

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA**  
**UNAN-MANAGUA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**

**DEPARTAMENTO DE CONTADURIA PÚBLICA Y FINANZAS**



**SEMINARIO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN CONTABILIDAD PÚBLICA Y FINANZAS**

**TEMA GENERAL**

**NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES.**

**SUB TEMA**

**ANÁLISIS DEL TRATAMIENTO CONTABLE EN BASE A LA SECCIÓN 28  
“BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS” EN LA EMPRESA TABACALERA  
GODFAITH DE NICARAGUA, S.A DURANTE EL PERÍODO 2019.**

**AUTORES:**

**Bra. GUSMARA MARÍA GALÁN MERCADO.**

**Bra. ANA MARÍA LÓPEZ LÓPEZ.**

**Bra. GEMA TATIANA ZUNIGA ARÉVALO.**

**TUTORA:**

**MARLENE LANUZA VELASQUEZ.**

**MANAGUA, NICARAGUA, 12 DE DICIEMBRE DEL 2020.**

**TEMA GENERAL:**

NORMAS INTERNACIONALES DE INFORMACIÓN FINANCIERA PARA  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS ENTIDADES (NIIF PYMES).

**SUB TEMA:**

ANÁLISIS DEL TRATAMIENTO CONTABLE EN BASE A LA SECCIÓN 28  
“BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS” EN LA EMPRESA TABACALERA GODFAITH  
DE NICARAGUA, S.A DURANTE EL PERÍODO 2019.



**i. Dedicatoria**

En la vida existen experiencias buenas y malas; para que tus planes, proyectos y metas tengan una buena culminación, es importante poner todas las acciones en las manos de Dios, de la misma manera acatando los consejos de nuestra mamá, papá y abuela.

Es por ello que este trabajo para optar al título de licenciatura se lo dedico a mi mamá Marilú Mercado quien con mucho esfuerzo, amor, dirección y confianza me ha apoyado estos años de mi preparación; enseñándome a luchar por lo que ella un día anhelo y por lo que yo soñé; sin su apoyo incondicional no sería hoy una futura profesional.

A mi papá Jorge Galán que con esperanza, paciencia y comprensión me insto a ser una persona valiente a demostrar a los demás que con la ayuda y sabiduría de Dios puedo realizar y cumplir mis metas.

A mi abuela María Mercado que con su rigor, amor, historias y consejos me enseñó a valorar la vida, a valorar el sacrificio de mis padres, a ser una persona carismática, temerosa de Dios, recordándome que solo con esas virtudes podré alcanzar mis planes propuestos.

A Dios quien con su sabiduría y misericordia me ha guiado en mi trayecto de vida, dándome su apoyo y fortaleza en momentos de dificultad y debilidad.

**Bra. Gusmara María Galán Mercado.**



**i. Dedicatoria**

Este trabajo para optar por el título de Licenciada en Contaduría Pública y Finanzas lo dedico:

A mis padres las personas que han estado junto a mí en todo momento, quienes han dado lo mejor para que fuera posible este sueño, han demostrado que “El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere” Me han dado la mejor herencia que son los valores y la educación.

A mis hijos Moisés y Nahomi Sánchez que han sido el motivo para que no decaiga mi deseo de superación, todos mis esfuerzos son para que tengan un buen futuro y darles todo lo necesario.

A mi esposo Nelson Sánchez por ser mi amigo y compartir muchos de los momentos más difíciles en mi vida al igual que momentos de gran felicidad, el tiempo que me has regalado es lo más valioso para mí.

A mi abuela Mercedes Mercado que, aunque ya partió de este mundo siempre la llevo en mi mente y mi corazón, fue una de las personas más interesadas en mi bienestar y gracias a sus consejos aprendí a conducirme con prudencia y tener presente los valores inculcados.

**Bra. Ana María López López.**



**i. Dedicatoria**

Dedico este trabajo primeramente a Dios padre por haberme dado la sabiduría, el entendimiento y la fortaleza para lograr mis objetivos y propósitos durante todos mis años de estudios.

A mi padre Racxel Humberto Zuniga Flores y A mi madre Guadalupe de los ángeles Arévalo flores por su apoyo incondicional por sus consejos, confianza en el transcurso de esta etapa de mi vida quienes han forjado en mis valores.

A mis docentes por su apoyo y conocimiento en el estudio por dirigirme en el transcurso de mis cinco años de estudios con mucha sabiduría y entendimiento.

**Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo.**



## ii. Agradecimiento

Gracias al apoyo y sabiduría de Dios mi madre Marilú Mercado ha luchado, se ha esmerado junto a mi padre Jorge Galán y abuela María Mercado en darme todo lo que he necesitado, en brindarme amor, estudio, salud y techo; con sus valores inculcados de respeto, transparencia, y perseverancia me han hecho una persona agradecida con la vida. Es por ello que agradezco infinitamente a estos seres que han sido capaces de amarme y apoyarme incondicionalmente.

Agradezco a mis dos tías, tío, hermano, hermana y a todas las personas allegadas, por brindarme su apoyo humano, moral a lo largo de esta etapa de mi vida.

A mis maestros de educación primaria, secundaria y universitaria, por haber compartido sus conocimientos en el camino de mi formación profesional.

**Bra. Gusmara María Galán Mercado.**



## ii. Agradecimiento

Primeramente, agradezco a Dios por darme la vida y ser guía en todo mi caminar, por estar conmigo siempre y no abandonarme.

A mis padres:

Eduardo López Mercado y Mercedes López Boniche, Por su amor y sacrificio, por los valores y educación que me brindaron. Hemos celebrado periodos de prosperidad y alegría de igual manera hemos sujetado nuestras manos en momentos difíciles; Al llegar a este punto donde mis estudios profesionales concluyen, comparto el objetivo logrado porque simplemente sin ustedes no hubiese sido posible.

A mi esposo:

Nelson Sánchez Gago, la persona que Dios ha puesto a mi lado, ha estado conmigo en los malos y buenos momentos, gracias por tu amor, apoyarme y darme las herramientas necesarias para poder culminar mis estudios superiores.

Gracias a mis hermanos que en todo tiempo estamos para ayudarnos, a mis suegros que desde el día en que formé una familia con su hijo, he contado con su apoyo incondicional y a mis demás familiares que me han brindado su ayuda en el momento oportuno; sin duda Dios ha puesto en mi vida personas de gran valor.

Infinitas gracias a los maestros de la UNAN que con su paciencia y esmero en darnos de su conocimiento hemos logrado uno de nuestros objetivos que es culminar nuestra carrera profesional.

**Bra. Ana María López López.**



## ii. Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por haberme dado la salud, el conocimiento y la sabiduría para culminar este ciclo de mi vida.

A mis padres Raxel Humberto Zuniga Flores y Guadalupe de los Ángeles Arévalo Flores agradezco su apoyo incondicional que me brindaron en este tiempo durante mis estudios.

A mí esposo Roberto Antonio Cárdenas González quien me ha dado su ayuda incondicional y apoyo durante este tiempo de estudio.

De ante mano agradezco a la alcaldía de Masaya por haberme brindado y haber tenido la disposición de recibirme para hacer mis prácticas profesionales.

A mis docentes que me brindaron su tiempo para lograr culminar con éxito mis estudios y lograr graduarme.

**Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo.**





iii. Valoración del Docente

Managua, diciembre del 2020

**Msc. Ada Delgado**

**Directora de Departamento de Contaduría Pública y Finanzas**

**Su Despacho.**

Estimada Maestra:

Remito a usted los ejemplares del Informe Final de Seminario de graduación Integral con el tema: “Análisis del Tratamiento Contable en Base a la Sección 28 “Beneficios a los Empleados” en la empresa Tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A durante el período 2019”.

Presentado por los bachilleres: Gusmara María Galán Mercado; carnet No. 15-09051-9, Ana María López López; No. 13-20418-2, Gema Tatiana Zuniga Arévalo; carnet No.15-20397-3 Para optar al título de Licenciadas en Contaduría Pública y Finanzas.

Este Informe Final reúne todos los requisitos metodológicos para el Informe de Seminario de Graduación que especifica la normativa para las modalidades de graduación como formas de culminación de estudios, Plan 2013, de la Unan-Managua.

Solicito a usted fijar fecha de defensa según lo establecido para tales efectos.

Sin más que agregar al respecto, deseándole éxitos en sus funciones, aprovecho la ocasión para reiterar mis muestras de consideración y aprecio.

---

**Msc. Marlene Lanuza Velásquez.**

**Tutor(a)**



### iv. Resumen

El constante desarrollo del mercado internacional y la necesidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) de incursionar en el mismo, obliga a unificar el lenguaje contable a nivel mundial buscando que se cumpla en los estados financieros las características cualitativas de la información y así abrir las puertas a un mundo globalizado. Las NIIF son usadas en muchas partes del mundo, algunos países han decidido adoptar las normas, bien mediante su aplicación directa o mediante su adaptación a las legislaciones nacionales de cada país es por ello que cada vez se hace más necesario actualizarse y no dar la espalda al cambio, por tal razón en la presente investigación se analiza el tratamiento contable en base a la sección 28 “Beneficios a los empleados“ y está enfocado en el reconocimiento, medición, presentación, revelación y alcance en la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A durante el periodo 2019.

Este estudio referido al análisis de la sección 28 de NIIF PYMES, se considera una herramienta valiosa para la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A. debido a que comprende aspectos teóricos y prácticos, recopilado de libros, y artículos científicos que contribuyen a la adecuada asignación del tratamiento contable de cada tipo de beneficio a empleados como lo son: beneficio a corto plazo, beneficio post-empleo, otros beneficios a largo plazo, y beneficios por terminación.

Particularmente la elaboración de este seminario de graduación incrementa y afianza los conocimientos teórico- prácticos, referente al estudio, investigación y profundización de la sección 28, puesto que destaca los requerimientos que deben cumplir las pequeñas y medianas entidades para contabilizar los beneficios a los empleados lo cual incluye todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.



