

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLÍVAR

NIC 19: BENEFICIOS A EMPLEADOS

Artículo MINOR

Oswaldo Javier Del Risco Laguna

ARTICULO MINOR

T 00017890

La NIC 19 trata de los beneficios a los empleados, estos comprenden todas las erogaciones de dinero en la que la empresa contratante debe incurrir para cumplir con sus obligaciones legales con los empleados.

UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMIAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

ARTICULO

NIC 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

PRESENTADO POR

OSWALDO JAVIER DEL RISCO LAGUNA

TUTOR

FERNANDO GARCÍA MUÑOZ

CODIGO

T00017890

CARTAGENA, 15 DE NOVIEMBRE DE 2011

RESUMEN

El International accounting standard board ha dispuesto una serie de normas, de aplicación universal de contabilidad y presentación de la información financiera a fin de dinamizar la economía mundial. En este compendio de normas encontramos una en especial, en la cual se profundizara en este artículo, la NIC 19: Beneficios a los empleados.

La NIC 19 trata todas las formas de compensación que reconocen las empresas a sus empleados por la prestación de sus servicios, a excepción los pagos basados en acciones.

La principal característica de esta norma es reconocer los beneficios cuando el empleado se haga acreedor de estos y no al momento de pagarlos.

ABSTRACTC

The International Accounting Standards Board (IASB for its acronym in English) has arranged a series of rules of universal application of accounting and financial reporting, this in order to boost the global economy. In this compendium of rules, we found one in particular, which would deepen in this article, IAS 19: Employee Benefits.

This IAS treats about all forms of compensation that a company gives its employees for their services, except share-based payments. The principle of this rule is to recognize their obligations to employees in the period in which profits are earned by them and not when paid.

GLOSARIO

- *Beneficio*: Retribución en dinero o especie que una empresa paga a sus empleados por el servicio prestado.
- *Plan aporte definido*: Aportes que paga la empresa contratante a otra entidad para que se haga cargo de prestar los beneficios pactados.
- *Plan beneficio definido*: Cuando la empresa contratante se compromete y se hace responsable de suministrar los beneficios acordados.
- *Reserva*: Guardar algo; bajo norma internacional y colombiana, la reserva es un asiento contable.
- *Beneficios empleados post-empleo*: Son los beneficios pagados después del periodo durante el cual el empleado prestó sus servicios.
- *Valor justo*: Es el monto por el cual un activo puede ser negociado entre dos partes interesadas, de manera libre y bien informada.

INTRODUCCION

El propósito de este trabajo es llamar la atención de los lectores sobre el tema de las normas internacionales de información financiera, más específicamente de la NIC 19, la cual trata de los beneficios a los empleados. En este artículo se tocarán los siguientes temas: la historia de la evolución de la norma, sus alcances, definición de términos clave, la responsabilidad social de las empresas, casos, entre otros temas; y como afecta eso a las revelaciones que se deben presentar al final del periodo.

Debemos resaltar la importancia del conocimiento y aplicación de las IFRS, pues serán el lenguaje de los negocios a nivel mundial en poco tiempo, lo que facilitara el comercio exterior, inversión extranjera y apertura de mercados. Esto nos obliga a tener un buen dominio del conocimiento de las normas y la forma en que debemos aplicarlas; todo esto con el fin de ir de la mano con la globalización y evitar que esta nos deje atrás.

Por medio de este documento se busca hacer caer en cuenta al lector del direccionamiento estratégico emitido el 22 de Junio de 2011 por el concejo técnico de la contaduría pública, donde se explican los grupos de empresas a los cuales se le aplicaran las IFRS y los tiempos establecidos para el inicio de actividades bajo estas normas.

