción en los beneficios por retiro **[Véase: párrafo 28.21]** o en otros beneficios a los empleados.

28.34 Una entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto, 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) proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

28.35 Una entidad sólo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta.

### Notas

En ausencia de guías más detalladas sobre lo que se considera un plan formal detallado (aunque sea en el contexto de una reestructuración), véase el ejemplo 3 del Apéndice a la Sección 21 *Provisiones y Contingencias*. En ausencia de guías más detalladas sobre lo que se considera 'sin que quepa posibilidad realista de retirarse del plan' (aunque sea en el contexto de una provisión), véanse los ejemplos 6 y 7 del Apéndice de la Sección 21.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Para obtener información más detallada sobre cuándo una entidad contrae un compromiso demostrable con una terminación, la entidad puede consultar las NIIF completas, pero no está obligada a hacerlo. El párrafo 134 de la NIC 19 especifica que para que la entidad esté comprometida de forma demostrable a una terminación, el plan detallado para esto deberá incluir, 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 que se implantará 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.

### Medición

28.36 Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

### Ejemplos: medición de los beneficios por terminación

**Ej 55** En diciembre de 20X1, una entidad anunció públicamente su compromiso con un plan para el cierre, el 1 de marzo de 20X2, de uno de sus establecimientos de venta al por menor. Al anunciar públicamente su decisión de cerrar el establecimiento minorista, la entidad está obligada por ley a pagar beneficios por reducción a los empleados de dicho establecimiento. La legislación de la jurisdicción en la que está ubicado el establecimiento minorista exige que los beneficios por terminación sean equivalentes al salario de tres meses, pagaderos a cada empleado que quede cesante. No obstante, la entidad acostumbra pagar bastante más que lo exigido por ley. En diciembre de 20X1, la entidad inició negociaciones con el sindicato de sus empleados para determinar el importe que se les pagaría a quienes quedaran cesantes. Al 31 de diciembre de 20X1, la mejor estimación de la gerencia sobre el importe correspondiente a beneficios por terminación, pagadero el 31 de marzo de 20X2, era de 3 millones de u.m.

Al 31 de diciembre de 20X1, el minorista tiene la obligación presente de pagar beneficios por terminación a los empleados de la unidad minorista que cerrará. La entidad deberá reconocer dicha obligación como un pasivo y un gasto (en los resultados) por 3 millones de u.m. (es decir, la mejor estimación de la gerencia sobre el desembolso necesario para liquidar la obligación al 31 de diciembre de 20X1).

**Ej 56** Los hechos son los mismos que los del ejemplo 51.

La entidad deberá reconocer un gasto en los resultados del año finalizado el 31 de diciembre de 20X1 según la mejor estimación del desembolso necesario para liquidar la obligación en la fecha sobre la que se informa (es decir, basándose en la cantidad de empleados que se espera que acepten la oferta de rescisión voluntaria (véase el párrafo 28.36)). Además, al 31 de diciembre de 20X1, la entidad debe reconocer un pasivo para pagar a los empleados los beneficios por terminación.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

28.37 Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.

### Ejemplo: descuento

Ej 57 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 55. No obstante, en este caso, la entidad espera pagar los beneficios por terminación el 30 de junio de 20X3.

Un factor de descuento adecuado es del 16% para el periodo de 18 meses que finaliza el 30 de junio de 20X3.

La entidad deberá reconocer un gasto de 2.586.207 u.m. (es decir, 3.000.000 u.m. es la mejor estimación del desembolso necesario para liquidar la obligación a la fecha sobre la que se informa ÷ 1,16 de factor de descuento) en los resultados para el año finalizado el 31 de diciembre de 20X1. Además, al 31 de diciembre de 20X1, la entidad deberá reconocer un pasivo de 2.586.207 u.m. para pagar a los empleados los beneficios por terminación.

### Planes de grupo

28.38 Si una entidad **controladora** ofrece beneficios a los empleados de una o más **subsidiarias** del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la *NIIF para las PYMES* o las **NIIF completas**, a estas subsidiarias se les permite reconocer y medir el gasto por beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo.

### Información a Revelar

#### Información a revelar sobre los beneficios a corto plazo a los empleados

28.39 Esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a corto plazo a los empleados.

#### Notas

Las exigencias informativas de otras secciones de la *NIIF para las PYMES* pueden aplicarse a los beneficios a corto plazo a los empleados. Por ejemplo, el párrafo 33.6 exige revelar información sobre los beneficios a corto plazo a los empleados que le corresponden al personal clave de la gerencia de la entidad.

#### Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas

28.40 Una entidad revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas. Si la entidad trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos (véase el párrafo 28.11), revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplo: información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas

Ej 58 La entidad puede revelar su gasto por aportaciones definidas en las notas a sus estados financieros de esta manera:

#### PYME A

Notas a los estados financieros correspondientes al periodo finalizado el 31 de diciembre de 20X1

#### Nota 7: Ganancia antes de impuestos

Las siguientes partidas se han reconocido como gastos (ingresos) al determinar la ganancia antes de impuestos:

	20X1	20X0
	<i>u.m.</i>	<i>u.m.</i>
Costo de los planes de aportaciones definidas	20.000	19.000
...		

### Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos

28.41 Una entidad revelará la siguiente información sobre los planes de beneficios definidos (excepto para cualesquiera planes multi-patronales de beneficios definidos que se contabilicen como planes de aportaciones definidas de acuerdo con el párrafo 28.11, para los que se aplica en su lugar la información a revelar del párrafo 28.40). Si una entidad tiene más de un plan de beneficios definidos, estas informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil:

- (a) Una descripción general del tipo de plan, que incluye la política de financiación.
- (b) La política contable de la entidad para reconocer las ganancias y pérdidas actuariales (en resultados o como una partida de otro resultado integral) y el importe de las pérdidas y ganancias actuariales reconocidas durante el periodo.
- (c) Una explicación si la entidad utiliza cualquier simplificación del párrafo 28.19 para medir la obligación por beneficios definidos.
- (d) La fecha de la valoración actuarial integral más reciente y, si no se hizo en la fecha sobre la que se informa, una descripción de los ajustes que se hicieron para medir la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa.
- (e) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios.
- (f) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del valor razonable de los activos del plan y de los saldos de apertura y cierre de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, que muestre por separado, si procede:
  - (i) aportaciones;
  - (ii) beneficios pagados; y
  - (iii) otros cambios en los activos del plan.
- (g) El costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes:
  - (i) reconocidos en resultados como un gasto; e
  - (ii) incluidos en el costo como un activo.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- (h) Para cada una de las principales clases de activos del plan, las cuales incluirán, pero no se limitarán a, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y todos otros activos, el porcentaje o importe que cada clase principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan en la fecha sobre la que se informa.
- (i) Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:
  - (i) cada clase de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y
  - (ii) cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- (j) El rendimiento real de los activos del plan.
- (k) Los supuestos actuariales principales utilizados, que incluyen, cuando sea aplicable:
  - (i) las tasas de descuento;
  - (ii) las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
  - (iii) las tasas esperadas de incrementos salariales;
  - (iv) las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y
  - (v) cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

Las conciliaciones a las que se refieren los apartados (e) y (f) anteriores no deben presentarse para los periodos anteriores. Una subsidiaria que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo (véase el párrafo 28.38) describirá, en sus estados financieros separados, su política para realizar la distribución, y revelará la información prevista en (a) a (k) para el plan como un conjunto.

### Ejemplo: información a revelar sobre los planes de beneficios definidos

Ej 59 **Una entidad podrá revelar sus planes de beneficios definidos en los estados financieros de la siguiente manera:**

#### Extracto del estado de situación financiera de una entidad al 31 de diciembre de 20X2

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

	Nota	20X2	20X1
<b>ACTIVOS</b>			
...			
Activos netos del plan de beneficios definidos	18	-	90
...			
<b>PASIVOS</b>			
...			
Obligaciones netas según los planes de beneficios definidos	18	11.217	7.615
...			

#### Extracto de las notas de una entidad a los estados financieros para el año finalizado el 31 de diciembre de 20X2

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Nota 1: Políticas contables

#### *Beneficios a los empleados: planes de beneficios definidos post-empleo*

El grupo tiene la obligación con sus empleados actuales y anteriores de garantizarles pensiones acordes a sus esquemas de pensiones de beneficios definidos según el salario final. Las condiciones de los esquemas obligan al grupo a ofrecer a los empleados una pensión equivalente al 1,5% de su salario final por cada año de servicio prestado. Los planes de pensiones de beneficios definidos son parcialmente financiados por la entidad mediante pagos a entidades legales separadas establecidas con el único propósito de pagar las pensiones de los empleados del grupo.

El grupo también tiene la obligación de reembolsar el 10% de los costos de asistencia médica post-empleo si el empleado ha prestado servicios durante 20 años o más. El grupo no financia esta obligación por anticipado.

El grupo mide los pasivos (activos) por beneficios definidos al valor presente de sus obligaciones dentro de los planes de beneficios definidos a la fecha sobre la que se informa, y les resta el valor razonable a la fecha sobre la que se informa de los activos del plan con los cuales se liquidarán directamente las obligaciones. Las obligaciones correspondientes a los planes de beneficios definidos se determinan usando el método de la unidad de crédito proyectada. Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen en los resultados durante el periodo en el que ocurren.

### Nota 18: Obligaciones netas según los planes de beneficios definidos

	20X2	20X1
...		
Planes post-empleo, planes de beneficios definidos	11.217 u.m.	7.525 u.m.
presentados como un pasivo	11.217 u.m.	7.615 u.m.
presentados como un activo	-	(90)
...		

