

NIC 19 *Beneficios a los Empleados*

emitida el 1 de enero de 2009

Este extracto ha sido preparado por el equipo técnico de la Fundación IASC y no ha sido aprobado por el IASB. Para conocer los requisitos completos se debe hacer referencia a las Normas Internacionales de Información Financiera.

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

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

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

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

Beneficios a los empleados a corto plazo

Los beneficios a los empleados a corto plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

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

- (a) Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo. y
- (b) Como un gasto, a menos que otra Norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2 *Inventarios*, y la NIC 16 *Propiedades, Planta y Equipo*).



Beneficios post-empleo

Los *beneficios post-empleo* son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. *Planes de beneficios post-empleo* son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo. Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. En los planes de aportaciones definidas:

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

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

- (a) como un pasivo (obligaciones por gastos acumulados o devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta el final del periodo sobre el que se informa, una entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo; y
- (b) como un gasto del periodo, a menos que otra Norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 *Inventarios*, y la NIC 16 *Propiedades, Planta y Equipo*).

Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos:

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

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

- (a) Utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Este cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo corriente y a los anteriores (véanse los párrafos 67 a 71), y que realice las estimaciones pertinentes (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios a suministrar (véanse los párrafos 72 a 91);
- (b) descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación que suponen los beneficios definidos y el costo de los servicios del periodo corriente (véanse los párrafos 64 a 66);
- (c) determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan (véanse los párrafos 102 a 104);
- (d) determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquellas ganancias o pérdidas a reconocer (véanse los párrafos 92 a 95);
- (e) en el caso de que el plan haya sido introducido de nuevo o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores (véanse los párrafos 96 a 101); y
- (f) en el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente (véanse los párrafos 109 a 115).

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

Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios.

La Norma requiere la utilización de un método más simple para el tratamiento contable de otros beneficios a largo plazo, distintos de los beneficios post-empleo, por el cual tanto las ganancias y las pérdidas actuariales como el costo de servicio pasado se reconocen de inmediato.

Beneficios por terminación del contrato

Beneficios por terminación son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

- (a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o
- (b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

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

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

En el caso de que los beneficios por terminación se vayan a pagar en un periodo de tiempo mayor de 12 meses después del final del periodo sobre el que se informa, se procederá a descontar su valor.

En el caso de haber hecho una oferta para incentivar la rescisión voluntaria de los contratos por parte de los empleados, la medición de los beneficios por terminación se basará en el número esperado de empleados que se acogerán a la misma.