## Contenido

i. Dedicatoria.....	i
ii. Agradecimiento.....	ii
iii. Valoración del Docente .....	iii
iv. Resumen.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. JUSTIFICACIÓN .....	2
III. OBJETIVOS .....	3
IV. DESARROLLO DEL SUBTEMA.....	4
4.1. Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera y su .....	4
<u>    Evolución.....</u>	4
4.1.1. Historia de la Contabilidad. ....	4
4.1.2. Definiciones de Contabilidad. ....	5
4.1.3. Objetivo de la Contabilidad. ....	7
4.1.4. Importancia de la Contabilidad.....	8
4.1.5. Tipos de Contabilidad. ....	8
4.1.6. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA).....	10
4.1.7. Normas Internacionales de Contabilidad - NIC.....	13
4.1.8. Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF.....	15
4.1.9. NIIF Vigentes.....	21



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



4.1.10. Diferencias de NIC y NIIF.....	22
4.1.11. Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas Y Medianas Entidades – NIIF para PYMES.....	23
4.1.12. Pronunciamiento del Colegio de Contadores Público de Nicaragua.....	28
4.1.13. Aprobación de las NIIF para PYMES por el CCPN. ....	29
4.1.14. Entrada en vigencia.....	29
4.1.15. Importancia de NIIF para PYMES en Nicaragua.....	29
4.1.16. Ámbito de aplicación. ....	30
4.1.17. Experiencia de Adopción de las NIIF en Nicaragua. ....	30
4.2. Elementos de la sección 28 - Beneficios a los Empleados .....	31
4.2.1. Alcance de esta sección.....	31
4.2.2. Principio de reconocimiento general para todos los beneficios a los empleados... ..	32
4.2.3. Requerimientos para el tratamiento contable.....	32
4.2.4. Información a revelar.....	38
4.3. Base legal y normativa de las Normas Internacionales de Información Financiera ....	41
4.3.1. Leyes que regulan aspectos laborales en las empresas en Nicaragua.....	41
4.4. Aplicación de los elementos contenidos en la sección 28 “Beneficios a los Empleados” en la empresa Godfaith de Nicaragua, S.A. El periodo comprendido 2019.....	51
V. CONCLUSIONES .....	53
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	54
VII. ANEXOS.....	56



## I. INTRODUCCIÓN

Toda empresa industrial en cuanto a operaciones financieras-económicas, realiza tipos de contraprestaciones proporcionado a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios, para el desarrollo de sus actividades; por tal razón hoy en día en las empresas es indispensable conocer el tema de implementación de las NIIF para PYMES, y con mayor énfasis en las de tipo industriales o manufactureras. Uno de los grandes cambios de la convergencia estándares es el análisis del tratamiento de la sección 28 beneficios a los empleados, la cual genera un impacto para la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A.

El contexto mundial actual tiene como principal característica el cambio, y es que existe una evolución natural de la economía hacia la globalización, la internalización, el libre comercio y la apertura, es por ello que en esta investigación se describe las generalidades de las NIIF y su evolución, así mismo se da a conocer los elementos que integran la sección específica a abordar en este estudio como lo es la sección 28 “Beneficios a los empleados”, de igual manera se explica la base legal de esta norma, posteriormente mediante un ejercicio práctico se ejercita los conocimientos teóricos para la medición, reconocimiento y revelación de los beneficios a empleados otorgados en la empresa Godfaith de Nicaragua, S.A.

La metodología del presente trabajo es documental y analítica ya que se indaga y analiza la evolución, antecedentes y aplicación práctica de las normas; está estructurado por siete acápites. El primer acápite es la introducción, se da a conocer la importancia del tema sección 28 y los aspectos a abordar en el documento; en el segundo acápite está estructurada la justificación, se explica la razón principal del trabajo y el beneficio que conlleva este estudio; el tercer acápite destaca el objetivo general, permite orientar la realización del trabajo, como es el análisis del tratamiento contable en base a la sección 28; así mismo se refleja cuatro objetivos específicos estos siendo utilizados para elaborar el bosquejo del desarrollo del subtema; en el cuarto acápite contiene el desarrollo teórico de los objetivos específicos, desarrollándose individualmente, de esa manera cumpliendo con el objetivo general; posteriormente en el quinto acápite se presenta la conclusión, finalizando en el sexto acápite con la bibliografía y séptimo acápite anexos facilitando la lectura del estudio.



## II. JUSTIFICACIÓN

Las empresas actualmente requieren de una adecuada medición, reconocimiento y revelación de activos y pasivos que brinde a la gerencia información válida y confiable para la correcta toma de decisiones contribuyendo al éxito de las operaciones. En la presente investigación, se aborda la temática NIIF para la PYMES, el propósito es analizar el tratamiento contable en base a la sección 28 “Beneficios a los empleados” de la NIIF para las PYMES en la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A durante el periodo 2019.

El estudio de la sección 28 “Beneficios los empleados” permite identificar su reconocimiento ya sea como un pasivo cuando se adeude cierta cantidad ò como un gasto en los resultados, a menos que otra sección permita que sean reconocidos como parte de un activo (por ejemplo, en los inventarios o en la PPYE).

Particularmente la realización de esta investigación aporta a la formación profesional del contador público al incrementar y afianzar los conocimientos teórico-prácticos, referente al estudio, investigación y profundización de las NIIF para Pymes, lo cual es una parte esencial y enriquecedora para nosotros como futuros profesionales, el aprender a utilizar las NIIF para Pymes, permitirá ampliarnos en el mercado laboral y conocer mucho más sobre la información financiera.



### III. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Analizar el tratamiento contable en base a la sección 28 “Beneficios a los empleados” en la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A durante el período 2019.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- 3.2.1. Describir las generalidades de las normas internacionales de información financiera y su evolución.
- 3.2.2. Describir los elementos de la sección 28 “Beneficios a los Empleados” según las NIIF PYMES.
- 3.2.3. Explicar la normativa de las normas internacionales de información financiera Relacionado a la sección 28 “Beneficios a los empleados”.
- 3.2.4. Revisar los diferentes beneficios otorgados a los empleados según la sección 28 “Beneficios a los Empleados” de la empresa Tabacalera GODFAITH DE NICARAGUA, S.A. durante el periodo 2019.



#### IV. DESARROLLO DEL SUBTEMA

##### 4.1. Generalidades de las Normas Internacionales de Información Financiera y su Evolución

###### 4.1.1. Historia de la Contabilidad.

La contabilidad es una actividad tan antigua como la propia Humanidad. En efecto, desde que el hombre es hombre, y aun mucho antes de conocer la escritura, ha necesitado llevar cuentas, guardar memoria y dejar constancia de datos relativos a su vida económica y a su patrimonio: bienes que recolectaba, cazaba, elaboraba, consumía y poseía; bienes que almacenaba; bienes que prestaba o enajenaba; bienes que daba en administración.

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 era demasiado complejo para poder ser conservados en la memoria. Así que recurrió a símbolos, a elementos gráficos, que años más tarde se trasformaron en jeroglíficos y que en la actualidad en nuestra ya sistematizada contabilidad conocemos como rubros y cuentas.

Hace 3,000 años el hombre comienza a perfeccionar los signos y símbolos gráficos, pasando de los jeroglíficos egipcios y la escritura babilónica, al primer alfabeto fenicio, luego al alfabeto griego y por último al abecedario latino.

- En Egipto, los escribas (discípulos de los sacerdotes) se encargaron de llevar las cuentas a los faraones, dado que podrían anotar las tierras y bienes conquistados. Así mismo los fenicios, hábiles comerciantes y mejores navegantes, desde 1,100 años antes de Cristo perfeccionaron los sistemas contables implementados por los egipcios y se encargaron de difundirlos.
- En Atenas el senado ejercía la administración y control de la cosa pública, y los funcionarios que administraban los recursos rendían cuentas de su gestión.





## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



- En 1458 cuando Benedicto Cotrugli hace referencia al Término "partida doble" en el libro Della mercatura et del mercante perfecto donde indica que todo comerciante debe llevar tres libros: el mayor, con un índice, el diario y el borrador.
- En 1494 Fray Luca Paciolo explica la partida doble y trata todo aquello relacionado con los registros contables de los comerciantes, del inventario, del borrador, del diario, del mayor, de las normas para transportar los totales al folio siguiente del mayor, asimismo incluye pautas a considerar para descubrir errores cometidos en las registraciones.
- En nuestros tiempos se produce grandes cambios económicos, originados, en los adelantos tecnológicos y en el aumento del comercio, que inciden en la contabilidad. La información ya no es utilizada únicamente por los dueños de la empresa, y otros usuarios se incorporan con sus necesidades bancarias.

Con el transcurrir de los tiempos la Contabilidad ha descubierto los diversos sistemas y métodos que se aplican hasta nuestros días, también debemos mencionar que la Contabilidad ha tenido una evolución acelerada debido a que el comercio se ha desarrollado enormemente sus fronteras gracias al avance de la ciencia y la tecnología que no podía estar ajena a esta evolución (...) (Moreno, 2014)

### **4.1.2. Definiciones de Contabilidad.**

Existen muchas definiciones: “La palabra contabilidad proviene del verbo latino "coputare", el cual significa contar, tanto en el sentido de comparar magnitudes con la unidad de medida, o sea sacar cuentas, como en el sentido de relatar, o hacer historia". (Rosenberg, 1989)

En cuanto a Ciencia (Ayaviri, 2010) Refiere a la Contabilidad como “La ciencia y/o técnica que enseña a clasificar y registrar todas las transacciones financieras de un negocio o empresa para proporcionar informes que sirven de base para la toma de decisiones sobre la actividad”.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Según el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados, por sus siglas en inglés AICPA (como se citó en Fernández, 2015) Describe que la contabilidad es el arte de registrar, clasificar y resumir en forma significativa y en términos de dinero, las operaciones y los hechos que son cuando menos de carácter financiero, así como el de interpretar sus resultados.

En cuanto a sistema, Horngren & Harrison (como se citó en Fernández, 2015) piensan que “La contabilidad es el sistema que mide las actividades del negocio, procesa esa información convirtiéndola en informes y comunica estos hallazgos a los encargados de tomar las decisiones”.

Meids, R (como se citó en Fernández, 2015) describe que “La contabilidad es el arte de interpretar, medir y describir la actividad económica”.

Catacora, F (Como se citó en Fernández, 2015) expresa que “La contabilidad es el lenguaje que utilizan los empresarios para poder medir y presentar los resultados obtenidos en el ejercicio económico, la situación financiera de las empresas, los cambios en la posición financiera y/o en el flujo de efectivo”

Se puede decir que la contabilidad es una técnica que se ocupa de registrar, clasificar y resumir las operaciones mercantiles de un negocio con el fin de interpretar sus resultados. Por consiguiente, los gerentes o directores a través de la contabilidad podrán orientarse sobre el curso que siguen sus negocios mediante datos contables y estadísticos. Estos datos permiten conocer la estabilidad y solvencia de la compañía, la corriente de cobros y pagos, las tendencias de las ventas, costos y gastos generales, entre otros. De manera que se pueda conocer la capacidad financiera de la empresa.