#### *Planes post-empleo, planes de beneficios definidos*

	<i>Planes de pensión de beneficios definidos</i>		<i>Beneficios post-empleo de asistencia médica</i>	
	20X2	20X1	20X2	20X1
Valor presente de las obligaciones financiadas	22.300	18.400	-	-
Valor razonable de los activos del plan	(18.420)	(17.280)	-	-
Valor presente de las obligaciones no financiadas	-	-	7.337	6.405
Pasivo neto	<u>3.880</u>	<u>1.120</u>	<u>7.337</u>	<u>6.405</u>

#### Importes en el estado de situación financiera:

	<i>Planes de pensión de beneficios definidos</i>		<i>Beneficios post-empleo de asistencia médica</i>	
	20X2	20X1	20X2	20X1
Pasivos	3.880	1.210	7.337	6.405
Activos	-	(90)	-	-
Pasivo neto	<u>3.880</u>	<u>1.120</u>	<u>7.337</u>	<u>6.405</u>

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

La valoración actuarial integral más reciente se realizó el 31 de diciembre de 20X2.

Entre los activos del plan de pensiones se incluyen acciones ordinarias emitidas por la entidad, que tienen un valor razonable de 317 u.m. (20X1: 281 u.m.). Entre los activos del plan también se incluye la propiedad ocupada por la entidad, que tiene un valor razonable de 200 u.m. (20X1: 185 u.m.).

Los importes reconocidos en los resultados son los siguientes:

	20X2	20X1
Gasto del plan de pensiones de beneficios definidos	3.050	750
Gasto del plan de beneficios definidos post-empleo para asistencia médica	479	411
Gasto total del plan de beneficios definidos	3.529	1.161

Los cambios en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos son los siguientes:

	<i>Planes de pensiones de beneficios definidos</i> 20X2	<i>Beneficios médicos post-empleo</i> 20X2
Obligaciones por beneficios definidos iniciales	18.400	6.405
Costo del servicio	850	479
Costo por intereses	950	803
Pérdidas actuariales (ganancias)	2.350	250
Pérdidas (ganancias) procedentes de reducciones del plan	(500)	–
Diferencias de cambio por planes extranjeros	900	–
Beneficios pagados	(650)	(600)
Obligaciones por beneficios definidos finales	22.300	7.337

Los cambios en el valor razonable de los activos del plan de los planes de pensiones de beneficios definidos son los siguientes:

	20X2
Valor razonable inicial de los activos del plan	17.280
Rendimiento real de los activos del plan	600
Activos distribuidos en liquidaciones	(400)
Aportaciones por empleador	700
Diferencias de cambio por planes extranjeros	890
Beneficios pagados	(650)
Valor razonable final de los activos del plan	18.420

El grupo espera realizar aportaciones por un importe de 900 u.m. a sus planes de pensiones definidos en 20X3.

Las principales categorías de los activos del plan como porcentaje del total sobre los activos del plan son las que se indican a continuación:

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

	20X2	20X1
Patrimonio de la jurisdicción A	20%	22%
Patrimonio de la jurisdicción B	16%	15%
Patrimonio de la jurisdicción C	10%	7%
Bonos de la jurisdicción A	31%	26%
Bonos de la jurisdicción B	13%	17%
Bonos de la jurisdicción C	5%	8%
Propiedades	5%	5%
Principales suposiciones actuariales al final del periodo sobre el que se informa (expresadas en promedios ponderados):		
	20X2	20X1
Tasa de descuento al 31 de diciembre	5%	6,5%
Aumento futuro en los sueldos	5%	4%
Aumento futuro en las pensiones	3%	2%
Proporción de los empleados que optarán por el retiro voluntario, antes de la edad normal	30%	30%
Incremento anual en los costos de atención médica	8%	8%
Cambios futuros en los beneficios médicos máximos del gobierno	3%	2%

### Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo

28.42 Para cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de **financiación** en la fecha sobre la que se informa.

#### Ejemplo: información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo

Ej 60 Una entidad podría revelar sus otros beneficios a largo plazo a los empleados de esta manera:

**Extracto del estado de situación financiera de una entidad al 31 de diciembre de 20X2**  
*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

	Nota	20X2	20X1
<b>PASIVOS</b>			
<b>Pasivos no corrientes</b>			
Provisión por beneficios a los empleados	18	40.000	35.000
...			
<b>Pasivos corrientes</b>			
...			
Provisión por beneficios a los empleados	18	20.000	15.000
...			

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Extracto de las notas de una entidad a los estados financieros para el año finalizado el 31 de diciembre de 20X2

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

#### Nota 18: Provisión por beneficios a los empleados

	20X2	20X1
...		
Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados	10.623	9.830
...		
Total de beneficios a los empleados	60.000	50.000

#### *Otros beneficios a largo plazo para los empleados*

El pasivo por obligaciones por otros beneficios a largo plazo a los empleados está relacionado con lo establecido por el gobierno para pagos por largos periodos de servicio. Todo el personal a tiempo completo de la plantilla, a excepción de los administradores, está cubierto por el programa. Al final de cada cinco años de empleo, se lleva a cabo un pago del 5% del salario (que se determina de acuerdo a los doce meses anteriores al pago). El pago se efectúa en el quinto año, como parte de la nómina de diciembre. El grupo no financia esta obligación por anticipado.

La acumulación reconocida al final del año se determina sobre la base del valor presente, suponiendo un aumento salarial anual promedio del 3%, con la rotación entre empleados según la experiencia más reciente del grupo, descontado usando la tasa de mercado vigente para bonos corporativos de alta calidad.

Al 1 de enero de 20X2		9.830
Acumulación adicional en el año		7.033
Pago realizado en el año		(6.240)
Al 31 de diciembre de 20X2		10.623
	20X2	20X1
Pasivo corriente	6.181	5.943
Pasivo no corriente	4.442	3.887
Total	10.623	9.830

### Información a revelar sobre los beneficios por terminación

28.43 Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

28.44 Cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación, existirá un pasivo contingente. La Sección 21 *Provisiones y Contingencias* requiere que la entidad revele información sobre sus pasivos contingentes, a menos que la posibilidad de salida de efectivo en la liquidación sea remota.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Ejemplo: información a revelar sobre los beneficios por terminación

Ej 61 Una entidad podría revelar información sobre sus beneficios por terminación de esta manera:

#### Extracto del estado de situación financiera de una entidad al 31 de diciembre de 20X2

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

	Nota	20X2	20X1
<b>PASIVOS</b>			
<b>Pasivos no corrientes</b>			
Provisión por beneficios a los empleados	18	40.000	35.000
...			
<b>Pasivos corrientes</b>			
...			
Provisión por beneficios a los empleados	18	20.000	15.000
...			

#### Extracto de las notas de una entidad a los estados financieros para el año finalizado el 31 de diciembre de 20X2

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

#### Nota 18: Beneficios a los empleados

	20X2	20X1
...		
Beneficios por terminación	6.000	–
...		
Total de beneficios a los empleados	60.000	50.000

#### *Beneficios por terminación*

El pasivo por beneficios por terminación está relacionado con la oferta de pagos por rescisión voluntaria que el grupo haga a todos los empleados mayores de 55 años. De acuerdo con la oferta, los empleados que acepten la rescisión voluntaria el 1 de junio de 20X3, o antes, recibirán beneficios por terminación equivalentes al salario de un año. Los pagos de rescisión voluntaria deberán realizarse en julio de 20X3. El grupo no financia esta obligación por anticipado.

La acumulación reconocida al final del año se determina según la cantidad estimada de empleados que se espera que soliciten la rescisión voluntaria en cada una de las franjas salariales del grupo. No se otorgan aumentos salariales con anticipación porque el grupo los concede todos los años en diciembre. Además, los beneficios por terminación no se miden a un importe descontado ya que la liquidación debe realizarse en junio de 20X3.

El máximo efecto financiero posible de la oferta de rescisión voluntaria que no ha sido reconocido como pasivo es de 3.000 u.m., según figura en la nota 30, pasivos contingentes.

Al 1 de enero de 20X2	–
Acumulado en el año	8.000
Pago realizado en el año	(2.000)
Al 31 de diciembre de 20X2 (pasivo corriente)	6.000

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### ESTIMACIONES SIGNIFICATIVAS Y OTROS JUICIOS

Aplicar los requerimientos de la *NIIF para las PYMES* a las transacciones y los sucesos generalmente requiere de juicio profesional. La información acerca de los juicios profesionales significativos y las fuentes clave de incertidumbre en la estimación son útiles en la evaluación de la situación financiera, el rendimiento y los flujos de efectivo de una entidad. En consecuencia, de acuerdo con el párrafo 8.6, una entidad debe revelar los juicios profesionales efectuados por la gerencia en el proceso de aplicación de las políticas contables de la entidad y que tengan el efecto más significativo sobre los importes reconocidos en los estados financieros. Además, de acuerdo con el párrafo 8.7, una entidad debe revelar información sobre los supuestos clave acerca del futuro y otras fuentes clave de incertidumbre en la estimación en la fecha sobre la que se informa, que tengan un riesgo significativo de ocasionar ajustes importantes en el importe en libros de los activos y pasivos dentro del ejercicio contable siguiente.

En otras secciones de la *NIIF para las PYMES*, se requiere que se revele información sobre juicios profesionales e incertidumbres particulares en la estimación.

Existen cinco tipos de beneficios a los empleados:

- beneficios a corto plazo a los empleados;
- beneficios post-empleo;
- otros beneficios a largo plazo para los empleados;
- beneficios por terminación; y
- pagos basados en acciones (conocidos también como beneficios por compensaciones en acciones).

