



**Universidad
Tecnológica de Bolívar**
CARTAGENA DE INDIAS
El conocimiento **crece** en la **UTB**

2012

ARTICULO

NIC 19: BENEFICIOS A EMPLEADOS



***LAURY CRISTINA HERNANDEZ
PETANO
TRABAJO PRESENTADO COMO
REQUISITO PARA OPTAR EL
TITULO DE CONTADOR PÚBLICO***



FACULTAD DE ECONOMIA Y NEGOCIOS
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

ARTICULO

NIC 19: BENEFICIOS A EMPLEADOS

PRESENTADO POR:

LAURY CRISTINA HERNANDEZ PETANO

T00019241

ASESOR:

FERNANDO GARCÍA MUÑOZ

CARTAGENA, MAYO DE 2012

1. RESUMEN

Las Normas Internacionales proponen revelar una información amplia a los distintos usuarios de la información financiera, por lo tanto este es un tema novedoso para las personas del área contable ya que nos exige un mayor dominio en cuanto a los distintos tratamientos planteados por dichas normas, sin embargo para algunas transacciones nacionales no se tiene un tratamiento específico enmarcado en nuestro Decreto 2649 y nuestras normas tributarias que regulan los movimientos contables, caso contrario para las Normas Internacionales, una de estas diferencias se encuentran en la NIC 19, Beneficios a Empleados. Tema a tratar en el presente artículo, cuyo propósito principal se fundamenta en la importancia que tiene para las distintas compañías del mundo la implementación del paquete de estándares globales de contabilidad, creado por el consejo de normas internacionales de contabilidad (IASB por su sigla en inglés). Enfocado en la implementación de la NIC 19, Norma referente a beneficios a los empleados.

La NIC 19 es el estándar internacional que tiene como objetivo establecer el tratamiento contable referente a los beneficios de los empleados como retribución por los servicios prestados y también de la revelación de información financiera de estos. Los beneficios que se otorgan a través de planes o de aportes definidos, para lo cual se distinguen cuatro categorías, que son: Beneficios a corto plazo, Beneficios post-empleados, por término y otros a largo plazo, los cuales son reconocidos como una obligación en el periodo que son ganados por los empleados y no cuando el empleador los paga.

A su vez se describen las principales diferencias que presenta Colombia con respecto a los beneficios a empleados contemplados en la ley 100 de 1993 y lo planteado por la Norma Internacional.

2. ABSTRACTC

The International Accounting Standards disclose extensive information to different users of financial information, so this is a novel approach for people and accounting area that demands more control as to the different treatments posed by these standards but for some domestic transactions there is no specific treatment framed in our Decree 2649 and our tax standards governing the accounting transactions, otherwise for the International, one of these differences is found in IAS 19 Employee Benefits. Topic to be explain in this article, whose main purpose is based on the importance to the various companies worldwide on implementing the package of global accounting standards, set by the board of International Accounting Standards Board (IASB by its acronym in English). Focused on the implementation of IAS 19, Norma regarding employee benefits.

IAS 19 is the international standard that aims to establish the accounting treatment relating to employee benefits in return for services rendered and also the financial disclosures of these. The benefits provided through defined contribution plans or for which there are four categories, namely: Short term benefits, post-employee benefits, on long-term and others which are recognized as an obligation in the period they are earned by employees rather than when the employer pays.

In turn describes the main differences that Colombia has with respect to employee benefits covered by Law 100 of 1993 and proposed by the International Standard.

3. PALABRAS CLAVES

Beneficios: Están compuestos por todas las retribuciones que una entidad proporciona a sus empleados a cambio de sus servicios prestados.

Plan de aporte definido: son planes donde la empresa realiza contribuciones predeterminadas a una entidad o fondo, quien es el responsable de atender los beneficios.

Plan de beneficios definidos: son planes en los que la empresa se obliga a suministrar los beneficios acordados asumiendo los riesgos de atenderlos.

Beneficios post-empleo: Son todos los beneficios pagados después del periodo durante el cual el empleado prestó sus servicios, tales como pensiones, seguro de vida y atención medica post-empleo y otros beneficios por retiros.