CONTENIDO

ABSTRACTC.....3

GLOSARIO.....4

INTRODUCCION.....5

 I. NORMA COLOMBIANA.....8

 II. NIC 19: BENEFICIO A LOS EMPLEADOS8

DESARROLLO DEL TEMA.....9

 I. BENEFICIOS A CORTO PLAZO.....9

 • Reconocimiento de los beneficios a corto plazo9

 II. BENEFICIO A LARGO PLAZO.....10

 III. BENEFICIOS DEFINIDOS EN LA NIC 1910

 IV. TIPOS DE BENEFICIOS.....11

 • Los planes de aporte definido: 11

 • Los planes de beneficios definidos: 11

 • Ganancias y pérdidas actuariales: 11

 V. TIPOS DE AUSENCIAS Y SU MANEJO SEGÚN LA NIC.....12

 VI. RECONOCIMIENTO12

 VII. BENEFICIOS POST – EMPLEADOS13

 • Planes de contribución definida 14

 • Planes de beneficios definidos..... 14

 VIII. ANTECEDENTES EN LA APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN OTROS PAISES15

 IX. PROCESO DE APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN EL EVENTO DE ADOPTARSE DE MANERA INTERAL EN COLOMBIA17

 X. TRATAMIENTO ESPECIAL DE BENEFICIOS LABORALES NO OBLIGADOS POR LA LEY COLOMBIANA 18

 • Pensiones de jubilación anticipadas..... 18

 • Otros beneficios 19

 • Beneficios como pago en especie (utilidad futura, cumplimiento de metas) 19

ARTICULO MINOR

XI.	IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS - TRATAMIENTO CONTABLE.....	20
•	Efecto en el patrimonio.....	20
•	Efecto en el estado de resultados	20
•	Información a revelar.....	20
XII.	DIFERENCIA ENTRE LA NORMA COLOMBIANA Y LA NORMA INTERNACIONAL.....	21
XIII.	RESUMEN HISTORICO DE LA NIC 19.....	21
	CONCLUSIÓN	24
	BIBLIOGRAFIA.....	25

MARCO CONCEPTUAL

I. NORMA COLOMBIANA

En Colombia los temas correspondientes a beneficios a los empleados y seguridad social están reglamentados por las siguientes leyes:

- Ley 1122 de 2007
- Ley 1250 de 2008
- Ley 1438 de 2011

II. NIC 19: BENEFICIO A LOS EMPLEADOS

El objetivo de la Norma es establecer el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios a los empleados; la norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a ser pagados en el futuro; y
- (b) Un gasto cuando la entidad consume 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 reconocer todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllas a las que sea aplicable la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones¹.

¹ Tomado de: Norma Internacional de Contabilidad N° 19. Beneficios a los Empleados
http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf

DESARROLLO DEL TEMA

I. BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Los beneficios a corto plazo son todas las contribuciones que los empleados tienen derecho en un plazo menor a un año, entre los cuales están: sueldos, salarios, seguridad social, ausencias retribuidas a corto plazo, participación de utilidades y beneficios no monetarios que ofrece la empresa.

Generalmente este tipo de beneficios se reconocen de manera inmediata, en la mayoría de los casos no hace falta hacer cálculos actuariales y por ser de corto plazo, no se deben descontar a una tasa y traerlos a valor presente.

- Reconocimiento de los beneficios a corto plazo

Se reconocerá como un gasto devengado o pasivo, si al momento de cancelar el pasivo se incurre en desembolso mayor, la diferencia se reconocerá como un activo (pago anticipado de un gasto). Se reconocerá como un gasto a menos que otra norma exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo.

II. BENEFICIO A LARGO PLAZO

Los beneficios a largo plazo son todas las contribuciones que los empleados tienen derecho y que recibirán en un plazo mayor a un año, entre los cuales están: quinquenios, primas especiales por años de servicio, entre otros.

Este tipo de beneficio a empleados deben ser reconocidos teniendo en cuenta el valor del dinero en el tiempo, por lo que se hace necesario traerlos a valor presente a una tasa ya establecida por la persona encargada; este supuesto debe estar respaldado por un estudio previo donde se tengan en cuenta las variables que intervienen en el caso, las cuales deben ser explicadas en las revelaciones.

III. BENEFICIOS DEFINIDOS EN LA NIC 19

La norma internacional define los beneficios a los empleados como todos los ingresos que los empleados devengan: salarios, primas, descansos remunerados, etc. Estos se reconocerán a medida que el empleado preste sus servicios y se haga acreedor de tener los beneficios, no en el momento en que estos se cancelen.

