

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

RECINTO UNIVERSITARIO CARLOS FONSECA AMADOR

DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS.



**SEMINARIO DE GRADUACION PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIATURA EN
CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS.**

TEMA:

**NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA
(NIIF) PARA PEQUEÑAS Y MEDIANA ENTIDADES (PYME).**

SUB TEMA: APLICACION DE LA SECCIÓN 28: “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS,
(BENEFICIOS A CORTO PLAZO Y TERMINACIÓN DE CONTRATO) DE NORMAS
INTERNACIONALES DE INFORMACION FINANCIERA (NIIF) PARA PEQUEÑAS Y
MEDIANAS ENTIDADES (PYMES) EMITIDAS EN EL 2009, EN LA EMPRESA
AMBIENTE CLIMATIZADO S. A, DURANTE EL PERIODO DEL 01 DE ENERO AL 31
DE DICIEMBRE DEL 2016

AUTORES:

Bra. JHAGDALETH DE LOS ANGESLES GUTIÉRREZ NÚÑEZ.

Bra. VALERIA AUXILIDORA FAJARDO ALVAREZ

TUTOR. MSc. KATHERYN ESCOBAR

MANAGUA, NICARAGUA MAYO 2017



i. Dedicatoria

A Dios (Padre, Hijo y Espíritu Santo) tan maravilloso y misericordioso que siempre está conmigo y muy Especial: A mi madre por ser el pilar fundamental e influir en toda mi educación a lo largo de mi vida; a mi esposo por su apoyo incondicional y ejemplo de perseverancia y constancia que lo caracterizan.

Jhagdaleth Gutiérrez Núñez

A Dios, por dotarle de conocimiento y por fortalecerle a lo largo de esta trayectoria, a su madre, por su compañía y amor incondicional, a sus hermanos por motivarle; y a su padre por ser fuente de inspiración.

Valeria Fajardo Álvarez



ii. Agradecimiento

A Dios por darme vida, fuerza, perseverancia en mis estudios y llegar hasta el final del cierre de mi carrera Profesional.

A mi madre Ana Elizabeth Núñez por enseñarme a cultivar los valores de la vida, uno de ellos son mis estudios y el respeto a mi semejante.

Agradezco a mi esposo por su amor, apoyo y su amistad incondicional, Igual a las personas que me quieren y me brindan su amistad y me regalan un lugar en su corazón.

Especialmente a mi tutora Msc. Katherine Escobar por su valiosa asesoría y orientación además de su ayuda incondicional durante la realización de este trabajo.

Jhagdaleth Gutiérrez Núñez

A Dios por darme la vida, la sabiduría, el conocimiento y su bendición en estos cinco años que valieron la pena.

Quiero manifestar mi agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, por ser la Institución que me brindó la oportunidad de estudiar en la carrera de Contabilidad Pública y Finanzas hasta la culminación de la misma.

En forma especial agradezco a los docentes que impartieron sus conocimientos, contribuyendo a mi crecimiento profesional.

Agradezco a la Msc. Ana María Salmerón, por su ayuda constante en la revisión técnica de este seminario, así como sus comentarios y observaciones.

Valeria Fajardo Álvarez



CARTA AVAL DEL TUTOR

Managua, Nicaragua, 18 de Enero de 2017.

MSc. Álvaro Guido Quiroz

Director del Departamento de Contaduría Pública y Finanzas
Facultad de Ciencias Económicas
UNAN-Managua
Su Despacho.

Estimado Maestro Guido:

Por medio de la presente, remito a Usted los juegos resumen final de Seminario de Graduación correspondiente al II Semestre 2016. Con tema general **“Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES)”** y subtema **« Análisis de la aplicación de la sección 4: Estado de Situación Financiera de las Normas internaciones de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES), en la empresa “Mueblería Fina S.A.” Durante el periodo del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2015. »** Presentado por las bachilleras **Tania del Socorro Correa Palacios** con número de carné **12-20037-6** y **«Waleska Jussett Mayorga Ramírez»** con número de carné **«12-20534-8»**, para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública y Finanzas.

Este trabajo reúne los requisitos establecido para resumen final de Seminario de Graduación que especifica el Reglamento de la UNAN-Managua.

Esperando la fecha de defensa final, me suscribo deseándoles existo en sus labores cotidianas.



iv. Resumen

El presente trabajo consiste en el estudio de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), orientado en la Sección 28 “Beneficios a los Empleados”, con esta investigación se da por enterado a las personas que desean documentar e investigar algunos de los beneficios que adquieren los y las trabajadoras al tener una relación laboral con el empleador, así como las leyes y decretos que amparan estos beneficios.

Para el desarrollo de la investigación se procedió a la lectura y análisis de la Sección 28 de las NIIF para las Pymes, las leyes Vigentes de Nicaragua: Constitución Política, Código Laboral, Seguro Social, Concertación Tributaria (reglamento de las rentas del trabajo), libros contables, páginas web. En este proceso se obtuvo información relevante y efectiva, en donde se identificó cuatro tipos de Beneficios a los empleados, según la Sección 28: beneficios a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo y beneficios por terminación.

El enfoque a desarrollar serán únicamente dos; Beneficios a Corto Plazo y Beneficios por Terminación.

Se puede destacar que, la aplicación de la sección 28 “Beneficios a los empleados” de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), en la empresa Ambiente Climatizado, S.A, especifica todos aquellos beneficios a corto plazo y por terminación tales como; salarios, ausencias remuneradas, décimo tercer mes, indemnización, entre otros, que una entidad debe de compensar a los trabajadores, a cambio de los servicios prestados que se establecen mediante contrato laboral.



INDICE

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Carta Aval.....	iii
Resumen.....	iv
I. Introducción.....	1
II. Justificación.....	5
III. Objetivos.....	6
IV. Desarrollo del Subtema.....	7
4.1 Historia de la contabilidad.....	7
4.1.1 Periodo medieval.....	9
4.1.2 Conceptos de contabilidad.....	10
4.1.3 Origen de la partida doble.....	12
4.1.3.1 El nacimiento de la contabilidad por partida doble.....	13
4.1.3.2 El primer texto impreso de Fray Luca Pacioli.....	14
4.1.3.3 El tratado de las cuentas y de las escritura.....	15
4.1.3.4 Por harina a fulano de tal.....	18
4.1.3.5 Por gastos a Caja.....	19
4.1.3.6 Por tela a azúcar.....	19
4.1.3.7 Concepto de partida doble.....	22
4.1.3.8 Términos contables de la partida doble.....	23
4.2 Normas Internacionales de Contabilidad (NIC).....	25
4.2.1 ¿Qué son las NIC?.....	25
4.2.2 ¿Para qué fueron creadas las NIC?.....	25
4.3 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.....	26
4.3.1 Historia de los PCGA.....	26



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION



4.3.2 Principio de equidad contable.	28
4.3.3 Principios dados por el medio socioeconómico ente.	28
4.3.4 Principio de bienes económicos.	29
4.3.5 Principio de moneda de cuenta.	29
4.3.6 Principio de empresa en marcha.	30
4.3.7 Principio de valuación al costo.	30
4.3.8 Principio de Ejercicio.	31
4.3.9 Principio de devengado.	31
4.3.10 Principio de objetividad.	32
4.3.11 Principio de realización.	32
4.3.12 Principio de prudencia.	32
4.3.13 Principio de uniformidad.	33
4.3.14 Principio de Materialidad (Significación o Importancia Relativa).	33
4.3.15 Principio de exposición.	33
4.4 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las PYMES).	33
4.4.1 Principales diferencias entre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las PYMES) y las NIIF Completas.	34
4.4.2 ¿Por qué se requieren estas Normas para PYMES?	35
4.4.3 Por qué en las empresas de Nicaragua no se han implementado NIIF para PYMES?	35
4.5 Sección 28 beneficios a los empleados.	36
4.5.1 Alcance de esta sección.	36
4.5.2 Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados.	38
4.5.3 Beneficios a corto plazo a los empleados	39
4.5.3.1 Sueldo.	39
4.5.3.2 Salario.	39
4.5.3.3 Salario mínimo.	40
4.5.3.4 Décimo tercer mes.	43



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION



4.5.3.5 Aportaciones y contribuciones a la seguridad social.	45
4.5.3.6 Indemnización.	48
4.5.3.7 Vacaciones.	49
4.5.4 Reconocimiento y medición ausencias remuneradas a corto plazo.	51
4.5.5 Reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos	52
4.5.6 Beneficios por terminación del contrato	52
4.5.6.1 Reconocimiento.	53
4.5.6.2 Medición.	54
4.5.6.3 Artículos del código del trabajo	55
V. Caso Práctico.	59
5.1 Generalidades de la empresa.	59
5.2 Introducción.	60
5.3 Nuestra misión.	60
5.4 Nuestros Objetivos.	61
5.5 Constitución Legal de la Empresa.	61
5.6 Organización de la empresa.	61
5.7 Aspectos de mercado.	63
5.8 Algunos de nuestros Clientes.	64
5.9 Nueva Experiencia.	64
5.10 Estrategia de mercado.	65
5.11 Ejercicio Práctico.	66
5.11.1 Planilla de Pago.	66
5.11.2 Liquidación Final	67
VI. Conclusiones de la Investigación documental que realizo acerca del Subtema.	70
VII. Bibliografía.	72
VIII. Anexos	73



I. Introducción

La presente investigación, referida a los beneficios sociales en favor de los trabajadores se ha preparado con el ánimo de facilitar a los estudiante de la carrera de contabilidad, carreras afines y a todos los lectores, el conocimiento necesario sobre esta materia, que contribuya a elevar los niveles de respeto por la legislación laboral y a la transformación de las relaciones laborales que disminuyan el conflicto como aspecto básico, para lograr de manera creciente, trabajos, empleos dignos, solidarios y productivos.

Es fundamental que los diferentes actores sociales, involucrados en las relaciones laborales, mediante el conocimiento adecuado de sus derechos, desarrollen relaciones fundamentadas en la ley, en un ambiente que favorezca la restitución de derechos de las personas trabajadoras que sirva de base a las acciones de difusión, información, capacitación y transformación de las relaciones laborales.