Los pagos basados en acciones se contabilizan según los requerimientos de la Sección 26. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados contabilizados de acuerdo con la Sección 28 comparten un mismo principio de reconocimiento general. Sin embargo, cada tipo de beneficio a los empleados tiene requerimientos únicos de medición. Los juicios profesionales que pueden necesitarse para medir cada tipo de beneficio a los empleados se detallan debajo en encabezados separados.

#### **Beneficios a corto plazo a los empleados**

---

El pasivo por ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo se mide a su costo esperado (es decir, el importe adicional que la entidad espera pagar como resultado de los derechos no utilizados acumulados). Al determinar el importe que la entidad espera pagar, ésta tal vez deba calcular los aumentos salariales, el calendario de la licencia en relación con tales aumentos, y en qué medida los derechos acumulados expirarán sin ser utilizados. En muchos casos, surgen pocas dificultades al medir los beneficios a corto plazo a los empleados. No obstante, en algunos casos, se necesita un juicio profesional significativo para calcular los aumentos salariales, el calendario de sucesos relevantes y el vencimiento del derecho sobre ausencias remuneradas acumuladas no utilizadas (p. ej., casos en que la experiencia es limitada o en que no se espera que la tendencia continúe).

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Beneficios post-empleo

---

Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.

#### *Planes de aportaciones definidas*

Según los planes de aportaciones definidas, 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. Por lo tanto, surgen pocas dificultades al medir el pasivo de una entidad para realizar aportaciones a un plan de aportaciones definidas.

#### *Planes de beneficios definidos*

Según los planes de beneficios definidos, el riesgo actuarial (en los planes financiados y no financiados) y el riesgo de inversión (en los planes financiados) son asumidos por el empleador.

Una entidad mide su pasivo por beneficios definidos al total neto de los siguientes importes:

- (a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- (b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

La presencia de riesgo actuarial durante muchos años en la liquidación esperada exige juicios profesionales significativos para calcular las suposiciones actuariales; las mejores estimaciones que hace una entidad de las variables que determinarán el costo final de conceder beneficios post-empleo. Al utilizar el método de la unidad de crédito proyectada, las suposiciones actuariales incluyen, cuando es relevante:

- (a) Hipótesis demográficas acerca de las características futuras de los empleados actuales y pasados (y las personas que tienen a su cargo) que puedan recibir los beneficios. Estas hipótesis tienen relación con extremos tales como:
  - (i) mortalidad, tanto durante el periodo de actividad como posteriormente;
  - (ii) tasas de rotación entre empleados, incapacidad y retiros prematuros;
  - (iii) la proporción de partícipes en el plan con personas a cargo que tienen derecho a los beneficios; y
  - (iv) tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.
- (b) Hipótesis financieras, que tienen relación con los siguientes extremos:
  - (i) tasa de descuento;
  - (ii) salarios y niveles de beneficios futuros; y
  - (iii) en el caso de beneficios por asistencia médica, los costos futuros, incluidos, si fueran importantes, los costos de administración de las reclamaciones y los pagos de los beneficios; y
  - (iv) la tasa esperada de rendimiento de los activos del plan.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

No se requiere tanto juicio profesional al usar los cálculos simplificados (véase el párrafo 28.19).

En los planes financiados, la entidad deberá medir el valor razonable de los activos del plan en cada fecha sobre la que se informa. Cuando existen mercados activos para los activos del plan, surgen pocas dificultades para determinar el valor razonable de tales activos. No obstante, ante la falta de mercados activos, tal vez se necesiten juicios profesionales para calcular el valor razonable de los activos del plan. Los requerimientos obligatorios para determinar el valor razonable de los instrumentos financieros se detallan en la Sección 11 *Instrumentos Financieros Básicos*. Ante la falta de información para calcular el valor razonable de otros tipos de activos, debería aplicarse esta guía a otros activos del plan.

### Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

---

Otros beneficios a largo plazo para los empleados son los beneficios (que no sean beneficios post-empleo ni beneficios por terminación) que no vencen en su totalidad dentro de los doce meses posteriores al final del periodo en que los empleados prestaron los servicios correspondientes (p. ej., ausencias remuneradas a largo plazo, beneficios por servicios prolongados, beneficios por discapacidad a largo plazo, participación en las ganancias e incentivos pagaderos doce meses o más después del final del periodo en que se prestó el servicio correspondiente, y compensación diferida pagada doce meses o más después del periodo en que se obtuvo).

Una entidad medirá su pasivo por otros beneficios a largo plazo para los empleados según el total neto de los siguientes importes:

- (a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- (b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

En muchos casos, surgen pocas dificultades al medir los otros beneficios a largo plazo para los empleados. No obstante, en algunos casos, se necesita un juicio profesional significativo para calcular la tasa de descuento aplicable, los salarios y niveles de beneficios futuros, el calendario de sucesos relevantes y el vencimiento del derecho sobre ausencias remuneradas acumuladas no utilizadas (p. ej., casos en que la experiencia es limitada o en que no se espera que la tendencia continúe).

En los planes financiados, la entidad deberá medir el valor razonable de los activos del plan en cada fecha sobre la que se informa. Cuando existen mercados activos para los activos del plan, surgen pocas dificultades para determinar el valor razonable de tales activos. No obstante, ante la falta de mercados activos, tal vez se necesiten juicios profesionales para calcular el valor razonable de los activos del plan. Los requerimientos obligatorios para determinar el valor razonable de los instrumentos financieros se detallan en la Sección 11 *Instrumentos Financieros Básicos*. Ante la falta de información para calcular el valor razonable de otros tipos de activos, debería aplicarse esta guía a otros activos del plan.



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### **Beneficios por terminación del contrato**

---

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 sus prácticas habituales, 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.

Una entidad mide los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En muchos casos, surgen pocas dificultades para medir los beneficios por terminación. Sin embargo, en algunos casos, se requiere juicio profesional significativo (p. ej., ante una oferta para promover la rescisión voluntaria, la entidad deberá calcular la cantidad de empleados que se espera que acepten dicha oferta). Además, si los beneficios por terminación son pagaderos más de doce meses después del final del periodo sobre el que se informa, la entidad deberá determinar qué tasa utilizar para descontar los flujos de efectivo esperados a su valor presente.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### COMPARACIÓN CON LAS NIIF COMPLETAS

Una visión general, de alto nivel, de las diferencias entre los requerimientos publicados al 9 de julio de 2009 para la contabilización e información financiera de los beneficios a los empleados, de acuerdo con la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*) y las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*) se incluye a continuación por separado para cada tipo importante de beneficio a los empleados.

#### **Beneficios a corto plazo a los empleados**

---

Las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 8 a 16) y la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 28.3 a 28.8) comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios a corto plazo a los empleados. No obstante, la *NIIF para las PYMES* está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

#### **Beneficios post-empleo**

---

##### *Planes de aportaciones definidas*

Las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 43 a 45) y la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*, párrafo 28.13), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios de los planes de aportaciones definidas. No obstante, la *NIIF para las PYMES* está redactada en un lenguaje simple e incluye bastante menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

##### *Planes de beneficios definidos*

Las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 48 a 118) y la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 28.3, y 28.14 a 28.28), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los planes de beneficios definidos. Las principales diferencias entre los requerimientos de contabilización e información financiera de los planes de beneficios definidos según las NIIF completas y la *NIIF para las PYMES* incluyen:

- La *NIIF para las PYMES* está redactada en un lenguaje simple.
- La NIC 19 exige a la entidad reconocer el costo del servicio pasado no consolidado como un gasto, repartiéndolo linealmente durante el periodo medio que reste hasta la consolidación definitiva del derecho a recibir los beneficios de forma irrevocable. De acuerdo con la *NIIF para las PYMES*, una entidad debe reconocer los costos de servicios pasados como un gasto al medir los resultados del periodo en que se produce el cambio (es decir, de inmediato).
- La NIC 19 requiere que una obligación por beneficios definidos debe siempre medirse utilizando el método de la unidad de crédito proyectada. Por razones de costo-beneficio, la *NIIF para las PYMES* mantiene algunas simplificaciones de medición que, si bien conservan los principios básicos de la NIC 19, reducen la necesidad para las PYMES de contratar a

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

especialistas externos. Por consiguiente, si la información basada en el método de la unidad de crédito proyectada no está disponible, y no se puede obtener sin costo o esfuerzo desproporcionado, las PYMES deben aplicar un enfoque basado en la NIC 19 pero que no tenga en cuenta la evolución futura de los salarios, los servicios futuros o la posible mortalidad durante el periodo de servicio de un empleado. Este enfoque aún tiene en cuenta la esperanza de vida de los empleados tras cumplir la edad de retiro. La obligación de pensión por beneficios definidos resultante refleja los beneficios consolidados y no consolidados.

- La *NIIF para las PYMES* aclara que normalmente no serían necesarias valoraciones integrales anuales. En los periodos intermedios, las valoraciones se proyectarían hacia adelante para los ajustes agregados relativos a la composición y salarios de los empleados, pero sin cambiar los supuestos de rotación o mortalidad.
- Las NIIF completas permiten a la entidad elegir entre diversos métodos de reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales. Las *NIIF para las PYMES* exigen el más simple de los métodos permitidos por la NIC 19 (es decir, reconocimiento inmediato de las ganancias y pérdidas actuariales tan pronto ocurran).
- Las NIIF completas exigen que la entidad que decide reconocer las ganancias y pérdidas actuariales como otro resultado integral también reconozca como otro resultado integral cualquier ajuste que surja de los límites de reconocimiento de activos por los superávits del plan establecidos en el párrafo 58(b) de la NIC 19. Si bien la *NIIF para las PYMES* determina límites de reconocimiento de activos para los superávits del plan (véase el párrafo 28.22), no especifica que una entidad que decida reconocer las ganancias y pérdidas actuariales como otro resultado integral también deba reconocer cualquier ajuste que surja de los límites de reconocimiento de activos como otro resultado integral.
- Las NIIF completas definen las ganancias y pérdidas actuariales y especifican su composición. En lo que se refiere a la medición del valor presente de la obligación por beneficios definidos de una entidad, la *NIIF para las PYMES* describe las suposiciones actuariales como estimaciones sobre variables demográficas (como tasa de rotación entre empleados y tasa de mortalidad) y financieras (como aumentos futuros en los salarios y gastos médicos) que influyen sobre el costo del beneficio.
- Las exigencias informativas para los planes de beneficios definidos de la Sección 28 son menos específicos que los de la NIC 19.

### Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

---

Las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 128 a 130) y la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*, párrafo 28.30), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de otros beneficios a largo plazo a los empleados. No obstante, la *NIIF para las PYMES* está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

### Beneficios por terminación del contrato

---

Las NIIF completas (véase la NIC 19 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 133 a 140) y la *NIIF para las PYMES* (véase la Sección 28 *Beneficios a los Empleados*, párrafos 28.31 a 28.37), como se publican al 9 de julio de 2009, comparten los mismos principios sobre el reconocimiento y la medición de los beneficios por terminación. No obstante, la *NIIF para las PYMES* está redactada en un lenguaje simple e incluye menos orientación sobre cómo aplicar los principios.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### PONGA A PRUEBA SU CONOCIMIENTO

Responda las preguntas a continuación y ponga así a prueba su conocimiento acerca de los requerimientos para la contabilización e información financiera de los beneficios a los empleados, de acuerdo con la *NIF para las PYMES*.

Una vez que haya completado la prueba, coteje sus respuestas con las que se detallan debajo de esta prueba.

Suponga que todos los importes son reales.

**Marque la casilla que se encuentre junto al enunciado más correcto.**

#### Pregunta 1

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. La Sección 28 se aplica a la contabilización de cuatro tipos de beneficios a los empleados. No se aplica a la contabilización de:

- (a) beneficios a corto plazo a los empleados.
- (b) beneficios post-empleo.
- (c) otros beneficios a largo plazo para empleados.
- (d) beneficios por terminación.
- (e) pagos basados en acciones.

#### Pregunta 2

Cada empleado de una entidad tiene derecho a 20 días de licencia remunerada por vacaciones al año. La licencia por vacaciones no utilizada no puede trasladarse a periodos futuros y es revocable. La fecha anual sobre la que informa la entidad es el 31 de diciembre.

La licencia por vacaciones constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

#### Pregunta 3

Tenga en cuenta la información de la Pregunta 2. No obstante, en esta pregunta, la licencia por vacaciones no utilizada se paga el 31 de diciembre de cada año (es decir, se consolida al final de cada año, pero no se acumula).

La licencia por vacaciones constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Pregunta 4

Tenga en cuenta la información de la Pregunta 2. No obstante, en esta pregunta, la licencia por vacaciones no utilizada puede trasladarse y disfrutarse durante el año siguiente (es decir, se acumula pero no se consolida).

La licencia por vacaciones constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

### Pregunta 5

Tenga en cuenta la información de la Pregunta 2. No obstante, en esta pregunta, la licencia por vacaciones no utilizada puede trasladarse y disfrutarse durante los dos años siguientes (es decir, se acumula pero no se consolida).

La licencia por vacaciones constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

### Pregunta 6

Tenga en cuenta la información de la Pregunta 2. No obstante, en esta pregunta, la licencia por vacaciones no utilizada puede trasladarse hasta que el empleado deje de trabajar para la entidad, momento en el cual la entidad deberá pagarle la totalidad de la licencia por vacaciones no utilizada (es decir, se acumula y se consolida).

La licencia por vacaciones constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

### Pregunta 7

Una entidad anunció públicamente su compromiso con un plan de rescisión voluntaria. La entidad tiene la obligación de pagar a los empleados que elijan la rescisión voluntaria un pago único igual al doble de su salario bruto anual.

La obligación de pagar a los empleados que elijan la rescisión voluntaria constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Pregunta 8

Una entidad reembolsa el 50% de los costos de atención médica post-empleo de empleados anteriores si el empleado ha prestado servicios a la entidad durante 25 años o más.

La obligación de pagar el 50% de los costos de atención médica post-empleo a los empleados anteriores que reúnan los requisitos constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo de beneficios definidos.
- (c) un beneficio post-empleo de aportaciones definidas.
- (d) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (e) un beneficio por terminación.

### Pregunta 9

Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias acumuladas durante cinco años a los empleados que hayan prestado sus servicios durante esos cinco años.

El plan de participación en las ganancias constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

### Pregunta 10

Un plan de participación en las ganancias contempla que una entidad pague una porción específica de sus ganancias acumuladas del periodo a los empleados que hayan prestado sus servicios durante todo el año.

El plan de participación en las ganancias constituye:

- (a) un beneficio a corto plazo a los empleados.
- (b) un beneficio post-empleo.
- (c) otro beneficio a largo plazo para empleados.
- (d) un beneficio por terminación.

### Pregunta 11

¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor el método simplificado para calcular una obligación por beneficios definidos autorizada por el párrafo 28.19?

- (a) Mide la obligación de la pensión según la fórmula del plan que se aplica a los años de servicio hasta la fecha y los niveles salariales existentes.
- (b) Mide la obligación de la pensión según la fórmula del plan que se aplica a los años de servicio hasta la fecha y los niveles salariales futuros.
- (c) Calcula el beneficio total al momento del retiro y luego computa el costo del nivel que será suficiente, junto con el interés que se espera que se acumule a la tasa supuesta, para ofrecer la totalidad de los beneficios en dicho momento.
- (d) Mide la obligación por pensión y el costo de la pensión teniendo en cuenta el menor periodo posible de financiación para maximizar la deducción impositiva.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Pregunta 12

Una entidad que utiliza el método simplificado para el cálculo de una obligación por beneficios definidos no puede:

- (a) ignorar los incrementos de los salarios futuros estimados (es decir, suponer que los salarios actuales se mantendrán hasta cuando se espere que los empleados actuales comiencen a recibir los beneficios post-empleo).
- (b) ignorar los servicios futuros de los empleados actuales (es decir, suponer el cierre del plan para los empleados actuales así como para los nuevos).
- (c) ignorar la posible mortalidad en servicio de los empleados actuales entre la fecha sobre la que se informa y la fecha en que se espera en que los empleados comiencen a recibir los beneficios post-empleo (es decir, suponer que todos los empleados actuales recibirán los beneficios post-empleo).
- (d) ignorar la posible mortalidad luego de prestado el servicio (es decir, expectativa de vida).



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Respuestas

- P1 (e) véase el párrafo 28.2.
- P2 (a) véase el párrafo 28.4(b).
- P3 (a) véase el párrafo 28.4(b).
- P4 (a) véase el párrafo 28.4(b).
- P5 (c) véase el párrafo 28.29.
- P6 (c) véase el párrafo 28.29.
- P7 (d) véase el párrafo 28.31.
- P8 (b) véanse los párrafos 28.9 y 28.10(b).
- P9 (c) véase el párrafo 28.29(d).
- P10 (a) véase el párrafo 28.4(c).
- P11 (a) véase el párrafo 28.19.
- P12 (d) véase el párrafo 28.19(c).



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### PONGA EN PRÁCTICA SU CONOCIMIENTO

Resuelva los casos prácticos a continuación y ponga así en práctica su conocimiento acerca de los requerimientos para la contabilización e información financiera de los beneficios a los empleados de acuerdo con la *NIIF para las PYMES*.

Una vez que haya completado los casos prácticos, coteje sus respuestas con las que se detallan debajo de esta prueba.

#### Caso práctico 1

---

La PYME A inició sus operaciones el 31 de diciembre de 20X1.

Un resumen de la información sobre sus empleados al 31 de diciembre de 20X5 incluye:

<i>Categoría de empleado</i>	<i>Cantidad de empleados en la categoría</i>	<i>Nivel salarial para el periodo de 12 meses que finaliza el 30/06/20X6</i>	<i>Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/07/20X6</i>
A	9	100.000 u.m.	5%
B	200	50.000 u.m.	7%
C	300	25.000 u.m.	9%

Se espera que los aumentos salariales anuales continúen con las mismas tasas en un futuro cercano.

Al 31 de diciembre de 20X5, los factores de descuento adecuados (determinados en función del rendimiento corriente del mercado para los bonos corporativos de alta calidad de la jurisdicción en la que opera la PYME A) son del 0,9524 para un periodo de 12 meses, del 0,9009 para un periodo de 24 meses, del 0,8547 para un periodo de 36 meses, y del 0,8 para un periodo de 48 meses.

Los empleados de la PYME A trabajan cinco días a la semana. La PYME A no realiza operaciones durante los seis días festivos obligatorios que se celebran en la jurisdicción donde la PYME A opera. Tres de estos días ocurren antes del 30 de junio.

#### *Licencia por vacaciones*

Cada empleado de la PYME A tiene derecho a 20 días al año de licencia remunerada por vacaciones.

Los empleados de la categoría A pueden trasladar la licencia por vacaciones no utilizada y disfrutarla durante el año siguiente, según una base de primera entrada, primera salida (FIFO). Se perderán los derechos sobre la licencia por vacaciones que no se utilice en el periodo descrito.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Los empleados de la categoría B no pueden trasladar la licencia por vacaciones no utilizada, pero se les pagará cualquier licencia no utilizada durante el año anterior. El pago se efectúa como parte de la nómina de enero del año siguiente.