La NIC obliga a las entidades a reservar para pagar sus obligaciones; reservar es guardar una parte de esta suma para un futuro desembolso, esto presenta una clara diferencia de la contingencia, la cual se aplica al no tener certeza si habrán desembolsos futuros ni en cantidad ni en fecha; por lo cual no se reconoce en los estados financieros; esto último se presenta debido a que la norma internacional prohíbe reconocer lo que no pueda ser medido con certeza.

Los beneficios a los empleados comprenden también lo proporcionado por la empresa a los miembros de su familia, estos pueden ser cancelados mediante pagos o bienes y servicios.

IV. TIPOS DE BENEFICIOS

Los beneficios a los empleados son de dos tipos: planes de beneficios definidos y planes de aportes definidos.

- Los planes de aporte definido:

Son aquellos donde la empresa paga a una tercera empresa para que esta sea la encargada de prestar los servicios que hacen parte de los beneficios a los empleados, como las cajas de compensación familiar, fondos de pensiones, entre otros; en este plan, la empresa que paga no se hace cargo de los riesgos actuariales. Se reconocerá los pagos de los planes de contribución definida directamente como un gasto.

- Los planes de beneficios definidos:

Son aquellos donde la empresa se obliga a suministrar los beneficios pactados y los riesgos de atenderlos, como las primas, descansos remunerados, quinquenios, entre otros; en este plan, la empresa si se hace cargo de los riesgos actuariales. Los planes de beneficios definidos se proporcionar de manera directa los beneficios acordados a los empleados, tanto el riesgo actuarial como el de inversión son asumidos por la empresa.

- Ganancias y pérdidas actuariales:

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

V. TIPOS DE AUSENCIAS Y SU MANEJO SEGÚN LA NIC

En la NIC 19 define dos tipos de ausencias remuneradas, las acumulativas y las no acumulativas. El reconocimiento de las ausencias remuneradas se da a medida que el empleado preste sus servicios a la empresa, como las vacaciones; serán reconocidas como corto plazo siempre que se espere que se realicen dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo contable en el cual los empleados han prestado sus servicios relacionados. Si se trata de una ausencia remunerada no acumulativa, se reconocerá en el momento que se cause.

Las ausencias remuneradas acumulativas son las que cuyo disfrute puede ser diferido, esto significa que dicho derecho puede ser usado incluso en periodos posteriores, siempre que en el periodo actual no se hayan disfrutado en su totalidad. Este tipo de ausencias pueden ser no revocables (irrevocables) o revocables; las no revocables son las que el empleado tiene derecho a una compensación en dinero por las ausencias no disfrutadas en el caso que abandone la empresa, y las revocables son las que el empleado no tiene derecho a una compensación en dinero por las ausencias no disfrutadas en el caso que abandone la empresa.

Los derechos por concepto de ausencias remuneradas que no sean acumulativas, no se trasladan al futuro, es decir, que pierden validez si no son usadas en el periodo actual y no dan derecho a los empleados a cobrar en dinero dicho beneficio. En estas cosas, la empresa no reconoce ni un pasivo ni un gasto, sino hasta el momento en que se causa.

VI. RECONOCIMIENTO

Para los beneficios que se tenga certeza de su causalidad, el reconocimiento debe hacerse inmediatamente el empleado se gane el derecho por sus servicios prestados como un pasivo; solo en los casos donde no se conocía del hecho que dé lugar a un

beneficio a empleado, como las ausencias remuneradas no acumulativas, se reconocerá en el momento en que se haga efectivo el beneficio.

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

El reconocimiento de los beneficios a los empleados de corto plazo, generalmente es inmediata, porque no se hace necesaria ninguna suposición actuarial para medir dichas obligaciones, esto es, reconocerlas sin hacer ningún tipo de descuento a los montos.

En la norma colombiana y en la norma internacional, la reserva es un asiento contable. Reservar es guardar algo, por lo tanto esta NIC exige que se reserve para pagar los beneficios a los empleados.