Se dice también que "la contabilidad es el lenguaje de los negocios". No existe una sola definición universalmente aceptada. En nuestra opinión, todos estos conceptos son válidos, sin embargo, no podemos ni debemos restringir los conceptos contables únicamente al ámbito de las empresas o de los negocios, cualquier entidad, de cualquier naturaleza, privada o pública, con fines o sin fines de lucro necesita conocer en cualquier momento de su existencia cuales son los recursos de los cuales dispone(activos), cuáles son sus deudas con terceros (pasivos) y consecuentemente cuál es su patrimonio, de igual manera, necesitan evaluar su eficiencia en la obtención de recursos y de su aplicación, para poder medir su gestión. Inclusive, podemos referirnos a la misma necesidad que tienen las personas naturales, aún las no comerciantes de conocer y controlar su información financiera, ¿Qué tienen? y ¿Qué deben? (Fernández, 2015)

### **4.1.3. Objetivo de la Contabilidad.**

Proporcionar información de hechos económicos, financieros y sociales suscitados en una empresa u organización; de forma continua, ordenada y sistemática, sobre la marcha y/o desenvolvimiento de la misma, con relación a sus metas y objetivos trazados, con el objeto de llevar CUENTA Y RAZÓN del movimiento de las riquezas públicas y privadas con el fin de conocer sus resultados, para una acertada toma de decisiones.

El propósito fundamental de la contabilidad es proporcionar información relacionada con una entidad económica, así la contabilidad se refiere a la medición, al registro y a la presentación de este tipo de información a varios tipos de usuarios. La contabilidad proporciona datos para convertirlos en indicadores de actuación, en cierto modo coadyuvan a evaluar la trayectoria de la organización, da un parámetro general del valor de la misma en el tiempo que se precisa dicha información, porque se llevan los registros (anotaciones) de las operaciones que se susciten a lo largo de un determinado tiempo de trabajo, ya sea diario, semanal o anual, de dinero, mercaderías y/o servicios por muy pequeñas o voluminosas que sean estas. (Thompson, 2008)



#### **4.1.4. Importancia de la Contabilidad.**

Murrieta, H. (como se citó en Fernández, J. 2015) Considera que (...) El corazón de cualquier sistema democrático es la contabilización, junto con la libertad de prensa, el libre flujo de datos de información financiera veraces es una de las más efectivas defensas contra el abuso y la incompetencia. Sin una información financiera fidedigna no existe un método válido para medir la eficiencia. El sistema tributario se desintegraría, las políticas fiscales de los gobiernos caerían en el vacío, y las reglamentaciones gubernamentales respecto a empresas de servicios públicos y otras en las cuales exista gran interés público serían imposibles (...) Habrá que sumar a los problemas que se generarían por la ausencia de información financiera fidedigna que, además, se imposibilita la lucha contra la corrupción. (Fernández, 2015)

#### **4.1.5. Tipos de Contabilidad.**

A la contabilidad también se le ha llamado el lenguaje de los negocios. Si pensamos que en cada tipo de negocio existen intereses distintos, será necesario preparar y presentar diferentes tipos de información que los satisfagan, razón por la cual los informes financieros deberán ser sustancial y razonablemente distintos dependiendo del tipo de usuario y sus necesidades. Al adecuarse a esas necesidades y satisfacerlas, la contabilidad adopta una serie de facetas o tipos de información o de contabilidad.

De entre estas facetas destacan las siguientes, enlistadas en forma enunciativa y no limitativa:

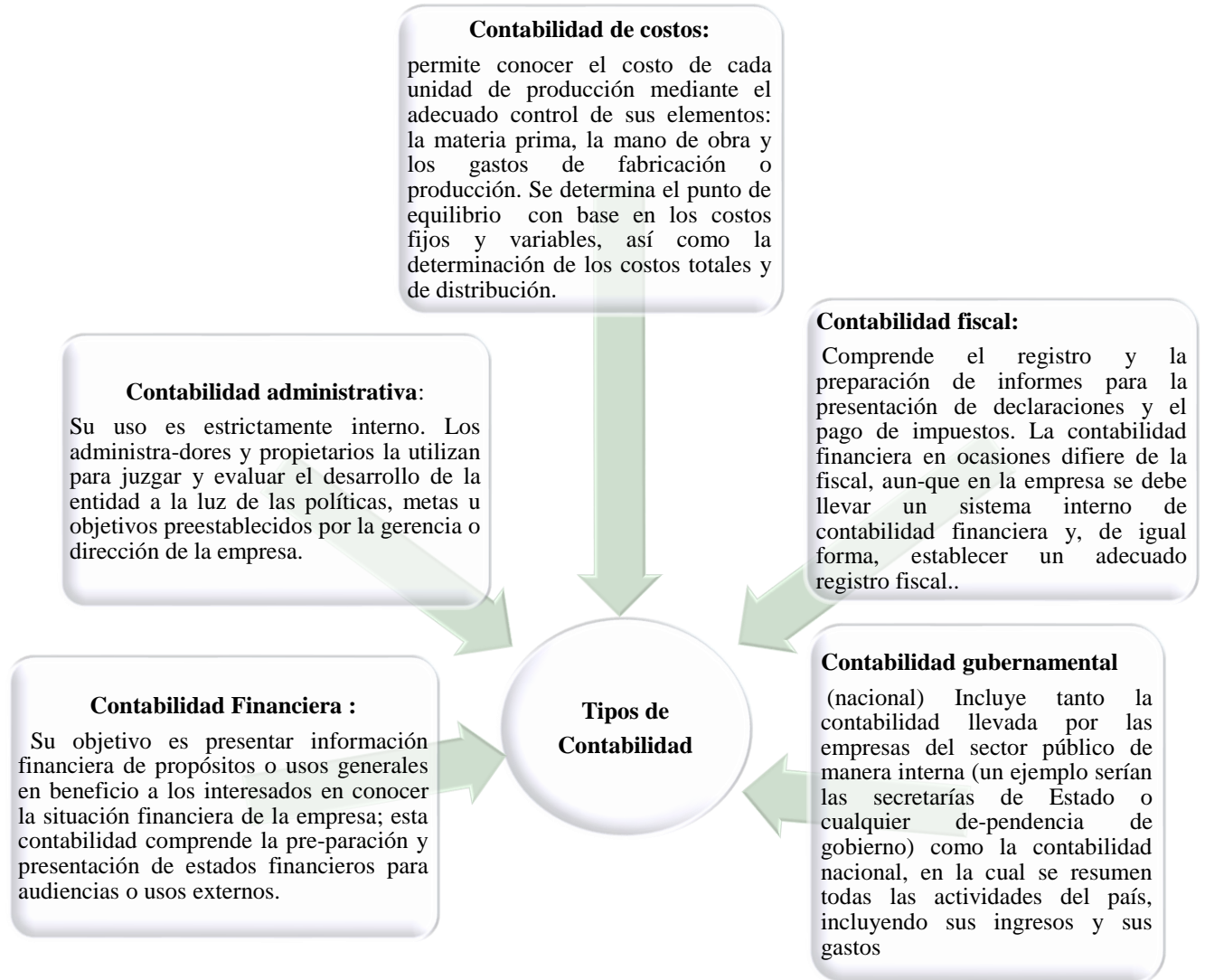


Figura 1. Tipos de Contabilidad. (Romero, 2010)



#### **4.1.6. Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA).**

##### ***4.1.6.1. Origen de los PCGA.***

La SEC, Securities and Exchange Commission, creada en la década de los años treinta, solicitó ayuda y asesoría de auditores del sector privado y hacia 1939, el Instituto Americano de Contadores (precursor del hoy AICPA), creó el Comité de Procedimientos de Contabilidad (CAP).

Fue así, que el Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados (AICPA, por sus siglas en inglés) se formó como un grupo de contadores públicos que originalmente establecieron los PCGA, como pautas que todos los contadores deberían seguir. Dado que los contadores conocían mejor el terreno, en aquella época resultó natural mantener el monopolio sobre la configuración de estos principios. El Plan Contable General Revisado reconoce que los principios que se exponen a continuación, son los fundamentales y básicos para el adecuado cumplimiento de los fines de la contabilidad. (Balle, 2018)

##### ***4.1.6.2. Definición de los PCGA.***

De acuerdo con la Comisión de Valores y Bolsa de Estados Unidos, los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA) son un conjunto de procedimientos, convencionalismos y reglas usadas por las empresas para medir y reflejar sus resultados financieros, como los ingresos netos o el margen de ganancia neta, la forma de registro y el reconocimiento de activos y pasivos. (Balle, 2018)

##### ***4.1.6.3. Importancia de los PCGA.***

Hay que recordar que los PCGA se crearon para proteger a las empresas, los inversionistas y otras partes interesadas en el sector financiero, a raíz de que las prácticas contables disímiles de las empresas, en aquél entonces, eran altamente cuestionables. Su valor es que estos principios generales de contabilidad ayudan a las compañías a ser responsables y transparentes, por sus actividades de información financiera. (Balle, 2018)



**4.1.6.4. 14 principios Fundamentales.**

Tabla 1

*Los 14 Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados.*

Enunciado	Definición
1. Equidad	Todo estado financiero debe reflejar equidad entre intereses opuestos, en referencia a la proporcionalidad e imparcialidad de la información contable para asegurar un análisis justo entre las partes, que no haya beneficiado o desfavorecido.
2. Partida doble	Se define como: toda partida registrada en el Debe le corresponde otra partida registrada en el Haber o no hay deudo sin acreedor, ni acreedor sin deudor.
3. Ente	El patrimonio de la empresa se independiza de la persona, el propietario es considerado un tercero. El ente tiene vida propia y es objeto de derechos y obligaciones.
4. Bienes económicos	Conjunto de bienes materiales e inmateriales que son susceptibles de valorarse en términos monetarios.
5. Moneda común denominador	Reducir todos los activos y patrimonio a una expresión común que permita medirlos, la moneda de cuenta, suele coincidir con el dinero de curso legal del país del ente.
6. Empresa en marcha	Todo organismo económico tiene vigencia en el presente y proyección o continuidad en el futuro.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



- |                       |  |
|-----------------------|--|
| 7. Valuación al costo | El criterio básico será el de valor de adquisición o producción, no el de valor de mercado.  |
| 8. Período            | Los estados financieros de una empresa representan el estado de la empresa en un determinado período de tiempo, ya sea establecido por el ciclo de operaciones o por requerimientos legales. |
| 9. Devengado          | Registros en cuentas de eventos y transacciones contables en determinada fecha.  |
| 10. Objetividad       | Cualquier cambio en el patrimonio debe reflejarse en los registros contables.  |
| 11. Realización       | Los resultados económicos sólo se computan cuando están realizados.  |
| 12. Prudencia         | Si hay dos valores para elegir, se opta por el más bajo.   |
| 13. Uniformidad       | Los principios elegidos deben mantenerse sin modificación si no cambian las circunstancias en las que se aprobaron.  |
| 14. Exposición        | Formular los estados financieros de forma comprensible para los usuarios.  |
- 

Fuente: (Balle, 2018)

Los PCGA prácticamente permanecieron sin cambios por 70 años, desde sus inicios en 1929; sus actualizaciones y cambios fueron introducidos apenas años recientes en un proceso lento, con la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF o IFRS). Sin embargo, pese a los cambios, los PCGA aún son respaldados por la Comisión de Bolsa de Valores de los Estados Unidos (SEC).