Contingencias: Son previsiones que debe tener la empresa, para cubrir eventualidades en un momento dado.

Suposiciones actuariales: Son estimaciones que la entidad hace sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios post-empleo. Tales como mortalidad, tasa de rotación, tasa de pedidos de asistencia médica, niveles futuros de sueldos y beneficios, tasa de descuento, y tasa de rendimiento esperado para los activo.

4. INTRODUCCION

El Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB - International Accounting Standards Board) con el propósito de ayudar a tomar decisiones económicas, entre otros usuarios, a los participantes en los mercados de capitales a nivel mundial, dispone de un paquete de normas internacionales de contabilidad (NIC/IAS), referidas a distintas materias, las cuales son útiles, comparables, transparentes y de alta calidad a la hora de preparar y presentar estados financieros y cualquier otro tipo de información financiera.

Dentro de las normas que conforman este paquete de NIC/IAS podemos encontrar la NIC 19 referentes a beneficios a los empleados, tema principal del presente trabajo; para el desarrollo del mismo se tratarán temas como el marco teórico conceptual y el desarrollo de la NIC como tal, a través de los cuales se plantearán de una manera muy clara la definición, objetivo, alcance, beneficios y sus tipos, planes multi-patronales, separación entre partidas corrientes y no corrientes, reconocimiento y valoración de la NIC, así como también se tratarán temas relacionados con los antecedentes de la aplicación de esta en países latino americanos, antecedentes de los beneficios a empleados en Colombia, la importancia y los impactos de su implementación en las compañías colombianas, las diferencias de esta norma con las normas actuales que rigen en el país, los beneficios esperados y los impactos generados sobre los estados financieros.

Todo esto con el fin de resaltar al lector la importancia que tiene el conocimiento, pero sobre todo el dominio de estas normas de aplicación mundial, que con su adopción en las diferentes compañías colombianas nos ayudarán en los próximos años a estar a la vanguardia en este tema al igual que los países desarrollados de distintas partes del mundo, ya que estaremos en la capacidad de entender, preparar y presentar la información financiera de acuerdo a los estándares internacionales de contabilidad creados por el IASB.

5. TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. RESUMEN	3
2. ABSTRACTC.....	4
3. PALABRAS CLAVES.....	5
4. INTRODUCCION	6
5. TABLA DE CONTENIDO	7
7. MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	8
7.1. OBJETIVO	8
7.2. ALCANCE	8
7.3. DEFINICIÓN	9
7.4. TIPOS DE BENEFICIOS	9
7.5. PLANES MULTI - PATRONALES.....	10
7.6. BENEFICIOS PLANTEADOS EN LA NIC	10
7.7. BENEFICIOS ASEGURADOS	11
7.8. SEPARACION ENTRE PARTIDAS CORRIENTES Y NO CORRIENTES	12
7.9. RECONOCIMIENTO	12
8. DESARROLLO DEL TEMA.....	13
8.2. ANTECEDENTES DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS EN COLOMBIA	15
8.3. APLICACIÓN PASO A PASO DE LA NIC 19 (BENEFICIOS A EMPLEADOS).....	17
8.4. EJEMPLO APLICATIVO: CONTABILIZACION DE PLAN DE APORTACION DEFINIDA (NIC)	19
8.5. PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LA NORMA CONTABLE COLOMBIANA.....	20
8.6. IMPACTOS GENERADOS	22
8.6.1. IMPACTOS GENERADOS CON LA APLICACIÓN DE LA NORMA	22
8.6.2. IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS	24
8.7. TRATAMIENTO ESPECIAL DE BENEFICIOS LABORALES NO OBLIGADOS POR LA LEY COLOMBIANA.	25
8.8. INTERPRETACIONES RELACIONADAS CON ESTA NIC.....	26
9. CONCLUSION	27
10. BIBLIOGRAFIA.....	28

6. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

NIC 19: BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

6.1. OBJETIVO

El objetivo básico de la NIC 19, es establecer el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios a los empleados. Para lo cual la Norma requiere que una entidad reconozca: un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a ser pagados en el futuro; y un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.¹

6.2. ALCANCE

Esta NIC será aplicada por todos los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, con excepción de aquéllos a las que sea aplicable la NIIF 2 (Pagos Basados en Acciones). No trata de la información que deben proporcionar los planes de beneficios a los empleados, ya que estos se plantean en la NIC 26.

