



RESUMEN

Para poder desarrollar la presente tesis nos hemos basado en información contenida en las NIIF para PYMES, realizando un estudio más profundo en lo relacionado con los beneficios a los empleados, además de la información contable que se fue revisando, analizando y poniendo en práctica las disposiciones legales que rigen al sector laboral de nuestro país.

El contenido de la presente tesis trata sobre los beneficios a los empleados en base a las NIIF dentro de las PYMES, se realizó un análisis de estas empresas dentro de nuestro país y a nivel internacional, sus características, importancia y requisitos para ser consideradas PYMES; se presenta los diferentes tipos de beneficios que se encuentran vigentes de acuerdo al Código de Trabajo con su respectiva explicación de cómo se realiza el cálculo de cada beneficio, el tratamiento contable utilizando el nuevo plan de cuentas con la presentación de la nueva estructura de los estados financieros.

Al final presentamos las conclusiones a las que llegamos luego de terminar nuestro trabajo y las recomendaciones necesarias, de igual forma se presenta una serie de citas bibliográficas a las cuales hemos recurrido para obtener más información.

PALABRAS CLAVES: Beneficios a los empleados, Pequeñas y medianas empresas, NIIF, NIC.



INDICE

INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I	
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	13
1.1 PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES (PYMES)	13
1.1.1 DEFINICIÓN:	13
1.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PYMES	14
1.1.3 IMPORTANCIA	14
1.1.4 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE UNA PYME	15
1.1.5 DIFERENCIAS ENTRE LAS PYMES DE ECUADOR Y LAS PYMES DE EUROPA	16
CAPITULO II	
BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	19
2.1 DEFINICIONES	19
2.1.1 Trabajador	19
2.1.1 Empleador	19
2.1.2 Salario y Sueldo	19
2.1.3 Provisiones	19
2.2 TIPOS DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	20
2.2.1 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.	20
2.2.2 Beneficios a los empleados a corto plazo	21
2.2.3 Beneficios post-empleo	22
2.2.4 Otros beneficios a largo plazo para los empleados	23
2.2.5 Beneficios por terminación del contrato	23
2.3 PROVISIONES PARA LAS RETRIBUCIONES AL PERSONAL	24
2.3.1 Provisiones a corto plazo (5290) y provisiones a largo plazo (140) para las retribuciones al personal.	24
2.3.2 CÁLCULO DE PROVISIONES Y BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO	25
2.3.3 CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS A CORTO PLAZO	25



2.3.4	CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO.....	31	
2.3.5	CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS POST-EMPLEO	35	
CAPITULO III			
PRESENTACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.			38
3.1	NUEVA ESTRUCTURA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS EN BASE A NIIF	38	
3.2	CUENTAS QUE SE UTILIZAN EN EL TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.	38	
3.2.1	“GRUPO 1. FINANCIACIÓN BÁSICA.....	38	
3.2.2	GRUPO 2 ACTIVO NO CORRIENTE	39	
3.2.3	GRUPO 4. ACREEDORES Y DEUDORES POR OPERACIONES COMERCIALES.....	41	
3.2.4	GRUPO 5. CUENTAS FINANCIERAS.	42	
3.2.5	GRUPO 6. COMPRAS Y GASTOS.	43	
3.2.6	GRUPO 7. VENTAS E INGRESOS	45	
3.2.7	GRUPO 8: GASTOS IMPUTADOS AL PATRIMONIO NETO	46	
3.2.8	GRUPO 9. INGRESOS IMPUTADOS AL PATRIMONIO NETO.....	46	
3.2	ESTRUCTURA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS EN BASE A LAS NIIF Y AL PGC 2007.....	47	
CAPÍTULO IV			
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES			56
4.1	CONCLUSIONES.....	56	
4.2	RECOMENDACIONES	57	
BIBLIOGRAFÍA			59
ANEXOS			60



UNIVERSIDAD DE CUENCA



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

ESCUELA DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

TEMA:

NIIF PARA LAS PYMES:

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Tesis previa a la obtención del título
de Contadoras Públicas y Auditoras

Autoras:

Martha Patricia Ayora León

Marcia Raquel Enríquez Ochoa

Directora:

Econ. Elizabeth Tacuri

Cuenca – Ecuador

2010



RESPONSABILIDAD

Los criterios, ideas y opiniones
de la presente tesis son de
exclusiva responsabilidad
de las autoras.

.....

Martha P. Ayora L.

.....

Marcia R. Enríquez O.



AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos cumplir esta meta
y a nuestra directora la Econ. Elizabeth Tacuri
que ha dedicado su tiempo para guiarnos
en esta tesis y poder desarrollarla
de la mejor manera.

Marcia R. Enríquez O.

Martha P. Ayora L.



DEDICATORIA

Esto va dedicado a mis padres David y Martha, a mis hermanos Gustavo,
Fernando y Karen, ya que son una familia maravillosa que Dios
me ha dado, la que me apoya a seguir adelante,
gracias por todo ya que esto
y todo lo que tengo
es por ustedes.

Martha



DEDICATORIA

Esta tesis, dedico a Dios por haberme regalado la vida, por darme fortaleza y permitirme llegar hasta aquí y cumplir mis sueños. A mis padres por ser mi pilar fundamental quienes me han apoyado de manera incondicional. A mi esposo por darme su apoyo en los momentos felices y en las adversidades. A mi hija por darme felicidad y por ser el motivo fundamental por el que lucho día a día. A mis hermanas por apoyarme cuando he necesitado de ellas.

Marcia R. Enríquez O.



ABREVIATURAS

NIIF	Normas Internacionales de Información Financiera
NIC	Normas Internacionales de Contabilidad.
IESS	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
PYMES	Pequeñas y Medianas Entidades
PGC	Plan General de Contabilidad
IASB	Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad
IASC	Comité de Normas Internacionales de Contabilidad
IECE	Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo
CNCF	Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional
LOSCCA	Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa
CAPIG	Cámara de la Pequeña Industria de Guayas
CT	Código de Trabajo



INTRODUCCIÓN

Después de conocer todos los cambios que se han presentado en la normativa contable, se puede establecer que las pequeñas y medianas empresas tienen que buscar apoyo y asesoramiento frente a las dificultades que se dan por la falta de conocimiento de esta norma. Por esta razón es necesario conocer un poco más de la nueva normativa contable, ya que en el país existe gran cantidad de este tipo de empresas que contribuyen a la economía. La mayoría de las empresas que se encuentran en el país tienen el carácter de pequeñas y medianas entidades según las condiciones y características que cada una de ellas cumpla. Las condiciones establecidas en el país son diversas de las cuales en el desarrollo del capítulo 1 se conocerá.

El recurso humano es muy importante, debido a que contribuye al desarrollo y producción de las empresas, por su importancia se establecen diversos beneficios a que tiene derecho, algunos de estos se dan durante y después de la prestación de los servicios, estos derechos que son para los trabajadores y que constituyen obligaciones para los empleadores, algunos son establecidos por la legislación que se maneja en cada uno de los países y otros son los que se manejan dentro de las entidades, es decir es una política laboral, para el desarrollo más profundo de este tema se lo presenta en el capítulo 2 que se encuentra relacionado específicamente con los beneficios a los empleados según lo que se establece en la NIIF para las PYMES y el desarrollo de cálculos que ayudaran a una mejor comprensión.

Debido a los cambios que se han dado en el Plan General de Contabilidad de 1990 y de la estructura de los estados financieros, ahora se presenta de acuerdo al nuevo Plan General de Contabilidad 2007 y la nueva estructura de los estados financieros; en el capítulo 3 específicamente se tratará las cuentas que se utilizan para el registro, como también los cargos y abonos que se harán a estas cuentas.



En el capítulo final se presenta las conclusiones a las que hemos llegado y recomendaciones que a nuestro criterio podemos establecer, las cuales esperamos que sean útiles y de gran apoyo para futuras investigaciones que se puedan realizar. En los anexos se presentan las cuentas que se relacionan con el tema, con lo cual esperamos que se comprenda este tema desarrollado.



CAPÍTULO

I



CAPITULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES (PYMES)

1.1.1 DEFINICIÓN:

Una organización PYME, es un ente productivo o de servicios, que genera empleo y productividad en el país y permiten abastecer la demanda de productos y servicios de empresas nacionales, multinacionales e industrias que mueven al Ecuador. En nuestro país se calificará como PYMES de acuerdo al volumen de ventas, el capital social, el número de personas ocupadas, el valor de los activos fijos excluyendo terrenos y edificaciones.

“Pequeña Empresa: Se considera a una unidad de producción que tiene de 10 a 40 y un máximo de 50 empleados, el valor bruto de ventas anuales es \$ 1 millón de dólares, su capital no tiene piso pero su patrimonio tiene un techo de \$ 150 mil dólares y en el caso del valor de sus activos totales será de \$ 100.001,00 a \$ 750 mil dólares.

Mediana Empresa: Se considera a una unidad de producción con 50 a 199 obreros, el monto bruto de las ventas anuales va desde \$ 1.000.001 a \$ 5.000.000, el valor de los activos totales va de \$750.001 a \$4.000.000 y el capital fijo no debe sobrepasar de 120 mil dólares.”¹

¹ CAPIG “Cámara de la Pequeña Industria de Guayas”



1.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS PYMES

Este tipo de empresas generalmente trabajan por cuenta propia, con los ingresos generados por los bienes y servicios que ofrecen sostienen su economía familiar, en la mayoría de los casos: pertenecen al sector informal, contribuyen al fisco, y algunos no lleva contabilidad formal. Su administración tienen poca o ninguna especialización y por lo general está a cargo del dueño, como el número de trabajadores es reducido existe una estrecha relación con el director lo cual facilita la comunicación. Estas empresas son factores claves para generar riqueza y empleo, requieren menores costos de inversión y es el sector que más utiliza insumos y materias primas nacionales.

Pueden tener insuficiencias como: escaso nivel tecnológico, baja calidad de la producción, ausencia de normas, falta de crédito con altos costos y difícil acceso, mano de obra no calificada, su producción se orienta más al mercado interno, poca penetración de PYMES al mercado internacional, ausencia de políticas y estrategias para el desarrollo del sector.

1.1.3 IMPORTANCIA

Importancia de las PYMES en la economía del ECUADOR basa en que:

- La PYMES ayudan a la descentralización de la mano de obra, esto permite el correcto funcionamiento del mercado laboral, con la generación de empleo.
- Son fundamentales en la producción, demanda y oferta de productos y servicios.
- Permiten la concentración de la renta e incrementa la capacidad productiva, ayudan a la economía del país.
- Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura.

Importancia de las PYMES en el ámbito mundial



En la Unión Europea existen 20 millones de PYMES las que constituyen la columna de la economía europea, la cual representan: cerca de 65 millones de puestos de trabajo y son una fuente esencial de innovación y crecimiento.

“El éxito de las PYMES en los Estados Unidos es importante debido a que representan el 99% de todas las empresas, provee aproximadamente el 75% de los empleos nuevos, representa el 99,7% de todos los empleadores; emplea al 50,1% de la fuerza laboral privada, y aporta el 40,9% de las ventas privadas en el país”². En base a esta información se puede establecer que la innovación, resistencia y valor de los propietarios de las PYMES hacen que la economía crezca, además crea y perpetúa estabilidad social y política al país.

1.1.4 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE UNA PYME.