En Nicaragua, el Código del Trabajo Ley N°.185; Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 205, del 30 de Octubre de 1996. Es un instrumento legal de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales, el ordenamiento jurídico laboral, protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores. Establece en el capítulo II artículo 6, que el trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado, quien procurara la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Tomando en consideración la necesidad de modernizar de manera armoniosa las relaciones entre las personas trabajadoras y el empleador con el único propósito de que redunden en beneficio para las personas trabajadoras y satisfaga las necesidades del Empleador.

Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta, temporal o permanente se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

Tiene la finalidad de conocer cuáles son los beneficios a los empleados que trata la Sección 28 de las Normas Internacionales de Información Financiera para las pequeñas y medianas entidades (NIIF para PYMES), establece que los Beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. Estos beneficios favorecen a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos.

Esta sección da a conocer cuatro tipos de beneficios a los empleados, de los cuales dos de ellos son los que se abordarán.

- **Beneficios a corto plazo:** Son aquellos cuyo pago debe de ser atendido dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual el empleado ha prestado sus servicios.



Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:

- 1) Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social
 - 2) Ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad.
 - 3) Participación en ganancias e incentivos.
 - 4) Beneficios no monetarios a los empleados actuales (asistencia médica, alojamiento, automóviles, entrega de bienes, servicios gratuitos o subvencionados).
- Beneficios por terminación del Contrato: Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados, o por una obligación implícita basada en las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales.

Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

- La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro.
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios

El código laboral establece en el título II artículos del 19 al 29 todo lo relacionado a la relación laboral y contrato de trabajo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



La relación laboral o de trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una retribución. El Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar personalmente un servicio.

La relación de trabajo o contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado. En los contratos por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudir a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.



II. Justificación

En este seminario se profundiza la Sección 28 que forma parte de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las Pymes). Con el fin que los estudiantes de la carrera de Contabilidad, carreras afines, trabajadores y todos los lectores conozcan que tipos de beneficios trata la Sección 28 (Beneficios a Corto plazo y por Terminación), importancia y aplicación en las entidades.

Los resultados de esta investigación se realizaron con el propósito de orientar a los lectores a que obtengan conocimientos plenos, amparados en las leyes Nicaragüenses, y así tratando de evitar que los derechos sean violentados por causa de la carencia de conocimientos acerca de esta tema.



III. Objetivos

3.1 General.

Analizar la aplicación de la sección 28 “Beneficios a los empleados de Norma Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Mediana Entidades (NIIF para las PYMES) en la empresa Ambiente Climatizado, S. A. Periodo del 01 enero al 31 de Diciembre del 2016.

3.2 Específicos.

1. Conocer las generalidades de la contabilidad y marcos normativos desde su inicio, hasta la época actual.
2. Abordar las generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) y la aplicación de la Sección 28 “Beneficios a los empleados” únicamente de los Beneficios a Corto Plazo y Beneficios por Terminación.
3. Conocer cuáles son los artículos del código del trabajo que se deben cumplir en el proceso de despido del Sr. Carlos Medina.
4. Elaborar la liquidación conforme a lo establecido por el código del trabajo.
5. Presentar en asientos de diario el registro contable de Liquidación Final y Planilla de Pago.



IV. Desarrollo del Subtema.

4.1 Historia de la contabilidad.

Las primeras civilizaciones que surgieron sobre la tierra tuvieron que hallar la manera de dejar constancia de determinados hechos con proyección aritmética, que se producían con demasiada frecuencia y eran demasiado complejos como para poder ser conservados por la memoria. Reyes y sacerdotes necesitaban calcular la repartición de tributos y registrar su cobro por uno u otro medio. En último lugar los comerciantes han sido siempre el sector de la sociedad más comprometido con cualquier nuevo procedimiento de registro de datos. Y mercaderes y cambistas los ha habido desde los primeros momentos en todas las civilizaciones.

La contabilidad aparece en la historia de los pueblos como resultado de la expansión comercial, Su estancamiento durante siglos se debe al lento progreso de los pueblos. 10.000 años (a. C): Carece de información mercantil, los pueblos eran nómadas por lo tanto no existía la propiedad.

6.000 años (a. C): Grecia, Egipto y en el Valle de Mesopotamia llevaban registros y operaciones financieras de las empresas privadas y públicas en tablillas de barro. En Mesopotamia el Escriba era el que llevaba los registros contables, además era el único que sabía leer y escribir, y conocía las leyes. El escriba fue el predecesor del Contador. Los egipcios realizaban sus escrituras en papiros. 2.000 años (a. C): Hammurabi rey de Babilonia escribe el "Código de Hammurabi", el cual hace mención a la práctica contable.



600 años (a. C): En Atenas un tribunal de cuentas formado por diez miembros se encarga de fiscalizar la recaudación de tributos.

En la antigua Roma, si se conoce que gozaba de un papel relevante, así se admitía como medio jurídico de prueba la inscripción de préstamos en el libro contable del acreedor (Codex rationum) y en el libro de ingresos y gastos, (codees acceti et expensi). Catón el Viejo, en su obra *De re rustica* (o *Res rustica*), incluye los datos fundamentales que se requerían para la contabilidad y su utilización como herramienta para evaluar la gestión de los negocios por los "factores" frente a los propietarios agrícolas que solían residir en las ciudades.

Algunos historiadores han creído observar en los fragmentos incompletos que se conservan de contabilidad un primer desarrollo del principio de la partida doble, aunque existe mucha diversidad de opiniones sobre esta tesis, hay algunas citas de grandes autores, como Cicerón, que parecen sustentar tal hecho, pero son demasiado confusas como para establecer la tesis de que el método de la partida doble era conocido en la Antigüedad.

En 1548: El expansionismo mercantilista se encargó de exportar al nuevo mundo los conocimientos contables. De los cuarenta hombres que traía Colón para el descubrimiento de América, venía un Contador real de cuentas.

En el siglo XVIII: Con la revolución Francesa, Napoleón en sus campañas fue el encargado de esparcir la Contabilidad.



Llega el siglo XIX, y con él el Código de Napoleón (1808), comienza la Revolución Industrial, Adam Smith y David Ricardo, echan las raíces del liberalismo, la contabilidad comienza a tener modificaciones de fondo y forma, bajo el nombre de “Principios de Contabilidad”.

4.1.1 Periodo medieval.

Las prácticas contables más o menos evolucionadas habituales en el mundo antiguo desaparecieron, debido a la casi completa extinción del comercio en Europa en los siglos posteriores a la caída del Imperio romano.

La contabilidad tuvo que desarrollarse partiendo de cero, especialmente al compás del auge comercial, que tuvo su primer gran impulso con las cruzadas.

Dos grandes órdenes militares, la de los templarios y la de los caballeros teutónicos, desarrollaron durante los siglos XII y XIII sistemas de contabilidad perfeccionados, influidos probablemente por las prácticas de los comerciantes libaneses con los que ambas órdenes tuvieron contacto en sus inicios.

Los caballeros teutónicos trasladaron su actividad a las regiones bálticas y allí mantuvieron contacto con las ciudades comerciales de la Liga Hanseática. Esta Liga desarrolló con profecía la «contabilidad de factor», es decir, la del comisionista que debe rendir cuentas a su comitente. En tanto que los mercaderes italianos presentaron mayor atención a una contabilidad de carácter patrimonial, más adaptada al contrato del comerciante sobre sus empleados.



Las repúblicas comerciales italianas y los Países Bajos serían durante los últimos siglos de la Edad Media las regiones europeas en que la vida comercial iba a ser más intensa. Como consecuencia natural, la práctica contable iría desarrollando nuevos métodos en estos países, y por lo tanto, sería en todas estas repúblicas italianas donde surgiría la moderna contabilidad.

De los primitivos memoriales, en los que los comerciantes anotaban sin ningún orden particular las diversas operaciones que precisaban recordar, se fue evolucionando poco a poco hacia un sistema contable de partida simple; a medida que el gran número de anotaciones necesarias aconsejó a los comerciantes y prestamistas ir desglosando del memorial diversas cuentas, en las que anotaban grupos de operaciones poseedoras de alguna característica común, tales como ir referenciadas a una determinada mercadería o bien a una misma persona. El modo de hacer las anotaciones fue perfeccionándose cada vez más y originó el progresivo desarrollo de ciertas reglas prácticas, hasta que en un momento no determinado con exactitud por los historiadores apareció, en la zona de influencia económica italiana, el método de la partida doble.

4.1.2 Conceptos de contabilidad.

Contabilidad como la disciplina que enseña la normas y procedimientos para analizar, clasificar y registrar las operaciones efectuadas por entidades económicas integradas por un solo individuo, o constituidas bajo la forma de sociedades con actividades comerciales, industriales, bancarias o de carácter cultural, científico,



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



religioso, gubernamental; etc. y que sirve de base para elaborar información financiera que sea de utilidad al usuario en la toma de decisiones (Lara F y Lara R ,2008).

Es decir que la contabilidad se diseña de acuerdo a procedimientos y normas, con el propósito de que las entidades brinden información precisa a los diferentes usuarios.

El Consejo Mexicano para la Investigación y Desarrollo de Normas de Información Financiera, A. C. (CINIF), en la Norma de Información Financiera A-1 “Estructura de las Normas de Información Financiera”, párrafo 3, afirma:

“La contabilidad es una técnica que se utiliza para el registro de las operaciones que afectan económicamente a una entidad y que produce sistemática y estructuralmente información financiera”.

La contabilidad registra operaciones de una manera jerarquizada, lo cual facilita información relevante para la toma de decisiones para la alta gerencia Lara, F. y Lara, R. (2008).

La contabilidad es un sistema de información cuantitativo que debe satisfacer las necesidades de diferentes usuarios que acuden a la información financiera de las organizaciones, para tomar las decisiones más adecuadas sobre las mismas García, (2008).

Se concreta que el registro sistemático de las operaciones llevadas a cabo en una contabilidad de una empresa; revelan con que disponibilidad cuenta la empresa para hacerle frente a sus obligaciones (activos _ pasivos), sus ingresos versus sus gastos, entre otros.



La Contabilidad es una disciplina, rama de la Contaduría Pública que se encarga de cuantificar, medir y analizar la realidad económica, las operaciones de las organizaciones, con el fin de facilitar la dirección y el control; presentando la información, previamente registrada, de manera sistemática para las distintas partes interesadas. Dentro de la contabilidad se registran las transacciones, cambios internos o cualquier otro suceso que afecte económicamente a una entidad., (“Clases Impartidas,”2013).