Los beneficios aplicables en esta NIC incluyen los procedentes de:

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

- ✓ Requerimientos legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, en virtud de los cuales las entidades se ven obligadas a

¹http://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/19_NIC.pdf

realizar contribuciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-patronal.

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

6.3. DEFINICIÓN

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

6.4. TIPOS DE BENEFICIOS

Los beneficios a los empleados son de dos tipos: planes de aporte definido y Planes de beneficios definidos.²

- ✓ **Planes de aporte definido:** Son aquellos planes donde la empresa realiza contribuciones predeterminadas a una entidad separada o fondo, quién en este caso es el responsable de atender los beneficios.

² http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf

- ✓ **Planes de beneficios definidos:** Son los planes en los que la empresa se obliga a suministrar los beneficios acordados asumiendo todos los riesgos de atenderlos.

6.5. PLANES MULTI - PATRONALES

Los planes multi - patronales son planes de contribuciones o de beneficios definidos, en los cuales: se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y se utilizan para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo como base que tanto las contribuciones como los montos de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la compañía que contrata a los empleados cubiertos por el plan.³

6.6. BENEFICIOS PLANTEADOS EN LA NIC

Los beneficios a los empleados comprenden los siguientes grupos, dentro de los cuales cada uno de estos tiene el derecho de recibir ingresos a cambio de los servicios prestados a la empresa, esta Norma establece requerimientos individuales para cada uno de estos grupos.

- ✓ **Beneficios cortó plazo:** son los beneficios cuyo pago será realizado dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en el cual los empleados han prestado sus servicios, tales como sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en utilidades y bonificaciones (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del período) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales.

³ http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf

- ✓ **Beneficios post-empleados:** son retribuciones a los empleados que se pagan después de completar su período de empleo en la entidad, tales como pensiones, otros beneficios por retiro, seguros de vida post-empleo y atención médica post-empleo.
- ✓ **Otros beneficios a largo plazo:** son contribuciones a los empleados cuyo pago no será realizado dentro de los doce meses siguientes al cierre del período en el cual los empleados han prestado sus servicios, entre los que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos períodos de servicio o sabáticos, los beneficios por cumplir determinados años de servicio y otros beneficios relacionados con un largo tiempo, los beneficios por incapacidad, la participación en utilidades, bonificaciones y compensación diferida.
- ✓ **Beneficios por término:** son los beneficios a pagar a los empleados como consecuencia de: La decisión de la entidad de rescindir el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien La decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

6.7. BENEFICIOS ASEGURADOS

Para las entidades que van a implementar esta normas necesariamente tendrán que tener un plan de beneficios post –empleo, el cual pueden financiar mediante el pago de las primas de una póliza de seguros. En este caso, tratará al plan como un plan de contribuciones definidas, a menos que tengan la obligación legal o implícita (ya sea directamente o indirectamente a través del plan) de: pagar a los empleados los beneficios directamente en el momento en que sean exigibles; o de pagar montos adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el período actual y en los anteriores. Si la entidad

conserva tal obligación, legal o implícita, tratará el plan como si fuera de beneficios definidos.⁴

Los beneficios asegurados por una póliza de seguros no tienen que guardar una relación directa o automática con las obligaciones implícitas de la entidad respecto al pago de beneficios a sus empleados. Los planes de beneficios post-empleo, que impliquen la utilización de pólizas de seguro, están sujetos a la misma diferenciación entre contabilización y financiamiento que otros planes financiados.

6.8. SEPARACION ENTRE PARTIDAS CORRIENTES Y NO CORRIENTES

Algunas entidades separan, en sus estados financieros, los activos y pasivos corrientes de los activos y pasivos no corrientes, dependiendo de su facilidad de convertirse en efectivo para el caso de los activos y de sus niveles de exigibilidad en los pasivos. Esta Norma no especifica si la entidad debe realizar la separación de las partes corrientes y no corrientes de los activos y pasivos derivados de los beneficios post-empleo.