Los empleados de la categoría C no pueden trasladar la licencia por vacaciones no utilizada, y tampoco se les paga por la licencia no utilizada.

Al 31 de diciembre de 20X5, los registros de la entidad en cuanto a licencia por vacaciones eran los siguientes:

<i>Categoría de empleado</i>	<i>Cantidad de empleados en la categoría</i>	<i>Promedio en días de licencia por vacaciones por empleado no utilizadas al 31/12/20X5</i>
A	9	10
B	200	6
C	300	8

Al 31 de diciembre de 20X5, la PYME A prevé que la licencia por vacaciones de 25 días acumulada al 31 de diciembre de 20X5 por los empleados de la categoría A expire sin ser utilizada el 31 de diciembre de 20X6.

La PYME A espera que la licencia por vacaciones sea en promedio utilizada de manera uniforme a lo largo del año.

### *Incentivos por servicio prolongado*

Los empleados de la PYME A tienen derecho a recibir de la empresa pagos por servicio prolongado establecidos por el gobierno, calculados al 5% del salario (determinado en función de los doce meses anteriores al pago), al final de cada periodo de cinco años de empleo continuo. El pago se efectúa en el quinto año, como parte de la nómina de diciembre. La PYME A no financia esta obligación por anticipado.

Se espera que la rotación entre empleados siga los patrones históricos habituales. Para facilitar el cálculo, supongamos que el personal comienza a trabajar y deja la empresa un 31 de diciembre. Además, supongamos que ninguno de los empleados que se unieron a la PYME A luego del 1 de enero de 20X2 deja la empresa, y que tampoco se espera que esto suceda en un futuro cercano (es decir, todas las personas que dejarán la empresa fueron empleados el 31 de diciembre de 20X1).

Al 31 de diciembre de 20X5, los registros de la entidad de incentivos por servicio prolongado eran los siguientes:



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Categoría de empleado	Rotación entre empleados al 31 de diciembre de 20X5		Rotación entre empleados al 31 de diciembre de 20X4		Rotación entre empleados al 31 de diciembre de 20X3		Rotación entre empleados al 31 de diciembre de 20X2		Empleados el 31/12/20X1
	Ingreso	Salida	Ingreso	Salida	Ingreso	Salida	Ingreso	Salida	
A	0	0	0	0	0	0	1	1	9
B	10	9	11	10	10	9	9	8	196
C	16	18	15	12	11	16	18	20	306

### Plan de pensiones

El 5 de enero de 20X6, la PYME A pagó una aportación de 100.000 u.m. a un plan de aportaciones definidas como parte del intercambio por los servicios prestados por los empleados de la entidad durante diciembre de 20X5.

### Oferta de rescisión voluntaria

En diciembre de 20X5 con el objetivo de reducir su mano de obra, la PYME A realizó una oferta irrevocable a sus empleados que consistía en un paquete de rescisión voluntaria. De acuerdo con la oferta, la PYME A remunerará a todos los empleados que acepten la rescisión voluntaria el 30 de junio de 20X6, o antes. La remuneración ofrecida equivale al salario anualizado del empleado correspondiente al periodo de 12 meses que finaliza el 30 de junio de 20X6.

Al 31 de diciembre de 20X5, los registros de rescisión voluntaria de la PYME A incluyen:

Categoría de empleado	Cantidad de empleados que aceptaron la rescisión voluntaria al 31/12/20X5	Cantidad de empleados que se espera que acepten la rescisión voluntaria en 20X6
A	0	1
B	2	8
C	5	25

**Calcule el pasivo de la PYME A correspondiente a los beneficios a los empleados al 31 de diciembre de 20X5.**

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Respuesta al caso práctico 1

Al 31 de diciembre de 20X5, el pasivo de la PYME A en beneficios a los empleados es de 2.305.228 u.m., analizado de esta manera:

		<i>u.m.</i>
Beneficios a corto plazo a los empleados	véase el cálculo debajo	261.421
Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados	véase el cálculo debajo	593.807
Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas		100.000
Beneficios por terminación	véase el cálculo debajo	1.350.000
<b>Provisión por beneficios a los empleados</b>		<b>2.305.228</b>

#### *Beneficios a corto plazo a los empleados*

Al 31 de diciembre de 20X5, el pasivo de la entidad en licencia por vacaciones es de 261.421 u.m. (es decir, 26.127 u.m. para los empleados de categoría A + 235.294 u.m. para los empleados de categoría B).

Categoría A:  $32,5 \text{ días}^{(a)} \times 392,16 \text{ u.m.}^{(b)} + 32,5 \text{ días}^{(a)} \times 411,76 \text{ u.m.}^{(c)} = 26.127 \text{ u.m.}$

Categoría B:  $1.200 \text{ días}^{(e)} \times 196,08 \text{ u.m.}^{(f)} = 235.294 \text{ u.m.}$

Categoría C: 0 u.m. no acumulativas y revocables.

#### *Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados*

Al 31 de diciembre de 20X5, el pasivo de la PYME A por incentivos por servicio prolongado es de 593.807 u.m.

Cálculo:

34.148 u.m. de empleados de categoría A (es decir, 31.239 u.m.<sup>(g)</sup> + 2.909 u.m.<sup>(h)</sup>) +

320.000 u.m. de empleados de categoría B (es decir, 297.534 u.m.<sup>(i)</sup> + 10.371 u.m.<sup>(j)</sup> + 7.799 u.m.<sup>(k)</sup> + 4.296 u.m.<sup>(l)</sup>) +

239.659 u.m. de empleados de categoría C (es decir, 222.321 u.m.<sup>(m)</sup> + 10.113 u.m.<sup>(n)</sup> + 4.261 u.m.<sup>(o)</sup> + 2.964 u.m.<sup>(p)</sup>).

#### *Beneficios por terminación*

<i>Categoría de empleado</i>	<i>Cantidad de empleados que eligieron la rescisión voluntaria al 31/12/20X5</i>	<i>Salario anualizado para el periodo de 12 meses que finaliza el 30/06/20X6</i>	<i>Beneficios por terminación</i>
	<i>(A)</i>	<i>(B)</i>	<i>(C) = (A) × (B)</i>
A	1	100.000 u.m.	100.000 u.m.
B	10	50.000 u.m.	500.000 u.m.
C	30	25.000 u.m.	750.000 u.m.
			<u>1.350.000 u.m.</u>

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Los cálculos y las notas explicativas a continuación no forman parte de la respuesta de este caso práctico:

- (a) 9 empleados  $\times$  10 días de licencia por vacaciones acumulada, en promedio = 90 días acumulados en total. 90 días menos 25 días de ahorro esperado a causa de vencimiento = 65 días. 65 días de licencia por vacaciones acumulada que se espera que sea utilizada en 20X6, es decir, mitad (o 32,5 días de licencia por vacaciones) antes del 30 de junio de 20X6, y 32,5 días de licencia por vacaciones luego del 1 de julio de 20X6.
- (b) 100.000 u.m. de salario anual  $\div$  255<sup>(d)</sup> días laborables del año = 392,16 u.m. de salario por día laborable desde el 1 de enero de 20X6 hasta el 30 de junio de 20X6.
- (c) 100.000 u.m. de salario anual + 5%  $\times$  100.000 u.m. de salario anual = 105.000 u.m. de salario anual esperado desde el 1 de julio de 20X6. 105.000 u.m.  $\div$  255<sup>(d)</sup> días laborables del año = 411,76 u.m. de salario por día laborable desde el 1 de julio de 20X6 hasta el 31 de diciembre de 20X6.
- (d) 365 días al año  $\div$  7 días por semana  $\times$  5 días laborables por semana = 261 días laborables por año. 261 días menos 6 días festivos por año = 255 días laborables al año.
- (e) 200 empleados  $\times$  6 días de licencia por vacaciones consolidados, en promedio = 1.200 días consolidados en total. 1.200 días de licencia por vacaciones consolidados.
- (f) 50.000 u.m. de salario anual  $\div$  255<sup>(d)</sup> días laborables al año = 196,08 u.m. de salario por día laborable.
- (g) Empleados de la categoría A que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X6: Salario esperado para 20X5, 50.000 u.m. (de enero a junio) + 52.500 u.m. (de julio a diciembre) = 102.500 u.m. 5%  $\times$  102.500 u.m.  $\times$  8 empleados  $\times$  4/5 (4 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 32.800 u.m. de pago esperado. 32.800 u.m.  $\times$  0,9524 de factor de descuento = 31.239 u.m.. Nota: La PYME A no anticipó ahorros por los empleados de la categoría A que dejan de trabajar para la entidad.
- (h) Empleados de la categoría A que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X7: Salario esperado para 20X6, 52.500 u.m. (de enero a junio) + 55.125 u.m. (de julio a diciembre) = 107.625 u.m. 5%  $\times$  107.625 u.m.  $\times$  1 empleado (es decir, que comenzó a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X2)  $\times$  3/5 (es decir, 3 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 3.229 u.m. de pago esperado. 3.229 u.m.  $\times$  0,9009 de factor de descuento = 2.909 u.m.. Nota: La PYME A no anticipó ahorros por los empleados de la categoría A que dejan de trabajar para la entidad.
- (i) Empleados de la categoría B que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X6: Salario esperado para 20X5, 25.000 u.m. (de enero a junio) + 26.750 u.m. (de julio a diciembre) = 51.750 u.m. 5%  $\times$  51.750 u.m.  $\times$  77%<sup>(q)</sup>  $\times$  196 (es decir, empleados al 1 de enero de 20X2)  $\times$  4/5 (4 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 312.405 u.m. 312.405 u.m.  $\times$  0,9524 de factor de descuento = 297.534 u.m.
- (j) Empleados de la categoría B que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X7: Salario esperado para 20X6, 26.750 u.m. (de enero a junio) + 28.623 u.m. (de julio a diciembre) = 55.373 u.m. 5%  $\times$  55.373 u.m.  $\times$  77%<sup>(q)</sup>  $\times$  9 empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X2)  $\times$  3/5 (es decir, 3 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 11.512 u.m. de pago esperado. 11.512 u.m.  $\times$  0,9009 de factor de descuento = 10.371 u.m.
- (k) Empleados de la categoría B que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X8: Salario esperado para 20X7, 28.623 u.m. (de enero a junio) + 30.626 u.m. (de julio a diciembre) = 59.249 u.m. 5%  $\times$  59.249 u.m.  $\times$  77%<sup>(q)</sup>  $\times$  10 empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X3)  $\times$  2/5 (es decir, 2 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 9.124 u.m. de pago esperado. 9.124 u.m.  $\times$  0,8547 de factor de descuento = 7.799 u.m.
- (l) Empleados de la categoría B que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X9: Salario esperado para 20X8, 30.626 u.m. (de enero a junio) + 32.770 u.m. (de julio a diciembre) = 63.396 u.m. 5%  $\times$  63.396 u.m.  $\times$  77%<sup>(q)</sup>  $\times$  11 empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X4)  $\times$  1/5 (es decir, 1 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 5.370 u.m. de pago esperado. 5.370 u.m.  $\times$  0,8 de factor de descuento = 4.296 u.m.
- (m) Empleados de la categoría C que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X6: Salario esperado para 20X5, 12.500 u.m. (de enero a junio) + 13.625 u.m. (de julio a diciembre) = 26.125 u.m. 5%  $\times$  26.125 u.m.  $\times$  73%<sup>(r)</sup>  $\times$  306 (es decir, empleados al 1 de enero de 20X2)  $\times$  4/5 (4 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 233.432 u.m. 233.432 u.m.  $\times$  0,9524 de factor de descuento = 222.321 u.m.
- (n) Empleados de la categoría C que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X7: Salario esperado para 20X6, 13.625 u.m. (de enero a junio) + 14.851 u.m. (de julio a diciembre) = 28.476 u.m. 5%  $\times$  28.476 u.m.  $\times$  73%<sup>(r)</sup>  $\times$  18 empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X2)  $\times$  3/5 (es decir, 3 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 11.225 u.m. de pago esperado. 11.225 u.m.  $\times$  0,9009 de factor de descuento = 10.113 u.m.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