Para su constitución:

- Escritura pública de constitución de la compañía;
- Aprobación en la Superintendencia de Compañías;
- Inscripción en el Registro Mercantil;
- Capital: “Compañías de Responsabilidad limitada que para su constitución deben tener un capital mínimo de \$ 400.00 USD y las Compañías Anónimas un monto mínimo de \$ 800.00 USD”³, independientemente de que sea una PYME o gran empresa.

Para su funcionamiento:

- ✓ Registro Único de Contribuyentes;
- ✓ Patente Municipal;
- ✓ Dependiendo de la actividad, requiere del permiso Sanitario de funcionamiento y registro sanitario del producto dependiendo del tipo de actividad económica;
- ✓ Marcas.

² <http://clasica.xornal.com>

³ LEY DE COMPAÑÍAS



1.1.5 DIFERENCIAS ENTRE LAS PYMES DE ECUADOR Y LAS PYMES DE EUROPA.

PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES): ECUADOR vs EUROPA

La diferenciación que se presenta a continuación se hace en función de sus características comunes.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS	N° DE EMPLEADOS		VALOR BRUTO DE VENTAS ANUALES (DOLARES)	
	ECUADOR	EUROPA	ECUADOR	EUROPA
Pequeña Empresa	< 50 personas	< 50 personas	\$ 1.000.000,00	\$ 14.417.600,00
Mediana Empresa	< 200 personas	< 250 personas	\$ 1.000.001,00 a \$ 5.000.000,00	\$ 72.088.000,00

Fuente: *Elaborado por las autoras*

N° de Empleados: Las pequeñas empresas no presenta variación en este parámetro, pero en el caso de las medianas empresas se da una diferencia de 50 empleados mas que ocupa Europa.

Valor bruto de ventas anuales (DOLARES): Para la conversión de EURO a DOLARES se tomo en consideración la cotización actual del euro con referencia al dólar, siendo su Tasa oficial 1.44176⁴ al 6 de enero del 2010, de acuerdo a los establecido en el Banco Central del Ecuador.

⁴ <http://www.bce.fin.ec/frame.php?CNT=ARB0000290>



CAPÍTULO

II





CAPITULO II

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

2.1 DEFINICIONES

2.1.1 Trabajador

“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”⁵

2.1.1 Empleador

“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”⁶

2.1.2 Salario y Sueldo.

“Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.”⁷

2.1.3 Provisiones

“En la Norma se definen las provisiones como pasivos en los que existe incertidumbre acerca de su cuantía o vencimiento. Se debe reconocer una provisión cuando, y sólo cuando, se dan las siguientes circunstancias:

- a) la entidad tiene una obligación presente (de carácter legal o implícita por la entidad), como resultado de un suceso pasado;
- b) es probable (es decir, existe mayor posibilidad de que se presente que de lo contrario) que la entidad tenga que desprenderse de recursos que comporten beneficios económicos, para cancelar la obligación; y

⁵ CODIGO DE TRABAJO, 2007, Art. 9.

⁶ CODIGO DE TRABAJO, 2007, Art. 10.1

⁷ CODIGO DE TRABAJO, 2007, Art.80.



- c) además, puede estimarse de manera fiable el importe de la deuda correspondiente. La provisión debe ser utilizada para cubrir únicamente los desembolsos para los que fue originalmente reconocida.”⁸

2.2 TIPOS DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Los beneficios a los empleados: “Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.”⁹

En los Beneficios a los Empleados establecidos en la NIIF para PYMES se establece un:

2.2.1 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.

Todos los beneficios a los que tiene derecho los empleados por la prestación de los servicios durante el periodo sobre el que se informa, se reconocerá:

- (a) Como un pasivo, después de deducir los importes que hayan sido pagados directamente a los empleados o como una contribución a un fondo de beneficios para los empleados. Si el importe pagado excede a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la **fecha sobre la que se informa**, una entidad reconocerá ese exceso como un activo en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.
- (b) Como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, tal como inventarios o propiedades, planta y equipo¹⁰.

Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en la NIIF son:

⁸ NIC N° 37, Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes, 2007, párrafo IN2 a IN9, pág. 5-6.

⁹ NIC N° 19, Beneficios a los Empleados, 2007, pág. 9

¹⁰ NIIF para PYMES



2.2.2 Beneficios a los empleados a corto plazo

Comprenden: sueldos, salarios y contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos, participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes tras el cierre del periodo) y beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos) para los empleados actuales.

Medición de Beneficios a corto plazo: La entidad medirá el importe de acuerdo con el *Principio de Reconocimiento General para todos los Beneficios a los Empleados*.

- **Reconocimiento y medición – ausencias remuneradas a corto plazo:** Una entidad puede retribuir por ausencias remuneradas a los empleados por vacaciones anuales y por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo tienen el carácter de:
 - **Acumulativo:** Pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no lo usan en su totalidad, como por ejemplo las vacaciones.
 - **No Acumulativo:** Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas cuando éstas se produzcan,

En el caso del Ecuador, según el Código de Trabajo, dentro de estos Beneficios a corto plazo a los empleados se incluirá algunos como:

- Vacaciones Anuales (Art. 69 del CT)
- Decimatercera remuneración (Art.111 del CT)
- Decimacuarta remuneración (Art. 113 del CT)
- Participación de los trabajadores en utilidades de la empresa (Art. 97 del CT)
- Fondo de Reserva (Disposiciones transitorias primera del CT)
- Aporte Patronal al IESS.



2.2.3 Beneficios post-empleo

Son retribuciones a los empleados que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad, se incluyen, por ejemplo:

- (a) “beneficios por retiro, tales como las pensiones, y
- (b) otros beneficios posteriores al empleo, tales como los seguros de vida o los beneficios de asistencia médica”¹¹.

Estos planes se clasifican en:

(a) Planes de Aportaciones Definidas, y

(b) Planes de Beneficios Definidos.

a) “Planes de Aportaciones Definidas: Son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados”.¹²

Reconocimiento y medición

Una entidad reconocerá las aportaciones definidas por pagar para un periodo de acuerdo con el *Principio de Reconocimiento General para todos los Beneficios a los Empleados*:

Para esto las Empresas están obligadas a depositar en las Instituciones Financieras el 11.15% del Aporte Patronal, los mismos que serán transferidos al IESS y servirán para la Jubilación de los Empleados al terminar sus servicios.

b) Planes de Beneficios Definidos: En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad.

¹¹ NIIF para PYMES

¹² NIC 19 Beneficios a los Empleados



Reconocimiento - planes de beneficios definidos

Al aplicar el *Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados* a los planes de beneficios definidos, la entidad medirá el activo, pasivo, costo y aplicará el método de la valoración actuarial de acuerdo a las condiciones que se presenten.

Otros Planes de Beneficios Post-empleo

- **Planes Multi-patronales y Planes Gubernamentales:** Se clasificará como planes de aportaciones o beneficios definidos en función de las cláusulas.
- **Beneficios asegurados:** Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros que se tratará como un plan de aportaciones definidas.

2.2.4 Otros beneficios a largo plazo para los empleados

Son los beneficios a los empleados cuyo pago no vence dentro de los doce meses, en estos beneficios se 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”¹³.

Una entidad lo reconocerá y medirá como un pasivo por beneficios definidos.

2.2.5 Beneficios por terminación del contrato

Dentro de este tipo de beneficios se consideran las indemnizaciones por la terminación del contrato, que según la legislación ecuatoriana establece que los trabajadores tendrán las indemnizaciones y bonificaciones fijadas en los *Art. 187*

¹³ NIIF para PYMES



Garantías para dirigentes sindicales y Art. 188 Indemnización por despido intempestivo del Código de Trabajo y a las bonificaciones establecidas, se puede dar la terminación de la relación laboral por diferentes motivos, tanto por parte del empleador como del trabajador, que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo *Art. 172 Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato y Art. 173 Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato*. Se pueden presentar los siguientes beneficios por terminación del contrato que el empleador debe cumplir con el trabajador, según lo establecido en el código de trabajo:

- *Art. 179 Indemnización por no recibir al trabajador.*
- *Art. 181 Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.*
- *Art. 185 Bonificaciones por desahucio.*
- *Art. 188 Indemnización por despido intempestivo.*
- *Art. 188 Indemnización por despido intempestivo o el Art. 181 Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.*
- *Art. 190 Indemnización al empleador por falta de desahucio.*

Reconocimiento

Una entidad reconocerá los beneficios por terminación de acuerdo con el *Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados*.

2.3 PROVISIONES PARA LAS RETRIBUCIONES AL PERSONAL

2.3.1 Provisiones a corto plazo (5290) y provisiones a largo plazo (140) para las retribuciones al personal.

“Obligaciones legales, contractuales o implícitas con el personal de la empresa (que no sean para reestructuraciones, ni por transacciones con pagos basados en instrumentos de patrimonio) sobre las que existe incertidumbre acerca de su cuantía o vencimiento, tales como: Retribuciones post-empleo de prestación definida y prestaciones por incapacidad.”¹⁴

¹⁴ <http://www.contabilidad.tk/estudio-individualizado-de-las-provisiones-con-ejemplos-practicos.html>



2.3.2 CÁLCULO DE PROVISIONES Y BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

Para realizar la ejemplificación del cálculo de los beneficios a los que tiene derecho un trabajador en nuestro país, a continuación presentamos una muestra práctica sobre el tratamiento de este tipo de beneficios aplicando su normativa vigente correspondiente. Para realizar nuestra explicación hemos tomado de referencia la última reforma que según el Ministerio de Relaciones Laborales en el Acuerdo D-MRL-2009-00077 establece que a partir del 1 de enero del 2010 rige nuevo Sueldo o Salario Básico Unificado de los Trabajadores de Sector Privado que es de \$240.00 dólares de los Estados Unidos. *ANEXO 1 Fijación del nuevo salario.*

2.3.3 CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS A CORTO PLAZO

El ejemplo que se presenta a continuación es de una nómina de 5 trabajadores de una empresa privada, de quienes se calculará los beneficios que recibirá cada mes y las provisiones correspondientes: se calculará horas extras, décimatercera y decimacuarta remuneración, vacaciones, fondos de reserva, el aporte patronal, IECE (Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo), CNCF (Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional), además la deducción obligatoria de la aportación al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) y la retención del Impuesto a la Renta en caso de ser necesario.

#	CARGOS	INGRESOS						EGRESOS			LÍQUID A RECIBIR	
		SUELDO 2010	HORAS EXTRAS				TOTAL H. EXTR	TOTAL INGRESOS	IESS 9,35%	IMP. RENTA		TOTAL EGRESOS
			H. SUPLEM.		H. EXTRAOR.							
			N° H.	Valor	N° H.	Valor						
1	GERENTE	950,00	0	0,00	0	-	-	950,00	88,83	7,35	96,18	853,82
2	CONTADOR	600,00	12	45,00	7	35,00	80,00	680,00	63,58		63,58	616,42
3	JEFE VENTAS	500,00	9	28,13	0	-	28,13	528,13	49,38		49,38	478,75
4	VENDEDOR	450,00	8	22,50	3	11,25	33,75	483,75	45,23		45,23	438,52
5	SECRETARIA	400,00	4	10,00	0	-	10,00	410,00	38,34		38,34	371,67

HORAS EXTRAS



- **Jornada Ordinaria:** En el caso del Ecuador es de lunes a viernes 8 horas diarias 40 horas semanales, no tienen recargo y su cálculo es: sueldo que gane el empleado (240)/ horas (240) =1.00/ valor hora.
- **Horas Suplementarias:** Después de la jornada ordinaria, máximo 4 horas al día y 12 horas a la semana, tiene un recargo del 50% hasta las 24H00, 100% desde 01H00 a 06H00. El cálculo es: valor de la hora en horario normal mas 50% de recargo = valor de horas suplementarias.
- **Horas Extraordinarias:** Cuando el empleado trabaja sábados, domingos o días feriados, el recargo es del 100% del valor de la hora trabajada. El cálculo es: valor de la hora en horario normal mas 100% de recargo = valor de horas extraordinarias.