6.9. RECONOCIMIENTO

En el momento en que una empresa tiene la convicción del origen del derecho de los beneficios de los empleados, debe reconocerlos de manera inmediatamente como un pasivo.

Generalmente el reconocimiento de los beneficios a los empleados de corto plazo, se realiza de manera inmediata y en forma más sencilla, porque es necesaria ninguna suposición actuarial para medir las obligaciones, esto es, reconocerlas sin hacer ningún tipo de descuento a los montos.

⁴http://colegiodecontadorescochabamba.org.bo/descargas/nic19_retribuciones_a_los_empleados.pdf

7. DESARROLLO DEL TEMA

7.1. ANTECEDENTES DE LA APLICACIÓN DE NORMAS EN PAISES LATINO AMERICANOS

A continuación se mencionan los procesos que han seguido algunos países latinoamericanos, con el fin de estandarizar la información contable.

- ✓ **ARGENTINA:** El proceso de armonización contable en este país fue muy característico debido a su organización político-administrativa donde las leyes contables se establecían por distritos provinciales, lo que implicaba diferencias al establecer pautas de valoración y revelación de la información, provocando así la necesidad de consensuar una armonización nacional de acuerdo con las NIC para que no existieran diferencias dentro del mismo país y para poder enfrentar la armonización internacional. De los países de américa del sur es el primero en homologar sus normas locales con los estándares establecidos por el IASB.
- ✓ **BRASIL:** Inicio este proceso elaborando una comparación conjunta entre las normas contables brasileras y las NIIF en la que determino la mezcla existente entre la contabilidad financiera y el sistema fiscal, lo que podría ser un obstáculo para las empresas en este país, motivo por el que se decidió primero estandarizar el sistema local para después implementar los estándares internacionales.
- ✓ **BOLIVIA:** Este por su parte estructuro un proyecto con el fin de contribuir a que la información financiera de las empresas operantes en este país sea

técnicamente fiable, objetiva, comparable, uniforme y transparente. El objetivo de este proyecto es generar la aplicación de normas contables acordes con a la normatividad internacional NIIF logrando así la armonización internacional.

- ✓ **CHILE:** Inicia su proceso de globalización enmarcados en la política de “Salir al mundo”, Chile ha firmado una serie de tratados de libre comercio con reconocidas empresas a nivel mundial que han iniciado actividades en su territorio, a través de empresas filiales. Para reportar a los inversionistas y para que puedan entender los informes ha sido necesario elaborar los estados financieros en un lenguaje común basado en contabilidad internacional.
- ✓ **ECUADOR:** La adopción de estas normas para las entidades ecuatorianas sujetas a control y vigilancia por la súper intendencia de compañías de acuerdo a lo planteado en la resolución No.06.Q.ICI.004 inicio a partir del primero de enero de 2009. Enfocándose en la relevancia, la confiabilidad y la comparabilidad de la información.
- ✓ **VENEZUELA:** *Este proceso de aplicación de las NIC en Venezuela se inició a principios del 2004, tiempo en que se anunció la adaptación a las nuevas normas internacionales de contabilidad (NIC-IFRS), manifestando que dicho proceso podría demorar hasta el 2007 para establecerse en todo el aspecto empresarial.*
- ✓ **PERÚ:** Ha establecido un proceso de adopción de las normas internacionales de contabilidad muy riguroso a través de sus organismos emisores de normas.⁵

⁵<http://www.umng.edu.co/documents/63968/68764/12+Experiencias.pdf>

7.2. ANTECEDENTES DE LOS BENEFICIOS A EMPLEADOS EN COLOMBIA

Actualmente en Colombia no existe una norma donde se contemple de manera conjunta todos los beneficios que los empleadores deben proporcionar a los empleados, sin embargo la obligación de proporcionar a sus empleados las prestaciones por seguridad social, ha estado presente. A partir del año 1993 entra en vigencia la ley 100 con el objetivo de garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral, asegurando de esta manera el cubrimiento de los riesgos y contingencias derivados de la vejez, invalidez y muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones.

