

**MATERIAL DE APOYO PARA LA CAPACITACION
IFRS PARA EPYM - Entidades Pequeñas y Medianas - 22**

El documento adjunto, ha sido preparado por el área de capacitación técnica del Colegio de Contadores de Chile A.G., cuyo objetivo es el apoyo en la capacitación de los profesionales del área contable de este Colegio Profesional, el cual contiene material explicativo sobre las materias presentadas en el mismo. El contenido de este documento es un resumen que ha sido preparado en base al respectivo material de entrenamiento en español preparado por la Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), que tiene en su página Web el International Financial Reporting Standards, relacionado con las IFRS para EPYM

Saluda Atentamente,

EVELYN CANALES SANDOVAL
Secretaria General
Colegio de Contadores de Chile A.G.

JOSE LUIS BARRIA ZUÑIGA
Presidente Nacional
Colegio de Contadores de Chile A.G.

MATERIAL DE APOYO PARA LA CAPACITACION IFRS PARA EPYM - Entidades Pequeñas y Medianas - 22

El presente documento ha sido preparado por el área de capacitación técnica del Colegio de Contadores de Chile A.G., cuyo objetivo es el apoyo en la capacitación de los profesionales del área contable de este Colegio Profesional, el cual contiene material explicativo sobre las materias presentadas en el mismo. El contenido de este documento es un resumen que ha sido preparado en base al respectivo material de entrenamiento en español preparado por la Fundación del Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), que tiene en su página Web el International Financial Reporting Standards, relacionado con las IFRS para EPYM.

Capítulo 28 relacionado con Sección 28 – Beneficio a los Empleados

Beneficio a los Empleados

Alcance de esta sección

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.
- (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.
- (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.
- (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.

Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los Empleados

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 montos que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el monto 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.⁽¹⁾ 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 monto adeudado al empleado. Este monto debería reconocerse como un gasto (parte del costo de los bienes vendidos)

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 monto 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 monto adeudado al empleado. Dicho monto también debe ser incluido en el costo del equipamiento (un activo) y no en los resultados del periodo de construcción.

Beneficios a corto plazo a los empleados

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).

Ejemplo: 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.

Medición de beneficios generalmente a corto plazo

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el monto reconocido, por el monto no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

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; y
- (b) de carácter no acumulativo

Reconocimiento y medición: ausencias a corto plazo remuneradas

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 presten 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 monto 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 monto como un **pasivo corriente** en la fecha sobre la que se informa.

Ejemplo: ausencias remuneradas de carácter acumulativo

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 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:

Empleado	Tasa salarial (por día laborable en 20X1)	Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 31/12/20X1 acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 31/12/20X1	Días de licencia por enfermedad obtenidos en 20X1	Días de licencia por enfermedad utilizados en 20X1	Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X2
1	400 um	4,5	5	2	5%
2	310 um	2	5	3	2%
3	250 um	0	5	9	2%
4	180 um	1	5	4,5	6%

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.(a)
 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.

Nota:

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 monto no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.

Ejemplo: ausencias remuneradas de carácter no acumulativo

Ej 6 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:

Empleado	Tasa salarial (por día laborable en 20X0)	Días de licencia por vacaciones consolidados al 01/01/20X1	Días de licencia por vacaciones usados en 20X1	Porcentaje de aumento salarial vigente desde el 01/01/20X1
1	400 um	4,5	20	5%

2	310 um	2	22	2%
3	250 um	0	25	2%
4	180 um	1	20	6%

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.

Inclusión de beneficios consolidados y no consolidados

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 monto 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**

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, las suposiciones actuariales son 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*, de las NIIF completas, incluye asesoramiento sobre suposiciones actuariales. Al aplicar la *NIIF para las EPYM*, una entidad puede tener en cuenta la información de la NIC 19, pero no está obligada a hacerlo.

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.

Descuento

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.

Método de valoración actuarial

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 7 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.

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)(a)	131,08	131,08	131,08	131,08	131,08
Periodo corriente y anteriores (b)	131,08	262,16	393,24	524,32	655,4
Aporte inicial de la obligación	-	89,53	196,96	324,99	476,65
Interés al 10%	-	8,95	19,7	32,5	47,67
Costo de los servicios del periodo corriente	89,53	98,48	108,33	119,16	131,08
Monto final de la obligación (c)	89,53	196,96	324,99	476,65	655,40

(a) $131 \text{ u.m.} = 1\% \times 13.108$ de sueldo final anual (es decir, 10.000 u.m. de sueldo en el año $1 \times (1 + 0,07)$ de aumento anual) (es decir, la cantidad de periodos del año 2 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 monto final de la obligación es el valor presente de los beneficios atribuidos al periodo corriente y a los anteriores.

Nota:

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.

Activo de planes de beneficios definidos

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.

Ejemplo: superávit en el plan de beneficios definidos

Ej 8 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.

Costo de un plan de beneficios definidos

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, 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.

Ejemplo: reconocimiento del costo de un plan de beneficios definidos

Ej 9 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 monto 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 monto final de la obligación + 40.000 u.m. de pensiones pagadas en 20X1 menos 900.000 u.m. de monto 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					
20X1	Pensiones Pagadas	40.000 u.m.	01/01/20X1	Saldo inicial	900.000 u.m.
31/12/20X1	Saldo final	1.000.000 u.m.	20X1	Resultados (o activos)	140.000 u.m. (a)
		<u>1.040.000 UM</u>			<u>1.040.000 UM</u>
			01/01/20X2	Saldo inicial	<u>1.000.000UM</u>

(a) cantidad necesaria para equilibrar el valor razonable final

Reconocimiento: elección de la política contable

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 (ver 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).