Según el código de trabajo **Art. 55 “Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias”**.

A continuación se realiza un tratamiento individual de los diferentes beneficios del trabajador en base al caso planteado.

✓ VACACIONES ANUALES

Tienen derecho todos los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo patrono, se calcula la 24ava parte de lo recibido en el periodo que se calcula, se paga o las goza al cumplir un año de trabajo. Según el Código de Trabajo **Art. 69 Vacaciones anuales**.

Base de cálculo: Sueldo + horas extras + comisiones + otras retribuciones accesorias permanentes.

N° EMPL.	CARGOS	SUELDO 2010	TOTAL HORAS EXTRAS	COMIS.	TOTAL INGRESOS	CÁLCULO	VACACIONES ANUALES
1	GERENTE	950,00	-	-	950,00	950,00/24	39,58
2	CONTADOR	600,00	80,00	-	680,00	680,00/24	28,33
3	JEFE VENTAS	500,00	28,13	-	528,13	528,13/24	22,01
4	VENDEDOR	450,00	33,75	-	483,75	483,75/24	20,16
5	SECRETARIA	400,00	10,00	-	410,00	410,00/24	17,08

✓ DÉCIMO TERCERA REMUNERACIÓN (BONO NAVIDEÑO)



Se tomará en cuenta los valores recibidos durante el año calendario, se exceptúan de entrar al cálculo los valores percibidos por concepto de utilidades, viáticos o subsistencias, componentes salariales, su periodo comprende del 1º de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso, debiendo cancelarse hasta el 24 de diciembre de cada año. Comprende una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario. Según el Código de Trabajo *Art. 111 Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.*

Base de cálculo: Sueldo mensual + Horas extras + Comisiones + Otras remuneraciones permanentes.

Nº	CARGOS	SUELDO 2010	TOTAL HORAS EXTRAS	COMIS.	TOTAL INGRESOS	CÁLCULO	XIII REMUNER.
1	GERENTE	950,00	-	-	950,00	950,00/12,	79,17
2	CONTADOR	600,00	80,00	-	680,00	680,00/12	56,67
3	JEFE VENTAS	500,00	28,13	-	528,13	528,13/12	44,01
4	VENDEDOR	450,00	33,75	-	483,75	483,75/12	40,31
5	SECRETARIA	400,00	10,00	-	410,00	410,00/12	34,17

✓ **DÉCIMO CUARTA REMUNERACIÓN (BONO ESCOLAR)**

Comprende una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Oriente. Según el Código de Trabajo *Art. 113 Derecho a la decimacuarta remuneración.*

Base de cálculo: Salario Básico Unificado.

Nº	CARGOS	SALARIO BÁSICO UNIFICADO	CÁLCULO	XIV REMUNERACIÓN
1	GERENTE	240,00	240/12	20,00
2	CONTADOR	240,00	240/12	20,00
3	JEFE VENTAS	240,00	240/12	20,00
4	VENDEDOR	240,00	240/12	20,00
5	SECRETARIA	240,00	240/12	20,00



✓ FONDOS DE RESERVA

Tienen derecho todos los trabajadores que han cumplido un año de trabajo para el mismo patrono, se calcula la doceava parte de lo recibido en el periodo que se calcula o su proporcional que es el 8.33%, tiene similar tratamiento que la décimatercera remuneración. A partir del mes de agosto del 2009 el empleador pagará de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del IESS. Según el Código de Trabajo Art. 196 *Derecho al fondo de reserva*

Base de cálculo: Sueldo + horas extra + comisiones + otras retribuciones accesorias permanentes.

N°	CARGOS	SUELDO 2010	TOTAL H. EXTRAS	COMIS	TOTAL INGRESOS	CÁLCULO 8.33%	FONDOS DE RESERVA
1	GERENTE	950,00	-	-	950,00	950,00/12,	79,17
2	CONTADOR	600,00	80,00	-	680,00	680,00/12	56,67
3	JEFE VENTAS	500,00	28,13	-	528,13	528,13/12	44,01
4	VENDEDOR	450,00	33,75	-	483,75	483,75/12	40,31
5	SECRETARIA	400,00	10,00	-	410,00	410,00/12	34,17

✓ APOORTE PATRONAL

- APOORTE PATRONAL AL SEGURO SOCIAL (IESS)

“Por Ley los empleadores están obligados a aportar mensualmente, al IESS, en favor de cada uno de sus trabajadores, un aporte igual al 11,15% del sueldo o salario, sin perjuicio de los casos de empresas que tienen contrato de seguro adicional.”¹⁵

- CONSEJO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (CNCF)

“Conforme a lo establecido en el Decreto 1821, el CNCF recauda la contribución del 0.5% del Sector Privado a través del Sistema Bancario Nacional y de conformidad con el Reglamento de Financiamiento y el Instructivo vigente en las planillas del Seguro Social”¹⁶

¹⁵ www.inec.gov.ec

¹⁶ <http://www.cncf.info/>



▪ **INSTITUTO ECUATORIANO DE CRÉDITO EDUCATIVO (IECE)**

“La Ley Sustitutiva a la Ley del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, IECE, publicada en el RO. No. 179 de 3 de enero de 2006, estableció entre otros aspectos que la contribución del 0.5% será obligatoria para los empleados del sector público sujetos a la LOSCCA y al Código de Trabajo”¹⁷

N°	CARGOS	TOTAL INGRESOS	APORTE PATRONAL 11,15%	CNCF 0,5%	IECE 0,5%	TOTAL APOORTE PATRONAL
1	GERENTE	950,00	950,00*11,15%=105,93	950,00*0,5% = 4,75	950,00*0,5% = 4,75	115,43
2	CONTADOR	680,00	680,00*11,15% = 75,82	680,00*0,5% = 3,40	680,00*0,5% = 3,40	82,62
3	JEFE VENTAS	528,13	528,13*11,15% = 58,89	528,13*0,5% =2,64	528,13*0,5% =2,64	64,17
4	VENDEDOR	483,75	483,75*11,15% = 53,94	483,75*0,5% = 2,42	483,75*0,5% = 2,42	58,78
5	SECRETARIA	410,00	410,00*11,15% = 45,72	410,00*0,5% = 2,05	410,00*0,5% = 2,05	49,82

✓ **PARTICIPACIÓN A LAS UTILIDADES**

El empleador reconocerá en beneficio de sus trabajadores el 15% de las utilidades líquidas. Se distribuirá así: el 10% se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas durante el año y será entregado directamente al trabajador; el 5% será distribuido a sus trabajadores en proporción a sus cargas familiares (cónyuge, hijos menores de 18 años y los hijos minusválidos de cualquier edad). Según el Código de Trabajo *Art. 97 Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.*

TRATAMIENTO CONTABLE

Luego de realizar el cálculo de los beneficios a los empleados a corto plazo y determinar las provisiones mensuales correspondientes que tiene que hacer el empleador para pagar a sus trabajadores por concepto de décima tercera remuneración, décima cuarta remuneración y vacaciones. La inclusión o no de los fondos de reserva dentro de las provisiones que tienen que hacer el empleador depende de la solicitud del empleado de pagarle o no mensualmente. Para el caso de nuestro ejercicio consideramos que los fondos de reserva se pagan mensualmente a todos los empleados.

¹⁷ www.mef.gov.ec



CUADRO DE PROVISIONES

Las provisiones para el pago a corto o largo plazo se realizan de forma mensual.

N°	CARGOS	INGRESOS	VACAC. ANUALES	XIII REMUNER.	XIV REMUNER.	APORTE PATRONAL			TOTAL PROVISIONES
						AP. PATR. 11,15%	IECE 0,5%	CNCF 0,5%	
1	GERENTE	950,00	39,58	79,17	20,00	105,93	4,75	4,75	254,18
2	CONTADOR	680,00	28,33	56,67	20,00	75,82	3,40	3,40	187,62
3	JEFE VENTAS	528,13	22,01	44,01	20,00	58,89	2,64	2,64	150,18
4	VENDEDOR	483,75	20,16	40,31	20,00	53,94	2,42	2,42	139,24
5	SECRETARIA	410,00	17,08	34,17	20,00	45,72	2,05	2,05	121,07
TOTAL		3.051,88	127,16	254,32	100,00	340,28	15,26	15,26	852,29

VALOR A PAGAR POR CONCEPTO DE SUELDO O SALARIOS

N°	CARGOS	INGRESOS				EGRESOS			TOTAL SUELDO	FONDO RESERVA	VALOR A PAGAR
		SUELDO 2010	H. EXTR	COMIS	TOTAL INGRESOS	IESS 9,35%	IMP. RENT	TOTAL EGRESOS			
1	GERENTE	950,00	-	-	950,00	88,83	7,35	96,18	853,82	79,17	932,99
2	CONTADOR	600,00	80,00	-	680,00	63,58		63,58	616,42	56,67	673,09
3	JEFE VENTAS	500,00	28,13	-	528,13	49,38		49,38	478,75	44,01	522,76
4	VENDEDOR	450,00	33,75	-	483,75	45,23		45,23	438,52	40,31	478,83
5	SECRETARIA	400,00	10,00	-	410,00	38,34		38,34	371,67	34,17	405,83
TOTAL		2.900,00	151,88	-	3.051,88	285,35	7,35	292,70	2.759,17	254,32	3.013,50

El empleador tendrá que aprovisionar un total de \$852.29 en este mes y pagar por concepto de sueldos o salarios \$3.013.5, por lo tan su costo total de mano de obra será de \$3.865.79 en el mes.

- **Contabilización de las Provisiones**

CÓDIGO	DETALLE	REF.	AUXIL.	DEBE	HABER
	---X---				
46.	PERSONAL.			852.29	
466.	Remuner. Med. Sist. de Aportación Definida pendientes de pago.		852.29		
14.	PROVISIONES.				370.80
140.	Provisión por retribuciones a largo plazo al personal.		370.80		
529.	Provisiones a corto plazo.				481.49
5290.	Provisión a corto plazo por retribuciones al personal.		481.49		
	<i>Provisiones por retribuciones al personal de corto y largo plazo.</i>				



• Contabilización de los beneficios mensuales que percibe el trabajador.

CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
	x				
64.	GASTOS DE PERSONAL.				
640.	Sueldos y salarios			3.306,20	
6401.	Sueldos Básicos		2.900,00		
6402.	Horas Extras		151,88		
6403.	Fondo de reserva		254,32		
47.	ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.				285,35
476.	Organismos de la Seguridad Social, acreedores.		285,35		
475.	Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales.				7,35
4751.	Hacienda Pública, acreedora por retenciones practicadas.		7,35		
57.	TESORERÍA.				3.013,50
575.	Bcos e inst. de crédito, ctas de ahorro, moneda extranjera.		3.013,50		
	<i>Por pago de sueldos y salarios al personal de la empresa, según rol de pagos n° xxx</i>				

2.3.4 CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Art. 179 Indemnización por no recibir al trabajador

Si el empleador se negare a recibir al trabajador después de la enfermedad, la indemnización constara de seis meses de remuneración, los derechos correspondientes y el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio.