Es por ello que en la ley 100 de 1993 y en la ley 797 de 2003 quien realizó algunas modificaciones a la ley antes mencionada se plantean temas relacionados con el tratamiento de las afiliaciones y cotizaciones al sistema general de pensiones, fondos de solidaridad pensional, pensión de sobre vivencia y otras prestaciones adicionales, por lo cual se autoriza la creación de sociedades administradoras de fondos de pensiones donde por disposiciones legales los empleadores pagan el 75% de la cotización total y los trabajadores, el 25% restante⁶.

Aun teniendo estas normas, las cuales junto con el código sustantivo de trabajo regulan algunos de los beneficios que se deben dar a los empleados en Colombia existen inconformidades con las condiciones laborales a las que son expuestos e insatisfechos con los beneficios que se les proporcionan, dando origen a las asociaciones integradas por trabajadores para la promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales, confiriendo así lugar a la creación de lo que por ley se conoce como sindicato cuyo objetivo principal consiste en hacer negociaciones colectivas entre los empleados y el empleador sobre los salarios y condiciones de trabajo (jornadas, descansos, vacaciones, licencias, capacitaciones profesionales,

⁶<http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>

beneficios extralegales, etc.). De acuerdo con el art 39 de la constitución política y el art 633 del código civil en Colombia los sindicatos son considerados una persona jurídica de derecho privado.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se espera que con la aplicación del paquete de normas internacionales de contabilidad en las compañías colombianas los empleados tengan esta NIC que los ampare y los ayude a mejorar sus condiciones laborales mediante los suministros de beneficios post empleo, corto y largo plazo que los empleadores deberán proporcionarles, dentro de los que se incluirán ausencias remuneradas, participación en utilidades, planes de bonificaciones, planes de contribución definida, planes de beneficios definidos y multi-patronales, beneficios y contribución definidos, gubernamentales, asegurados, por términos y por disposiciones transitorias.

7.3. APLICACIÓN PASO A PASO DE LA NIC 19 (BENEFICIOS A EMPLEADOS)

A continuación se describen los pasos que se deben tener en cuenta para la aplicación de la presente NIC en las compañías colombianas.

I. Hacer balance de apertura

En primer lugar las empresas deberán preparar y presentar un estado de situación financiera de apertura (Balance de apertura) de acuerdo a los requerimientos planteados en las NIIF para la fecha de transición.

II. Cualificar los beneficios

Para este caso los empleadores deberán cualificar los beneficios futuros contraídos con empleados, tales como acciones, utilidades, primas de riesgos, servicios, legales, extralegales, laborales y otros beneficios temporales o de perpetuidad tanto para empleados vigente como para retirados, así como también deberán revisar los acuerdos con los sindicatos y los pactos colectivos.

III. Cuantificarlos en la contabilidad

Luego de cualificar estos beneficios tendrán que cuantificar todos los que no estén registrados en la contabilidad, es decir registrar contablemente los montos resultantes de estos.

IV. Evaluar reconocimiento

Evaluar el reconocimiento de activos, pasivos y patrimonio al aplicar la NIC.

V. Calcular el valor presente

Calcular el valor presente de todos los beneficios de flujos futuros traídos a valor presente teniendo en cuenta los flujos presentes y futuros, el periodo de tiempo en que se esperan pagar y las tasas que se las aplicaran a estos pagos.

VI. Reconocerlos

Una vez traídos estos flujos a valor presente los beneficios a los empleados deben ser incluidos o reconocidos en los estados financieros por el valor resultante.

VII. Revelarlos

Y por último se deben revelar todos los beneficios a corto plazo reconocidos a favor del personal, los planes de aportes definidos por los valores reconocidos como gastos en el periodo, los planes de beneficios definidos en políticas contables en conciliación de los activos y pasivos, los valores de las perdidas incluidas en el valor razonable por gastos reconocidos y suposiciones actuariales y los beneficios por terminación en contingencias y gastos.