En resumen, elaborar registros contables, le es beneficioso a una entidad, puesto que suministra información en un momento dado de los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo, que resulta de utilidad en la toma de decisiones, como a sus usuarios.

4.1.3 Origen de la partida doble.

La partida doble tuvo su origen probablemente en la región de la Toscana antes de finales del siglo XIII, el ejemplo más antiguo de su uso son las cuentas públicas de la ciudad de Génova del año 1340. En el siglo XV, parece ser que los banqueros y comerciantes toscanos disponían de una técnica contable tan desarrollada o más que la empleada por los venecianos, y diferente en algunos puntos importantes de la de estos. Sin embargo fue la contabilidad a la veneciana la que se impuso, gracias a la imprenta, que permitió su difusión antes que ninguna otra.



4.1.3.1 El nacimiento de la contabilidad por partida doble.

Los historiadores estiman que la contabilidad por partida doble apareció hacia 1340 en Génova (Italia). La invención de la imprenta generalizó este método, en particular desde la publicación de los tratados de Luca Pacioli, cuya primera obra, editada en 1494 bajo el título *Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalitá*, enuncia los principios fundamentales en el capítulo relativo a las cuentas y libros.

El primer autor del que se tiene noticia que estableció claramente el uso del método de la partida doble fue Benedetto Cotrugli (en eslavo, Kotruljević), nacido en la actual Dubrovnik en Croacia, entonces una ciudad comercial adriática del área de influencia veneciana, llamada Ragusa.

Cotrugli residió en Nápoles gran parte de su vida, y fue comerciante y consejero del rey Fernando I de Aragón. Su obra *Della Mercature e del Mercante Perfetto* fue escrita en 1458. De forma casi incidental, dedica uno de sus capítulos al modo de llevar las cuentas mencionando distintos libros: El Memorial, el Diario y el Mayor, al que denomina Quaderno. Enumera también algunas reglas generales para contabilizar las operaciones comerciales, pero en conjunto las referencias de Benedetto a la contabilidad del comerciante son incompletas.

El libro de Cotrugli tardó casi ciento quince años en ser llevado a la imprenta, lo que, unido al carácter incompleto de su exposición, impide que pueda adjudicarse a su autor en la historia de la contabilidad un papel comparable al de Luca Pacioli. El trabajo de este último fue impreso y conocido muchos años antes, aunque escrito con posterioridad al de Benedetto.



4.1.3.2 El primer texto impreso de Fray Luca Pacioli.



Luca Pacioli, autor del libro *Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalitá*, que incluye un capítulo considerado la primera descripción de la contabilidad por partida doble.

Luca Pacioli, o Luca de Borgo Sancti Sepulchri, nació en el pueblo Umbría, provincia italiana en el año de 1455. Estudió en Venecia, donde fue preceptor de los hijos de un rico mercader de la ciudad, del que probablemente aprendió los procedimientos contables que luego expuso en su magna obra *Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalitá*, impresa en Venecia en 1494, por lo que los ejemplares de esta edición son libros incunables. Pacioli, que parece no ingresó en la orden de San Francisco hasta edad madura, fue un gran matemático, un auténtico humanista del Renacimiento, amigo de Leonardo da Vinci, del cual se dice que incluso ilustró algunos de los textos y de otros grandes pensadores de la época, que impartió enseñanza en varias universidades italianas.



Pacioli dedicó treinta y seis capítulos del Summa de Arithmetica, Geometría, Proportioni et Proportionalitá a la descripción de los métodos contables empleados por los principales comerciantes venecianos. El autor destinó, además, parte de sus trabajos a la descripción de otros usos mercantiles, tales como contratos de sociedad, el cobro de intereses y el empleo de las letras de cambio.

Según Pacioli las anotaciones en el libro diario constan de dos partes claramente diferenciadas: una comenzando con la palabra Por (el Debe del asiento contable) y la otra con la palabra A (el Haber del asiento contable), antecedente del modelo de asiento contable tradicional. Dado que en aquella época no era costumbre la utilización del balance de situación, sólo describe los usos en la elaboración del balance de comprobación de sumas y saldos, que era utilizado al agotarse las páginas del libro mayor.

La traducción en inglés fue publicada en Londres por John Gouge o Gough en 1543. Se describe como Un Tratado Provechoso (A profitable treatyce), también denominado El Instrumento o Libro para aprender el buen orden de llevanza del famoso conocimiento llamado en Latín Dare y Habere, es decir, Debe y Haber.

4.1.3.3 El tratado de las cuentas y de las escritura.

Lo primero que ha de hacer un comerciante es establecer el Inventario de lo que posee. Relacionará las cuentas por orden de movilidad, empezando por la de "Caja", esto es, de mayor a menor movilidad, lo cual contiene el germen, el principio de la clasificación moderna de las cuentas del Balance. El Inventario se escribirá en una hoja o en un libro. Fray Luca Pacioli, (1523).



No queda muy claro el criterio de Pacioli respecto a lo que ahora llamaríamos "valoración" de las mercancías inventariadas, pero parece deducirse que ha de tomarse el precio del mercado. Lo cual no sería muy acertado si se interpretará en el sentido de que las existencias han de valorarse a "precio de venta en el mercado", pero ya no sería tan discutible si se entendiera a "precio de compra en el mercado". De todos modos, este punto de las valoraciones es una de las partes más débiles del Tractatus.

Después del Inventario se anotarán las sucesivas operaciones, sirviéndose de tres libros, a saber: el Memorándum, el Diario y el Mayor (libro Quaderno Grande) Pero dice que algunos prescindan del Memorando (libro borrador) El libro Mayor ha de tener un índice para poder encontrarlas cuentas (libro Trovarello).

Recomienda numerar y firmar cada página, y que los libros sean presentados a una oficina pública (como parece ser, ocurría en Perusa), para que en la primera página se inscriba lo que ahora se le llama "diligencia de legalización", y añada que conviene hacer constar en los libros el nombre de quien ha de escribir en ellos.

El primer asiento, en el Diario, será la contabilización del inventario inicial, con abono a la cuenta del Capital, que llama Cavedale, añadiendo que esta cuenta de Capital siempre ha de figurar como acreedora, tanto en el Diario como en el Mayor. Pero del último párrafo del capítulo XXVII se deduce que cuando en el Inventario hay cuentas de Pasivo, éstas han de cargarse en el Capital; por tanto, el saldo de la cuenta de Capital indica el haber líquido del comerciante. De todos modos, los cargos a Capital por partidas de Pasivo del Inventario están defectuosamente explicados.



Reglas de la partida doble.

1. Toda persona que me debe era anotado en la parte del débito.
2. Toda persona que yo le debo era anotado en la parte del haber.
3. Todo bien que entra a la empresa era anotado en la parte del debe.
4. Todo bien que sale de la empresa era anotado en el haber.
5. Todas las pérdidas son anotados en la parte del débito.
6. Todas las ganancias van anotados en la parte del haber.

En el Diario de Pacciolo, los asientos son todos de "tal a tal" esto es, de un deudor y un acreedor. Cuando hay más de uno, los fracciona (por ejemplo, cada partida del Inventario da lugar a un solo asiento de abono a Capital, y por tanto hay tantos abonos a dicha cuenta como partidas del Inventario).

En el ejemplo que presenta de Inventario inicial figura una partida correspondiente a acreedores del comerciante, esto es, a Pasivo, pero no desarrolla en el Diario el ejemplo de asiento que le corresponde, aunque del citado capítulo XXVII se desprende que tal partida ha de producir cargo en la cuenta de Capital. Los asientos compuestos no aparecen hasta 1605, en la obra del alemán Simón Stevin.

En el libro "Memorando" (cuando se lleva) se consignan las notas, datos y explicaciones que después han de servir de base para los asientos a redactar en el Diario. Cada vez que un asiento es pasado del Memorandum al Diario, se trazará una raya diagonal sobre el asiento del Memorando, con objeto de que quede constancia que el traspaso ha sido efectuado.



Los asientos del Diario han de redactarse sobre la base de que "para cada deudor corresponde un acreedor" (Cáp. XXXVI), y añade: "El mismo día que se produce un deudor, también nace simultáneamente un acreedor".

Pacciolo sólo usa asientos de la forma externa de "tal a tal", y por este motivo las cantidades únicamente se escriben una sola vez, al final del asiento, y no se establecen sumas en el Diario. Los títulos de las cuentas deudoras van a la izquierda y los de las cuentas acreedoras a la derecha. Así, una compra de harina a pagar a plazo dará lugar, en el Diario, a un asiento de la forma esquemática siguiente:

4.1.3.4 Por harina a fulano de tal.

En la época de Pacciolo (y en realidad hasta la primera mitad del siglo XVIII) no existía la cuenta general de Mercaderías sino que sé habría una cuenta a cada clase de artículos o partidas de géneros.

Recomienda llevar diversas cuentas de "gastos", sin olvidar de "gastos domésticos". Recomendación excelente la de diferenciar las varias cuentas de gastos, indispensable para conocer las causas que concurren a la formación del beneficio o pérdida del negocio; recomendación mantenida por todos los autores modernos, aunque no seguida y aplicada todavía en todas las actuales contabilidades. El pago de gastos dará lugar a un asiento del tipo:



4.1.3.5 Por gastos a Caja.

Se ocupa con bastante detalle de la forma de establecer lo que actualmente se conoce como "Balance de comprobación", pero limitado a las columnas de las sumas, esto es, sin consignar los saldos.

En efecto, el Balance de la época de Pacciolo se establecía atendiendo solamente a las anotaciones del Mayor. Así, cuando en la regla 6ª del Cáp. XXVI dice que la suma de acreedores se refiere solo al Mayor. No se efectuaba ni podía efectuarse la confrontación entre las sumas de las cuentas del Mayor y las del Diario, debido a que, en el Diario no se determinaban sumas ni podían prácticamente establecerse, pues las cantidades se escribían al final del asiento, después de la explicación. La operación del "punteo" se imponía.

La posible y necesaria concordancia aritmética entre las sumas de las partidas anotadas en el Diario con las sumas del Debe y también con las del Haber de todas las cuentas del Mayor Jones,(1796).