Ejemplo: El dueño de la Empresa ABC Cía. Ltda., no está dispuesto a recibirle al Sr. Pedro Tamayo en el puesto que se desempeñaba hasta antes de su enfermedad, por lo que el empleador tendrá que indemnizar al trabajador debido a que el mismo gano el juicio que se entablo en contra de la empresa, para lo cual se tiene la siguiente información:

Remuneración mensual	330,00	*	6	=	1.980,00
Gastos judiciales y honorarios					1.000,00
Total de Indemnización					2.980,00



CONTABILIZACIÓN

CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
	X				
64. 641.	GASTOS DE PERSONAL Indemnizaciones		2.980,00	2.980,00	
57. 575.	TESORERIA Bancos e Inst. Crédito...		2.980,00		2.980,00
	<i>Indemnización al empleado Sr. X, por no recibir al trabajador</i>				

Art. 181 Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.

En este caso se puede dar que el empleado o el empleador den por terminado el contrato, la indemnización será: para el caso de que el empleador termine sin causa legal será equivalente al 50% de la remuneración total, por el tiempo que faltare para la terminación; en el caso del empleado será del 25% de la remuneración.

Ejemplo: El empleador (o empleado) decide dar por terminado el contrato faltando 3 meses para la terminación del plazo convenido, ya que el contrato fue firmado el 5 de Enero del 2009 hasta el 5 de Enero del 2010.

Empleador:

Remuneración mensual	330,00	*	3	=	990,00
Indemnización	990,00	*	50%	=	495,00
Total de Indemnización					495,00

Empleado:

Remuneración mensual	330,00	*	3	=	990,00
Indemnización	990,00	*	25%	=	247,50
Total de Indemnización					247,50

CONTABILIZACIÓN



CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
64.	_X_ GASTOS DE PERSONAL			95,00	
641.	Indemnizaciones		495,00		
57.	TESORERIA				495,00
575.	Bancos e Inst. Crédito...		495,00		
	<i>Indemnización al empleado Sr. X, por la terminación del contrato antes del plazo convenido.</i>				

Art. 185 Bonificaciones por desahucio.

En este caso la indemnización que el empleador tendrá que realizar es del 25% equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.

Ejemplo:

La Empresa M&M Cía. Ltda., tendrá que indemnizar al Sr. JM, la misma que se encontraba trabajando desde el 2 de enero del 2005 hasta el 27 de Diciembre del 2010, por lo que la empresa tendrá que cancelar la siguiente cantidad:

Tiempo de Servicio (años)	5				
Remuneración (ultima)	550,00	*	25%	=	137,50
	137,50	*	5	=	687,50
Total de Indemnización					687,50

CONTABILIZACIÓN

CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
64.	_X_ GASTOS DE PERSONAL			687,50	
641.	Indemnizaciones		687,50		
57.	TESORERIA				687,50
575.	Bancos e Inst. Crédito...		687,50		
	<i>Indemnización al empleado Sr. X, por bonificación de desahucio.</i>				

Art. 188 Indemnización por despido intempestivo.

El empleador indemnizara al trabajador según el tiempo de servicio, en el caso de que haya trabajado 3 años la indemnización será de 3 meses de remuneración, y más de 3 será equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios,



la fracción de un año se considerara como un año completo. La remuneración será la que se encontraba percibiendo al momento del despido.

Ejemplo:

La Empresa M&M despide intempestivamente al Sr. Pedro Tapia por diferentes motivos, el señor prestó sus servicios desde el 15 de Marzo del 2007 hasta la fecha de despido que se dio el 20 de Febrero del 2010, por lo que la empresa tendrá que indemnizarla con la siguiente cantidad.

Tiempo de Servicio	2 años y 10 meses = 3 años				
Remuneración (ultima)	590,00	*	3	=	1.770,00
Total de Indemnización					1.770,00

CONTABILIZACION

CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
64.	<u> X </u> GASTOS DE PERSONAL				
641.	Indemnizaciones		1.770,00	1.770,00	
57.	TESORERIA				1.770,00
575.	Bancos e Inst. Crédito...		1.770,00		
<i>Indemnización al empleado Sr. X, por despido intempestivo.</i>					

Art. 190 Indemnización al empleador por falta de desahucio.

El empleado indemnizara al empleador con el valor de 15 días de remuneración, por abandonar su trabajo sin haber sido despedido.

Ejemplo: El Sr. LM abandona su puesto como chofer de la Empresa M&M sin motivo alguno, el señor laboró desde el 4 de Mayo del 2009 hasta el 20 de Febrero del 2010, razón por la cual tendrá que indemnizar al empleador según lo establece el código de trabajo que se rige en el país, con el siguiente valor:

Remuneración (última)	400,00	/	30	=	13,33
Indemnización al empleador	13,33	*	15	=	200,00
Total de Indemnización a recibir por la empresa					200,00



CONTABILIZACIÓN

CODIGO	DETALLE	REF.	AUXILIAR	DEBE	HABER
	X				
57.	TESORERIA			200,00	
575.	Bancos e Inst. Crédito...		200,00		
75.	OTROS INGRESOS				200,00
756.	Otros Ingresos recibidos		200,00		
	<i>Indemnización al empleador, por abandonar el trabajo.</i>				

2.3.5 CASO PRÁCTICO DE BENEFICIOS POST-EMPLEO

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.-

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios por 25 años o más, en la misma empresa tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores, esta jubilación o “haber individual de jubilación” está formado por el fondo de reserva que tenga derecho y una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los 5 mejores años de sueldo o salario, multiplicada por los años de servicio.

Ejemplo:El Sr. Juan Martínez ha prestado sus servicios a la Empresa M&M desde el 25 de Febrero del 1985 hasta el 25 de Febrero del 2010, ha cumplido los 25 años de servicio en la empresa, por lo que desea jubilarse, razón por la cual el empleador ordena que se calcule el “haber individual de jubilación” para el empleado.

Fecha de Jubilación	30 de Diciembre del 2009				
Tiempo de Servicio	25 años				
Edad del trabajador	50 años				
Fondos de Reserva (total)	Retirado por el empleado				
Sueldos de los 5 mejores años					
21avo año	280,00	*	12	=	3.360,00
22avo año	290,00	*	12	=	3.480,00
23avo año	350,00	*	12	=	4.200,00
24avo año	380,00	*	12	=	4.560,00
25avo año	400,00	*	12	=	4.800,00



Total de remuneraciones					20.400,00
Promedio	20.400,00	/	5	=	4.080,00
5% del total de remuneraciones	4.080,00	*	5%	=	204,00
Años de servicio				*	25
Haber individual de jubilación					5.100,00

“La pensión por vejez se otorgará sólo al Jefe de familia, en una cuantía equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo de aportación, por doce (12) mensualidades durante cada año, siempre que esté comprendido entre los sesenta y cinco (65) y setenta (70) años de edad y hubiere completado diez (10) años de aportes. Por cada año de diferimiento de la jubilación después de los setenta (70) años de edad, se admitirá una rebaja de un (1) año de aportes, pero en ningún caso menos de cinco (5) años de aportes”.¹⁸

Según la Resolución CD 100 del 21 de Febrero del 2006 se establece una tabla donde consta la pensión mínima mensual que tiene derecho el jubilado en base al tiempo de aporte que haya realizado al IESS y dependiendo el tipo de pensión a que tiene derecho como el de vejez, incapacidad total o parcial o invalidez; para el caso de un jubilado que haya aportado de 21 a 30 años tiene el 70 % del salario básico unificado según la tabla de pensión por vejez.

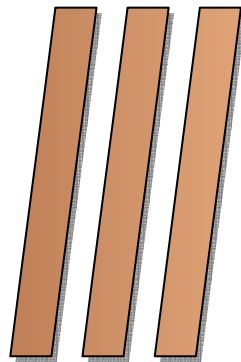
Ejemplo:

PENSION POR VEJEZ					
Edad del trabajador	75 años				
Cargo que desempeñaba	Chofer				
Salario Básico					240,00
	240,00	*	70%	=	
Pensión jubilar mensual					168,00

¹⁸ Ley de Seguridad Social



CAPÍTULO





CAPITULO III

PRESENTACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS.

3.1 NUEVA ESTRUCTURA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS EN BASE A NIIF

Los estados financieros o cuentas anuales de una empresa comprenden el balance, pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo y la memoria. En el caso de las PYMES no se obliga el estado de flujos de efectivo. Los estados financieros deben redactarse con claridad, de forma que la información suministrada sea comprensible y útil para los usuarios al tomar sus decisiones económicas, debiendo mostrar la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa, se elaborarán con una periodicidad de 12 meses, salvo en los casos de constitución, escisión o fusión; deberán ser formuladas por la administración, quienes responderán de su veracidad, en el plazo máximo de 3 meses a partir del cierre del ejercicio. En cada documento se indicará su denominación, la empresa y el ejercicio al que se refieren.

3.2 CUENTAS QUE SE UTILIZAN EN EL TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.

A continuación se presenta una descripción de los movimientos de las cuentas.

3.2.1 “GRUPO 1. FINANCIACIÓN BÁSICA

14. PROVISIONES

Las cuentas de este subgrupo figurarán en el pasivo no corriente del balance.

140. Provisión por retribuciones a largo plazo al personal

Se abonará:

1. Por las estimaciones de los devengos anuales, con cargo a cuentas del subgrupo 64 “Gasto de Personal”.
2. Por el reconocimiento de pérdidas actuariales, con cargo a la cuenta 850 “Perdidas actuariales”, en caso de tratarse de retribuciones post-empleo,



debiendo cargarse a una cuenta del subgrupo 64 “Gastos de Personal” en las restantes retribuciones a largo plazo al personal.

3. Por el importe de los ajustes que surjan por la actualización de valores, con cargo a la cuenta 660 “Gastos financieros por actualización de provisiones”.
4. Por el importe imputado a la cuenta de pérdidas y ganancias de los costes por servicios pasados, con cargo a la cuenta 6442 “Otros costes”.

Se cargará:

1. Por la disposición que se realice de la provisión, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.
2. Por el reconocimiento de ganancias actuariales, con abono a la cuenta 950, en caso de tratarse de retribuciones post-empleo, debiendo abonarse a una cuenta del subgrupo 64 “Gasto de Personal”.
3. Por el rendimiento esperado de los activos afectos, con abono a la 767 “Ingresos de activos afectos y de derechos de reembolso relativos a retribuciones a largo plazo”.
4. Por el exceso de provisión, con abono a la cuenta 7950 “Exceso de provisión por retribuciones al personal”.

3.2.2 GRUPO 2 ACTIVO NO CORRIENTE

25. OTRAS INVERSIONES FINANCIERAS A LARGO PLAZO.

Inversiones financieras a largo plazo no relacionadas con partes vinculadas, cualquiera que sea su forma de instrumentación, incluidos los intereses devengados, con vencimiento superior a un año o sin vencimiento, cuando la empresa no tenga la intención de venderlos en el corto plazo.

254. Créditos a largo plazo al personal.

Créditos concedidos al personal de la empresa, cuyo vencimiento sea superior a un año. *Figurará en el activo no corriente del balance.*

Se cargará:

1. A la formalización del crédito, por el importe de éste, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.



2. Por el ingreso financiero devengado hasta alcanzar el valor de reembolso del crédito, con abono, generalmente, a la cuenta 762 “Ingreso de Créditos”.