7.4.EJEMPLO APLICATIVO: CONTABILIZACION DE PLAN DE APORTACION DEFINIDA (NIC)

Enunciado

Una empresa ha garantizado a sus trabajadores sus prestaciones por fallecimiento, jubilación, incapacidad o gran invalidez, a partir de la formalización de un plan de aportación definida con una compañía de seguros. La empresa es la encargada de realizar las aportaciones todos los años. El 31 de marzo de 2010 se formaliza el plan y se realiza una aportación de 800.000 euros (el periodo de devengo es del 31 de marzo de 2010 al 31 de marzo de 2011).⁷

Solución

Estamos ante un plan de aportación definida en el que la empresa promotora conoce todos los años el costo total del plan, siendo las prestaciones a recibir por el trabajador la variable incierta.

La aportación periódica realizada por la empresa a los planes se registrara como un gasto del periodo, así mismo la norma de valoración 16.1. Establece que se registrara como pasivo las contribuciones devengadas pero no satisfechas al cierre del ejercicio

El asiento a realizar al 31 de marzo del 2010 es el siguiente

Descripción	Debe	Haber
Retribuciones a largo plazo mediante sistema de aportación definida	400.000	
Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago		400.000

El asiento a realizar al 31 de marzo de 2011 es el siguiente

Descripción	Debe	Haber
Retribuciones a largo plazo mediante sistema de aportación definida	400.000	
Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago	400.000	
Bancos		800.000

⁷Tomado de casos prácticos contabilidad internacional. Mat. Carlos Ramirez.pdf

7.5. PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LA NORMA CONTABLE COLOMBIANA

A continuación se mencionan algunas diferencias significativas entre lo que plantea la NIC 19 y lo que está establecido en nuestra norma.

NIC 19 BENEFICIOS A EMPLEADOS	NORMAS COLOMBIANAS
Para determinar pasivo por pensiones se debe utilizar el método de la “unidad de crédito”. Teniendo en cuenta los años de servicios. Bajo este método cada año de servicios se contempla como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.	Las normas contables colombianas no establecen el método de determinación del pasivo por pensiones de jubilación, el cual es definido por otras normas legales vigentes actualmente en Colombia.
Clasifica los beneficios y aportes a los empleados en corto y largo plazo.	Reconoce los beneficios de acuerdo con las normas laborales vigentes.
Establece el tratamiento para los beneficios que se otorgan al empleado luego de su retiro tales como las pensiones y los seguros médicos. Estos beneficios se clasifican en dos categorías: i) el plan de aporte definido y ii) el plan de beneficio definido.	El instituto de los seguros sociales o fondos privados de pensiones asumen las obligaciones pensionales y los patronos y empleados contribuyen mensualmente con aportes. Hay casos de estudios actuariales. La amortización se efectúa de acuerdo a los parámetros establecidos por el gobierno.
Reconocen de inmediato el gasto de los servicios pasados si los empleados ya adquirieron el derecho a los beneficios	No permiten reconocer gastos ni pasivos mientras no se hayan pagado.

<p>Los beneficios post empleo se deben reconocer como gastos en la medida que el empleado a prestados su servicios a la compañía.</p>	<p>Algunos beneficios post empleo como la salud, solo se reconocen cuando se van pagando.</p>
<p>La amortización de ganancias y pérdidas actuariales se difieren durante el periodo promedio de servicios restantes (que es inmediatamente para empleados inactivos).</p>	<p>La amortización de ganancias y pérdidas actuariales diferidas no se difieren: No las difiere.</p>
<p>Los planes beneficios por retiro son: convenios formales en los que la empresa proporciona beneficios a los empleados al momento de dejar la empresa. Pueden ser por ley o por las partes.</p> <p>Los beneficios que la empresa Debe pagar por ajustes de planes, servicios prestados o ajustes por otros motivos se deben reconocer como gasto o ingresos en el periodo vida remanente del trabajo.</p>	<p>En términos generales la NIC 19 es muy amplia y detallada sobre el manejo de los beneficios a empleados mientras la norma colombiana es muy corta al respecto</p>

Nota: “La provisión de prestaciones de jubilación es un elemento significativo del paquete de beneficios que una empresa ofrece a sus empleados. Es importante que el costo de proporcionar estas prestaciones de jubilación sea adecuadamente contabilizado y que se hagan las revelaciones apropiadas en los estados financieros de la empresa”.