Se trata de un tema un tanto técnico. Los US GAAP o Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados de Estados Unidos son el equivalente americano, hoy vigentes en las NIIF y comprenden un importante acervo de estándares y boletines de la Junta de Normas de Contabilidad Financiera (FASB) y el gremio contable, representado por el Instituto Estadounidense de Contadores Públicos Certificados (AICPA). (Balle, 2018)

### **4.1.7. Normas Internacionales de Contabilidad - NIC.**

Historia.

Todo empieza en los estados unidos de América, cuando nace el APB - Accounting Principales Board (consejo de principios de contabilidad), este consejo emitió los primeros enunciados que guiaron la forma de presentar la información financiera. Pero fue desplazado porque estaba formado por profesionales que trabajaban en bancos, industrias, compañías públicas y privadas, por lo que su participación en la elaboración de las normas era una forma de beneficiar sus entidades donde laboraban.

Luego surge el fasb - financial accounting Standard Board (consejo de normas de contabilidad financiera), este comité logro (aún está en vigencia en EE. UU, donde se fundó) gran incidencia en la profesión contable. Emitió unos sinnúmeros de normas que transformaron la forma de ver y presentar las informaciones. A sus integrantes se les prohibía trabajar en organizaciones con fines de lucro y si así lo decidían tenían que abandonar el comité fasb. Solo podían laborar en instituciones educativas como maestros.

Al paso de los años las actividades comerciales se fueron internacionalizando y así mismo la información contable. Es decir, un empresario con su negocio en América, estaba haciendo negocios con un colega japonés. Esta situación empezó a repercutir en la forma en que las personas de diferentes países veían los estados financieros, es con esta problemática que surgen las normas internacionales de contabilidad, siendo su principal objetivo “la uniformidad en la presentación de las informaciones en los estados financieros”, sin importar la nacionalidad de quien lo estuviere leyendo o interpretando.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Es en 1973 cuando nace el IASC-International Accounting Standard Committee (comité de normas internacionales de contabilidad) por convenio de organismos profesionales de diferentes países: Australia, Canadá, estados unidos, México, Holanda, Japón y otros, cuyos organismos es el responsable de emitir las NIC. Este comité tiene su sede en Londres, Europa y su aceptación es cada día mayor en todos los países del mundo. El éxito de las NIC está dado porque las normas se han adaptado a las necesidades de los países, sin intervenir en las normas internas de cada uno de ellos.

Las NIC fueron creadas en 1973 por el International Accounting Standard Committee (IASC), o comité de normas internacionales de contabilidad, quienes redactaron originalmente 41 preceptos entre los cuales siguen vigentes 25 ítems. (Leal, 2018)

Tabla 2

*NIC vigentes.*

<b>Norma</b>	<b>Temática</b>
NIC 1	Presentación de estados financieros conjuntos y aplicados.
NIC 2	Inventarios.
NIC 7	Estado de flujo de efectivo.
NIC 8	Políticas contables, cambios en la estimación contable y errores
NIC 10	Hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa.
NIC 12	Impuestos sobre las ganancias.
NIC 16	Propiedad, planta y equipo.
NIC 19	Beneficio a los empleados.
NIC 20	Contabilización de las subvenciones del gobierno e información a revelar sobre ayudas gubernamentales.
NIC 21	Efectos de las variaciones en los tipos de cambio de moneda extranjera.
NIC 23	Costos por intereses y mayor capital.
NIC 24	Información a revelar sobre partes relacionadas.
NIC 25	Contabilización e información financiera sobre planes de prestaciones por retiro.
NIC 26	Estados financieros consolidados y separados.
NIC 27	Inversiones en entidades asociadas.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



NIC 28	Información financiera en economías hiperinflacionarias.
NIC 29	Instrumentos financieros: Presentación.
NIC 30	Ganancia por acciones.
NIC 31	Información financiera intermedia.
NIC 32	Deterioro del valor de los activos.
NIC 33	Provisiones, activos y pasivos contingentes.
NIC 34	Activos intangibles.
NIC 35	Instrumentos financieros, reconocimiento y valoración.
NIC 36	Propiedad de inversión.
NIC 37	Agricultura y ganancia.

---

Fuente: (Leal, 2018)

Así mismo, el comité de normas internacionales de contabilidad creó el comité de interpretaciones (SIC), cuyo objetivo era promover la aplicación rigurosa de las NIC mediante la interpretación, de modo que, para declararlo informes de estados financieros a nivel internacional, era necesario aplicar tanto las NIC como las normas de la sic simultáneamente. (Leal, 2018)

### **4.1.8. Normas Internacionales de Información Financiera - NIIF.**

#### ***4.1.8.1. Definición de Norma Internacional de Información Financiera.***

Las NIIF son normas que “establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y los sucesos que son importantes en los Estados Financieros con propósito de información a revelar”.

(IASB, 2015, págs. 7-8)

Las NIIF están regidas por estándares internacionales de alta calidad con un enfoque financiero, que regulan la preparación de los estados financieros de una entidad, con un lenguaje apropiado universalmente aceptado. Las normas son requerimientos, principios claramente definidos, es decir, no responden a reglas jurídicas por ejemplo de tipo fiscal, o a interpretaciones de la gerencia, por lo que aumenta su aceptación por los encargados de gobiernos corporativos, la administración y los contadores en general. (Ramírez, s.f, pág. 97)



#### 4.1.8.2. Historia de las NIIF en el mundo.

Tabla 3

*Historia de las NIIF.*

Fecha	Asunto	Acontecimiento
1966	Nacimiento de la idea	Propuesta para crear un grupo de Estudio internacional de contadores, es acordada por los órganos profesionales de la contabilidad en Canadá, Reino unido y Estados Unidos para desarrollar estudios comparativos de las prácticas contables y de auditoría en las tres naciones.
1967	Grupo IASC	Se genera Grupo de Estudio Internacional de Contadores. Precursor de la IASC en base a los estándares de la contabilidad con énfasis en formular los principios contables de aceptación y observación en todo el mundo.
1973	IASC-NIC	IASC (Comité de Normas Internacionales de Contabilidad) Las normas contables dictadas entre 1973 y 2001, reciben el nombre de “Normas Internacionales de Contabilidad” (NIC) y fueron dictadas por el IASC. Tiene origen en 1973 y nace del acuerdo de profesionales de varios países, fue una formulación de normas contables que pudieran ser aceptadas y aplicadas.
1973	Eventos de IASC	Acuerdo para establecer el IASC es firmado por los representantes de los organismos profesionales de contabilidad de Australia, Canadá, Francia, Alemania, Japón, México, Países bajos, El Reino Unido, Irlanda y Estados Unidos. IASC abre una oficina en el St Helens Place, Londres. IASC celebra su reunión inaugural el 29 de junio en Londres.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



- 1982 Crecimiento La junta de las IASC se amplía a 17 miembros de los cuales 13 miembros conforman la FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE CONTADORES (IFAC por sus siglas en inglés) y 4 son representantes de organizaciones con interés pleno en información financiera. Complementando un poco más con la reseña, todos los miembros de las IFAC son miembros de las IASC
- 1995 Comenzando En este año la Comisión de la Unión Europea apoyo el acuerdo sostenido entre las IASC con IOSCO con el desarrollo de implementación de las Normas de Información Contable (NIC) por parte de las Compañías Multinacionales ubicadas en los países miembros de la Unión Europea.
- 1997 Interpretando El Comité Permanente de Interpretaciones (SIC por sus siglas en inglés), fue conformado por las IASC con el propósito de hacer las interpretaciones pertinentes de las NIC.
- 1998 Aplicación de las Normas Los primeros países en promulgar por medio de la ley a que compañías de su territorio debían implementar las NIC, fueron los países de las Unión Europea.
- 2001 Constitución IASB (Junta de Normas Internacionales de Contabilidad) Fue creada en el año 2001 para ejercer las funciones desde 1973 hasta el año 2001 la cual ejerció el IASC.  
Se refiere a las normas establecidas internacionalmente, es una entidad que funciona independientemente en los sectores privados.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



- |      |   |   |
|------|---|---|
| 2001 | Objetivos<br>IASB                                     | <p>En principio, desarrollar y buscar el interés público a través de normas contables unificadas para que se utilicen de manera internacional.</p> <p>Son pautas que tienen una calidad absoluta, también son comprensibles y deben cumplirse de forma obligatoria a través de la utilización totalmente transparente.</p>  |
| 2003 | Borrador de<br>las NIIF                               | <p>Se publican las primeras NIIF final y el primer borrador de interpretación IFRIC. International Financial Reporting Standards Committee, entidad creada en el año 2002. La primera versión se había presentado en Julio 2002 en los mismos tres folletos. De dicho borrador se recibieron 83 comunicaciones escritas, donde se comentaron los alcances e inconvenientes que los observadores internacionales habían realizado sobre la implementación por primera vez de las NIIF.</p> |
| 2004 | NIC 39  | <p>Debate en Europa sobre la NIC 39, que se traduce en su adopción por la Comisión Europea con la supresión de dos secciones de ella misma. Comienza la emisión a través de la Red de las reuniones del IASB.</p>   |
| 2008 | Adopción de<br>las Normas a<br>nivel<br>internacional | <p>Las NIIF son usadas en muchas partes del mundo, entre los que se incluye la Unión Europea, Hong Kong, Australia Colombia, internacional Malasia. Desde el 28 de marzo del 2008, alrededor de 75 países obligan el uso de las NIIF, o parte de ellas. Otros muchos países han decidido adoptar las normas en el futuro, bien mediante su aplicación directa o mediante su adaptación a las legislaciones nacionales de los distintos países.</p>  |
-



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



2009	Noticias de cambio	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Se emite la NIIF 9 (Clasificación y medición de activos financieros) como la primera fase del reemplazo que la Junta hace de la NIC 39.</li><li>➤ Se emiten enmiendas a la NIIF1, NIIF2, NIC24, 32.</li><li>➤ Se emiten las IFRIC 18 Y 19. Se emite enmienda a la IFRIC 14.</li></ul>
2013	NIIF en Colombia	Las NIIF son conjunto de normas legales globalmente aceptadas, comprensibles y de alta calidad que ayudan a los inversionistas o empresarios a tomar decisiones económicas
2013	Objetivos NIIF	El objetivo de las NIIF es ayudar a los participantes en los mercados de capitales de todo el mundo, y a otros usuarios a tomar decisiones económicas
2018	Objetivo NIIF	La adopción de las NIIF/IFRS ofrece una oportunidad para mejorar las funciones financieras a través de una mayor consistencia en las políticas contables, obteniendo beneficios potenciales de mayor transparencia, incremento en la comparabilidad y mejor eficiencia

---

Fuente: (Molina, s.f)



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Desde el año 1973 con la creación de las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC), el International Accounting Standards Committee (IASC) y desde 2001 su sucesor, el International Accounting Standards Board (IASB), han asumido la necesidad de contar con una normativa reconocida con carácter internacional, que permita reducir los costos de transacción que implicarían tantas normativas como jurisdicciones a nivel global. (Principalmente para los mercados financieros y de capital).