En las operaciones de trueque, frecuentes en aquellos tiempos (por ejemplo, una entrega de azúcar a cambio de tela), redacta un asiento del tipo:

4.1.3.6 Por tela a azúcar.

Estos asientos tiene la importancia de poner de manifiesto que la condición de deudor y acreedor puede ser aplicada no solo a personas, sino también a "cosas".



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Al redactarse un asiento en el Diario, dice que dentro de la explicación puede ponerse cualquier clase de moneda, pero que fuera de la explicación, esto es, en la parte destinada a cantidades, ha de escribirse siempre la misma clase de unidades monetarias. Los asientos del Diario han de ser trasladados al Mayor, indicando en el primero, al lado de cada cuenta, el número del folio que en el Mayor corresponde a dicha cuenta.

Por tanto, cada asiento del Diario ha de producir, en el Mayor, una anotación en dos cuentas, (pues como ya se ha dicho solo se emplea asientos de "tal a tal") recomienda la práctica de lo que ahora llamamos el "punteo" entre el Diario y el Mayor, y lo explica con gran detalle.

Al final de lo que ahora es entendido como "ejercicio contable" establece los saldos de cada cuenta del Mayor. Encarga el cierre de libros al terminar el año natural (Cáp. XXXII).

La liquidación de resultados se redacta en el propio Mayor, en una cuenta especial que denomina Pro e Danni y también Avanzi e Disavanzi, equivalente a nuestra actual cuenta de Pérdidas y Ganancias, la cual, dice no ha de abrirse en el Diario, sino en el Mayor. Por tanto no hay asientos de "cierre" ni de "regularización" en el Diario. El saldo final de la cuenta especial de resultados es transferido, en el propio mayor, a la cuenta de capital.

Este procedimiento no es el que ahora se aplica, pero su adopción conducía forzosamente entonces al resultado de que la cuenta de Pérdidas y Ganancias no funcionaba durante el ejercicio, sino únicamente al final; que es lo procedente y lo que todavía no ocurre en algunas modernas contabilidades.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Respecto a la correspondencia referente al negocio, expone la conveniencia de conservar una copia resumida de cada carta o copiarlas íntegramente si son importantes, llevando un libro registro.

Se ocupa de los errores y de la forma de corregirlos sin acudir a raspaduras ni enmiendas. Y también se ocupa de las cuentas en participación, que entonces eran un equivalente de lo que después han sido las "compañías".

El principal defecto de la obra de Pacciolo es el escasísimo número de ejemplos de asientos. Los autores inmediatamente posteriores a Pacciolo, si bien es cierto que en su mayoría resultarán ser simples traductores o copistas, se dedicaron a presentar mayor número de ejemplos, permitiendo así conocer mejor el manejo de las cuentas. Después de la obra de Paciolo se publicaron en Italia y fuera de ella otros libros sobre Contabilidad, pero solo existen dos autores dignos de este nombre: Ángelo Pietra (1586) y Ludovico Flori (1633), que a su vez fueron copiados por otros.

En 1588, se publicó un pequeño libro de instrucción por John Mellis de Southwark, en el que dice: «Soy el renovador y revivido de una antigua copia publicada aquí en Londres, el 14 de agosto de 1543». John Mellis se refiere al hecho de que los principios de contabilidad que explica (que es un sistema de partida doble) siguen «la forma de Venecia».

Conclusión.

Este trabajo revela la gran importancia de las obras de Lucas Pacioli, que fue uno de los ilustre más destacados al estructurar un sistema contable donde trata de ser lo más explícito, manteniendo este tipo de registro auténtico hasta nuestro días. A pesar de sus limitantes que tuvo este tratado, nos dejó un legado de gran relevancia, por el



cual él DEBE y el HABER, es la esencia misma de la contabilidad al ejercer su acción sobre las operaciones económicas que generan su aplicación.

4.1.3.7 Concepto de partida doble.

Se llama partida doble al movimiento contable que afecta a por lo menos dos cuentas, lo que representa un movimiento deudor y un acreedor. La partida doble es la esencia de la contabilidad actual y parte integral de la ecuación patrimonial.

La partida doble se basa en que todo hecho económico tiene origen en otro hecho de igual valor pero de naturaleza contraria, como por ejemplo; cuando se presta dinero, el que recibe debe y el que entrega tiene. Las cosas no surgen de la nada, cada valor es el resultado de una acción u hecho económico.

Cuando recibo dinero por una venta, debo también despojarme de un bien, debo entregar algo a la otra parte que me entrega un dinero.

Este sistema contable se compone de una o varias cuentas, la cual debe tener un nombre, por ejemplo Caja (activo) y su contrapartida pueden ser cuentas por pagar (pasivos). Es la base fundamental para el debido registro de diversas cuentas, derivadas de las operaciones realizadas en una entidad.

La Partida doble es un sistema de contabilidad que consiste en registrar por medio de cargos y abonos los aumentos y/o disminuciones o efectos que producen las operaciones en los diferentes elementos de un estado de situación financiera o estado de resultados; manteniéndose sumas iguales entre las partidas de cargo y abono, de



tal manera que siempre subsista la igualdad entre el Activo y la suma del Pasivo con el capital”.

Analizando la definición anterior se describe la siguiente fórmula (Activo es igual a Pasivo más Capital):

$$A = P + C$$

$$C = A - P.$$

La Partida doble es el sistema donde se lleva un control detallado, ordenado; del cual se determinan las variaciones que sufren las cuentas en un registro contable.

También se define como la base de la contabilidad actual y consiste en un movimiento contable que afecta a un mínimo de dos asientos o cuentas, un débito y un crédito y, además, tiene que haber la misma cantidad de débitos que de créditos; en otras palabras, débito menos crédito ha de ser cero, para que haya equilibrio en la contabilidad.

4.1.3.8 Términos contables de la partida doble.

Nombre de la cuenta

Izquierda	Derecha
Débito	Crédito
Debe	Haber



- Debe o Débito: es la columna que se encuentra a la izquierda.
- Haber o Crédito: es la columna que se encuentra a la derecha.
- Cargar o Debitar: es anotar una cantidad en el Debe de una cuenta.
- Abonar o Acreditar: es anotar una cantidad en el haber de una cuenta.
- Movimientos: se llaman movimientos a la suma de los cargos y abonos en una cuenta.

Existen dos clases de Movimientos.

1. Movimiento Deudor. Es la suma de los cargos en una cuenta.
2. Movimiento Acreedor. Es la suma de los abonos en una cuenta.

Saldos: es la diferencia entre el movimiento deudor y acreedor.

Existen 2 clases de Saldo: Saldo Deudor y Saldo Acreedor.

1. Saldo Deudor: una cuenta tiene saldo deudor cuando su movimiento deudor es mayor que el acreedor.
2. Saldo Acreedor: una cuenta tiene saldo acreedor cuando su movimiento acreedor es mayor que el deudor.

Cuenta Saldada o cerrada. Una cuenta esta saldada o cerrada, cuando sus movimientos son iguales.



4.2 Normas Internacionales de Contabilidad (NIC).

4.2.1 ¿Qué son las NIC?

Las NIC (Normas Internacionales de Contabilidad) son un conjunto de estándares creados desde 1973 hasta 2001 por el IASC –International Accounting Standards Committee–, antecesor del actual IASB –International Accounting Standards Board– quien está encargado de revisarlas y modificarlas desde el 2001. Son un conjunto de normas o leyes internacionales que regulan la información que debe presentarse en los estados financieros y la manera en que esa información debe aparecer en éstos.

4.2.2 ¿Para qué fueron creadas las NIC?

Se ha considerado importante establecer estas normas en la presentación de la información financiera, puesto que facilita la comparabilidad de los estados financieros entre empresas que operan en distintos países. Estas normas contables son de alta calidad, orientadas al inversor, cuyo objetivo es reflejar la esencia económica de las operaciones del negocio, y presentar una imagen fiel de la situación financiera de una empresa.

Otro punto importante; es que ante un escenario que tiende a la globalización de la economía e inversiones directas e indirectas más allá de las fronteras, es necesario mejorar y armonizar los informes financieros en todo el mundo y formular normas de contabilidad a seguir en la preparación de los estados financieros.



4.3 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.

4.3.1 Historia de los PCGA.

A raíz de la crisis de los años 30, en Estados Unidos, el Instituto Americano de Contadores Públicos, organizó agrupaciones académicas y prácticas para evaluar la situación, de allí surgieron los primeros principios de contabilidad, vigentes aún muchos de ellos, otros con modificaciones. También, la crisis, dio origen al cambio de la "Certificación" por los "Dictámenes" de los Estados Financieros.

Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados o Normas de Información Financiera (NIF) son un conjunto de reglas generales que sirven de guía contable para formular criterios referidos a la medición del patrimonio y a la información de los elementos patrimoniales y económicos de un ente. Los PCGA constituyen parámetros para que la confección de los estados financieros sea sobre la base de métodos uniformes de técnica contable.

Se aprobaron durante la 7ma Conferencia Interamericana de Contabilidad y la 7ma Asamblea Nacional de graduados en Ciencias Económicas, que se celebraron en la ciudad de Mar de Plata (Argentina) en 1965.

Los Principios contables de la "Partida Doble" fueron establecidos en 1494 por Fray Luca Pacioli (1445-1510).



Su enunciado Básico dice:

- A una o más cuentas deudoras corresponden siempre una o más cuentas acreedoras por el mismo importe.
- En todo momento las sumas del debe deben ser igual a las del haber.
- Las pérdidas se debitan y las ganancias se acreditan.
- El patrimonio del ente es distinto al de sus propietarios.
- El principio de los recursos de un ente es igual al valor de las participaciones que recaen sobre él.
- Los componentes patrimoniales y las causas de sus resultados se presentan por medio de cuentas en las que se registran notas o asientan las variaciones al concepto que representan.
- El saldo de una cuenta es el valor monetario de la misma en un momento dado. Este saldo se modifica cada vez que una operación tiene efecto sobre los componentes que ella representa.
- Las cuentas de activo y gasto son deudoras, y las de pasivo, ganancia y patrimonio neto son acreedoras.
- En todo asiento, cualquiera sea el número de débitos y créditos, la suma de los saldos deben ser iguales.
- La información financiera se registra y se informa separadamente de la información personal del dueño del negocio.
- Una persona puede tener un negocio y también una casa y un automóvil. Sin embargo, los registros financieros del negocio deben contener información acerca de las propiedades que tiene el dueño.