Se abonará: Por el reintegro anticipado, total o parcial o baja del activo, con cargo, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería” y en caso de pérdidas a la cuenta 667 “Pérdidas de créditos no comerciales”.

257. Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal.

Derechos de reembolso exigibles a una entidad aseguradora. *Debe reconocerse en el activo del balance.*

Se cargará:

1. Por las cantidades satisfechas en concepto de primas, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.
2. Por el reconocimiento de ganancias actuariales, con abono a la cuenta 950 “Ganancias actuariales”, en caso de tratarse de retribuciones post-empleo, debiendo abonarse a una cuenta del subgrupo 64 “Gastos de Personal” en las restantes retribuciones a largo plazo al personal.
3. Por el rendimiento esperado de los derechos de reembolso, con abono a la cuenta 767 “Ingresos de activos afectos y de derechos de reembolso relativos a retribuciones a largo plazo”.

Se abonará:

1. Por la disposición que se realice del derecho de reembolso, con cargo a la cuenta 140 “Provisión por retribuciones a largo plazo al personal”, o con cargo a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.
2. Por el reconocimiento de pérdidas actuariales, con cargo a la cuenta 850 “Pérdidas actuariales”, en caso de tratarse de retribuciones post-empleo, debiendo cargarse a una cuenta del subgrupo 64 “Gastos de Personal” en las restantes retribuciones a largo plazo al personal.
3. Por el exceso de valor del derecho de reembolso que suponga un reembolso directo, con cargo a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.



3.2.3 GRUPO 4. ACREEDORES Y DEUDORES POR OPERACIONES COMERCIALES.

46. PERSONAL

460. Anticipos de remuneraciones

Entrega a cuenta de remuneraciones al personal, otro anticipo se incluirá en la 544 “Créditos a corto plazo al personal” o 254 “Créditos a largo plazo al personal” según el plazo de vencimiento.

Figurará en el activo corriente del balance.

Se cargará: Al efectuarse las entregas antes citadas, con abono a cuentas del subgrupo 57.

Se abonará: Al compensar los anticipos con las remuneraciones devengadas, con cargo a cuentas del subgrupo 64 “Gastos de Personal”.

465. Remuneraciones pendientes de pago

Figurará en el pasivo corriente del balance.

Se abonará: Por remuneraciones percibidas y no pagadas, con cargo a las cuentas 640 “Sueldos y salarios” y 641 “Indemnizaciones”.

Se cargará: Cuando se paguen las remuneraciones, con abono a cuentas del subgrupo 57.

466. Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago

Figurará en el pasivo corriente del balance.

Se abonará: Por los importes devengados y no pagados, con cargo a la cuenta 643 “Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida”.

Se cargará: Cuando se paguen las contribuciones pendientes con abono a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.

47. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

475. Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales.

Tributos a favor de las Administraciones Públicas, pendientes de pago, tanto si la empresa es contribuyente como si es sustituto del mismo o retenedor.

Figurará en el pasivo del balance.



4751. Hacienda Pública, acreedora por retenciones practicadas.

Importe de las retenciones tributarias efectuadas pendientes de pago a la Hacienda Pública.

Se abonará: Al devengo del tributo, cuando la empresa sea sustituto del contribuyente o retenedor, con cargo a cuentas de los grupos 4, 5 ó 6.

Se cargará: Cuando se efectúe su pago, con abono a cuentas del subgrupo 57“Tesorería”.

476. Organismos de la Seguridad Social, acreedores

Figurará en el pasivo del balance.

Se abonará:

1. Por las cuotas que le corresponden a la empresa, con cargo a la cuenta 642 “Seguridad Social a cargo de la empresa”.
2. Por las retenciones de cuotas que corresponden al personal de la empresa, con cargo a la cuenta 465 “Remuneraciones pendientes de pago” ó 640 “Sueldos y salarios”.

Se cargará: Cuando se cancele la deuda, con abono a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.

3.2.4 GRUPO 5. CUENTAS FINANCIERAS.

52. DEUDAS A CORTO PLAZO POR PRÉSTAMOS RECIBIDOS Y OTROS CONCEPTOS

Las cuentas de este subgrupo figurarán en el pasivo corriente del balance.

529. Provisiones a corto plazo

Las provisiones incluidas en el subgrupo 14 “Provisiones a corto plazo” del *pasivo corriente*. El movimiento de las cuentas citadas de cuatro cifras incluidas en este subgrupo es semejante al de las cuentas del subgrupo 14 “Provisiones a corto plazo”.

54. OTRAS INVERSIONES FINANCIERAS A CORTO PLAZO

544. Créditos a corto plazo al personal

Figurará en el activo corriente del balance.



Se cargará: A la formalización del crédito, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería” y por el ingreso financiero devengado hasta alcanzar el valor de reembolso del crédito, con abono, generalmente, a la cuenta 762 “Ingresos de Créditos”.

Se abonará: Por el reintegro, total o parcial o baja del activo, con cargo, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería” y en caso de pérdidas a la cuenta 667 “Perdidas de Créditos no comerciales”.

3.2.5 GRUPO 6. COMPRAS Y GASTOS.

64. GASTOS DE PERSONAL

640. Sueldos y salarios

Se cargará:

1. Por el pago en efectivo, con abono a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.
2. Por las devengadas y no pagadas, con abono a la cuenta 465 “Remuneraciones pendientes de pago”.
3. Por compensación de deudas pendientes, con abono a las cuentas 254 “Créditos a largo plazo al personal”, 460 “Anticipos de remuneraciones” y 544 “Créditos a corto plazo al personal” según proceda.
4. Por las retenciones de tributos y cuotas de la Seguridad Social a cargo del personal, con abono a cuentas del subgrupo 47 “Administraciones públicas”.

641. Indemnizaciones

Se incluyen específicamente las indemnizaciones por despido y jubilaciones anticipadas.

Se cargará: Por el importe de las indemnizaciones, con abono, a cuentas de los subgrupos 14 “Provisiones”, 46 “Personal”, 47 “Administraciones públicas” ó 57 “Tesorería”.

642. Seguridad Social a cargo de la empresa

Cuotas de la empresa a favor de los organismos de la Seguridad Social por las diversas prestaciones que éstos realizan.

Se cargará: Por las cuotas devengadas, con abono a la cuenta 476 “Organismos de la Seguridad Social, acreedores”.



643. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida

Se cargará:

1. Por el importe de las contribuciones anuales a planes de pensiones u otras instituciones similares externas a la empresa satisfechas en efectivo, con abono a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería”.
2. Por el importe de las primas devengadas y no pagadas, con abono a la cuenta 466 “Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago”.

644. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida

Importe de las aportaciones devengadas por remuneraciones a largo plazo al personal de la empresa, tales como pensiones u otras prestaciones por jubilación o retiro.

6440. Contribuciones anuales

Importe de la contribución anual al sistema de prestación definida.

Se cargará: Por el importe del coste del servicio del ejercicio corriente relacionado con planes de pensiones u otras instituciones similares externas a la empresa, satisfechas en efectivo, con abono, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería” o a la cuenta 140 “Provisión por retribuciones a largo plazo al personal”.

6442. Otros costes

Importe de los costes imputados a la cuenta de pérdidas y ganancias por servicios pasados surgidos por el establecimiento de un plan de retribuciones a largo plazo de prestación definida o por una mejora de las condiciones del mismo.

Se cargará: Por el importe que proceda de acuerdo con lo establecido en la norma de registro y valoración aplicable a estos planes de retribuciones a largo plazo, con abono a la cuenta 140 “Provisión por retribuciones a largo plazo al personal”.

645. Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio

Se cargará:



1. Por el importe de las retribuciones percibidas satisfechas con instrumentos de patrimonio de la propia empresa, con abono a cuentas de los subgrupos 10 y 11.
2. Por el importe de los pagos devengadas a satisfacer en efectivo, con abono a la 147 “Provisión por transacciones con pagos basados en instrumentos de patrimonio”.

649. Otros gastos sociales

Gastos de naturaleza social, por una disposición legal o voluntariamente, como las subvenciones a tiendas y comedores; sostenimiento de escuelas e instituciones de formación profesional; becas para estudio; primas por contratos de seguros sobre la vida, accidentes, enfermedad, etc., excepto las cuotas de la Seguridad Social.

Se cargará: Por el importe de los gastos, con abono a los grupos 5 “Cuentas Financieras” ó 7 “Ventas e Ingresos”, según se paguen en efectivo, mercaderías u otros productos.

3.2.6 GRUPO 7. VENTAS E INGRESOS

75. OTROS INGRESOS DE GESTIÓN

755. Ingresos por servicios al personal

Ingresos por servicios varios, tales como establecimientos, comedores, transportes, viviendas, etc., facilitados por la empresa a su personal.

Se abonará: Por el importe de los ingresos, con cargo, generalmente, a cuentas del subgrupo 57 “Tesorería” o a la cuenta 649 “Otros Gastos Sociales”¹⁹.

79. EXCESOS Y APLICACIONES DE PROVISIONES Y DE PÉRDIDAS POR DETERIORO.

795. Exceso de provisiones.

Diferencia positiva entre el importe de la provisión existente y el que corresponda al cierre del ejercicio o en el momento de atender la correspondiente obligación

7950. Exceso de provisión por retribuciones al personal.

¹⁹ NUEVO PLAN GENERAL DE CONTABILIDAD 2007.



Se abonará: Por el exceso de provisión con cargo a las correspondientes cuentas del subgrupo 14 “Provisiones a corto plazo” o a las cuentas 499 “Provisiones por operaciones comerciales” ó 529 “Provisiones a corto plazo”.

3.2.7 GRUPO 8: GASTOS IMPUTADOS AL PATRIMONIO NETO

85. GASTOS POR PÉRDIDAS ACTUARIALES Y AJUSTES EN LOS ACTIVOS POR RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO DE PRESTACIÓN DEFINIDA.

850. Pérdidas actuariales.

Se cargará: Al cierre del ejercicio por la pérdida actuarial producida por el incremento en el valor actual de las retribuciones post-empleo comprometidas en sistemas de prestación definida o bien por la disminución en el valor razonable de los activos relacionados con éstos, con abono a las cuentas 140 “Provisión por retribuciones a largo plazo al personal” ó 257 “Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal”.

Se abonará: Al cierre del ejercicio, con cargo a la cuenta 115 “Reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes”.

851. Ajustes negativos en activos por retribuciones a largo plazo de prestación definida.

Se cargará: Al cierre del ejercicio por el ajuste negativo que proceda realizar por la limitación establecida en las normas de registro y valoración en los activos por retribuciones post-empleo a largo plazo al personal de prestación definida, con abono a la cuenta 140 ó 257.

Se abonará: Al cierre del ejercicio, con cargo a la cuenta 115.

3.2.8 GRUPO 9. INGRESOS IMPUTADOS AL PATRIMONIO NETO

95. INGRESOS POR GANANCIAS ACTUARIALES Y AJUSTES EN LOS ACTIVOS POR RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO DE PRESTACIÓN DEFINIDA.



950. Ganancias actuariales.

Se abonará: Al cierre del ejercicio por la ganancia actuarial producida por la disminución en el valor actual de las retribuciones post-empleo comprometidas en sistemas de prestación definida o bien por el aumento en el valor razonable de los activos relacionados con éstos, con cargo a las cuentas 140 ó 257.

Se cargará: Al cierre del ejercicio, con abono a la cuenta 115.