El principal objetivo del IASB, tal como se establece en su Constitución y en el Prólogo a las Normas Internacionales de Información Financiera, es desarrollar, buscando el interés público, un único conjunto de normas contables de carácter global que sean de alta calidad, comprensibles y de cumplimiento obligado, que requieran información de alta calidad, transparente y comparable en los estados financieros y en otros tipos de información financiera, para ayudar a los participantes en los mercados de capitales de todo el mundo, y a otros usuarios, a tomar decisiones económicas.

La mayoría de las empresas han adoptado NIIF en la actualidad, independientemente del tamaño, activos, empleados, otros. En primer orden se pensó la aplicación de las normas exclusivamente para empresas cotizadas y grupos consolidados. Sin embargo, IASB, aprobó a partir de julio de 2009, una norma separada para las Pequeñas y Medianas Entidades conocidas como Pymes. (Ramírez, s.f)



**4.1.9. NIIF Vigentes.**

Tabla 4

*NIIF Vigentes.*

<b>Número de la Sección</b>	<b>Nombre de la norma</b>
NIIF 1	Adopción por Primera Vez de las Normas Internacionales de Información Financiera
NIIF 2	Pagos Basados en Acciones
NIIF 3	Combinaciones de Negocios
NIIF 4	Contratos de Seguro
NIIF 5	Activos no Corrientes Mantenidos para la Venta y Operaciones Discontinuas
NIIF 6	Exploración y Evaluación de Recursos Minerales
NIIF 7	Instrumentos Financieros: Información a Revelar
NIIF 8	Segmentos de Operación
NIIF 9	Instrumentos Financieros
NIIF 10	Estados Financieros Consolidados
NIIF 11	Acuerdos Conjuntos
NIIF 12	Información a Revelar sobre Participaciones en Otras Entidades
NIIF 13	Medición del Valor Razonable
NIIF 14	Cuentas de Diferimientos de Actividades Reguladas
NIIF 15	Ingresos de Actividades Ordinarias Procedentes de Contratos con Clientes
NIIF 16	Arriendos
NIIF 17	Contratos de Seguro (Efectiva 1 enero 2021 – permitida aplicación temprana. Reemplaza NIIF 4)

Fuente: (Melara, 2020)



**4.1.10. Diferencias de NIC y NIIF.**

Las normas en lo integral se conocen con las siglas de NIC y NIIF dependiendo de cuándo fueron aprobadas y se combinan a través de las “interpretaciones” que se conocen con las siglas SIC y CINIIF.

Tabla 5

*Principales Diferencias entre NIC y NIIF.*

NIC	NIIF
Las NIC son normas contables de alta calidad, emitidas por el anterior IASC y adoptadas por IASB, mismas que han sido revisadas y actualizadas por IASB y otras que han sido derogadas.	Las NIIF constituyen los estándares internacionales o normas internacionales en el desarrollo de la actividad contable y suponen un manual contable de la forma como es aceptable en el mundo.
La NIC 1 se denomina “Presentación de Estados Financieros”, y aborda las bases para la presentación de los estados financieros que contienen información general; con el fin de que se pueda comparar con otros del mismo tipo.	La NIIF 1 se refiere a la primera norma aprobada por el IASB y se denomina “Adopción por primera vez de las NIIF”.
Diferencia en la codificación de las normas.	
Mientras que las NIC corresponden a las expedidas por el anterior IASC.	Las NIIF constituye la nueva serie numerada de las normas que emite el IFRS a partir del mes de abril de 2001.
NIC 16 Propiedad planta y equipo, nos referimos específicamente a esa norma PPE.	NIIF 1 Adopción por primera vez de las NIIF, nos referimos a esa norma en particular.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Forma parte del conjunto de normas de las NIIF - IFRS, que conjuntamente constituyen el marco contable por referencia para las entidades privadas con fines de lucro.

Forman parte del conjunto de normas de las NIIF - IFRS, que conjuntamente constituyen el marco contable por referencia para las entidades privadas con fines de lucro.

Las Normas Internacionales de Contabilidad (plural) NIC's y en ingles International Accounting Standards (plural) as IAS.

Firme con la política de IASB, las normas se han abreviado en Normas Internacionales de Información Financiera (plural) como NIIF y en ingles International Financial Reporting Standards (plural) como IFRS.

---

Fuente: (Ramírez, s.f)

### **4.1.11. Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas Y Medianas Entidades – NIIF para PYMES.**

#### **4.1.11.1. Reseña de NIIF para PYMES.**

En julio de 2009, el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB) publicó la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). 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. Las entidades que tienen obligación pública de rendir cuentas, y que, por lo tanto, se encuentran fuera del alcance de la NIIF para las PYMES, abarcan aquellas entidades cuyas acciones o cuyos instrumentos de pasivo se negocian en el mercado público, bancos, cooperativas de crédito, intermediarios de bolsa, fondos de inversión y compañías de seguros.

En muchos países, a las entidades que no tienen obligación pública de rendir cuentas se las denomina de distinta forma, entre ellas, entidades no cotizadas y entidades sin obligación pública de rendir cuentas. (Uribe, s.f)



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Las NIIF para las PYMES son normas autónomas de 230 páginas, diseñadas para satisfacer las necesidades y capacidades de las pequeñas y medianas empresas (PYME), que se estima representan más del 95 por ciento de todas las empresas de todo el mundo.

Por otra parte, las NIIF para las PYMES establecen los requerimientos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar que se refieren a las transacciones y otros sucesos y condiciones que son importantes en los estados financieros con propósito de información general. También pueden establecer estos requerimientos para transacciones, sucesos y condiciones que surgen principalmente en sectores industriales específicos.

De igual forma las NIIF se basan en un Marco Conceptual, el cual se refiere a los conceptos presentados dentro de los estados financieros con propósito de información general. Para las Pymes es de gran importancia conocer sobre la aplicabilidad de las NIIF. En comparación con las NIIF completas (y muchos PCGA nacionales), las NIIF para las PYME son menos complejas en una serie de formas para tratar ciertos eventos y transacciones en los Estados Financieros.

Algunos temas han sido considerados no relevantes para las PYME y por tal razón se han omitido. Ejemplos de ello: las ganancias por acción, la información financiera intermedia, y la información por segmentos. Dónde las NIIF completas permiten opciones de políticas contables, las NIIF para PYME sólo permite la opción más fácil. Ejemplos de ello: no hay opción de revalorizar la propiedad, planta y equipo o intangibles, se acepta un modelo de costo de depreciación de las propiedades de inversión a menos que el valor razonable esté disponible sin costo o esfuerzo desproporcionado; no existe el enfoque de corredor "de ganancias y pérdidas actuariales.

Muchos de los principios de reconocimiento y valoración de los activos, pasivos, ingresos y gastos contemplados en las NIIF completas se han simplificado. Por ejemplo, la amortización del Good Will, los costos de préstamos y los costos de Investigación y Desarrollo se consideran gastos; se considera el modelo de costo para los asociados y entidades controladas de forma conjunta.



La norma ha sido escrita en un lenguaje fácilmente entendible y claro. Para reducir aún más la carga para las PYME, las revisiones de las NIIF se limitan a una vez cada tres años. 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 de IASB (ente emisor de las normas) es que las sociedades cotizantes en los mercados de valores y las instituciones financieras no las deben utilizar. (OICE-NICNIIF, s.f)

### ***4.1.11.2. Definición de PYMES.***

La pequeña y mediana empresa (conocida también por el acrónimo PYME, lexicalizado como pyme, o por la sigla PME) es una empresa con características distintivas, y tiene dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones. Las pymes son agentes con lógicas, culturas, intereses.

El término pequeñas y medianas entidades, tal y como lo utiliza el IASB, se define y explica en la Sección 1 Pequeñas y Medianas Entidades: Las pequeñas y medianas entidades son entidades que: no tienen obligación pública de rendir cuentas, y publican estados financieros con propósito de información general para usuarios externos. Son ejemplos de usuarios externos los propietarios que no están implicados en la gestión del negocio, los acreedores actuales o potenciales y las agencias de calificación crediticia. (IASB, 2009, pág. 14)

### ***4.1.11.3. Propósito de NIIF para PYME.***

La Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB por sus siglas en inglés), también ha desarrollado y publicado una norma separada para que se aplique a los estados financieros con propósito de información general y otros tipos de información financiera de entidades que en muchos países son conocidas por diferentes nombres como pequeñas y medianas entidades (PYMES), entidades privadas no cotizadas o reguladas y entidades sin obligación pública de rendir cuentas. Esta norma fue identificada por IASB: Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES). (IASB, 2009)



#### 4.1.11.4. Módulos de las NIIF para PYMES.

La NIIF para las PYMES se organiza por temas, presentándose cada tema en una sección numerada por separado, han venido desarrollando 35 módulos de formación autónomos - uno para cada Sección de la Norma Internacional de Información Financiera (NIIF) para las Pequeñas y Medianas Entidades (PYMES). El material de formación ha sido sujeto a una revisión exhaustiva.

Tabla 5

*NIIF para PYMES.*

Número de la sección	Nombre de la Sección
1	Pequeñas y medianas entidades
2	Conceptos y principios generales
3	Presentación de estados financieros
4	Estado de situación financiera
5	Estado del resultado integral y estado de resultados
6	Estado de cambios en el patrimonio y estado de resultados y ganancias acumuladas
7	Estado de flujos de efectivo
8	Notas a los estados financieros
9	Estados financieros consolidados y separados
10	Políticas contables, estimaciones y errores
11	Instrumentos financieros básicos
12	Otros temas relacionados con los instrumentos financieros
13	Inventarios
14	Inversiones en asociadas
15	Inversiones en negocios conjuntos
16	Propiedades de inversión
17	Propiedades, planta y equipo
18	Activos intangibles distintos de la plusvalía



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



19	Combinaciones de negocio y plusvalía
20	Arrendamientos
21	Provisiones y contingencias
22	Pasivos y patrimonio
23	Ingresos de actividades ordinarias
24	Subvenciones del gobierno
25	Costos por préstamos
26	Pagos basados en acciones
27	Deterioro del valor de los activos
28	Beneficios a los empleados
29	Impuesto a las ganancias
30	Conversión de la moneda extranjera
31	Hiperinflación
32	Hechos ocurridos después del periodo sobre el que se informa
33	Informaciones a revelar sobre partes relacionadas
34	Actividades especiales
35	Transición a la NIIF para las PYME.