- Los registros financieros de un negocio y aquellos personales no deben mezclarse.
- Se usa una cuenta bancaria para el uso del dueño y otra para el negocio.
- Un negocio existe separadamente de su dueño.
- Los propietarios son acreedores de las empresas que han formado y aunque tengan varias empresas, cada una se trata como una entidad separada, por lo que el propietario es un acreedor más de la entidad, al que contablemente se le representa con la cuenta de Capital.

4.3.2 Principio de equidad contable.

El principio de equidad es sinónimo de imparcialidad y justicia. Es una guía de orientación con el sentido de lo ético y justo, para la evaluación contable de los hechos que constituyen el objeto de la contabilidad, y se refiere a que la información contable debe prepararse con equidad respecto a terceros y a la propia empresa, a tal grado los estados financieros reflejen equitativamente los intereses de las partes y que la información que brindan sea lo más justa posible para los usuarios interesados, sin favorecer o desfavorecer a nadie en particular.

4.3.3 Principios dados por el medio socioeconómico ente.

El principio de ente o principio de entidad establece que el patrimonio de la empresa se independiza del patrimonio personal del propietario, considerado como un tercero. Se efectúa una separación entre la propiedad (accionistas o socios o propietario) y la



administración (gerencia) como procedimiento indispensable de rendir cuenta por estos últimos.

El ente tiene una vida propia y es sujeto de derechos y obligaciones, distinto de las personas que lo formaron.

Los propietarios son acreedores de las empresas que han formado y aunque tengan varias empresas, cada una se trata como una entidad separada, por lo que el propietario es un acreedor más de la entidad, al que contablemente se le representa con la cuenta capital.

4.3.4 Principio de bienes económicos.

Los estados financieros se refieren siempre a bienes económicos, es decir bienes materiales e inmateriales que posean valor económico y por ende susceptibles de ser valuados en términos monetarios.

4.3.5 Principio de moneda de cuenta.

Los estados financieros reflejan el patrimonio mediante un recurso que se emplea para reducir todos sus componentes heterogéneos a una expresión que permita agruparlos y compararlos fácilmente. Este recurso consiste en elegir una moneda de cuenta y valorizar los elementos patrimoniales aplicando un precio a cada unidad.



Generalmente se utiliza como moneda de cuenta el dinero que tiene curso legal en el país dentro del cual funciona el ente y en este caso el precio está dado en unidades de dinero de curso legal.

4.3.6 Principio de empresa en marcha.

Se refiere a todo organismo económico cuya existencia personal tiene plena vigencia y proyección futuras, se basa en la presunción de que la empresa continuará sus operaciones por un tiempo indefinido y no será liquidado en un futuro previsible.

Una empresa en marcha agrega valor a los recursos que usa, estableciendo su ganancia por diferencia entre el valor de venta y el costo de los recursos utilizados para generar los ingresos, mostrando en el balance general los recursos utilizados y los recursos no consumidos a su costo de adquisición y no a su valor actual de mercado.

4.3.7 Principio de valuación al costo.

El valor de costo (adquisición o producción) constituye el criterio principal y básico de la valuación, que condiciona la formulación de los estados financieros llamados de situación en correspondencia también con el concepto de “empresa en marcha”.

Este principio implica que no debe adoptarse como criterio de valuación el “valor de mercado”, entendiéndose como tal el “costo de reposición o de fabricación”. Sin embargo, el criterio de “valuación de costo” ligado al de “empresa en marcha”, cuando



esta última condición se interrumpe o desaparece, por esta empresa en liquidación, incluso fusión, el criterio aplicable será el de “valor de mercado” o “valor de probable realización”, según corresponda.

4.3.8 Principio de Ejercicio.

El principio de ejercicio (periodo) significa dividir la marcha de la empresa en periodos uniformes de tiempo, a efectos de medir los resultados de la gestión y establecer la situación financiera del ente y cumplir con las disposiciones legales y fiscales establecidas, particularmente para determinar el impuesto a la renta y la distribución del resultado. En esta información periódica también están interesados terceras personas, como es el caso de las entidades bancarias y Potenciales inversionistas.

4.3.9 Principio de devengado.

Devengar significa reconocer y registrar en cuentas a determinada fecha eventos o transacciones contables. En la aplicación del principio de devengado se registran los ingresos y gastos en el periodo contable al que se refiere, a pesar de que el documento de soporte tuviera fecha del siguiente ejercicio o que el desembolso pueda ser hecho todo o en parte en el ejercicio siguiente. Este principio elimina la posibilidad de aplicar el criterio de lo percibido para la atribución de resultados.



4.3.10 Principio de objetividad.

Los cambios en los activos, pasivos y en la expresión contable del patrimonio neto, deben reconocerse formalmente en los registros contables, tan pronto como sea posible medirlos objetivamente y expresar esa medida en moneda de cuenta. La objetividad en términos contables es una evidencia que respalda el registro de la variación patrimonial.

4.3.11 Principio de realización.

Los resultados económicos solo deben computarse cuando sean realizados, o sea cuando la operación que los origina queda perfeccionada desde el punto de vista de la legislación o prácticas comerciales aplicables y se hayan ponderado fundamental todos los riesgos inherentes a tal operación. Debe establecerse con carácter general que el concepto realizado participa en el concepto devengado.

4.3.12 Principio de prudencia.

Significa que cuando se deba elegir entre dos valores por un elemento de activo, normalmente se debe optar por el más bajo, o bien que una operación se contabilice de tal modo que la cuota del propietario sea menor.

Este principio general se puede expresar también diciendo: “contabilizar todas las pérdidas cuando se conocen y las ganancias solamente cuando se hayan realizado”.



4.3.13 Principio de uniformidad.

Este principio de contabilidad establece que una vez elaborado unos criterios para la aplicación de los principios contables, estos deberán mantenerse siempre que no se modifiquen las circunstancias que propiciaron dicha elección.

4.3.14 Principio de Materialidad (Significación o Importancia Relativa).

Al considerar la correcta aplicación de los principios generales y de las normas particulares debe necesariamente actuarse en sentido práctico. EL principio de significación, también denominado materialidad, está dirigido por dos aspectos fundamentales de la contabilidad: Cuantificación o Medición del patrimonio y Exposición de partidas de los estados financieros.

4.3.15 Principio de exposición.

EL principio de exposición, también denominado revelación suficiente, implica formular los estados financieros en forma comprensible para los usuarios. Tiene relación directa con la presentación adecuada de los rubros contables que agrupan los saldos de las cuentas, para una correcta interpretación de los hechos registrados.

4.4 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las PYMES).

Las Normas Internacional de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), es una norma autónoma, diseñadas para satisfacer las necesidades y capacidades de las pequeñas y medianas empresas que se estima



representan más del 95 por ciento de todas las empresas de todo el mundo. Establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones, sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general.

El estándar está disponible para cualquier competencia para adoptar, si es o no ha adoptado las NIIF completas. Cada jurisdicción debe determinar qué entidades deben utilizar el estándar. La única restricción del Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) es que las sociedades cotizantes en los mercados de valores y las instituciones financieras no las deben utilizar.

4.4.1 Principales diferencias entre las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF para las PYMES) y las NIIF Completas.

La NIIF para las PYMES tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas (Sección 1 Pequeñas y Medianas Entidades).

La NIIF Completas tiene como objeto aplicarse a los estados financieros con propósito de información general de entidades cuyos títulos cotizan en bolsa e instituciones financieras como bancos y compañías de seguros que tienen obligación pública de rendir cuentas. Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, 2009).



4.4.2 ¿Por qué se requieren estas Normas para PYMES?

Se requieren normas globales estándar para entidades que no cotizan en bolsa y que no son de interés público debido a que:

- Los bancos utilizan los estados financieros para tomar decisiones de préstamos.
- Los bancos y los reguladores necesitan información para hacer seguimiento del riesgo de crédito.
- Las empresas evalúan los riesgos de vender a crédito a sus clientes.

Países Latinos que han adoptado NIIF para PYMES: Brasil, Costa Rica, Panamá, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Venezuela.

4.4.3 Por qué en las empresas de Nicaragua no se han implementado NIIF para PYMES?

Para que se lleve a cabo la transición de los Principios Generalmente Aceptados (PCGA) a Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), las entidades tienen que incurrir en altos costos porque modificarían toda la estructura contable, estados financieros, catálogo de cuentas, políticas contables.

Otro aspecto importante es que la mayoría de estudiantes de esta profesión, carecen de experiencia y conocimiento pleno en aplicar este conjunto de normas en diversas entidades, instituciones, universidades. Existen algunos indicadores, como lo hemos venido mencionando. En los últimos cinco años, Nicaragua ha tenido un crecimiento lento en materia de innovación técnica, consecuencia de esto se cuenta



con profesionales no competentes para diseñar un modelo de contabilidad basado en NIIF para las PYMES.

Otro factor es la falta de cultura financiera, los dueños de empresas nunca pretenden favorecer a su país, siempre quieren obtener las utilidades para beneficios propios. Ejemplo de ello: pagar impuestos es incurrir en gastos.

4.5 Sección 28 beneficios a los empleados.

4.5.1 Alcance de esta sección.

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace referencia en esta sección son:

(a) Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. [Párrafos 28.4 a 28.8 y 28.39].

(b) Beneficios post-empleo, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. [Párrafos 28.9 a 28.28, 28.40 y 28.41].



(c) Otros beneficios a largo plazo para los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios post-empleo y de los beneficios por terminación) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios. [Párrafos 28.29, 28.30 y 28.42].

(d) Beneficios por terminación, que son los beneficios por pagar a los empleados como consecuencia de:

- La decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro.
- Una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios. [párrafos 28.31 a 28.37, 28.43 y 28.44].

Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus conyugues, hijos u otras personas dependientes de aquellos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros. Además, un empleado puede prestar sus servicios en la entidad a tiempo completo o a tiempo parcial, de forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta sección, el término “empleados” incluye a los administradores y al personal gerencial.



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

Una entidad reconocerá el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la entidad durante el periodo sobre el que se informa:

(a) Como un pasivo, después de deducir los 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 equipo.



4.5.3 Beneficios a corto plazo a los empleados

Los beneficios a corto plazo a los empleados comprenden partidas tales como las siguientes:

- (a) sueldos, salarios, décimo tercer mes, indemnización y aportaciones a la seguridad social.