7.6. IMPACTOS GENERADOS

7.6.1. IMPACTOS GENERADOS CON LA APLICACIÓN DE LA NORMA

Con la implementación de este estándar internacional de contabilidad (NIC 19) en las compañías colombianas se espera que se generen unos impactos, dentro de los que podemos encontrar impactos de tipo Financiero, operativo, Fiscal y de Recursos humanos.

✓ *Financiero*

En términos financieros con la aplicación de esta norma se supone un incremento en los pasivo y a su vez un aumento en los gasto, teniendo así efectos directos en el patrimonio y por ende en la solvencia de la empresa, también se supone un incremento de los aportes Parafiscales por el aumento de la base de liquidación. Y un mayor gasto financiero derivado de la rigurosidad de las hipótesis actuariales y de la extensión del tiempo de los beneficios.

✓ *Operativo*

En la parte operativa se esperan ajustes en los aplicativos por efecto de la causación de los beneficios acorto plazo que actualmente se hacen por contabilidad de caja y las liquidaciones que habiéndose pactado con tasas preferenciales, el sistema debe separar la porción que corresponde a margen financiero y gastos de personal. De igual manera se esperan cambios en los procesos para cubrir los requerimientos tanto de reconocimiento como de revelación de información.

✓ Fiscal

El hecho de que actualmente se registran dentro de gastos de personal varios conceptos que se contabilizan como gastos generales, será un factor condicionante para la DIAN dentro de sus procesos de inspección del Impuesto a las ventas.

El impuesto de industria y comercio se podría afectar en la base de su cálculo como consecuencia del registro contable de las subvenciones en tasa a los empleados, por la diferenciación que se debe hacer entre margen financiero y gastos de personal.

✓ *Recurso Humano*

Surge la necesidad de capacitación para el personal de operaciones, recursos humanos y contabilidad. Y de un perfil más cualificado sobre todo por la aplicación de técnicas financieras e hipótesis actuariales.⁸

Nota: “para la aplicación adecuada de esta norma en Colombia es fundamental la revisión de todos los beneficios contractuales o implícitos que se otorguen a los empleados, teniendo especial cuidado en la manera como éstos estén redactados, pues de allí se desprende un factor importante al momento de su reconocimiento”.

⁸ <http://cpcpcolombia.org/documentos/niif/ICCC.pdf>

7.6.2. IMPACTO EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

- ✓ Efecto en el Balance general (patrimonio)

Teniendo en cuenta que el balance general es uno de los estados financieros más utilizados por los terceros asociados a la compañía para tomar decisiones económicas en materia de inversión y financiación siempre que existan diferencias por los cálculos actuariales deberán reconocerse directamente en el patrimonio.

- ✓ Efecto en el estado de resultados

En el estado de resultados deberán mostrarse todos los costos y gastos contraídos por la empresa relacionados con los beneficios a los empleados, los que serán revelados en el estado de ganancias y pérdidas como un menor valor de las utilidades.

Una de las empresas que a nivel mundial ha tenido la oportunidad de experimentar los impactos financieros, operativos, fiscales y de recursos humanos así como también los impactos generados sobre los estados financieros con la aplicación de estas normas es la empresa Telefónica, quien en el año 2008 mediante el informe de auditoría, cuentas anuales e informes de gestión de telefónica S.A dio a conocer tales impactos.

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

✓ Beneficios como pago en especie:

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

✓ *Pensiones de jubilación anticipadas:*

De acuerdo a lo planteado por la ley 797 de 2003, la cual reforma algunas disposiciones del sistema general de pensiones previstos en la ley 100 de 1993. En Colombia, solamente se tiene derecho a acceder a una jubilación anticipada cuando se demuestre invalidez física, síquica o sensorial del 50% o más, siempre que esto sea confirmado por la junta de calificación de invalidez y cumpla los requisitos legales. Mientras que en la norma internacional 19, desde el momento en que ya exista la certeza de invalidez se debe aplicar una contingencia, la cual no será reconocida en los estados financieros, pero será revelada. Si la junta de calificación de invalidez califica que por ley el empleado tiene derecho a su pensión anticipada, se deberán reconocer los flujos futuros descontados, que tocara desembolsar, a la tasa estipulada para estos casos.