El reconocimiento se dará cuando el empleado haya prestado sus servicios y se harán sin descontar el valor si son a corto plazo. Se reconocerá inmediatamente como un gasto, o como un activo cuando haya exceso como pago anticipado. En cuanto a las ausencias remuneradas a corto plazo, la entidad reconocerá a medida que se van acumulando los derechos, cuando no son acumulativos deben reconocerse en el mismo instante en que se causa.

VII. BENEFICIOS POST – EMPLEADOS

Los beneficios post-empleos incluyen los beneficios por retiro. Los planes de beneficios post-empleo se clasifican como planes de contribución definida o de beneficios definidos, dependiendo de la naturaleza de la misma. Entre estos beneficios se incluyen: Pensiones, seguros de vida, servicios médicos después del periodo laboral. La norma se aplicara incluso si paga a una tercera compañía para que esta sea quien

proporcione los beneficios. Se clasifican en: planes de contribuciones definidas o beneficios definidos.

Luego de la ley 550, en Colombia las empresas no tienen la obligación de pensionar a sus empleados, pasando esta responsabilidad a los fondos privados de pensiones o al seguro social (fondo de pensión público), las empresas que opten por pensionar a sus empleados tendrán que provisionar descontando los flujos futuros de dinero, proyectando cuando se recibirá hasta el momento de la pensión y cuanto se tendrá que pagar por este concepto al empleado.

- Planes de contribución definida

En los planes de contribuciones definidas, la entidad tiene la obligación legal de responder solo con lo estipulado y cotizado a una compañía que preste servicios de beneficio post empleo, los riesgos asociados a esto tales como insuficiencia de fondos o menor prestación de beneficios que los acordados son asumidos por la empresa a la cual se le paga para que brinde los beneficios.

- Planes de beneficios definidos

En este tipo de plan, la empresa empleadora tiene la responsabilidad de brindar directamente los beneficios al empleado asumiendo todos los riesgos asociados.

VIII. ANTECEDENTES EN LA APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN OTROS PAISES

A continuación se presentara una parte del rendimiento de cuentas anuales de Telefónica España²:

Planes de terminación

Telefónica ha llevado a cabo durante los últimos ejercicios planes de prejubilaciones y jubilaciones anticipadas para adaptar su estructura al entorno actual de los mercados en los que opera, tomando determinadas decisiones de carácter estratégico en relación con su política de dimensionamiento y organización.

Para calcular los importes a provisionar al cierre del ejercicio 2008, las sociedades que mantienen estos compromisos han empleado las hipótesis actuariales acordes a la legislación vigente, destacando la utilización de tablas de mortalidad PERM/F-2000 C y tipo de interés variable de acuerdo con curvas de interés de mercado.

Planes en España: a. ITP: acuerdo adoptado con aquellos trabajadores de Telefónica de España que al 30 de junio de 1992 ostentaban la condición de jubilados por el que se les reconocía un complemento equivalente a la diferencia entre la pensión pública acreditada ante la Seguridad Social y la que les correspondía por la ITP (Institución Telefónica de - 67 - Previsión). Los complementos, una vez cuantificados, tienen el carácter de fijos, vitalicios y no revalorizarles, siendo reversibles en un 60% al cónyuge superviviente que tuviera tal condición al 30 de junio de 1992 y a los hijos menores de edad.

² "Informe de auditoría, cuentas anuales e informe de gestión de telefónica, s.a. y su grupo de empresas correspondientes al ejercicio 2008"

http://www.telefonicachile.cl/inversionistas/doc/2011/0611_Notas_TCH_Consolidado.pdf

España aplica la NIC 19 en su totalidad; la norma permite que sean usados datos estadísticos de alta confiabilidad para hacer las estimaciones necesarias y así revelar confiable y razonablemente los rubros.

A continuación se presentara una parte del rendimiento de cuentas anuales de Telefónica Chile³:

Beneficios a los empleados: La Compañía está obligada a pagar la indemnización por años de servicio en virtud a los acuerdos de negociación colectiva, que se provisionan aplicando el método del valor actuarial del costo devengado del beneficio, con una tasa de descuento anual de 4,8% al 30 de junio de 2011 y 2010, considerando estimaciones como permanencia futura, tasa de mortalidad de los trabajadores e incrementos salariales futuros, determinados sobre la base de cálculos actuariales. Las tasas de descuento se determinan por referencia a curvas de interés de mercado.