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

- (a) El cambio en el pasivo por beneficios definidos que surge de los servicios prestados del empleado durante el periodo sobre el que se informa.
- (b) El interés de la obligación por beneficios definidos durante el periodo sobre el que se informa.
- (c) Los rendimientos de cualesquiera activos del plan y el cambio neto en el valor razonable de los derechos de reembolso reconocidos durante el periodo sobre el que se informa.
- (d) Las ganancias y pérdidas actuariales surgidas en el periodo sobre el que se informa.
- (e) 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.
- (f) 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

componentes del cambio neto en el pasivo por beneficios definidos

Ej 10 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.

	<i>20X1</i>	<i>20X2</i>	<i>20X3</i>
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

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

	<i>20X1</i>	<i>20X2</i>	<i>20X3</i>
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
Valor presente de las obligaciones, al 31 de diciembre	1.141	1.197	1.295
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)
Valor razonable de los activos del plan, al 31 de diciembre	1.092	1.109	1.093

(a) 1.000 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X0 \times 10%.

(b) 1.141 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X1 \times 9%.

(c) 1.197 u.m. de valor presente de la obligación al 31 de diciembre de 20X2 \times 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 monto 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	–
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	139	139	224

Reembolsos

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 monto reconocido como reembolsable.

Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

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 11 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.

Ej 12 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 13 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.

Nota:

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

- (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.

Ejemplos: medición

Ej 14 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 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:

Empleado	Tasa salarial (por día laborable en 20X1)	Días acumulados de licencia por enfermedad con vencimiento el 31/12/20X1	Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2	Días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3	Porcentaje esperado de aumento salarial vigente al 1 de enero de cada año
1	400 um	9	4	4	5%
2	310 um	6	5	5	2%
3	250 um	0	8	8	2%
4	180 um	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): $400 \text{ u.m. de tasa salarial en } 20X1 \text{ por día laborable} \times 1,05 \text{ de aumento salarial} \times 4 \text{ días esperados de licencia por enfermedad durante } 20X2, \text{ acumulados al } 31 \text{ de diciembre de } 20X1 = 1.680 \text{ u.m. } 1.680 \text{ u.m.} \div 1,05 \text{ de factor de descuento} = 1.600 \text{ u.m.}$

□ Empleado 1 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): $400 \text{ u.m. de tasa salarial en } 20X1 \text{ por día laborable} \times 1,1025 \text{ de aumento salarial} \times 4 \text{ días esperados de licencia por enfermedad durante } 20X3, \text{ acumulados al } 31 \text{ de diciembre de } 20X1 = 1.764 \text{ u.m. } 1.764 \text{ u.m.} \div 1,14 \text{ de factor de descuento} = 1.547 \text{ u.m.}$

□ Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X2): $310 \text{ u.m. de tasa salarial en } 20X1 \text{ por día laborable} \times 1,02 \text{ de aumento salarial} \times 5 \text{ días esperados de licencia por enfermedad durante } 20X2, \text{ acumulados al } 31 \text{ de diciembre de } 20X1 = 1.581 \text{ u.m. } 1.581 \text{ u.m.} \div 1,05 \text{ de factor de descuento} = 1.506 \text{ u.m.}$

□ Empleado 2 (días de licencia por enfermedad que se espera sean utilizados en 20X3): $310 \text{ u.m. de tasa salarial en } 20X1 \text{ por día laborable} \times 1,0404 \text{ de aumento salarial} \times 1 \text{ día esperado de licencia por enfermedad durante } 20X3, \text{ acumulado al } 31 \text{ de diciembre de } 20X1 = 323 \text{ u.m. } 323 \text{ u.m.} \div 1,14 \text{ de factor de descuento} = 283 \text{ u.m.}$

□ 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): $180 \text{ u.m. de tasa salarial en } 20X1 \text{ por día laborable} \times 1,08 \text{ de aumento salarial} \times 1 \text{ día esperado de licencia por enfermedad}$

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

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 15 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.

Ej 16 Los datos son los mismos que en el ejemplo 15. 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 17 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

Reconocimiento

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.

Ej 18 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 15.

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 19 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 16

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.

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.

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.

Nota

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. 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

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.

Ejemplo: medición de los beneficios por terminación

Ej 20 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 monto que se les pagaría a quienes quedaran cesantes. Al 31 de diciembre de 20X1, la mejor estimación de la gerencia sobre el monto 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).

Ejemplo: descuento

Ej 21 Los hechos son los mismos que los del ejemplo 20. 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

Si una entidad **controladora** ofrece beneficios a los empleados de una o más **afiliadas** del grupo, y la controladora presenta los estados financieros consolidados según la *NIF para las EPYM* o las **NIF completas**, a estas afiliadas 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

Una entidad revelará el monto 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, 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.

Ejemplo: información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas

Ej 22 La entidad puede revelar su gasto por aportaciones definidas en las notas a sus estados financieros de esta manera:

EPYM 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
	u.m.	u.m.
Costo de los planes de aportaciones definidas	20.000	19.000
...		

Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos

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, 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 monto 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 montos:
 - (i) reconocidos en resultados como un gasto; e
 - (ii) incluidos en el costo como un activo.
- (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 monto 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 montos 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 afiliada que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo 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 23 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 montos se muestran en unidades monetarias "u.m."

	<i>Nota</i>	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>
ACTIVOS			
...			
Activos netos del plan de beneficios definidos	18	-	90
...			
PASIVOS			
...			
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

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

Montos 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	3.880	1.120	7.337	6.405

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 montos 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>20X2</i>
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 monto 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:

	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>
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):

	<i>20X2</i>	<i>20X1</i>
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

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 monto de su obligación y el nivel de **financiación** en la fecha sobre la que se informa.

Información a revelar sobre los beneficios por terminación

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 monto de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

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.