7.8. INTERPRETACIONES RELACIONADAS CON ESTA NIC

IFRIC 14: IAS 19 – The Limit on a Defined Benefit Asset, Minimum Funding Requirements, and their interaction

8. CONCLUSION

Si observamos con detenimiento todo lo descrito anteriormente en el marco teórico conceptual y en el desarrollo del tema podemos llegar a la conclusión que las compañías Colombianas no pueden ser indiferente ante la agilidad con que se han venido adoptando las normas internacionales de contabilidad (NIC) en algunos países, ya que estas en muy poco tiempo se convertirán en las normas de mayor aplicación en el mundo, y para nosotros como país generar crecimiento económico, social y político debemos tener pleno conocimiento y dominio de estas normas.

También debemos tener en cuenta que con la entrada en vigencias de estas en las compañías se generar grandes cambios en los tratamientos de las operaciones contables. La NIC 19 beneficios a empleados al igual que todas las demás NIC se une a estos, ya que propone un tratamiento diferente de los beneficios que los empleadores deben proporciona a los empleado como contra prestación de sus servicios en periodo de corto y largo plazo así como también se plantean el tratamiento de los beneficios post-empleo y por termino, en lo que tiene que ver básicamente con los planes de aportes y beneficios definidos. Estableciendo diferentes pautas en el reconocimiento del pasivo y el gasto para la empresa, las cuales difieren mucho de las pautas establecidas en las normas colombianas (ley 100 de 1993, ley 797 de 2003 y el código sustantivo del trabajador) quienes regulan algunos de los beneficios que se deben dar a los empleados en Colombia.

Debido a todos los cambios he impactos que se esperan con el proceso de implementación de las normas a partir del 1 de enero del 2014 donde las compañías deben comenzar a preparar su información con base en estos lineamientos. Se hace necesario que desde ya se comiencen a elaborar planes que ayuden a las compañías a converger en este tema, con el fin de no generar traumatismo con su aplicación.

9. BIBLIOGRAFIA

- ✚ “Anexo 11, Normas internacionales de contabilidad NIC No 19 IV Difusión, Recuperado el 2 de mayo de 2012 del sitio web:
http://www.unab.cl/fen/contador_auditor/modulo/ifrs/nic19.pdf”
- ✚ "Normas internacionales de contabilidad vigentes NIC 19. Pdf
http://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publicacion/normas/vigentes/nic/19_NIC.pdf”
- ✚ “Documento Material Minor de normas internacionales de información financiera, dictada por Wilson Gonzales, Universidad Tecnológica de Bolívar”
- ✚ Algunas experiencias exitosas en latino américas, Recuperado el 22 de mayo de 2012 del sitio web:
<http://www.umng.edu.co/documents/63968/68764/12+Experiencias.pdf>
- ✚ Ley 100 Documento pdf, Recuperado 19 de mayo de 2012 del sitio web:
<http://www.colombia.com/actualidad/images/2008/leyes/ley100.pdf>
- ✚ “Casos prácticos contabilidad internacional. Mat. Carlos Ramirez.pdf”
- ✚ *Formato de archivo Microsoft Word Beneficios al empleado, Recuperado 8 de mayo de 2012 del sitio web:*
www.globalcontable.com/archivosgenerales/secciones/ifrs/.../agn.doc
- ✚ *Documento pdf impactos de la NIC beneficios a los empleados en Colombia, recuperado 13 de mayo de 2012 del sitio web:*
<http://cpcpcolombia.org/documentos/niif/ICCC.pdf>
- ✚ Tomado de: Norma Internacional de Contabilidad nº 19 (NIC 19) Retribuciones a los Empleados, recuperado 20 de mayo de 2012 del sitio web:
http://colegiodecontadorescochabamba.org.bo/descargas/nic19_retribuciones_a_los_empleados.pdf