951. Ajustes positivos en activos por retribuciones a largo plazo de prestación definida.

Se abonará: Al cierre del ejercicio por el ajuste positivo que proceda realizar de acuerdo con lo dispuesto en las normas de registro y valoración en los activos por retribuciones post-empleo a largo plazo al personal de prestación definida, con cargo a las cuentas 140 ó 257.

Se cargará: Al cierre del ejercicio, con abono a la cuenta 115.

**3.2 ESTRUCTURA DE LOS ESTADOS FINANCIEROS EN BASE A LAS NIIF Y
AL PGC 2007**

Dentro de cada estructura de los estados financieros se resalta la ubicación de las cuentas que se utilizan en la contabilización de los beneficios a los empleados.



EMPRESA "XX"
BALANCE GENERAL INDIVIDUAL
EJERCICIO DEL 01/01 AL 31/12 DE 20X2
En miles USD dólares

CÓD.		NOTAS	202x	200x-1
ACTIVO				
A) ACTIVO NO CORRIENTE				
25.	OTRAS INVERSIONES FINANCIERAS A LARGO PLAZO		XX	XX
254	Créditos a largo plazo al personal.		XX	XX
257	Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal.		XX	XX
B) ACTIVO CORRIENTE				
4	Acreeedores y Deudores por Operaciones Comerciales		XX	XX
46	Personal		XX	XX
460	Anticipos de remuneraciones.	1	XX	XX
54.	Otras inversiones financieras a corto plazo		XX	XX
544.	Créditos a corto plazo al personal	2	XX	XX
Efectivo y otros activos líquidos equivalentes				
57.	1. Tesorería	3	XX	XX
TOTAL ACTIVO A Y B			XXX	XXX
PATRIMONIO NETO Y PASIVO				
A) PATRIMONIO NETO				
A-1) FONDOS PROPIOS				
10.	Capital			
11.	Reservas			
121.	Resultado de ejercicios anteriores			
129.	Resultado del ejercicio			
B) PASIVO NO CORRIENTE				
14.	Provisiones a largo plazo		XX	XX
140.	Provisión por retribuciones a largo plazo al personal.	4	XX	XX
C) PASIVO CORRIENTE				
Deudas a corto plazo por préstamos recibidos y otros conceptos				
52.	Provisiones a corto plazo		XX	XX
5290.	Provisión a corto plazo por retribuciones al personal.	4	XX	XX
Acreeedores comerciales y otras cuentas a pagar				
46.	Personal (remuneraciones pendientes de pago)		XX	XX
465	Remuneraciones pendientes de pago.	5	XX	XX
466	Remuneraciones mediante sist de aportación definida pendientes de pago.		XX	XX
47.	Administraciones públicas.		XX	XX
475.	Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales.	6	XX	XX
4751.	Hacienda Pública, acreedora por retenciones practicadas.		XX	XX



476.	Organismos de la Seguridad Social, acreedores.	7	xx	xx
TOTAL PATRIMONIO NETO Y PASIVO (A+B+C)			xxx	xxx

EMPRESA "XX"

**ESTADO DE RESULTADOS
EJERCICIO TERMINADO AL 31/12 DE 20X2
En miles USD dólares**

	NOTA	200x	200x-1
A) OPERACIONES CONTINUADAS			
A 1. RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (OPERACIÓN)			
7 5. Otros ingresos de explotación		xx	xx
755. Ingresos por servicios al personal	8	xx	xx
64. Gastos de personal		xx	xx
640 Sueldos y salarios		xx	xx
641 Indemnizaciones	9	xx	xx
642 Seguridad Social a cargo de la empresa		xx	xx
643 Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida		xx	xx
644 Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida		xx	xx
6440 Contribuciones anuales.		xx	xx
6442 Otros costes.		xx	xx
645 Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio.	10	xx	xx
6450 Retribuciones al personal liquidados con instrumentos de patrimonio.		xx	xx
6457 Retribuciones al personal liquididad en efectivo basado en instr de trim.		xx	xx
649 Otros gastos sociales		xx	xx
79. Excesos y aplicaciones de provisiones y de pérdidas por deterioro.		xx	xx
795. Exceso de provisiones.			
7950. Exceso de provisión por retribuciones al personal.		xx	xx
A 1.) RESULTADO DE EXPLOTACIÓN			xxx
xxx			
A.2) RESULTADO FINANCIERO		xx	xx
A.3) RESULTADO ANTES DE IMPUESTOS		xx	xx
18. Impuestos sobre beneficios		xx	xx
Distribución de utilidades		xx	xx
A.RESULTADO PROCEDENTE DE OPERACIONES CONTINUADAS		xx	xxx
B) OPERACIONES INTERRUMPIDAS			
B1.Resultado del ejerc. procedente de operac. interrumpidas neto de imp. y utilidades		xx	xx
RESULTADO DEL EJERCICIO (A+B1)		xx	xxx
		x	xxx



EMPRESA "XX"
ESTADO DE INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS CORRESPONDIENTE AL
EJERCICIO TERMINADO AL 31 DE DICIEMBRE DE 200X
En miles USD dólares

N° cta.		Notas	200x	200x-1
	A) Resultado de la cuenta de pérdidas y ganancias			
	Ingresos y gastos imputados directamente al patrimonio neto			
(85)/ 95	Por ganancias y pérdidas actuariales y otros ajustes	11	xxx	
	B) Total ingresos y gastos imputados directamente al patrimonio neto		xxx	
	Trasferencias a la cuenta de pérdidas y ganancias.			
	C) Total transferencias a la cuenta de pérdidas y ganancias.			
	TOTAL DE INGRESOS Y GASTOS RECONOCIDOS (A+B+C)		xxx	

EMPRESA "XX"
ESTADO TOTAL DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO NETO
EJERCICIO TERMINADO 31/12 DE 200X
En miles USD dólares

	Capital		Prima emisión	Reserva
	Escriturado	No exigido		
A. SALDO AL FINAL DE AÑO 20X2				
I. Ajustes por cambios de criterio 20X2 y anteriores				
II. Ajustes por errores 20X2 y anteriores				
B. SALDO AJUSTADO INICIO DEL AÑO 20X1				
I. <i>Total ingresos y gastos reconocidos(son los ingresos y gastos que son imputados directamente al patrimonio).....se obtiene del recuadro anterior.</i>				
II. Operaciones con socios o propietarios				
1. Aumento de capital				
2. (-) Reducciones de capital				
3. Conversión de pasivos financieros en patrimonio neto (conversión, obligaciones, condonaciones de deuda)				
4. (-) Distribución de dividendos				
5. Operaciones con acciones o participaciones propias (netas)				
6. Incremento (reducción) de patrimonio neto resultante de una combinación de negocios				
7. Emisiones y cancelaciones de otros instrumentos de patrimonio neto				
III. Otras variaciones del patrimonio neto				
C. SALDO FINAL DEL AÑO 20X1				
I. Ajustes por cambios de criterio 20X1				
II. Ajustes por errores 20X1				
D. SALDO AJUSTADO INICIO DEL AÑO 200X				
I. Total de ingresos y gastos reconocidos				
II. Operaciones con socios o propietarios				
1. Aumento de capital				
2. (-) Reducciones de capital				
3. Conversión de pasivos financieros en patrimonio neto (conversión, obligaciones, condonaciones de deuda)				
4. (-) Distribución de dividendos				
5. Operaciones con acciones o participaciones propias (netas)				
6. Incremento (reducción) de patrimonio neto resultante de una combinación de negocios				



7. Emisiones y cancelaciones de otros instrumentos de patrimonio neto				
III. Otras variaciones del patrimonio neto				
E. SALDO FINAL DEL AÑO 200X				

EMPRESA "XX"

**ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO
EJERCICIO TERMINADO 31/12 DE 200X
En miles USD dólares**

	NOTAS	200X	200X-1
A) FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE EXPLOTACIÓN			
1. Resultado del ejercicio antes de impuestos			
2. Ajustes del resultado			
a) Amortización del inmovilizado (+)			
b) Correcciones valorativas por deterioro (+/-)			
c) Variación de provisiones (+/-)			
d) Imputación de subvenciones (-)			
e) Resultados por bajas y enajenaciones del inmovilizado (+/-)			
f) Resultados por bajas y enajenaciones de instrumentos financieros (+/-)			
g) Ingresos financieros (-)			
h) Gastos financieros (+)			
i) Diferencias de cambio (+/-)			
j) Valoración de valor razonable en instrumentos financieros (+/-)			
k) Otros ingresos y gastos (+/-)			
3. Cambios en el capital corriente			
a) Existencias (+/-)			
b) Deudores y otras cuentas a cobrar (+/-)			
c) Otros activos corrientes (+/-)			
d) Acreedores y otras cuentas a pagar (+/-)			
e) Otros pasivos corrientes (+/-)			
F) Otros activos y pasivos no corrientes (+/-)			
4. Otros flujos de efectivo de las actividades de explotación			
a) Pagos de intereses (-)			
b) Cobros de dividendos (+)			
c) Cobros de intereses (+)			
d) Pagos (cobros) por impuestos sobre beneficios (+/-)			
e) Otros pagos (cobros) (-/+)			
5. Flujos de efectivo de las actividades de explotación (+/-1+/-2+/-3+/-4)			
B) FLUJOS DE EFECTIVO DE LAS ACTIVIDADES DE INVERSIÓN			
6. Pagos de inversiones (-)			
a) Empresas del grupo y asociadas			
b) Inmovilizado intangible			



c) Inmovilizado material			
d) Inversiones inmobiliarias			
e) Otros activos financieros			
f) Activos no corrientes mantenidos para la venta			
g) Otros activos			
7. Cobros por desinversiones (+)			
a) Empresas del grupo y asociadas			
b) Inmovilizado intangible			
c) Inmovilizado material			
d) Inversiones inmobiliarias			
e) Otros activos financieros			
f) Activos no corrientes mantenidos para la venta			
g) Otros activos			
8. Flujos de efectivo de las actividades de inversión (7-6)			
C) FLUJOS DE EFECTIVO EN LA ACTIVIDADES DE FINANCIACIÓN			
9. Cobros y pagos por instrumentos de patrimonio			
a) Emisión de instrumentos de patrimonio			
b) Amortización de instrumentos de patrimonio			
c) Adquisición de instrumentos de patrimonio propio			
d) Enajenación de instrumentos de patrimonio propio			
e) Subvenciones, donaciones y legados recibidos			
10. Cobros y pagos por instrumentos de pasivo financiero			
a) Emisión			
1. Obligaciones y valores similares (+)			
2. Deudas con entidades de crédito (+)			
3. Deudas con empresas del grupo y asociadas (+)			
4. Otras (+)			
b) Devolución y amortización de			
1. Obligaciones y valores similares (-)			
2. Deudas con entidades de crédito (-)			
3. Deudas con empresas del grupo y asociadas (-)			
4. Otras (-)			
11. Pagos por dividendos y remuneraciones de otros instrumentos de patrimonio			
a) Dividendos (-)			
b) Remuneración de otros instrumentos de patrimonio (-)			
12. Flujos de efectivo de las actividades de financiación (+/-9+/-10-11)			
D) Efecto de las variaciones de los tipos de cambio			
E) AUMENTO/DISMINUCIÓN NETA DEL EFECTIVO O EQUIVALENTES (+/-A+/-B+/-C+/-D)			
Efectivo o equivalentes al comienzo del ejercicio			
Efectivo o equivalentes al final del ejercicio			



EMPRESA “XX”
NOTAS A LOS ESTADOS FINANCIEROS POR EL EJERCICIO TERMINADO AL
31/12 DE 20X2

NOTA 1: Al entregar un anticipo de remuneraciones se acredita a una cuenta del subgrupo de tesorería y se carga a cuentas del subgrupo de gastos de personal.