- (o) Empleados de la categoría C que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X8: Salario esperado para 20X7, 14.851 u.m. (de enero a junio) + 16.188 u.m. (de julio a diciembre) = 31.039 u.m.  $5\% \times 31.039 \text{ u.m.} \times 73\%^{(r)} \times 11$  empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X3)  $\times 2/5$  (es decir, 2 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 4.985 u.m. de pago esperado.  $4.985 \text{ u.m.} \times 0,8547$  de factor de descuento = 4.261 u.m.
- (p) Empleados de la categoría C que se espera que reciban pagos por servicio prolongado en diciembre de 20X9: Salario esperado para 20X8, 16.188 u.m. (de enero a junio) + 17.645 u.m. (de julio a diciembre) = 33.833 u.m.  $5\% \times 33.833 \text{ u.m.} \times 73\%^{(r)} \times 15$  empleados (es decir, que comenzaron a prestar servicio el 31 de diciembre de 20X4)  $\times 1/5$  (es decir, 1 de los 5 años de servicio prestado hasta la fecha) = 3.705 u.m. de pago esperado.  $3.705 \text{ u.m.} \times 0,8$  de factor de descuento = 2.964 u.m.
- (q) La PYME A espera pagar aproximadamente un 77%  $\times$  los pagos por servicio prolongado a los empleados de la categoría B durante un ciclo de cinco años (es decir, un ahorro del 23% por los empleados que dejan la empresa antes de que se consolide el pago por servicio prolongado).  
Cálculo: 36 empleados dejaron la empresa entre 20X2 y 20X5 (un promedio de 9 por año). Ante la falta de evidencia que demuestre lo contrario, la PYME A supuso que en 20X6 se marcharían 9 empleados.  $36$  (de 20X2 a 20X5) + 9 (esperados en 20X6) = 45 empleados que se espera que dejen la empresa para el 31 de diciembre de 20X6.  $45 \div 196$  empleados de la categoría B al 1 de enero de 20X2 = 23% de ahorro esperado debido a la rotación entre empleados de la categoría B.
- (r) La PYME A espera pagar aproximadamente un 73%  $\times$  los pagos por servicio prolongado a los empleados de la categoría C durante un ciclo de cinco años (es decir, un ahorro del 27% por los empleados que dejan la empresa antes de que se consolide el pago por servicio prolongado).  
Cálculo: 66 empleados dejaron la empresa entre 20X2 y 20X5 (un promedio de 16 por año). Ante la falta de evidencia que demuestre lo contrario, la PYME A supuso que en 20X6 se marcharían 16 empleados.  $66$  (de 20X2 a 20X5) + 16 (esperados en 20X6) = 82 empleados que se espera que dejen la empresa para el 31 de diciembre de 20X6.  $82 \div 306$  empleados de la categoría C al 1 de enero de 20X2 = 27% de ahorro esperado debido a la rotación entre empleados de la categoría C.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Caso práctico 2

---

Para alentar a los empleados mayores de 60 años a extender su empleo en la entidad, la PYME B les ofrece a sus empleados de 60 años el beneficio de una suma única equivalente al 1% del salario final por cada año de servicio que presten a la PYME B luego de cumplir 60 años de edad, siempre que permanezcan empleados con la entidad hasta cumplir 65 años, momento en el cual, de conformidad con la legislación local, los empleados deben retirarse. Los empleados cobrarán el beneficio al momento de retirarse.

El empleado A cumple 60 años el 1 de enero de 20X1. Su salario, correspondiente al año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1, es de 100.000 u.m.

Al 31 de diciembre de 20X1, la PYME B realizó las siguientes suposiciones actuariales:

- El salario del empleado A debería aumentar un 5% (compuesto) cada año.
- Existe una probabilidad del 20% de que el empleado A deje de trabajar para la PYME B antes del 1 de enero de 20X6.
- La tasa de descuento correspondiente es del 10% anual (determinada de acuerdo con el párrafo 28.17).

El salario del empleado A en 20X2 es de 105.000 u.m.

Al 31 de diciembre de 20X2, la PYME B revisó sus suposiciones actuariales de esta manera:

- El salario del empleado A debería aumentar un 15% (compuesto) cada año.
- Existe una probabilidad del 10% de que el empleado A deje de trabajar para la PYME B antes de alcanzar la fecha de retiro del 1 de enero de 20X6.
- La tasa de descuento correspondiente sigue siendo del 10% anual (determinada de acuerdo con el párrafo 28.17).

La PYME B no financia su obligación de pagar beneficios de suma única. Reconoce las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral.

#### Parte A

La PYME B usa el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación de beneficios definidos post-retiro.

**Calcule el importe que la PYME B debería reconocer en sus resultados y en otro resultado integral para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1 y el 31 de diciembre de 20X2.**

#### Parte B

Los hechos son los mismos que los de la parte A. No obstante, en esta parte, suponga que el empleado no debe retirarse a los 65 años, y que el beneficio es irrevocable y pagadero cuando éste cumpla 65 años de edad.

**Calcule el importe que la PYME B debería reconocer en sus resultados y en otro resultado integral para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1 y el 31 de diciembre de 20X2.**

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Parte C

Los hechos son los mismos que los de la parte A. No obstante, en esta parte, suponga que la PYME B no puede, sin un costo o esfuerzo desproporcionado, utilizar el método de la unidad de crédito proyectada para medir su obligación por beneficios definidos. Mide su obligación por beneficios definidos usando todas las simplificaciones permitidas en el párrafo 28.19.

**Calcule el importe que la PYME B debería reconocer en sus resultados y en otro resultado integral para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1 y el 31 de diciembre de 20X2.**



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Respuesta al caso práctico 2

---

#### Parte A

La PYME B sigue la política contable de reconocer las ganancias y pérdidas actuariales en otro resultado integral. Los demás componentes del costo del plan de beneficios definidos se reconocen en los resultados.

Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1, la PYME A reconoce un gasto por costo de los servicios del periodo corriente de 664 u.m. en los resultados.

Cálculo:

Salario final esperado =  $100.000 \text{ u.m.} \times (1,05)^4 = 121.551 \text{ u.m.}$

Beneficio para el año en curso =  $1\% \times 121.551 \text{ u.m. de salario final esperado} = 1.216 \text{ u.m.}$

Ajuste por la condición para la consolidación (irrevocabilidad) de la concesión =  $1.216 \text{ u.m. menos } (20\% \times 12.155 \text{ u.m.}) = 972 \text{ u.m.}$

Valor presente =  $973 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^4 = 973 \text{ u.m.} \times 0,683013 = 664 \text{ u.m.}$

Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2, la PYME A reconoce un gasto de 1.146 u.m. (es decir, 1.080 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente + 66 u.m. de intereses) en los resultados y un gasto de 350 u.m. (pérdida actuarial) en otro resultado integral.