El costo de prestaciones definidas post planes de jubilación, así como el valor actual de la obligación se determina mediante evaluaciones actuariales. La evaluación actuarial implica hacer suposiciones acerca de los tipos de descuento, los futuros aumentos salariales, las tasas de mortalidad y los futuros aumentos de pensiones. Todos los supuestos son revisados en cada fecha de reporte. En la determinación de la tasa de descuento se consideran como referencia las tasas de interés de los instrumentos emitidos por el Banco Central de Chile. La tasa de mortalidad se basa en las tablas de mortalidad para el país, de disponibilidad pública. El futuro aumento de los sueldos y las pensiones se basan en los aumentos, previstos para el futuro, de las tasas de inflación para el país. Las ganancias y pérdidas actuariales de los planes de beneficios a los empleados se registran de forma inmediata en patrimonio neto.

³ “INFORME SOBRE LOS ESTADOS FINANCIEROS por los períodos terminados al 30 de junio de 2011, 31 de diciembre 2010 y 30 de junio de 2010 (CONSOLIDADOS)”

Chile es un país que adopto las IFRS de manera parcial, algunos de sus principios continúan siendo propios. En el reporte financiero de Telefónica Chile, los beneficios a los empleados se reconocen de igual forma que bajo las IFRS puras; además de revelar los porcentajes usados para el descuento de los flujos futuros y los datos estadísticos necesarios para hacer las suposiciones necesarias y así mostrar fielmente la realidad.

IX. PROCESO DE APLICACIÓN DE LA NIC 19 EN EL EVENTO DE ADOPTARSE DE MANERA INTERAL EN COLOMBIA

1. Aplicar la IFRS 1, adopción de las normas internacionales de información financiera por primera vez y los cambios de los sistemas de información necesarios.
2. Hacer una parametrización del software contable que aplica la empresa para que junto con la nomina, mes a mes, se reconozca los beneficios a los empleados y se reconozca paralelamente su efecto fiscal.
3. Divulgar los cambios a los departamentos de contabilidad, recursos humanos y gerencia.
4. Designar a un equipo de trabajo la búsqueda y actualización permanente de datos estadísticos confiables para la realización de los supuestos aplicados a esta norma.
5. Hacer seguimiento y comparar mes a mes las diferencias entre lo contable y lo fiscal.

Según el direccionamiento estratégico emitido por el concejo técnico de la contaduría pública en Colombia, para el proceso de convergencia hacia las normas internacionales y de aseguramiento de la información, existirán tres grupos: el primero aplicara las IFRS puras y está compuesto por las empresas

emisoras de valores y las de interés público, el año de transición para la adopción de las IFRS para este grupo será a partir del 2013; el segundo grupo aplicara las IFRS para Pymes, este está compuesto por empresas grandes y medianas que no sean emisoras de valores ni de interés público; el tercer y último grupo está conformado por la pequeña y microempresa según su clasificación legal en Colombia, para este grupo el gobierno autorizara de manera general que ciertos obligados lleven contabilidad simplificada, emitan estados financieros y revelaciones abreviadas, además que esta información sea objeto de aseguramiento en un nivel moderado⁴.

X. TRATAMIENTO ESPECIAL DE BENEFICIOS LABORALES NO OBLIGADOS POR LA LEY COLOMBIANA

- Pensiones de jubilación anticipadas

En Colombia, según la Ley 797 de 2003 parágrafo 4, una persona puede acceder a una jubilación anticipada si se demuestra invalidez física, síquica o sensorial y es confirmado así por la junta de calificación de invalidez y cumpla los requisitos legales.