4.5.3.1 Sueldo.

Es la retribución monetaria que recibe el funcionario o empleado por cargos de confianza (gerentes, administradores, directores) o no, el que ha sido pactado mediante acuerdos entre el empleador y el empleado. Son valores que expresan más allá de las cantidades de lo que expresa la tabla del salario mínimo. En consideración, el sueldo para un empleado se toma en cuenta la calificación del empleado, la experiencia y los objetivos a cumplir dentro de la empresa. Es una disposición y voluntad del empleador de remunerar a un funcionario cuyo límite inferior de las cifras es el salario mínimo.

4.5.3.2 Salario.

Es la ganancia que recibe el colaborador, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.



4.5.3.3 Salario mínimo.

Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural; para proveer la educación obligatoria de los hijos. Se puede establecer por zonas económicas, ramas de la industria o profesiones.

El acuerdo escrito se plasma a través de un documento llamado contrato determinado o contrato indeterminado. En estos últimos se establecen cláusulas sobre el monto que pagara el empleador en tiempo y forma al empleado. En el caso de contrato verbal, el empleador debe respetar el cumplimiento del salario mínimo.



Tabla 1. Salario mínimos por sector de Actividad.

Sector de Actividad	Salario mínimo mensual
Agropecuario	3.480,70
Pesca	5.292,57
Minas y Canteras	6.251,25
Industria Manufacturera	4.680,24
Micro y pequeña industria artesanal y turística	4.671,01
Electricidad y agua; Comercio, Restaurantes y Hoteles; Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	6.384,37



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION



Sector de Actividad	Salario mínimo mensual
Construcción, Establecimientos Financieros y Seguros	7.789,56
Servicios Com. Sociales y Personales	4.879,62
Gobierno Central y Municipal	4.340,64

Fuente: Ministerio del Trabajo 2do semestre (2016).

Según el Código del Trabajo, ley No.185, salario es: Artículo 81. “Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo o relación laboral.



4.5.3.4 Décimo tercer mes.

Es una prestación social que los trabajadores reciben anualmente una vez finalizado cada año calendario el cual equivale a un mes de salario ordinario, adicional a los doce meses. Es el resultado de la suma de 2.5 días por mes por doce meses (2.5 días x 12 número de meses= 30 días). Sin embargo esta prestación se puede ir devengando en el tiempo los 2.5 días por mes y pagarse de manera proporcional según el caso de cada trabajador.

Según el Código del Trabajo, ley 185, Décimo Tercer mes es:

Artículo 93. “Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año”. “Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código”.

Artículo 94. “El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses”.

Artículo 95. “El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso”.



Artículo 96. “Para efectos del pago del decimotercer mes será también considerado como tiempo efectivo de trabajo: las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la ley”.

Artículo 97. “El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo, y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie”.

Artículo 98. “El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor”.

Artículo 99. “Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las disposiciones de este capítulo”.

El décimo tercer mes es una prestación social, autorizada por el Estado en favor de los trabajadores que tienen relaciones laborales con su empleador. La empresa o empleador, deberá ir provisionando los montos relacionados con este concepto de forma sistemática, mediante la nómina, en base al salario ordinario o en su caso de salarios variables, el más alto de los últimos seis meses.

Este tipo de beneficio social, sólo puede ser remunerado en pago en efectivo y no en especie. Tampoco el empleador deberá pagarlo a plazos (exceptuando la existencia de un convenio colectivo, en relación a la forma de pago).



El Código del Trabajo, señala claramente en su artículo 93,94 y 95, las modalidades de pago del décimo tercer mes, el tiempo y la forma de pago del mismo.

Sin embargo, contablemente, se va provisionando cada mes, conforme las nóminas de pagos de salarios, considerando un registro proporcional debitando a los costos o gastos con crédito al Pasivo laboral, que administra el empleador.

4.5.3.5 Aportaciones y contribuciones a la seguridad social.

Los aportes son retenciones efectuadas a los haberes de los empleados y son destinadas a los sistemas de la obra social. Las contribuciones en cambio son obligaciones del empleador destinadas al sistema de la seguridad social.

El monto total (aportes + contribuciones) es el que permite al trabajador acceder a una obra social y a una futura jubilación.

Hay que decir, que los derechos de los trabajadores nicaragüenses y beneficiarios, afiliados a la seguridad social, están respaldados por los siguientes artículos de la Constitución Política de Nicaragua:

Artículo. 61 “El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la Seguridad Social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la Ley”.

Artículo.74 “El Estado otorga protección especial al proceso de reproducción humana. La mujer tendrá protección especial durante el embarazo y gozara de licencia con remuneración salarial y prestaciones adecuadas de Seguridad Social”.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Artículo. 82 “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: Inciso 7: Seguridad Social para la protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la Ley”.

Artículo. 5 Sobre la base de los principios de Universalidad, Integralidad e Igualdad, son sujetos de aseguramiento obligatorio las personas que se encuentren comprendidas dentro de las siguientes normas:

Las personas nacionales y extranjeros residentes que mediante una relación laboral verbal o escrita, o por cualquier tipo de contratación en calidad de dependiente o independiente por la realización de obras o servicios, sea en forma temporal o permanente con vínculo a un empleador sea este persona natural o jurídica, entidad privada, estatal, mixta, o institución u organismo extranjero residente o no en el país e incluyendo a los organismos e instituciones de Integración Centroamericana.

Independientemente de la cantidad de trabajadores, el empleador está sujeto al aseguramiento obligatorio. De igual manera son sujetos de aseguramiento las personas que se desempeñen en el ejercicio de la función pública, sean electos o nombrados en las instituciones y poderes del estado.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



- Los trabajadores agrícolas, domésticos y del transporte de acuerdo a las condiciones y peculiaridades de sus trabajadores.
- Los nicaragüenses y extranjeros residentes que prestan sus servicios en misiones diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país, de conformidad con los convenios internacionales ratificados por Nicaragua.
- Todos los integrantes o beneficiarios de los programas de reforma agraria, ya sea bajo la forma cooperativa, colectiva, parcelamiento o cualquier sistema que adopte los ministerios respectivos.
- Los miembros de asociaciones gremiales de profesionales y demás trabajadores independientes que se encuentran debidamente organizados.
- Los miembros de cooperativas debidamente reconocidas.



4.5.3.6 Indemnización.

Se denomina Indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, entre otros. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución; con el fin de disminuir una situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley lo contempla de antemano.

Un primer caso del que podemos haber referencia es el de la indemnización laboral. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios.

Artículo 45. “Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo.
- 2) veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.



En definitiva, la indemnización por antigüedad o despido tiene por finalidad reparar los eventuales perjuicios que sufra el trabajador por el hecho de la extinción sin causa de la relación laboral, y en principio comprende y satisface todos los daños morales y materiales. No obstante ello, la jurisprudencia ha admitido la posibilidad de reclamar daños y perjuicios cuando se haya configurado un hecho ilícito y se prueben los daños patrimoniales y extramatrimoniales.

(b) Ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados. Incluyen las Ausencias Remuneradas:

4.5.3.7 Vacaciones.

El concepto de vacaciones laborales hace referencia a un periodo de días determinados al año, en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar pero mantiene el sueldo, es decir, que el periodo de vacaciones laborales se paga. Este descanso remunerado es obligatorio e inamovible por lo que todos los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones laborables por ley.

Artículo 76. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo interrumpido al servicio de un mismo empleador.



Artículo 77. Cuando se ponga término al contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

Artículo 78. Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salarios variables, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

Artículo 79. La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

Artículo 80. Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

Las vacaciones son el resultado de 2.5 días a favor del empleado por cada mes trabajado. Estos 2.5 días pueden ser remunerados en efectivo o en días descansados; en este último caso como lo señala el artículo 76, párrafo segundo.

(c) participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.



(d) beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).

4.5.4 Reconocimiento y medición ausencias remuneradas a corto plazo.

Una entidad puede retribuir a los empleados por ausencia por varias razones incluyendo los permisos retribuidos por vacaciones anuales y las ausencias remuneradas por enfermedad. Algunas ausencias remuneradas a corto plazo se acumulan; pueden utilizarse en periodos futuros si los empleados no usan en su totalidad a las que tienen derecho en el periodo corriente. Son ejemplos, los permisos retribuidos por vacaciones y las ausencias remuneradas por enfermedad. Una entidad reconocerá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo, a medida que los empleados prestan los servicios que incrementan sus derechos al disfrute de futuras ausencias remuneradas.

La entidad medirá el costo esperado de las ausencias remuneradas con derechos de carácter acumulativo por el importe adicional no descontado que la entidad espera pagar como consecuencia de los derechos no usados que tiene acumulados al final del periodo sobre el que se informa. La entidad presentará este importe como un pasivo corriente en la fecha sobre la que se informa.

Una entidad reconocerá el costo de otras ausencias remuneradas (no acumulativas) cuando éstas se produzcan. La entidad medirá el costo de las ausencias remuneradas no acumulativas por el importe no descontado de los sueldos y salarios pagados o por pagar correspondientes al periodo de la ausencia.



4.5.5 Reconocimiento: participación en ganancias y planes de incentivos.

Una entidad reconocerá el costo esperado de la participación en ganancias y pagos por incentivos solo cuando:

(a) la entidad tenga una obligación implícita o actual legal de realizar estos pagos como resultado de un suceso pasado (esto significa que la entidad no tiene una alternativa más realista que la de efectuar los pagos).

(b) pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

Una obligación implícita es aquella que se deriva de las actuaciones de la entidad, cuando:

(a) debido a un patrón establecido de comportamiento en el pasado, a políticas de la entidad que son de dominio público o a una declaración actual suficientemente específica, la entidad haya puesto de manifiesto ante terceros que está dispuesta a aceptar cierto tipo de responsabilidades.

(b) como consecuencia de lo anterior, la entidad haya creado una expectativa válida, ante aquellos terceros con los que debe cumplir sus compromisos o responsabilidades.

4.5.6 Beneficios por terminación del contrato.

Una entidad puede estar comprometida, por ley, por contrato u otro tipo de acuerdos con los empleados o sus representantes, o por una obligación implícita basada en sus prácticas habituales, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o



suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales.

4.5.6.1 Reconocimiento.

Puesto que los beneficios por terminación no proporcionan a una entidad beneficios económicos futuros, una entidad los reconocerá en resultados como gasto de forma inmediata.