Cálculos:

*Costo de los servicios del periodo corriente*

Salario final esperado =  $105.000 \text{ u.m.} \times (1,15)^3 = 159.692 \text{ u.m.}$

Beneficio para el año actual =  $1\% \times 159.692 \text{ u.m. de salario final esperado} = 1.597 \text{ u.m.}$

Ajuste por la condición para la consolidación (irrevocabilidad) de la concesión =  $1.597 \text{ u.m. menos } (10\% \times 1.597 \text{ u.m.}) = 1.437 \text{ u.m.}$

Valor presente =  $1.437 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^3 = 1.437 \text{ u.m.} \times 0,751315 = 1.080 \text{ u.m.}$

*Interés*

$664 \text{ u.m. de obligación inicial} \times 10\% = 66 \text{ u.m.}$

*Pérdida actuarial*

Cálculo de la obligación final

Salario final esperado =  $105.000 \text{ u.m.} \times (1,15)^3 = 159.692 \text{ u.m.}$

Beneficio para 20X1 y 20X2 =  $2 \times (1\% \times 159.692 \text{ u.m. de salario final esperado}) = 3.194 \text{ u.m.}$

Ajuste por la condición para la consolidación (irrevocabilidad) de la concesión =  $3.194 \text{ u.m. menos } (10\% \times 3.194 \text{ u.m.}) = 2.875 \text{ u.m.}$

Valor presente =  $2.875 \text{ u.m.} \times 1/(1,1)^3 = 2.875 \text{ u.m.} \times 0,751315 = 2.160 \text{ u.m.}$

$2.160 \text{ u.m. de obligación final menos } 1.080 \text{ u.m. de costo de los servicios del periodo corriente menos } 66 \text{ u.m. de intereses menos } 664 \text{ u.m. de obligación inicial} = 350 \text{ u.m. de pérdida actuarial.}$

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Notas:

La siguiente tabla muestra cómo aumenta la obligación del empleado A, si se da por sentado que el único cambio en las suposiciones actuariales luego de 20X2 fuera la eliminación de la incertidumbre respecto de la irrevocabilidad al final de 20X5.

	20X1	20X2	20X3	20X4	20X5
Beneficios atribuidos a					
– años anteriores	–	1.596,92	3.193,84	4.790,76	6.387,68
– periodo corriente (1% x sueldo final)	1.215,51	1.596,92	1.596,92	1.596,92	1.596,92
<b>– periodo corriente y anteriores</b>	<b>1.215,51</b>	<b>3.193,84</b>	<b>4.790,76</b>	<b>6.387,68</b>	<b>7.984,59</b>
<b>Importe inicial de la obligación</b>	<b>–</b>	<b>664,17</b>	<b>2.159,63</b>	<b>3.563,38</b>	<b>5.226,29</b>
Interés al 10%	–	66,42	215,96	356,34	522,63
Pérdida actuarial (cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final)	–	349,23	–	–	798,44
Costo de los servicios del periodo corriente <sup>(a)</sup>	664,17	1.079,81	1.187,79	1.306,57	1.437,23
<b>Importe final de la obligación<sup>(b)</sup></b>	<b>664,17</b>	<b>2.159,63</b>	<b>3.563,38</b>	<b>5.226,29</b>	<b>7.984,59</b>

(a) El costo por los servicios del periodo presente en el valor presente de los beneficios atribuidos a este periodo.

(b) El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.

### Parte B

La respuesta a la Parte B es igual a la respuesta de la Parte A. No obstante, en la Parte B, el gasto debería describirse como “otro beneficio a largo plazo”, y no como “beneficio post-empleo”.

### Parte C

Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X1, la PYME A reconoce un gasto por costo de los servicios del periodo corriente de 683 u.m. en los resultados.

Cálculo:

Beneficio para el año actual = 1% × 100.000 u.m. de salario actual = 1.000 u.m.

Valor presente = 1.000 u.m. ×  $1/(1,1)^4$  = 1.000 u.m. × 0,683013 = 683 u.m.

Para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2, la PYME A reconoce un gasto de 857 u.m. (es decir, 789 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente + 68 u.m. de intereses) en los resultados y un gasto de 38 u.m. (pérdida actuarial) en otro resultado integral.

Cálculos:

*Costo de los servicios del periodo corriente*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Beneficio para el año actual =  $1\% \times 105.000$  u.m. de salario final esperado = 1.050 u.m.

Valor presente =  $1.050$  u.m.  $\times 1/(1,1)^3 = 1.050$  u.m.  $\times 0,751315 = 789$  u.m.

*Interés*

$683$  u.m. de obligación inicial  $\times 10\% = 68$  u.m.

*Pérdida actuarial*

Cálculo de la obligación final

Beneficio para 20X1 y 20X2 = 2 años  $\times 1\% \times 105.000$  u.m. de salario final esperado = 2.100 u.m.

Valor presente =  $2.100$  u.m.  $\times 1/(1,1)^3 = 2.100$  u.m.  $\times 0,751315 = 1.578$  u.m.

$1.578$  u.m. de obligación final menos  $789$  u.m. de costo de los servicios del periodo corriente menos  $68$  u.m. de intereses menos  $683$  u.m. de obligación inicial =  $38$  u.m. de pérdida actuarial.

Nota: La tabla siguiente muestra cómo aumenta la obligación del empleado A, si se da por sentado que no hay cambios en las suposiciones actuariales luego de 20X2.

Año	20X1	20X2	20X3	20X4	20X5
1% $\times$ salario actual	1.000	1.050	1.207,50	1.388,63	1.596,92
Años de servicio al final del año	1	2	3	4	5
<b>Valor futuro de la obligación</b>	<b>1.000</b>	<b>2.100</b>	<b>3.622,50</b>	<b>5.554,50</b>	<b>7.984,59</b>
Factor de descuento (10%)	0,683013	0,751315	0,826446	0,909091	1
<b>Valor presente de la obligación</b>	<b>683,01</b>	<b>1.577,76</b>	<b>2.993,80</b>	<b>5.049,55</b>	<b>7.984,59</b>
<b>Importe inicial de la obligación</b>	–	<b>683,01</b>	<b>1.577,76</b>	<b>2.993,80</b>	<b>5.049,55</b>
Interés (10%)	–	68,30	157,78	299,38	504,96
Costo de los servicios del periodo corriente <sup>(a)</sup>	683,01	788,88	997,93	1.262,39	1.596,92
Ganancia o pérdida actuarial (cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final)	–	37,57	260,33	493,98	833,16
<b>Importe final de la obligación</b> <sup>(b)</sup>	<b>683,01</b>	<b>1.577,76</b>	<b>2.993,80</b>	<b>5.049,55</b>	<b>7.984,59</b>

Notas:

- (a) El costo de los servicios del periodo corriente es el valor presente del beneficio atribuido al año en curso (incluido el efecto de los aumentos salariales respecto del servicio del periodo anterior).
- (b) El importe final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### Caso práctico 3

La PYME C ofrece a sus empleados dos tipos de beneficios post-empleo: un beneficio de pensión según el esquema del salario final, y un esquema de asistencia médica. Reconoce las ganancias y pérdidas actuariales que surgen de los planes de beneficios definidos en los resultados.

#### *Beneficio por pensión*

Los empleados actuales y anteriores de la PYME C cuentan con pensiones de acuerdo con el esquema de pensión de beneficios definidos según el salario final. El esquema otorga una pensión mensual del 0,25% del sueldo final por cada año de servicio activo. La pensión es pagadera a partir de los 60 años de edad. El plan de pensiones se financia mediante pagos a una entidad legal separada, establecida con el único propósito de pagar las pensiones a sus empleados.

Al 31 de diciembre de 20X2, usando el método de la unidad de crédito proyectada, los actuarios de la PYME C midieron la obligación del plan de pensiones en 20.000 u.m. (20X1: 17.000 u.m. y 20X0: 16.500 u.m.). El costo de los servicios del periodo corriente es de 900 u.m. para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2 (20X1: 800 u.m.) y el costo por intereses atribuible a la reversión del descuento en la obligación por beneficios definidos es de 860 u.m. (20X1: 1.100 u.m.).

El rendimiento real de los activos del plan de pensiones para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2 es de 1.950 u.m. (20X1: 1.900 u.m.).

Al 31 de diciembre de 20X2, la PYME C estableció el valor razonable de los activos del plan de pensiones en 18.000 u.m. (20X1: 16.000 u.m. y 20X0: 14.000 u.m.). Las principales categorías de los activos del plan como porcentaje del total sobre los activos del plan son las que se indican a continuación:

	20X2	20X1
Patrimonio de la jurisdicción A	25%	25%
Patrimonio de la jurisdicción B	25%	18%
Bonos de la jurisdicción A	20%	30%
Bonos de la jurisdicción B	20%	17%
Propiedad de la jurisdicción A	10%	10%

Los activos del plan incluyen la propiedad ocupada por la PYME C, que tiene un valor razonable de 300 u.m. (20X1: 250 u.m.).

En 20X2, el fondo de pensiones pagó pensiones por 750 u.m. (20X1: 500 u.m.) a los empleados anteriores de la PYME C, la cual aportó 800 u.m. (20X1: 600 u.m.) al fondo.

#### *Esquema de asistencia médica*

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

La PYME C también tiene la obligación de reembolsar el 10% de los costos de asistencia médica post-empleo si el empleado ha prestado servicios al grupo durante 25 años o más. La PYME C no financia esta obligación por anticipado.

Al 31 de diciembre de 20X2, los actuarios de la PYME C establecieron en 7.000 u.m. el importe en libros de la obligación por el plan de asistencia médica (20X1: 6.000 u.m. y 20X0: 5.000 u.m.). El costo de los servicios del periodo corriente es de 490 u.m. para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2 (20X1: 430 u.m.) y el costo por intereses atribuible a la reversión del descuento en la obligación por beneficios definidos es de 800 u.m. (20X1: 750 u.m.).