---

Fuente: (IASB, 2009)

### **Principales diferencias con las NIIF Completas.**

- Están adaptadas para las PYMES.
- Necesidades de los usuarios para obtener información sobre los flujos de efectivo, la liquidez y solvencia.
- Costos y capacidades de las PYMES.
- Mucho más reducidas.
- Organizadas por "secciones."
- Simplificaciones respecto a las NIIF completas.



#### 4.1.12. Pronunciamiento del Colegio de Contadores Público de Nicaragua.

En pronunciamiento del día 31 de mayo del año 2010 EL Colegio de contadores públicos de Nicaragua comunicó que a partir del 1 de Julio de 2011 la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera para las Pequeñas y Medianas Empresas (NIIF para las PYMES) para todas las entidades económicas:

Mediante resolución del 15 de noviembre de 2007 la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua y el Comité de Normas de Contabilidad, acogieron con beneplácito el proyecto del Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB) sobre Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), habiéndose resuelto mediante resolución del 25 de Junio de 2009 que una vez fuera aprobada y emitido por el IASB y previo estudio de ésta por el Comité de Normas de Contabilidad y la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, esta norma pasaría a ser un marco normativo aplicable a las entidades que califiquen como Pequeñas y Medianas Entidades bajo los criterios que establecerían el Comité de Normas de Contabilidad y la Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua. (CCPN, 2009)

Que conforme la resolución del 25 de Junio de 2009 las entidades que optaran por esperar a conocer los requisitos para calificar para fines contables como Pequeña o Mediana Entidad y la entrada en vigencia de la respectiva norma, podrían continuar preparando sus estados financieros de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y Normas de Contabilidad Financiera vigentes en Nicaragua, teniendo como normas supletorias las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y sus Interpretaciones, para los asuntos no abordados por tales principios. Que con fecha 9 de Julio de 2009 fue formalmente emitida la Norma Internacional para Pequeñas y Medianas Entidades por parte del Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB), la cual está comprendida por: a) La norma propiamente dicha, b) Los fundamentos de las conclusiones y c) Estados financieros ilustrativos y lista de comprobación de información a revelar y presentar. (CCPN, Comunicado, 2012)





#### **4.1.13. Aprobación de las NIIF para PYMES por el CCPN.**

La Junta Directiva del Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua, con fundamento en dictamen técnico del Comité de Normas de Contabilidad basado en el estudio de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Información Financiera (IASB) con fecha 9 de julio de 2009, resuelve aprobar dicha norma, para que constituya un marco contable normativo en Nicaragua, aplicable a las entidades que califiquen como tales bajo los criterios que se establecen en el numeral 4 de esta resolución, con base en los fundamentos de la referida Norma.

#### **4.1.14. Entrada en vigencia.**

La fecha de entrada en vigencia de la Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), será el 1 de julio de 2011, teniéndose como período de transición el comprendido del 1 de julio de 2010 al 30 de junio de 2011, con referencia a la sección 35 (Transición a la NIIF para las PYMES) de dicha Norma. Los primeros Estados Financieros de acuerdo a la NIIF para las PYMES serán aquellos que cubran los estados financieros por el año terminado el 30 de junio de 2012 o inmediatos posteriores en correspondencia al cierre contable más cercano utilizado por las entidades aplicables.

Las NIIF permiten que la información financiera sea uniforme y comparable entre los diferentes países adoptando un marco contable sincronizado, transparente y de clase mundial, lo que hace más fácil que las empresas nicaragüenses que estén interesadas puedan participar en el mercado internacional de capitales. (Sandinismo, 2011)

#### **4.1.15. Importancia de NIIF para PYMES en Nicaragua.**

Con la aplicación de las NIIF, Nicaragua contará con un marco contable uniforme que les permitirá a los usuarios realizar la comparación de información financiera de manera consistente, así como mejorar la transparencia en los mercados y utilizar buenas prácticas contables.

Además, se elevará el interés de los inversionistas extranjeros en colocar sus recursos financieros en el país, ya que éstos tendrán acceso a estados financieros formulados en un lenguaje internacional que elimina lo que se conoce como riesgo contable, una de las mayores barreras a la confianza de los inversionistas. (Sandinismo, 2011)



#### 4.1.16. **Ámbito de aplicación.**

Toda empresa pública o que reciba depósitos deberá utilizar las NIIF en su versión integral. Las entidades que deben aplicar las NIIF para Pymes son aquellas que no tienen obligaciones públicas de rendir cuentas, es decir aquellas empresas que no tienen instrumentos de deuda o patrimonio que se negocien en mercados públicos.

La implementación de las NIIF implica la capacitación del personal de la empresa, la planificación y el seguimiento de la implementación del sistema dentro de la organización, así como con los diferentes usuarios de los estados financieros. También es indispensable el análisis integral de los sistemas que se utilizan para generar la información requerida para la ejecución. Con la adopción de las normas NIIF, Nicaragua está incorporándose en un proceso de globalización al reconocer y aplicar normas de amplia aceptación a nivel mundial.

(Sandinismo, 2011)

#### 4.1.17. **Experiencia de Adopción de las NIIF en Nicaragua.**

La adopción de las NIIF implica diversos cambios en las empresas. Uno de ellos está relacionado con la forma como se van a incorporar en la contabilidad actual, que viene siendo manejada bajo normas locales, unos nuevos criterios de reconocimiento y medición establecidos en este modelo internacional. La NIIF 1 establece que para ello es necesario determinar un balance de apertura, que será preparado partiendo del balance local en la fecha de transición y servirá para la acumulación de las cifras bajo el modelo NIIF, en la fecha de presentación a los terceros de los primeros estados financieros bajo estos estándares internacionales. (CCPN, 2011)

##### **Antecedentes**

- 8 de junio de 2003: aprobación de adopción de NIC por Junta Directiva del CCPN. Vigencia a partir del 01 de julio de 2004.
- 15 de noviembre de 2007: prórroga de NIIF completas y disposición de esperar adopción de NIIF para PYME.
- 31 de mayo de 2010: Adopción de NIIF para PYMES con entrada en vigencia 01 de julio de 2011.  
(01 de julio de 2010, 30 de junio de 2011, 01 de julio de 2011 y 30 de junio de 2012).
- 21 de agosto de 2012: recordatorio de la Junta Directiva del CCPN de entrada en vigencia de NIIF para PYMES.



### 4.2. Elementos de la sección 28 - Beneficios a los Empleados

#### 4.2.1. Alcance de esta sección.

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. Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a transacciones con pagos basados en acciones.

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

- Beneficios a corto plazo a los empleados, que son los beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) cuyo pago será totalmente atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.
- 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.
- 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.
- 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; o una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de esos beneficios.

Los beneficios a los empleados también incluyen las transacciones con pagos basados en acciones, por medio de la cual reciben instrumentos de patrimonio (tales como acciones u opciones sobre acciones), o efectivo u otros activos de la entidad por importes que se basan en el precio de las acciones de la entidad u otros instrumentos de patrimonio de ésta. (IASB, 2017)



#### 4.2.2. 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:

- 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.
- 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. (IASB, 2017)

#### 4.2.3. Requerimientos para el tratamiento contable.

##### 4.2.3.1. Beneficios a los empleados a corto plazo.

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

- a. sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social;
- b. ausencias remuneradas a corto plazo (tales como los derechos por ausencias anuales remuneradas o las ausencias remuneradas por enfermedad), cuando se espere que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios relacionados;
- c. participaciones en ganancias e incentivos pagaderos dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes; y
- d. beneficios no monetarios a los empleados actuales (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o subvencionados).



➤ **Medición de beneficios generalmente a corto plazo**

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo sobre el que se informa, la entidad medirá el importe reconocido de acuerdo con el párrafo 28.3 por el importe no descontado de los beneficios a corto plazo a los empleados que se espera que haya que pagar por esos servicios.

➤ **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); y
- b. pueda realizarse una estimación fiable de la obligación.

***4.2.3.2. Beneficios post-empleo: distinción entre planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos.***

Los beneficios post-empleo incluyen, por ejemplo:

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

Los acuerdos por los cuales una entidad proporciona beneficios posteriores al empleo se conocen como planes de beneficios post-empleo. Una entidad aplicará esta sección a todos estos acuerdos, con independencia de que los mismos impliquen el establecimiento de una entidad separada para la recepción de las aportaciones y el pago de los beneficios.

En algunos casos, estos acuerdos son impuestos por ley y no por un acto de la entidad. En otros casos, estos acuerdos surgen por acciones de la entidad, incluso en ausencia de un plan documentado formal.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Los planes de beneficios post-empleo se clasifican en planes de aportaciones definidas y planes de beneficios definidos, según sus principales términos y condiciones. Los planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales una entidad paga aportaciones fijas a una entidad separada (un fondo) y no tiene ninguna obligación legal ni implícita de pagar aportaciones adicionales o de hacer pagos de beneficios directos a los empleados, en el caso de que el fondo no disponga de suficientes activos para pagar todos los beneficios de los empleados por los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores.

Por tanto, el importe de los beneficios post-empleo recibidos por un empleado se determina en función del importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y eventualmente también el empleado) a un plan de beneficios post-empleo o a una aseguradora, junto con el rendimiento obtenido por esas aportaciones.

Son planes de beneficios definidos todos los planes de beneficios post empleos distintos de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos, la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores, y el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor del esperado) y el riesgo de inversión (de que el rendimiento de los activos para financiar los beneficios sea diferente del esperado) recaen, esencialmente, en la entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas, y viceversa, si dichas diferencias o rendimiento son mejores de lo esperado.

La entidad clasificará los planes multi - patronales y los planes gubernamentales como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, en función de las cláusulas del mismo, incluyendo cualquier obligación implícita que vaya más allá de los términos pactados formalmente.

Una entidad puede pagar primas de pólizas de seguros para financiar un plan de beneficios post-empleo. La entidad tratará este plan como un plan de aportaciones definidas a menos que la entidad tenga la obligación legal o implícita.



➤ **Reconocimiento y medición -Beneficios post-empleo: planes de aportaciones definidas.**

Una entidad reconocerá las aportaciones por pagar para un periodo: como un pasivo, después de deducir cualquier importe ya pagado. Si los pagos por aportaciones exceden las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha sobre la que se informa, la entidad reconocerá ese exceso como un activo; o como un gasto, a menos que otra sección de esta NIIF requiera que el costo se reconozca como parte del costo de un activo, como inventarios o propiedades, planta y equipo.

➤ **Reconocimiento Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos**

Al aplicar el principio de reconocimiento general del párrafo 28.3 a los planes de beneficios definidos, la entidad reconocerá:

- a. un pasivo por sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos, neto de los activos del plan su “pasivo por beneficios definidos”
- b. el cambio neto en ese pasivo durante el periodo como el costo de sus planes de beneficios definidos durante el periodo.