Según la norma internacional, al momento de sospecha debe aplicarse una contingencia que no será reconocida en los informes financieros, pero si se mostrara en las revelaciones. Si la junta de calificación de invalidez da su opinión y por ley el empleado tiene derecho a su pensión anticipada, la empresa deberá reconocer los flujos futuros descontados, que le tocara desembolsar, a la tasa

⁴ Síntesis del documento de Direccionamiento Estratégico Final
<http://actualicese.com/actualidad/2011/06/30/sintesis-del-documento-de-direccionamiento-estrategico-final-emitido-por-el-ctcp-para-el-proceso-de-convergencia-hacia-las-normas-internacionales-de-contabilidad-y-aseguramiento/>

estipulada para estos casos por el contador o gerente financiero que cumpla con supuestos firmes y demostrables.

- Otros beneficios

En algunas empresas se da el caso de préstamos a los empleados con tasas cómodas para la compra de vivienda de sus empleados, que por lo general le serán descontados los pagos de su salario sin exceder los límites que la ley exige. Al ser descontado directamente, se reconocerá al momento de la provisión que hace la empresa para pagar el salario, disminuyendo esta misma por el monto a descontar.

En los casos donde la empresa tenga la costumbre de pagar una bonificación extra legal, se tendrá una obligación implícita, puesto que no se tiene una alternativa realista que no sea la de pagar dicha bonificación.

- Beneficios como pago en especie (utilidad futura, cumplimiento de metas)

Si se tiene estipulado en la empresa pagar por cumplimiento de metas o futuras utilidades una bonificación extra, la norma internacional dice que se debe ir provisionando a medida que la meta se esté cumpliendo, de manera proporcional.

XI. IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS - TRATAMIENTO CONTABLE

- Efecto en el patrimonio

Se reconocerá directamente en el patrimonio, las diferencias por los cálculos actuariales.

- Efecto en el estado de resultados

Se revelaran en el estado de resultados todos los gastos relacionados por concepto de beneficios a los empleados, disminuyendo el resultado final.

- Información a revelar

Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de indemnizaciones por cese. Según lo exigido por la NIC 37, Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes, la empresa revelará información sobre el pasivo contingente, a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.

En función de lo requerido por la NIC 1, la entidad revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea material o con importancia relativa. Las indemnizaciones por cese pueden producir gastos cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con la obligación descrita. La empresa informará acerca de las indemnizaciones por cese de los directivos clave de la entidad, si tal

información cae dentro de las exigencias de la NIC 24, Información a Revelar sobre Partes Vinculadas⁵.

XII. DIFERENCIA ENTRE LA NORMA COLOMBIANA Y LA NORMA INTERNACIONAL

A continuación se presentaran las diferencias entre la norma colombiana y la internacional propuestas en las diapositivas NIC 19 y 26 Beneficios a los empleados, entregadas como material de estudio por el profesor González Cano.⁶

1. Normas legales diferentes a las contables definen las bases de determinación de las pensiones.
2. El reconocimiento del pasivo por pensiones de personal jubilado se ha diferido hasta el 2023.
3. Las indemnizaciones a empleados se reconocen cuando se pagan.
4. Algunos beneficios, como la salud, solo se reconocen cuando se pagan.
5. Se permite diferir el costo de los planes por retiro de personal.

XIII. RESUMEN HISTORICO DE LA NIC 19

- Abril 1980

Borrador para discusión pública E16 Contabilización de los beneficios de retiro en los estados financieros de los empleadores.

⁵ Tomado de: Norma Internacional de Contabilidad nº 19 (NIC 19) Retribuciones a los Empleados. http://colegiodecontadorescochabamba.org.bo/descargas/nic19_retribuciones_a_los_empleados.pdf

⁶ NIC 19 y 26 Beneficios a los empleados, González Cano para Minor NIIF de la Universidad Tecnológica de Bolívar

ARTICULO MINOR

- Enero 1983

NIC 19 Contabilización de los beneficios de retiro en los estados financieros de los empleadores.

- 1 Enero 1985

Fecha efectiva de la NIC 19 (1983).

- Diciembre 1992

E47 Costos de beneficios por retiro.

- Diciembre 1993

NIC 19 Costos de beneficios por retiro (revisada como parte del proyecto de 'Comparabilidad de los estados financieros' basado en E32).