NOTA 2: Al otorgar un crédito a corto plazo a un trabajador, cuando se entrega se debita de tesorería y cuando se recupera ingresa como ingresos de créditos y en caso de pérdida va a pérdida de créditos no comerciales.

NOTA 3: A tesorería se cargará a la entrada de los medios líquidos y se abonará a su salida, con abono y cargo a las cuentas que han de servir de contrapartida, según la naturaleza de la operación que provoca el cobro o el pago, en este caso disminuirá cuando se pague los beneficios a los empleados y se incrementará cuando haya recuperación de créditos concedido a los trabajadores.

NOTA 4: Las provisiones que el empleador tiene que realizar para retribuir al personal en el corto y largo plazo se hacen en función a los beneficios establecidos en el Código de Trabajo, tomando en cuenta su periodicidad y proporcionalidad de pago. Las provisiones están sujetas a ajustes por cualquier modificación en la legislación a lo largo del ejercicio económico. Las cuentas que se utilizan son: Provisión a corto plazo por retribuciones al personal y provisión por retribuciones a largo plazo al personal.

NOTA 5: Por las remuneraciones que ha percibido un trabajador y el empleador aún no le ha pagado se carga a la cuenta sueldos y salarios o a indemnizaciones, y cuando sea cancelado se disminuye de tesorería.

NOTA 6: Al ser emitidas las NIIF en España encontramos la cuenta Hacienda Pública a la cual se acredita por conceptos fiscales, en el caso de nuestro país se refiere al Servicio de Rentas Internas quien recauda el impuesto a la renta. Cuando la empresa retiene el impuesto se carga a cuentas de los grupos: Acreedores y deudores por operaciones comerciales; Cuentas financieras o Compras y gastos y cuando se hace el pago se hace con abono a “tesorería”.

NOTA 7: Los Organismos de la Seguridad Social, que en nuestro país es el IESS recaudan el aporte patronal y personal de los trabajadores. Cuando debe aportar la empresa se carga a la cuenta “seguridad social a cargo de la empresa”, por las retenciones de cuotas que corresponden al personal de la empresa se carga a la cuenta “remuneraciones pendientes de pago” o a “sueldos y salarios”.



NOTA 8: Los ingresos por servicios al personal se dan cuando la empresa presta servicios a sus trabajadores tales como alimentación, vivienda, etc. Por estos ingresos se incrementará la cuenta de tesorería.

NOTA 9: Dentro de las indemnizaciones se incluye por despido y jubilaciones anticipadas, por su importe se abona a las cuentas: provisiones, personal, administraciones públicas o tesorería.

NOTA 10: Una empresa puede pagar las retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio de la propia empresa, cuando se realiza el pago se cargará con abono a la cuenta capital y reservas y otros instrumentos de patrimonio.

NOTA 11: Al cierre del ejercicio por la pérdida o ganancia actuarial producida por la disminución en el valor actual de las retribuciones post-empleo comprometidas en sistemas de prestación definida o bien por el aumento en el valor razonable de los activos relacionados con éstos, se realizará el cargo o abono a las cuentas “Provisión por retribuciones a largo plazo al personal” ó “Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal”. Al cierre del ejercicio se abonará o cargará con “Reservas por pérdidas y ganancias actuariales y otros ajustes”.



CAPÍTULO

IV



CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- Las PYMES en Ecuador poseen un enorme potencial para generar producción, empleo e ingresos, lo que este sector necesita es apoyo del gobierno con mayores accesos a la financiación, difusión y facilidades para que los pequeños empresarios puedan exportar sus productos y así contribuir en el desarrollo de país.
- En nuestro país no existen organismos que presenten una perspectiva clara a cerca de lo que significan estos tipos de empresas y por ende no hay una base firme sobre la cual se puedan desarrollar proyectos adecuados que ayuden a su crecimiento.
- En nuestro país se presentan cambios frecuentes en la legislación relacionada con las retribuciones a los empleados, esto es en su monto y periodos de pago, la fijación de salarios no siempre está de acuerdo a la economía ecuatoriana, no permitiendo cubrir por lo menos la canasta básica.
- Los beneficios a los empleados es un aspecto significativo ya que está relacionado con el elemento más importante de una empresa que son los trabajadores, por lo tanto las PYMES debe cumplir con el pago de todos los beneficios.
- Los beneficios y las formas de pago consideramos que son adecuados pero se debería proporcionar mayor información a los empleados sobre el acceso a



todos esos beneficios, ya que, por ejemplo, no todos los trabajadores acceden a los servicios del IECE y de CNFC por desconocimiento.

- Al no tener información clara a cerca de lo que se considera PYMES en el país, resulta difícil que las empresas se orienten correctamente en aplicar la nueva normativa.
- Al presentar la nueva estructura de los Estados Financieros en base al PGC 2007, se pueden dar problemas en cuanto al reconocimiento de las cuentas, tanto por su nombre y movimiento contable, ya que rige a nivel mundial, y cada país tienen diferentes formas de nominación a las cuentas.

4.2 RECOMENDACIONES

- Se debe exigir mayor apoyo al gobierno ya que con la creación, mantenimiento y crecimiento de estas empresas se puede solucionar problemas como el desempleo y la falta de recursos.
- En nuestro país se debe crear un organismo que se encargue específicamente de este tipo de empresas, para que difunda la información oportuna y necesaria a los pequeños y medianos empresarios y que impulse programas y proyectos de apoyo, ya que este sector en cierta forma se encuentra abandonado.
- Se debe establecer un salario que se encuentre más acorde a la economía que presenta actualmente el país, ya que el recurso humano es el factor más importante de una empresa.
- Para poder aplicar la nueva normativa para las PYMES en nuestro país, se debe establecer claramente las empresas que están dentro de esta clasificación.
- En nuestro país los organismos encargados de acoplar la NIIF a nuestra normativa deberían desarrollar un plan de cuentas que esté acorde a nuestra jurisdicción.



- Los contadores y quienes están al frente de la administración de estas empresas deben estar al día con las normativas legales y los tratamientos contables que se dan a los beneficios a los empleados.
- Los organismos de control deberían controlar más a todas las empresas sobre el cumplimiento con el pago de los beneficios correspondientes a los empleados, de igual forma cada empleador debería difundir información clara y oportuna a cerca de estos beneficios para que cada empleado pueda acceder a los mismos de acuerdo a sus condiciones.



BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID, 2007, Manual práctico del plan general de contabilidad 2007, Edit. AUREN, España.
- CONSEJO DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (IASB), 2009, Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES), Edit. IASC Foundation Publications Department, United Kingdom.
- MARTÍN, Fernando, 2003, Diccionario de contabilidad y finanzas, Edit. Cultural S.A., España.
- CODIGO DE TRABAJO, 2007.

DOCUMENTOS

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, (Plan general de contabilidad de pequeñas y medianas empresas), N° 279, 21 de noviembre de 2007.
- GUIA PARA LA ELABORAR EL DISEÑO DE TESIS, Lucas Achig Subía, Marzo del 2008.
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB), 2007, Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) 2007, United Kingdom.
- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19, Beneficios a los Empleados, 2007.
- LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, N° 55, 30 de noviembre de 2001.
- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD, N° 37, Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes, 2007, párrafo IN2 a IN9, pág. 5-6.

INTERNET:

www.contabilidad.tk

www.deloite.com

www.mintrab.gov.ec/

www.captur.com

www.abaco.com.ec.

www.adico.com.ec

www.inec.gov.ec.

<http://www.cncf.info/>

www.mef.gov.ec



ANEXOS



ANEXOS

ANEXO 1

Fijación del Nuevo Salario.

Según el Ministerio de Relaciones Laborales en el R.O. 105, del 09 de enero del 2010 Acuerdo D-MRL-2009-00077 establece que a partir del 1 de enero del 2010 rige nuevo Sueldo o Salario Básico Unificado de los Trabajadores de Sector Privado, acuerda:

“Art. 1.- Fijar a partir del 1 de enero 2010, los siguientes sueldos o salarios básicos unificados de los trabajadores del sector privado:

- Trabajadores en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila: USD 240,00 (DOSCIENTOS CUARENTA 00/100 DOLARES) mensuales.

- Trabajador/a del servicio doméstico: USD 240,00 (DOSCIENTOS CUARENTA 00/100 DOLARES) MENSUALES.

- Operarios de artesanía y colaboradores de la microempresa: USD 240,00 (DOSCIENTOS CUARENTA 00/100 DOLARES) MENSUALES

Art. 3.- El presente acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir del 1 de enero del 2010, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.”



ANEXO 2

CATALOGO DE CUENTAS QUE SE UTILIZAN EN EL TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- Grupo 1. Financiación básica.
- Grupo 2. Activo no corriente.
- Grupo 3. Existencias.
- Grupo 4. Acreedores y deudores por operaciones comerciales.
- Grupo 5. Cuentas financieras.
- Grupo 6. Compras y gastos.
- Grupo 7. Ventas e ingresos.
- Grupo 8. Gastos imputados al patrimonio neto.
- Grupo 9. Ingresos imputados al patrimonio neto.

Grupo 1 Financiación Básica

14. PROVISIONES.

- 140. Provisión por retribuciones a largo plazo al personal.

Grupo 2 Activo No Corriente

25. OTRAS INVERSIONES FINANCIERAS A LARGO PLAZO.

- 254. Créditos a largo plazo al personal.
- 257. Derechos de reembolso derivados de contratos de seguro relativos a retribuciones a largo plazo al personal.

Grupo 4 Acreedores y Deudores por Operaciones Comerciales

46. PERSONAL.

- 460. Anticipos de remuneraciones.
- 465. Remuneraciones pendientes de pago.
- 466. Remuneraciones mediante sistemas de aportación definida pendientes de pago.

47. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- 475. Hacienda Pública, acreedora por conceptos fiscales.
 - 4751. Hacienda Pública, acreedora por retenciones practicadas.
- 476. Organismos de la Seguridad Social, acreedores.

Grupo 5 Cuentas Financieras

52. DEUDAS A CORTO PLAZO POR PRÉSTAMOS RECIBIDOS Y OTROS CONCEPTOS.

- 529. Provisiones a corto plazo.
 - 5290. Provisión a corto plazo por retribuciones al personal.

54. OTRAS INVERSIONES FINANCIERAS A CORTO PLAZO

- 544. Créditos a corto plazo al personal.

57. TESORERÍA.

- 570. Caja, euros.
- 571. Caja, moneda extranjera.
- 572. Bancos e instituciones de crédito c/c vista, euros.



- 573. Bancos e instituciones de crédito c/c vista, moneda extranjera.
- 574. Bancos e instituciones de crédito, cuentas de ahorro, euros.
- 575. Bancos e instituciones de crédito, cuentas de ahorro, moneda extranjera.
- 576. Inversiones a corto plazo de gran liquidez.

Grupo 6 Compras y Gastos

64. GASTOS DE PERSONAL.

- 640. Sueldos y salarios.
- 641. Indemnizaciones.
- 642. Seguridad Social a cargo de la empresa.
- 643. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de aportación definida.
- 644. Retribuciones a largo plazo mediante sistemas de prestación definida.
 - 6440. Contribuciones anuales.
 - 6442. Otros costes.
- 645. Retribuciones al personal mediante instrumentos de patrimonio.
 - 6450. Retribuciones al personal liquidados con instrumentos de patrimonio.
 - 6457. Retribuciones al personal liquidados en efectivo basado en instrumentos de patrimonio.
- 649. Otros gastos sociales.