➤ **Medición del pasivo por beneficios definidos**

Una entidad medirá un pasivo por beneficios definidos correspondiente a sus obligaciones bajo planes de beneficios definidos por el total neto de los siguientes importes:

- a. el valor presente de sus obligaciones bajo los planes de beneficios definidos (sus obligaciones por beneficios definidos) en la fecha sobre la que se informa, menos
- b. el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) con los que las obligaciones van a ser liquidadas directamente.



#### **4.2.3.3. Otros beneficios a largo plazo para los empleados.**

Otros beneficios a largo plazo para los empleados incluyen, por ejemplo:

- a) Las ausencias remuneradas a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- b) Los beneficios por largos periodos de servicio.
- c) Los beneficios por invalidez de larga duración.
- d) La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- e) Los beneficios diferidos que se recibirán a partir de los doce meses del cierre del periodo en el que se han ganado.

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

- a) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa, menos
- b) el valor razonable, en la fecha sobre la que se informa, de los activos del plan (si los hubiere) que se emplearán para la cancelación directa de las obligaciones.

#### **4.2.3.4. 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 las prácticas habituales de la misma, o por el deseo de actuar de forma equitativa, a realizar pagos (o suministrar otro tipo de beneficios) a los empleados cuando resuelve sus contratos laborales. Estos pagos son beneficios por terminación.





### ➤ **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.

Cuando una entidad reconoce beneficios por terminación, habrá de tener en cuenta también los efectos de la reducción en los beneficios por retiro o en otro tipo de beneficios a los empleados.

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

- a. rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o
- b. proporcionar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria.

Una entidad solo 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.

### ➤ **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. (IASB, 2017)



#### 4.2.4. Información a revelar.

➤ **Información a revelar sobre los beneficios a los empleados a corto plazo:**

Esta sección no requiere información a revelar específica sobre beneficios a los empleados a corto plazo.

➤ **Información a revelar sobre los planes de aportaciones definidas:**

Una entidad revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas.

Si la entidad trata a un plan multi-patronal de beneficios definidos como un plan de aportaciones definidas porque no dispone de información suficiente para utilizar la contabilidad de los planes de beneficios definidos, revelará el hecho de que es un plan de beneficios definidos y la razón por la que se contabiliza como un plan de aportaciones definidas, junto con cualquier información disponible sobre el superávit o el déficit del plan y las implicaciones, si las hubiere, para la entidad.

➤ **Información a revelar sobre los planes de beneficios definidos**

Una entidad revelará la siguiente información sobre los planes de beneficios definidos (excepto para cualesquiera planes multi-patronales de beneficios definidos que se contabilicen como planes de aportaciones definidas, para los que se aplica en su lugar la información a revelar. Si una entidad tiene más de un plan de beneficios definidos, estas informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil:

- a) Una descripción general del tipo de plan incluyendo la política de financiación.
- b) La política contable de la entidad para reconocer las ganancias y pérdidas actuariales (en resultados o como una partida de otro resultado integral) y el importe de las pérdidas y ganancias actuariales reconocidas durante el periodo.
- c) Una explicación si la entidad utiliza cualquier simplificación, para medir la obligación por beneficios definidos.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



- d) La fecha de la valoración actuarial integral más reciente y, si no se hizo en la fecha sobre la que se informa, una descripción de los ajustes que se hicieron para medir la obligación por beneficios definidos en la fecha sobre la que se informa.
- e) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado los beneficios pagados y todos los demás cambios.
- f) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del valor razonable de los activos del plan y de los saldos de apertura y cierre de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, que muestre por separado, si procede: aportaciones; beneficios pagados; y otros cambios en los activos del plan.
- g) El costo total relativo a planes de beneficios definidos del periodo, revelando de forma separada los importes: reconocidos en resultados como un gasto; e incluidos en el costo como un activo.
- h) Para cada una de las principales clases de activos del plan, las cuales incluirán, pero no se limitarán a, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y todos otros activos, el porcentaje o importe que cada clase principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan en la fecha sobre la que se informa;
- i) los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para: cada clase de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- j) El rendimiento real de los activos del plan.
- k) Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo, cuando sea aplicable: las tasas de descuento; las tasas de rendimiento esperadas de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros; las tasas esperadas de incrementos salariales; las tasas de tendencia de los costos de asistencia médica; y cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Las conciliaciones a que se refieren los apartados (e) y (f) anteriores no deben presentarse para los periodos anteriores. Una subsidiaria que reconozca y mida el gasto de beneficios a los empleados sobre la base de una distribución razonable del gasto reconocido del grupo describirá, en sus estados financieros separados, su política para realizar la distribución, y revelará la información prevista en (a) a (k) para el plan como un conjunto.

➤ **Información a revelar sobre otros beneficios a largo plazo.**

Para cada categoría de otros beneficios a largo plazo que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa.

➤ **Información a revelar sobre los beneficios por terminación.**

Para cada categoría de beneficios por terminación que una entidad proporcione a sus empleados, la entidad revelará la naturaleza de los beneficios, su política contable, el importe de su obligación y el nivel de financiación en la fecha sobre la que se informa. Cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación, existirá un pasivo contingente. La Sección 21 Provisiones y Contingencias requieren que la entidad revele información sobre sus pasivos contingentes, a menos que la posibilidad de salida de efectivo en la liquidación sea remota. (IASB, 2017)



### **4.3. Base legal y normativa de las Normas Internacionales de Información Financiera**

#### **4.3.1. Leyes que regulan aspectos laborales en las empresas en Nicaragua.**

##### ***4.3.1.1. El Código del Trabajo-ley 185***

Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales. Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la legislación laboral constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la relación de trabajo, los contratos de trabajo o los Convenios Colectivos. Artículos 1, 2, 6, 8 y 9.

El presente código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

Las disposiciones de este código y de la legislación laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio del Trabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio nacional.

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.

Según el artículo 8, Empleador es la persona natural o jurídica que contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

El artículo 9 define el carácter de empleador a los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.



### ➤ **Relación laboral y contrato de trabajo.**

Según el Artículo 19 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 remuneración.

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.

El artículo 20 menciona que el contrato escrito de trabajo debe contener:

- a. El lugar y la fecha de su celebración;
- b. La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;
- c. Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;
- d. La duración diaria y semanal de la jornada y si ésta es diurna, mixta o nocturna;
- e. Indicación de si el contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;
- f. La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago, y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo, por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;
- g. Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos. La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.



➤ **Suspensión del contrato de trabajo**

En cuanto a la suspensión del contrato de trabajo los artículos 35 y 36 especifican:

Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

Serán causas de suspensión individual:

- a. La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviniente total o parcial permanente;
- b. La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas, prorrogables por veintiséis semanas más;
- c. El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;
- d. Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actuó en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- e. Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;
- f. La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la ley y sin goce de salario en su caso; g) El mutuo consentimiento.



➤ **De la terminación del contrato individual o relación del trabajo**

Artículos 40- 45.

La terminación del contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

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 cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basada en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;
- e) Ministerio del Trabajo;
- f) Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;
- g) Por terminación del contrato de acuerdo con la ley;
- h) Por jubilación del trabajador;
- i) Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

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.

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.

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.





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.

### ➤ **Jornadas de trabajo**

Artículo 49-53 enfatizan en el tiempo para cumplir obligaciones laborales.

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales. Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana. Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día. Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

La jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. En estos casos, no se podrán, trabajar horas extras.

El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.

### ➤ **Los descansos y permisos.**

Del derecho a descanso y permiso se detalla en los artículos del 64-68, 73 y 74

Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales. Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso cuando sin faltar al trabajo, cumpliera los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, jueves y viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre. El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto a nivel nacional como municipal.

Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunerará como día extraordinario de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la ley, hasta tres días hábiles consecutivos; b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

1. Para acudir a consulta médica personal;
2. Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborables;
3. Por un período no mayor de seis días laborables por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia; En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por ciento de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

### ➤ De las vacaciones

En cuanto a vacaciones el artículo 76 – 79 enlistan los días que todo trabajador deba gozar de tal beneficio.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo ininterrumpido al servicio de un mismo empleador. Los trabajadores al servicio del Estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda. Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



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.

Las vacaciones se pagarán calculándolas en base al último salario ordinario devengado por el trabajador. En caso de salario variable, se calculará en base al salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

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.

### ➤ **Obligaciones del empleador.**

Alojar a los trabajadores gratuitamente en casas o locales seguros y apropiados a las condiciones locales y necesidades humanas, cuando por la naturaleza del trabajo o por requerimiento del empleador y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo.

### ➤ **Protección de la maternidad de la mujer trabajadora.**

Los derechos de la maternidad se encuentran claramente descrito en los artículos 140 al 144.

Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obras o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo. Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes. Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal. Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico. El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos. La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y postnatal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio del trabajo. (PoderJudicial, 1996)



**4.3.1.2. Ley no. 117 del salario por décimo tercer mes.**

En el caso del décimo tercer mes, los artículos del 1-6 son muy precisos.

Esta Ley Regula el pago del salario por décimo tercer mes establecido por el numeral 5 del Artículo 82 de la Constitución Política de la República.

Para efectos de esta Ley, se entiende por "salario por décimo tercer mes" o "décimo tercer mes" la remuneración en dinero recibida por el trabajador en concepto de salario ordinario más los complementos salariales tales como incentivos, antigüedad, calificación profesional y otros pagos adicionales que los constituyen con excepción de los que tuvieren calidad de viático.

Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional en concepto de décimo tercer mes, después de un año de trabajo continuo. Si el tiempo de trabajo continuo fuere menor de un año tendrá derecho al pago proporcional al tiempo trabajado.

El pago del décimo tercer mes deberá efectuarse dentro de los primeros diez días del mes de Diciembre; 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.