- 1 Enero 1995

Fecha efectiva de la NIC 19 (1993) Costos de beneficios por retiro.

- Octubre 1996

E54 Beneficios para empleados.

- Febrero 1998

NIC 19 (1998) Beneficios para empleados.

- 1 Enero 1999

Fecha efectiva de la NIC 19 (1998) Beneficios para empleados.

- Octubre 2000

Revisiones limitadas hechas a la NIC 19.

- 1 Enero 2001

Fecha efectiva de la NIC 19 (2000) Beneficios para empleados.

- Mayo 2002

Enmienda sobre 'El techo del activo' realizada a la NIC 19 (2000) Beneficios para empleados.

- 31 Mayo 2002

Fecha efectiva de la NIC 19 (2000) Beneficios para empleados.

- 5 Diciembre 2002

Enmiendas a la NIC 19.144-152 propuestos como parte del proyecto de IASB sobre Pago basado-en-acciones.

- Febrero 2004

IAS 19.144-152 sobre beneficios de compensación en patrimonio es reemplazada por la NIIF 2 Pago basado-en-acciones⁷

⁷ resumen de la historia de la NIC 19 diseñada por la firma Deloitte en su artículo: Convergencia de los IFRS y los US GAAP – IAS 19
http://www.deloitte.com/view/es_CO/co/bibliotecatecnica/1f1c344d9a0fb110VgnVCM10000ba42f00aRCRD.htm

CONCLUSIÓN

Estamos en una etapa donde las empresas son el principal sustento de las familias que conforman el grueso de la población de una nación, mucho más que el gobierno mismo. Es de gran importancia, para cumplir con su labor social, que la administración de las empresas tenga en cuenta la manera de reconocer y medir los beneficios a los empleados, para poder tomar mejor las decisiones y así llevar de manera responsable las cuentas relacionadas con los empleados.

Este artículo pretende explicar al lector los orígenes de la norma internacional NIC 19 objeto de estudio de este artículo, su aplicabilidad, sus efectos tanto en la toma de decisiones como en las revelaciones exigidas por la misma y aclarar los términos usados.

Si bien es cierto que las grandes compañías con presencia en Colombia están trabajando en la adopción total de las IFRS, aun son muchas las empresas que no están preparadas para este cambio. Se debe trabajar en los sistemas de información y en la capacitación de los empleados para llevar una adecuada conversión.

BIBLIOGRAFIA

- “Anexo 11, Normas internacionales de contabilidad NIC No 19 IV Difusión http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf”
- “Notas de clase de minor de normas internacionales de información financiera, dictada por Wilson Gonzales, Universidad Tecnologica de Bolivar”
- “Informe de auditoría, cuentas anuales e informe de gestión de telefónica, s.a. y su grupo de empresas correspondientes al ejercicio 2008” http://www.telefonicachile.cl/inversionistas/doc/2011/0611_Notas_TCH_Consolidado.pdf
- Convergencia de los IFRS y los US GAAP – IAS 19 http://www.deloitte.com/view/es_CO/co/biblioteca-tecnica/1f1c344d9a0fb110VgnVCM100000ba42f00aRCRD.htm
http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf
- “Estándares internacionales de Contabilidad. NIC 19 y 26 Beneficios a los empleados. DPF entregado como parte del material de estudio del segundo módulo del minor de Normas Internacionales de Información Financiera en la Universidad Tecnológica de Bolívar”
- “NIC 19 retribuciones a los empleados” <http://plancontable2007.com/niif-nic/nic-normas-internacionales-de-contabilidad/nic-19.html>
- Norma Internacional de Contabilidad nº 19 (NIC 19) Retribuciones a los Empleados http://colegiodecontadorescochabamba.org.bo/descargas/nic19_retribuciones_a_los_empleados.pdf
- Síntesis del documento de Direccionamiento Estratégico Final <http://actualicese.com/actualidad/2011/06/30/sintesis-del-documento-de-direccionamiento-estrategico-final-emitido-por-el-ctcp-para-el-proceso-de-convergencia-hacia-las-normas-internacionales-de-contabilidad-y-aseguramiento/>