Grupo 7 Ventas e Ingresos

75. OTROS INGRESOS DE GESTIÓN.

- 755. Ingresos por servicios al personal.

79. EXCESOS Y APLICACIONES DE PROVISIONES Y DE PÉRDIDAS POR DETERIORO.

- 795. Exceso de provisiones.
 - 7950. Exceso de provisión por retribuciones al personal.

Grupo 8 Gastos Imputados al Patrimonio Neto

85. GASTOS POR PÉRDIDAS ACTUARIALES Y AJUSTES EN LOS ACTIVOS POR RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO DE PRESTACIÓN DEFINIDA.

- 850. Pérdidas actuariales.
- 851. Ajustes negativos en activos por retribuciones a largo plazo de prestación definida.

Grupo 9 Ingresos Imputados al Patrimonio Neto

95. INGRESOS POR GANANCIAS ACTUARIALES Y AJUSTES EN LOS ACTIVOS POR RETRIBUCIONES A LARGO PLAZO DE PRESTACIÓN DEFINIDA.

- 950. Ganancias actuariales.
- 951. Ajustes positivos en activos por retribuciones a largo plazo de prestación definida.



DISEÑO DE TESIS



DISEÑO DE TESIS

1. TÍTULO DE TESIS:

Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) para las pequeñas y medianas empresas (PYMES): BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS.

2. ANTECEDENTES

Actualmente se han emitido nuevas normas contables que rigen a nivel mundial llamadas Normas Internacionales de Información Financiera (NIIFs) y se han realizado modificaciones a las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), las mismas que deben ser adoptadas por todas las empresas, en el caso del Ecuador la adopción y aplicación de las mismas es a partir de enero del 2010, contando con un año de transición que va desde enero del 2009. Para el caso de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) deberán ser aplicadas a partir del año 2012 con un año de transición que sería el 2011.

El tratamiento de los beneficios a los empleados de acuerdo a las NIIF para las PYMES consideramos que tiene gran importancia a nivel institucional y social, ya que cualquier cambio que se dé en la normativa contable afecta a la empresa y por ende a su personal debido a que el factor humano es el recurso más importante para el desarrollo de la misma. Conocer sobre este tema es importante porque se relaciona con hechos de la actualidad y al momento de la contabilización de las retribuciones al personal se tiene que aplicar lo dispuesto en estas normas; tenemos como finalidad desarrollar este tema de interés como algo puntual para apoyar a las PYMES y como material de apoyo para quienes lo consideren importante.

Para seleccionar este tema lo hemos hecho apoyándonos en la revisión de documentos, en el análisis de las necesidades de información actualizada y con



la asesoría de profesionales en la rama de contabilidad y también está de acuerdo a nuestras capacidades, conocimientos y accesibilidad a la información necesaria.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Presentar un análisis teórico y práctico sobre el tratamiento contable de los beneficios a los empleados de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera para las pequeñas y medianas empresas, para la adecuada aplicación en su contabilización y para garantizar la obtención de información correcta para los usuarios de la misma.

3.2 Objetivos Específicos

- Definir que comprende las pequeñas y medianas empresas en el país e internacionalmente.
- Analizar la información económica y financiera relacionada con los beneficios a los empleados en las PYMES de acuerdo a las NIIF.
- Definir la importancia de la aplicación por primera vez de las NIIF para las PYMES en el caso de los beneficios a los empleados

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Definición de Conceptos claves

Hemos considerado que los conceptos que se detallan a continuación servirán de referencia sustancial para la elaboración de la presente tesis: Pequeñas y medianas empresas, Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y Normas Internacionales de Contabilidad (NIC) y Beneficios a los empleados, de los cuales se presenta un breve resumen.

▪ PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

DEFINICIÓN

“Pequeña y mediana empresa (conocida también por su acrónimo PyME, PYME o pyme), es una empresa con características distintivas, tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o Regiones.



Son agentes con lógicas, culturas, intereses y espíritu emprendedor específico. Existen una serie de características que son comunes a este tipo de empresas y son:

a) Poca o ninguna especialización en la administración.- Esencialmente, la dirección en la pequeña y en ocasiones en la mediana empresa se encuentra a cargo de una sola persona que cuenta con muy pocos auxiliares y en la mayoría de los casos esta persona no está capacitada para llevar a cabo esta función.

b) Falta de acceso al capital.- Este es un problema que se presenta con mucha frecuencia en la pequeña empresa debido a dos causas principales: la ignorancia por parte del pequeño empresario de la existencia de fuentes de financiamiento y la forma en que éstas operan; y la segunda, la falta de conocimiento a cerca de la mejor manera de exponer la situación de su negocio y sus necesidades ante las posibles fuentes financieras.

c) Contacto personal estrecho del director con quienes intervienen en la empresa.- La facilidad con que el director está en contacto directo, con sus subordinados, constituye un aspecto muy positivo ya que facilita la comunicación.

d) Posición poco dominante en el mercado de consumo.- Dada su magnitud, la pequeña y mediana empresa considerada individualmente se limita a trabajar un mercado muy reducido, por lo que sus operaciones no repercuten en forma importante en el mercado.

e) Intima relación con la comunidad local.- Debido a sus escasos recursos en todos aspectos, sobre todo la pequeña empresa, se liga a la comunidad local, de la que tiene que obtener bienes, personal administrativo, mano de obra calificada y no calificada, materias primas, equipo, etc."²⁰

Al conocer las distintas definiciones sobre las PYMES que hay en los diferentes países de acuerdo a su realidad y actualidad podemos saber con mayor claridad hacia donde debemos orientarnos al realizar nuestra tesis, ya que por ejemplo en el caso de los países latinoamericanos en comparación con países europeos estas empresas no tienen las mismas características, por ello tenemos que distinguirlas

²⁰ <http://www.wikipedia.org/>



en cada región para poder realizar un adecuado tratamiento contable sobre los beneficios que la empresa otorga a los empleados, ya que uno de los principales factores que las diferencias es la cantidad de personal que tienen.

- **NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA (NIIF) PARA LAS PYMES.**

“El IASB (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad) desarrolla y publica una norma separada que pretende que se aplique a los estados financieros con propósito de información general y otros tipos de información financiera de entidades que en muchos países son conocidas por diferentes nombres como pequeñas y medianas entidades (PYMES).

A menudo, las PYMES producen estados financieros para el uso exclusivo de los propietarios-gerentes, o para las autoridades fiscales u otros organismos gubernamentales. Los estados financieros producidos únicamente para los citados propósitos no son necesariamente estados financieros con propósito de información general. El contenido de los estados financieros preparados en conformidad con la NIIF para las PYMES difiere de acuerdo a las leyes fiscales y regulaciones, al igual que en cada país se establecerá que entidades cumplen los requisitos para ser consideradas PYMES y estar en la obligación de aplicar las NIIF.

El IASB tiene previsto realizar una revisión íntegra de la experiencia de las PYMES al aplicar la *NIIF para las PYMES* cuando una gran parte de entidades haya publicado estados financieros que cumplan con la Norma durante dos años, en base a los problemas encontrados pretende aplicar modificaciones en el siguiente año. El IASB considera el ciclo de tres años un plan tentativo y no un compromiso en firme para la aplicación de las NIIF. Hasta que se modifique la *NIIF para las PYMES*, cualquier cambio que el IASB pueda realizar o proponer con respecto a las NIIF completas no se aplicará a las *NIIF para las PYMES*.²¹

- **BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS**

²¹ NIIF PARA PYMES



“Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Tipos de beneficios a los empleados:

- **Los beneficios a los empleados a corto plazo:** son los beneficios (diferentes de los beneficios por terminación) cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.
- **Los beneficios post-empleo:** son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad.
- **Otros beneficios a los empleados a largo plazo:** son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo, de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos de capital) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.
- **Beneficios por terminación:** son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:
 - a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien
 - b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.
- **Beneficios irrevocables de los empleados:** son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro.²²

Conocer sobre los beneficios a los que tienen derecho los empleados ya sea durante o después de haber prestado sus servicios, es de mucha importancia para el empleador porque así podrá saber sobre las obligaciones que debe cumplir para con sus empleados y por ende las repercusiones de estos desembolsos en los resultados del ejercicio.

²² NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19, Beneficios a los Empleados, 2007, pág. 9



5. HIPÓTESIS

La aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades en el tratamiento contable de los beneficios a los empleados, aportará a sus estados financieros, relevancia, consistencia, confiabilidad, comparabilidad y uniformidad de la información que contengan los mismos.

6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente tesis, aplicaremos técnicas de investigación como son: revisión de citas bibliográficas, leyes y reglamentos y consulta con profesionales.

- * **Citas Bibliográficas.-** Revisaremos todos los libros y documentos de las Normas Internacionales de Información Financiera para las PYMES y las Normas Internacionales de Contabilidad que traten sobre los beneficios a los empleados, así como sus interpretaciones.
- * **Leyes y reglamentos.-** se revisará toda la legislación vigente que trate sobre los beneficios a los empleados.
- * **Consulta con profesionales.-** Para el desarrollo de la presente tesis contaremos con la ayuda de profesionales en el campo de la contabilidad los mismos que conocen sobre la aplicación de las NIIF para las PYMES en el caso de los beneficios a los empleados y su relación con el entorno en el que nos encontramos.

7. ESQUEMA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACION TEÓRICA

1.1 Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES)

1.1.1 Concepto

1.1.2 Características



- 1.1.3 Importancia
- 1.1.4 Requisitos para ser consideradas PYMES
- 1.1.5 Diferencias entre las PYMES de Ecuador y las PYMES de Europa.

CAPITULO II

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

- 2.1 Definiciones
- 2.2 Tipos de Beneficios a los Empleados
- 2.3 Provisiones para las retribuciones al personal
- 2.4 Cálculo de provisiones y beneficios a los empleados.
- 2.5 Tratamiento contable

CAPITULO III

PRESENTACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LOS ESTADOS FINANCIEROS

- 3.1 Nueva estructura de los estados financieros en base a NIIF
- 3.2 Cuentas que se utilizan en el tratamiento contable de los beneficios a los empleados.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- 4.1. Conclusiones
- 4.2. Recomendaciones

8. VARIABLES

Variable independiente: Aplicar Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades.

Variable dependiente: Elaborar y presentar Estados Financieros en base a las NIIF



9. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

- CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID, 2007, Manual práctico del plan general de contabilidad 2007, Edit. AUREN, España.
- CONSEJO DE NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD (IASB), 2009, Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES), Edit. IASC Foundation Publications Department, United Kingdom.
- MARTÍN, Fernando, 2003, Diccionario de contabilidad y finanzas, Edit. Cultural S.A., España.

DOCUMENTOS

- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, (Plan general de contabilidad de pequeñas y medianas empresas), N° 279, 21 de noviembre de 2007.
- GUIA PARA LA ELABORAR EL DISEÑO DE TESIS, Lucas Achig Subía, Marzo del 2008.
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB), 2007, Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) 2007, United Kingdom.
- NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD N° 19, Beneficios a los Empleados, 2007.

INTERNET:

www.contabilidad.tk

www.deloite.com

www.mintrab.gov.ec/

www.captur.com



www.abaco.com.ec.

www.adico.com.ec