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

(a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro.

(b) proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Una entidad sólo está comprometida de forma demostrable con una terminación cuando tiene un plan formal detallado para efectuarla y no existe una posibilidad realista de retirar la oferta.

Para obtener información más detallada sobre cuándo una entidad contrae un compromiso demostrable con una terminación, la entidad puede consultar las NIIF completas, pero no está obligada a hacerlo. El párrafo 134 de la NIC 19 especifica que para que la entidad esté comprometida de forma demostrable a una terminación, el plan detallado para esto deberá incluir, como mínimo:



(a) la ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.

(b) los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función.

(c) el momento en que se implantará el plan. La implantación comenzará tan pronto como sea posible, y el periodo de tiempo hasta completar la implantación será tal que no resulten probables cambios significativos en el plan.

4.5.6.2 Medición.

Una entidad medirá los beneficios por terminación por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación en la fecha sobre la que se informa. En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Cuando los beneficios por terminación se deben pagar a partir de los 12 meses tras el final del periodo sobre el que se informa, se medirán a su valor presente descontado.



4.5.6.3 Artículos del código del trabajo.

Capítulo VI de la Terminación del Contrato Individual o relación de Trabajo.

Para sustentar lo expuesto en cuanto a los Beneficios por terminación, detallamos los artículos del código del trabajo, que nos orientan cuales son los derechos que adquiere cada trabajador al momento de terminar la relación laboral.

Artículo 41.El contrato individual o relación de trabajo termina:

- a) Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al contrato.
- b) Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa; o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.
- c) Por sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador.
- d) Por suspensión definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo.
- e) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa.
- f) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley.
- g) Por jubilación del trabajador.



h) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

Artículo 42. Cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

Artículo 43. La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el Artículo 45 de este código.

Artículo 44. Cuando el contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, estos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

Artículo 45. Cuando el empleador rescinda el contrato de trabajo por tiempo indeterminado y sin causa justificada pagara al trabajador una indemnización equivalente a:

- 1) Un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;
- 2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.



Artículo 46. Cuando la terminación del contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra éste por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos laborales o sindicales.

El trabajador tendrá acción para demandar su reintegro ante el Juez del Trabajo, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, este deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por ciento de la misma.

El Juez del trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los jueces y magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

Artículo 47. Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del Artículo 7 del presente Código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo



de trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

Artículo 48. El empleador puede dar por terminado el contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

- a) Falta grave de probidad.
- b) Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo.
- c) Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa.
- d) Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del inspector departamental del trabajo, quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector general del trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.



V. Caso Práctico.

5.1 Generalidades de la empresa.

RAZON SOCIAL : Ambiente Climatizado, S.A.

SLOGAN : Transformando su Clima

ACTIVIDAD : Venta, Reparación y Mantenimiento de Equipos de Refrigeración Industrial y Comercial a nivel nacional

DIRECCIÓN : Hospital Lenin Fonseca 9 C al Lago. Managua, Nicaragua. América Central.

ORGANIZACIÓN : Régimen General.

REPRESENTANTES : Pablo José Cuadra & Mario Jiménez López

No. RUC : J0320000026229

No. TELFAX : (505) 22528952 / 22529245

E-MAIL : ambienteclimatizado@gmail.co

LOGO:





5.2 Introducción.

Desde sus inicios en 1999, como Ambiente Climatizado, S.A ha crecido hasta transformarse en una de las empresas que brinda los servicios de climatización en el área residencial e industrial, refrigeración, plantas eléctricas y electricidad, ductos de distribución de aires acondicionados, sistemas de extracción e inyección aires, en cuartos fríos y máquinas de hielo, así como la distribución de equipos de marcas de prestigio a nivel internacional.

En el éxito de nuestra empresa juega un papel fundamental la misión de la compañía que consiste en superar constantemente las expectativas cada vez más exigentes de nuestros clientes. Nos centramos en la calidad, servicio, productividad y eficiencia de nuestras operaciones. La compañía y sus empleados tienen el firme convencimiento de que la lealtad del cliente se forja entregando servicios y productos que vayan más allá de lo que los clientes esperan para contribuir a su éxito. La alta competitividad en los precios, la inversión en los clientes, la atención al público y una gerencia efectiva ha sido la clave del éxito de esta empresa de bienes y servicios.

5.3 Nuestra misión.

Superar constantemente las expectativas cada vez más exigentes de nuestros clientes en cuanto a calidad de los productos que representamos y al servicio que prestamos.



5.4 Nuestros Objetivos.

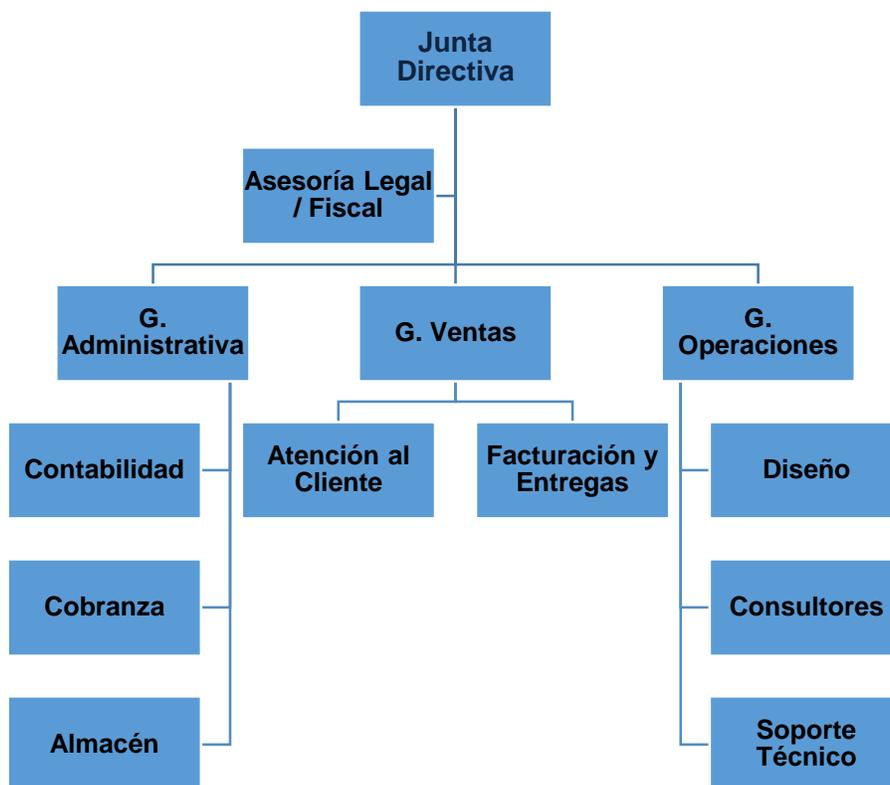
- Brindar a nuestros clientes finales productos y servicios de alta calidad a precios ventajosos y accesibles, que contribuyan a mejorar la calidad del ambiente.
- Incrementar nuestra participación de mercado de productos de climatización a nivel nacional.

5.5 Constitución Legal de la Empresa.

Ante los oficios del Licenciado Alberto José Núñez Bermúdez se constituyó la sociedad anónima el 06 de Marzo del 2008 denominada **AMBIENTE CLIMATIZADO, S.A.**, e inscrita en el Registro Público Mercantil el 25 de Marzo del 2008, por la Dra. Maritza Halleslevens Centeno abogada y registrador auxiliar del Registro Público Mercantil en el asiento No.398363; pagina 39; tomo 408 del Diario e Inscrita con No.32786-B5; pagina 250/258; tomo 1030-B5; libro segundo de Sociedades e inscrita con No.31903; pagina 245; tomo 173; Libro de persona de este Registro Público.

5.6 Organización de la empresa.

Nuestra organización cuenta con 32 eficientes colaboradores, distribuidos 16 en el área de servicios técnicos, 9 en ventas de proyectos, ingenieros y tienda, 7 administración y bodega, además contamos con los servicios profesionales de diferentes áreas que se contratan de otras organizaciones. A continuación presentamos el organigrama y distribución del personal:





5.7 Aspectos de mercado.

Nuestros Productos:

Somos distribuidores de las siguientes marcas, de prestigio internacional para sistemas de climatización, refrigeración y ventilación así como materiales repuestos y accesorios:

- ⊕ INNOVAIR - VRF
- ⊕ GOODMAN
- ⊕ YORK.
- ⊕ LENNOX
- ⊕ LG - VRF
- ⊕ GREENHECK.

Todos los sistemas de climatización que distribuimos gozan de gran aceptación y prestigio en el mercado nacional y hemos logrado a través de nuestra mezcla de marketing posicionarlos en un segmento importante del mercado nacional.

Hemos logrado establecer relaciones comerciales con nuestros proveedores que ofrecen valor agregado a nuestros clientes finales a través de brindarles opciones de economía energética a excelentes precios que a su vez transmitimos a nuestros diferentes clientes.



5.8 Algunos de nuestros Clientes.

AMBIENTE CLIMATIZADO S.A, ha logrado alcanzar un nivel importante en la presencia del mercado Nicaragüense en la distribución, comercialización e instalación de diferentes proyectos y/o clientes de climatización a nivel nacional, tales como:

- Palacio de la Cultura.
- Asamblea Nacional.
- Policía Nacional - Laboratorio de Criminalística.
- Policía Nacional - Edificio Central.
- MINSA
- IICA
- UCA- Edificio Laboratorio de 2 plantas.
- TV-Offer – Edificio Central.
- SNV – Edificio Central.
- Iglesia Mormona de Nicaragua – Climatización de 19 Capillas.

5.9 Nueva Experiencia.

Para el año 2013 hemos podido tomar experiencia en la climatización especializada de quirófanos el cual nos permite poder tener presencia como empresa en los diferentes proyectos públicos y privados, así como efectuar otras actividades complementarias a la climatización como la de obras civiles menores que permitan tener al usuario final un servicio integral que permita un mejor confort a un menor tiempo.



5.10 Estrategia de mercado.

Nos hemos posicionado en el mercado a través de brindar productos de excelente calidad que permiten ahora en día tener un ahorro energético a precios competitivos y servicios. Nuestra fuerza de ventas experimentada ha sido vital para el desarrollo de nuestra principal estrategia.