En 20X2, la PYME C pagó 600 u.m. (20X1: 550 u.m.) en concepto de gastos de asistencia médica a empleados anteriores.

Las principales suposiciones actuariales aplicadas por la PYME C al final del periodo sobre el que se informa (expresadas en promedios ponderados) son:

	20X2	20X1
Tasa de descuento al 31 de diciembre	5%	6,5%
Aumento futuro en los sueldos	5%	4%
Aumento futuro en las pensiones	3%	2%
Incremento anual en los costos de asistencia médica	8%	8%
Cambios futuros en los beneficios médicos máximos del gobierno	3%	2%

**Elabore un extracto de los estados financieros anuales de la PYME C para el año que finalizó el 31 de diciembre de 20X2 para registrar la información anterior.**

# Módulo 28: Beneficios a los Empleados

## Respuesta al caso práctico 3

**Extracto del estado consolidado de situación financiera del grupo de la PYME C al 31 de diciembre de 20X2:**

Descripción	Nota	20X2	20X1
PASIVOS			
...			
Provisión por beneficios a los empleados	18	XX.XXX u.m.	XX.XXX u.m.
...			

**Extracto de las notas de la PYME C sobre los estados financieros al 31 de diciembre de 20X2:**

### Nota 1: Políticas contables

#### *Beneficios a los empleados: planes de beneficios definidos post-empleo*

La PYME C tiene la obligación con sus empleados actuales y anteriores de garantizarles pensiones acordes a su esquema de pensiones de beneficios definidos según el salario final. Las condiciones del esquema obligan a la PYME C a ofrecer a los empleados una pensión equivalente al 0,25% de su salario final por cada año de servicio prestado. El plan de pensiones de beneficios definidos es parcialmente financiado por la entidad mediante pagos a una entidad legal separada establecida con el único propósito de pagar las pensiones a sus empleados.

La PYME C también tiene la obligación de reembolsar el 10% de los costos de asistencia médica post-empleo si el empleado ha prestado servicios durante 25 años o más en dicha entidad. La PYME C no financia esta obligación por anticipado.

La PYME C mide los pasivos (activos) por beneficios definidos al valor presente de sus obligaciones dentro de los planes de beneficios definidos a la fecha sobre la que se informa, y les resta el valor razonable a la fecha sobre la que se informa de los activos del plan con los cuales se liquidarán directamente las obligaciones. Las obligaciones correspondientes a los planes de beneficios definidos se determinan usando el método de la unidad de crédito proyectada. Las ganancias y pérdidas actuariales se reconocen en los resultados durante el periodo en el que ocurren.

### Nota 18: Beneficios a los empleados

*Todos los importes se muestran en unidades monetarias "u.m."*

	20X2	20X1
...		
Planes post-empleo, pasivos por beneficios definidos	9.000 u.m.	7.000 u.m.
...		
Total de pasivos por beneficios a los empleados	XX.XXX u.m.	XX.XXX u.m.

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

*Planes post-empleo, planes de beneficios definidos*

	<i>Planes de pensiones de beneficios definidos</i>		<i>Beneficios médicos post-empleo</i>	
	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>
Valor presente de las obligaciones financiadas	20.000	17.000	-	-
Valor razonable de los activos del plan	(18.000)	(16.000)	-	-
Valor presente de las obligaciones no financiadas	-	-	7.000	6.000
<b>Pasivo neto</b>	<b>2.000</b>	<b>1.000</b>	<b>7.000</b>	<b>6.000</b>

La valoración actuarial integral más reciente se realizó a fecha de 31 de diciembre de 20X2.

Los activos del plan de pensiones incluyen la propiedad ocupada por la PYME C, que tiene un valor razonable de 300 u.m. (20X1: 250 u.m.).

Los importes reconocidos en los resultados (ingreso) son los siguientes:

*Beneficios post-empleo de beneficios definidos*

	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>
Plan de pensiones de beneficios definidos	1.800 (a)	(900) (b)
Beneficios médicos post-empleo	1.600 (c)	1.550 (d)
<b>Beneficios post-empleo</b>	<b>3.400</b>	<b>650</b>

Los cambios en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos son los siguientes:

	<i>Planes de pensiones de beneficios definidos</i>	<i>Beneficios médicos post-empleo</i>	<i>Total</i>
	<i>20X2</i>	<i>20X2</i>	
Obligaciones por beneficios definidos al 01/01/20X2	17.000	6.000	23.000
Costo del servicio	900	490	1.390
Costo por intereses	860	800	1.660
Pérdidas actuariales (ganancias)	1.990 (e)	310 (f)	2.300
Beneficios pagados	(750)	(600)	(1.350)
<b>Obligaciones por beneficios definidos al 31/12/20X2</b>	<b>20.000</b>	<b>7.000</b>	<b>27.000</b>

## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

Los cambios en el valor razonable de los activos del plan son los siguientes:

	<i>Planes de pensión de beneficios definidos 20X2</i>
Valor razonable inicial de los activos del plan	16.000
Rendimiento real de los activos del plan	1.950
Aportaciones por empleador	800
Beneficios pagados	(750)
<b>Valor razonable final de los activos del plan</b>	<b>18.000</b>

Las principales categorías de los activos del plan como porcentaje del total sobre los activos del plan son las que se indican a continuación:

	20X2	20X1
Patrimonio de la jurisdicción A	25%	25%
Patrimonio de la jurisdicción B	25%	18%
Bonos de la jurisdicción A	20%	30%
Bonos de la jurisdicción B	20%	17%
Propiedad de la jurisdicción A	10%	10%

Principales suposiciones actuariales al final del periodo sobre el que se informa (expresadas en promedios ponderados):

	20X2	20X1
Tasa de descuento al 31 de diciembre	5%	6,5%
Aumento futuro en los sueldos	5%	4%
Aumento futuro en las pensiones	3%	2%
Incremento anual en los costos de asistencia médica	8%	8%
Cambios futuros en los beneficios médicos máximos del gobierno	3%	2%

Los cálculos y las notas explicativas a continuación no forman parte de la respuesta de este caso práctico:

- (a) 900 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente de pensiones + 860 u.m. de costo por intereses de las pensiones + 1.990 u.m.<sup>(e)</sup> de pérdida actuarial por pensiones menos 1.950 u.m. de rendimiento actuarial por pensiones sobre los activos del plan = 1.800 u.m. de gasto.
- (b) 800 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente de pensiones + 1.100 u.m. de costo por intereses de las pensiones + 900 u.m.<sup>(e)</sup> de ganancia actuarial por pensiones menos 1.900 u.m. de rendimiento actuarial por pensiones sobre los activos del plan = 900 u.m. de ingreso.
- (c) 490 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente del plan de asistencia médica + 800 u.m. de costo por intereses del plan de asistencia médica + 310 u.m.<sup>(f)</sup> de pérdida actuarial por el plan de asistencia médica = 1.600 u.m. de gasto.
- (d) 430 u.m. de costo de los servicios del periodo corriente del plan de asistencia médica + 750 u.m. de costo por intereses del plan de asistencia médica + 370 u.m.<sup>(e)</sup> de pérdida actuarial por el plan de asistencia médica = 1.550 u.m. de gasto.
- (e) Cálculo de las ganancias (pérdidas) actuariales sobre la obligación del plan de pensiones:



## Módulo 28: Beneficios a los Empleados

### *Cuenta financiada de la obligación del plan de beneficios definidos*

20X1	Pensiones pagadas a empleados anteriores	500 u.m.	01/01/20X1	Saldo inicial	16.500 u.m.
20X1	∴ ganancia actuarial	900 u.m.	20X1	Costo de los servicios del periodo corriente	800 u.m.
31/12/20X1	Saldo final	17.000 u.m.	20X1	Costo por intereses	1.100 u.m.
		<u>18.400 u.m.</u>			<u>18.400 u.m.</u>
20X2	Pensiones pagadas a empleados anteriores	750 u.m.	01/01/20X2	Saldo inicial	17.000 u.m.
			20X2	Costo de los servicios del periodo corriente	900 u.m.
			20X2	Costo por intereses	860 u.m.
31/12/20X2	Saldo final	20.000 u.m.	20X2	∴ pérdida actuarial	1.990 u.m.
		<u>20.750 u.m.</u>			<u>20.750 u.m.</u>
			01/01/20X3	Saldo inicial	20.000 u.m.

(f) Cálculo de las ganancias (pérdidas) actuariales sobre la obligación del plan de asistencia médica:

### *Cuenta financiada de la obligación del plan de asistencia médica de beneficios definidos*

20X1	Beneficios de asistencia médica pagados a empleados anteriores	550 u.m.	01/01/20X1	Saldo inicial	5.000 u.m.
			20X1	Costo de los servicios del periodo corriente	430 u.m.
31/12/20X1	Saldo final	6.000 u.m.	20X1	Costo por intereses	750 u.m.
		<u>6.550 u.m.</u>	20X2	∴ pérdida actuarial	370 u.m.
					<u>6.550 u.m.</u>
20X2	Beneficios de asistencia médica pagados a empleados anteriores	600 u.m.	01/01/20X2	Saldo inicial	6.000 u.m.
			20X2	Costo de los servicios del periodo corriente	490 u.m.
			20X2	Costo por intereses	800 u.m.
31/12/20X2	Saldo final	7.000 u.m.	20X2	∴ pérdida actuarial	310 u.m.
		<u>7.600 u.m.</u>			<u>7.600 u.m.</u>
			01/01/20X3	Saldo inicial	7.000 u.m.