Conociendo la urgencia y la importancia de la economía energética a nivel mundial como empresa hemos podido crear alianza para poder comercializar productos que permitan satisfacer esta necesidad con alta tecnología a un costo competitivo de mercado, algo que a nivel nacional únicamente lo pueden ofrecer 3 empresas a costos económicos mucho más altos.

AMBIENTE CLIMATIZADO S.A. conoce la necesidad de nuestros clientes, por lo cual cuenta con 4 camiones, también disponemos equipos, herramientas, escaleras y otros que permiten a nuestra fuerza técnica poder atender las necesidades de nuestros clientes, estamos seguros que con el crecimiento y el desarrollo de nuestras actividades aún necesitaremos más equipos y herramientas para la satisfacer la demanda continua.

Como una parte muy importante de nuestros servicios, es que nuestra compañía brinda una atención dedicada las 24 HORAS del día, como una parte fundamental de nuestro asesoramiento a nuestros clientes y de esa manera dar un valor agregado a nuestra garantía de trabajo y solución a cualquier inconveniente presentado.



5.11 Ejercicio Práctico.

5.11.1 Planilla de Pago.



5.11.2 Liquidación Final

Desarrollo caso práctico despido de trabajador Carlos Alberto Medina G.

El día 20 de Noviembre de 2016 la empresa decide finiquitar el contrato indeterminado suscrito por el empleador y el Sr. Carlos Aberto Medina Gutiérrez. El Sr. Medina en vista del suceso, le pide la justificación al empleador por escrito, de la forma inmediata en que es retirado del cargo, aduciendo que él ha sido un empleado eficiente, responsable y beligerante en el desempeño de sus funciones; es uno de los colaboradores que ha contribuido en el crecimiento acelerado de las ventas. Se encuentra desconcertado debido a que por consideración a la empresa éste no ha recibido las vacaciones del primer semestre del año 2016, el décimo tercer mes de los 2 últimos años (2014,2015)y es el vendedor con mayores niveles de venta.

El Sr. Medina en el año 2014, gozaba de un salario mínimo como básico más el 2% de comisiones sobre venta. En el año 2015 recibió un salario básico de acuerdo a la tabla del salario mínimo y comisiones sobre venta del 4%. A partir de Enero del año 2016 siempre mantiene el básico del salario mínimo, pero las comisiones se pactaron en un 7%. Todo lo anterior quedó descrito en el contrato indeterminado y sus correspondientes modificaciones en el tiempo.

Labora para la entidad desde el 03 de Enero del año 2012 con un salario ordinario de C\$ 8,000.00 y de C\$ 10,000.00 en el 2013. Con el puesto de vendedor sin derecho a devengar comisiones, ya que estaba en un proceso de adaptación. Es a partir del año 2014, que siendo probada su capacidad, la gerencia de Venta de la empresa le da la



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



oportunidad de ser un vendedor comisionista por ventas dentro y fuera del establecimiento.

El Sr. Medina recibe la notificación de despido el día 22 de Noviembre del 2016 mediante un memorándum dirigido a su persona con copia a Recursos Humanos y al Departamento de Venta; el cual dice lo siguiente: “Estimado Sr. Medina por este medio se le comunica que la empresa prescinde de sus servicios como vendedor, a partir de hoy 22 de Noviembre del año 2016, poniéndose fin al contrato indeterminado, de conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo”.

Nota:

En el Contrato de trabajo se acordó que las vacaciones pendientes sean pagadas.

El pago de la Nómina es quincenal.

5.11.2.1 Formato de Liquidación Final del Trabajador.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Tabla 2. Formato de liquidación final.

LIQUIDACION FINAL						
Liquidación final a Carlos Alberto Medina Gutierrez, identificado con cédula No. 001-201170-0000R, quien se desempeñó como Vendedor Comisionista en la empresa Ambiente Climatizado, S.A, hasta el día 22 de Noviembre del 2015, de conformidad al siguiente de						
Salario Basico :	C\$ 6,384.37					
Ingresos :						
Salario del	16 de noviembre de 2016	al	22 de noviembre de 2016	7	C\$1,489.69	
Ingreso por comisiones del	16 al 22 de Noviembre 2016				C\$164,989.09	
Vacaciones del	1 de enero de 2016	al	22 de noviembre de 2016			
Dias disponible				26.83		
(Menos) Permisos / Inasistencias				0		
Dias a cancelar de Vacaciones				26.83	C\$233,297.58	
Decimo Tercer Mes	1 de enero de 2016	al	22 de noviembre de 2016		C\$373,876.78	
	10 meses	2.5 dias		25		
	22 dias	0.083333		1.83		
				26.83		
	2014			419,798.97	C\$839,597.94	
	2015			419,798.97		
Indemnizacion	3 de enero de 2012	al	22 de noviembre de 2016		C\$1511,276.31	
	2012					
	2013 1er año	1mes de salario		419,798.97		
	2014 2do año	1mes de salario		419,798.97		
	2015 3er año	1mes de salario		419,798.97		
	2016 4to año	18	13,993.30	251,879.40		
Ingreso Bruto :					C\$ 3124,527.39	
Deducciones :						
	Inss laboral				4,870.93	
	IR Rentas del Trabajo				101,699.55	
	Alicuota de retencion definitiva del excedente de C\$ 500,000.00				101,127.63	
	Renta Ocasional de las Vacaciones				12,303.21	
Total Deducciones :					220,001.32	
Total a Recibir :					C\$ 2904,526.07	
Con esta suma Ambiente Climatizado,S.A. me está cancelando todo lo relacionado a mi salario devengado y mis prestaciones de Ley de conformidad a lo que expresa el código del trabajo vigente al concluir la relación laboral, renunciando en este acto a cual						
Managua,24 de Noviembre de 2015						
Recibi Conforme :	_____			Autorizado:	_____	

Fuente: Elaboración propia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SEMINARIO DE GRADUACION**



Gastos de Venta Vacaciones	
S) 218,558.93	218,558.93 (1)

Gastos de Venta Decimo Tercer Mes	
	373,876.78
	419,798.97
	419,798.97
S)	1213,474.72 1,213,474.72 (1)

Gastos de Venta Indemnizacion	
S) 1,410,148.69	1,410,148.69 (1)

Gastos Acumulados por Pagar Vacaciones	
1) 218,558.93	218,558.93

Gastos Acumulados por pagar Decimo Tercer Mes	
	373,876.78
	419,798.97
	419,798.97
1)	1,213,474.72 1213,474.72 S)

Gastos Acumulados por paga Indemnizacion	
1) 1,410,148.69	1410,148.69 S)

Impuestos pagados por anticipados IR Ocasional	
2) 12,303.21	

Retenciones Pag. Por Anticipados Alicuota Retencion Definitiva 10%	
2) 101,127.63	

Retenciones Pag. Por Anticipados Inss Laboral	
2) 4,870.93	

Retenciones Pag. Por Anticipados Retenciones del Trabajo	
2) 101,699.55	

Impuestos Por pagar IR Ocasional	
	12,303.21 (2)

Impuestos Por pagar Alicuota Retencion Definitiva 10%	
	101,127.63 (2)

Impuestos Por pagar Retenciones del Trabajo	
	101,699.55 (2)

Retenciones por pagar Inss Laboral	
	4,870.93 (2)

Gastos Acumulados por pagar Patronal	
	30,798.57 (2)

Gastos Acumulados por pagar INATEC 2%	
	3,329.57 (2)

Gastos de Venta Patronal	
2) 30,798.57	

Gastos de Venta INATEC 2%	
2) 3,329.57	

Bancos	
	2,904,526.07 (1)

Gastos de Venta Salario	
2) 62,343.73	



VI. Conclusiones de la Investigación documental que realizo acerca del Subtema.

Como resultado el estudio de la Sección 28 de NIIF para las Pymes, enseña cuales son los beneficios que adquieren los trabajadores al momento de iniciar la relación y al culminar la relación laboral en una entidad.

Permitió conocer el sustento legal y analizar las leyes vigentes de Nicaragua, lo que enriquece al crecimiento de los profesionales de las carreras de Contabilidad, Administración, Recursos Humanos y otras ramas.

El desarrollo del seminario está orientado a conocer únicamente dos de los Beneficios: A Corto Plazo y por Terminación de contrato, debido a que se considera que son más empleados en Nicaragua.

Conclusiones del caso práctico.

Mediante el desarrollo de los casos prácticos, se logró adquirir conocimientos mediante la lectura y análisis de las leyes vigentes en Nicaragua. En cada ítem de la elaboración, se realizó conforme a los artículos de la Ley 185 Código del Trabajo, Ley 822 Concertación Tributaria, Ley No de Seguridad social las cuales son el fundamento legal que sustentan los resultados.

Queda claro que la entidad no aplicó correctamente los artículos 93 y 97 de la ley No 185 del Código del Trabajo, afectando sus finanzas por el pago de la multa impuesta por el Ministerio del Trabajo y la Indemnización por el tiempo en que la empresa retuvo los derechos del empleado (Décimo Tercer Mes).



VII. Bibliografía

- 1) Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB), (2009). *Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES)*. Londres, Inglaterra: William Clowes Beccles.
- 2) Constitución Política, aprobada el 19 de Noviembre de 1986 Publicada en la Gaceta N° 05, de 1987 el 09 de Enero.
- 3) Asamblea Nacional Código del Trabajo, (Con sus reformas, adiciones e interpretación Auténtica) Publicada en La Gaceta diario oficial N°. 205 de 1996 el 30 de Octubre.
- 4) Ley de Seguridad Social (Decreto No. 974) (11 de febrero de 1982).Publicado en La Gaceta No. 49, de 1982 el 1 de marzo.
- 5) Asamblea Nacional Ley de Concertación Tributaria, Decreto No. 45-2012 publicada en la Gaceta diario oficial N° 241 de 2012 el 17 de Diciembre.
- 6) Pascual Chávez Achermerma (Pág. 37-38-39) Sistemas manuales Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos12/moviunid>.
- 7) Doctrinas Contables (Pág. del 42 al 60) Principios generalmente aceptados Recuperado de <https://es.wikipedia.org/wiki/>.
- 8) Eliseo C. Miro (Pág.29 – 31) Contabilidad General Mecánica Recuperado <https://es.wikipedia.org/>.



VIII. Anexos