En cualquier tiempo en que terminare el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a que se le pague décimo tercer mes proporcional al período de tiempo trabajado, siempre que éste no fuere inferior a un mes. El pago deberá hacerse en los primeros diez días después de terminado el contrato o relación laboral bajo pena de indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

El décimo tercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y similares; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

(Poder, 1990)



#### **4.4. Aplicación de los elementos contenidos en la sección 28 “Beneficios a los Empleados” en la empresa Godfaith de Nicaragua, S.A. El periodo comprendido 2019.**

Al 31 de diciembre del 2019, la empresa industrial Godfaith de Nicaragua, S.A. cuenta con una nómina que consta de cinco empleados, los cuales gozan de los beneficios que a continuación se detallan:

1. Salario: la entidad ha pactado con cada uno de sus cinco empleados un monto de remuneración que se basa en las condiciones de mercado existentes en la industria de la cual opera.
2. Seguro social: de acuerdo con la legislación vigente, el monto correspondiente a las cuotas por concepto de seguro social que el empleador debe cancelar representa el 21.50% de los salarios brutos devengados por los empleados. De acuerdo con la legislación vigente, el monto correspondiente a las cuotas por concepto de seguro social que los empleados deben cancelar representa el 7.00% de los salarios brutos devengados por estos.
3. Vacaciones: de acuerdo con la legislación vigente, todo empleado tiene derecho a acumular 2.5 días de vacaciones por cada mes laborado. El monto equivalente a este derecho representa el 8.33% de los salarios brutos devengados por los empleados.
4. Décimo tercer mes: de acuerdo con la legislación vigente, todo empleado tiene derecho a devengar un décimo tercer salario por cada año laborado, el décimo tercer mes es pagado en los primeros diez días del mes de diciembre de cada año. El monto equivalente a este derecho representa el 8.33% de los salarios brutos devengados por los empleados.
5. Preaviso: cuando la entidad precede al despido con responsabilidad patronal de un funcionario, debe cancelar a este por concepto de preaviso el equivalente a un salario por cada año laborado por los tres primeros años, y veinte días a partir del cuarto año hasta alcanzar un máximo de cinco meses de salario. Cuando un empleado renuncia de forma voluntaria o es despedido sin responsabilidad patronal, la entidad no tiene la obligación ni tampoco la política de cancelar este beneficio a favor del empleado.
6. Cesantía: cuando la entidad procede al despido con responsabilidad patronal de un funcionario, debe cancelar a este por concepto de cesantía el equivalente a un salario mensual por cada año laborado cinco meses de salario. Cuando un empleado renuncia de forma voluntaria o es despedido sin responsabilidad patronal, la entidad no tiene obligación ni tampoco la política de cancelar este beneficio a favor del empleado.



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



7. La entidad registra mensualmente una provisión para cubrir desembolsos futuros por el concepto de preaviso y cesantía.

Adicionalmente se conoce lo siguiente:

1. La empresa Godfaith presenta saldos iniciales según detalle:

Efectivo y equivalentes al efectivo	50,000.00	
Cuentas por cobrar	120,000.00	
Inventarios	500,000.00	
Propiedades, planta y equipo	<u>964,250.00</u>	
Total de activos		1,634,250.00
Obligaciones a largo plazo por beneficios a los empleados	248,000.00	
Capital Social	500,000.00	
Resultados Acumulados	<u>886,250.00</u>	
Total pasivo + patrimonio		1,634,250.00

2. La empresa Godfaith efectuó ventas por un monto de 650,000.00, costo de venta de 260,000.00.
3. El monto de los salarios brutos devengados por los empleados Godfaith de Nicaragua, S.A. durante diciembre del 2019 asciende a la suma de C\$ 190,000.000
4. El 31 de diciembre del 2019, la gerencia general de Godfaith de Nicaragua, S.A. decidió prescindir con responsabilidad patronal de los servicios de Martina Jiménez Lara. La señora Jiménez Lara tenía 7 años de laborar para la entidad y su salario a la fecha de su despido es de C\$15,000.00
5. El 31 de diciembre del 2019, la señorita Amanda Mesén Hidalgo presentó su renuncia voluntaria a lo inmediato ante la gerencia general de Godfaith de Nicaragua, S.A. La señorita Mesén Hidalgo tenía 10 meses de laborar para la entidad y su salario a la fecha de su renuncia es de C\$26,000.00





## V. CONCLUSIONES

En Nicaragua las pequeñas y medianas empresas representan un alto porcentaje de la economía del país por lo que con la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera contarán con un marco contable uniforme que les permitirá a los usuarios realizar la comparación de información financiera de manera consistente, así como mejorar la transparencia en los mercados y utilizar buenas prácticas contables. Además, se elevará el interés de los inversionistas extranjeros en colocar sus recursos financieros en el país, ya que éstos tendrán acceso a estados financieros formulados en un lenguaje internacional que elimina lo que se conoce como riesgo contable, una de las mayores barreras a la confianza de los inversionistas

La sección 28 de NIIF para PYME enseña cuales son los beneficios que adquieren los trabajadores al momento de iniciar la relación y al momento de culminar la relación laboral.

El trabajo documental permitió conocer la base legal vigente en Nicaragua que se fusiona con las NIIF PYMES lo que enriquece el crecimiento intelectual de los profesionales de carreras de Contabilidad, Administración, Recursos humanos y carreras afines.

La identificación de los tipos de beneficios que están siendo cancelados a favor de los empleados en la empresa tabacalera Godfaith de Nicaragua, S.A. bajo la sección 28 NIIF Pymes, favoreció al reconocimiento y medición contable de los beneficios a empleados, de tal manera percibiendo conocimientos de aplicación de las NIIF Pymes, permitiendo afianzar los conocimientos prácticos para ampliarse en el mercado laboral, y descubrimiento más sobre la información financiera.



## VI. BIBLIOGRAFÍA

- Ayaviri, D. (2010). *Contabilidad Básica y Documentos Mercantiles*. Bolivia: Oruro.
- Balle, L. (27 de Noviembre de 2018). *Quién fundó los PCGA?* Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de Cuida tu Negocio: <http://www.cuidatudinero.com>
- CCPN. (24 de Junio de 2009). *Comunicado*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de <http://www.ccpn.org.ni>
- CCPN. (22 de Mayo de 2011). *Paso a paso Conversión a NIIF*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de Publicaciones del CCPN: <http://www.ccpn.org.ni>
- CCPN. (21 de Agosto de 2012). *Comunicado*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de Colegio de Contadores Públicos: <http://www.ccpn.org.ni>
- Fernández, J. (8 de Enero de 2015). *Importancia de la Contabilidad*. Recuperado el 7 de Octubre de 2020, de Artículos de Contabilidad: <http://www.fmcontadores.net>
- IASB. (Julio de 2009). *NIIF para las PYMES*. Recuperado el 3 de Octubre de 2020, de <http://www.iasb.org>
- IASB. (Mayo de 2015). *NIC/NIIF*. Recuperado el 2 de Octubre de 2020, de <http://www.nicniif.org>
- IASB. (1 de Enero de 2017). *NIIF para PYME*. Recuperado el 13 de Octubre de 2020, de <http://www.iasb.org>
- Leal, A. C. (14 de Febrero de 2018). *Que son las NIC*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de *siigo mas que un software contable*: <http://www.siigo.com>
- Melara, M. (8 de Enero de 2020). *NIIF Vigentes 2020*. Recuperado el 20 de Noviembre de 2020, de *Contaestudios*: <http://www.contaestudio.com>
- Molina, C. A. (s.f). *Historia de las NIIF en el mundo*. Recuperado el 5 de Octubre de 2020, de *Líneas de tiempo*: <http://www.timetoast.com>



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Moreno, N. (2014). Historia de la Contabilidad. *uniminuto contaduría a distancia*, 1-2. ID:429657.

Obtenido de uniminuto contaduría a distancia.

OICE-NICNIIF. (s.f). *Acerca de las NIIF para PYMES*. Recuperado el 12 de Octubre de 2020, de

Primer portal en español de NIIF: <http://www.nicniif.org>

Poder, L. (26 de Noviembre de 1990). *Ley 117 de Salario por décimo tercer*. Recuperado el 6 de

Noviembre de 2020, de Normas Jurídicas de Nicaragua:

<http://www.legislacion.asamblea.gob.ni>

PoderJudicial. (5 de Septiembre de 1996). *Ley No. 185, Código del Trabajo*. Recuperado el 7 de

Noviembre de 2020, de Código del Trabajo en Nicaragua: <http://www.poderjudicial.gob.ni>

Ramírez, M. L. (s.f). *Manual de Contabilidad NIIF y NIIF para las PYMES*. Recuperado el 23 de

Octubre de 2020, de Colegio de Contadores Públicos de Nicaragua: <http://www.ccpn.org.ni>

Romero, Á. J. (2010). *Principios de Contabilidad, Contabilidad para todos*. México: Mc Graw

Hill. Obtenido de Contabilidad para todos.

Rosenberg, J. (1989). *Diccionario de administración y finanzas*. Barcelona: Océano/centrum.

Sandinismo, V. (18 de Julio de 2011). *Entran en vigencia NIIF en Nicaragua*. Recuperado el 24

de Octubre de 2020, de La voz del sandinismo: <http://www.lavozdelsandinismo.com>

Thompson, J. M. (1 de Enero de 2008). *Objetivos de la Contabilidad*. Recuperado el 23 de Octubre

de 2020, de Promonegocio: <http://www.promonegocios.net>

Uribe, L. R. (s.f). *NIIF para PYMES, Antecedentes y Principios Básicos*. Recuperado el 20 de

Noviembre de 2020, de Vlex información jurídica, tributaria y empresarial:

<http://www.doctrina.vlex.com.co>



## VII. ANEXOS



SECCIÓN 28 "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS"

**GODFAITH DE NICARAGUA S. A**

MESES DE		
ene-19	A	dic-19

DIARIO GENERAL					
Fecha	F_Mayor	Nombres de cuentas y explicación	Parcial	No. Folio Débito	0002 Crédito
		<===== 1 SI =====>			
01/01/2019	111	<b>Efectivo y Equivalente al efectivo</b>		50,000.00	
	11130101	Banco Cta. Cte # 1518-55	50,000.00		
	112	<b>Cuentas por Cobrar</b>		120,000.00	
	11210101	Cliente	120,000.00		
	113	<b>Inventario</b>		500,000.00	
	11310101	Inventario A	500,000.00		
	121	<b>Propiedades, Planta y Equipo</b>		964,250.00	
	12110201	Terreno	103,500.00		
	12110202	Edificio	690,000.00		
	12110203	Mobiliarios y Equipo	170,750.00		
	221	<b>Obligaciones a L/P x beneficios a los empleados</b>			248,000.00
	22110101	Indemnización a L/P	248,000.00		
	311	<b>Capital Social</b>			500,000.00
	31110101	Capital Inicial	500,000.00		
	312	<b>Resultados Acumulados</b>			886,250.00
	31210101	Resultados de periodos anteriores	886,250.00		
		<b>Sumas Iguales ===&gt;</b>		<b>1634,250.00</b>	<b>1634,250.00</b>
		<b>Registro saldos iniciales de la empresa Godfaith de Nicaragua.</b>			



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO GENERAL</b>					
				<b>No. Folio</b>	<b>0003</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Mayor</b>	<b>Nombres de cuentas y explicación</b>	<b>Parcial</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>31/12/2019</b>		<===== A # 2 =====>			
	<b>111</b>	<b>Efectivo y Equivalente al efectivo</b>		650,000.00	
	<b>11130101</b>	Banco Cta. Cte # 1518-55	650,000.00		
	<b>411</b>	<b>Ventas de Contado</b>			650,000.00
	<b>41110101</b>	Venta Nacional	650,000.00		
	<b>511</b>	<b>Costo de Venta</b>		260,000.00	
	<b>51110101</b>	Costo de Venta	260,000.00		
	<b>113</b>	<b>Inventario</b>			260,000.00
	<b>11310101</b>	Inventario A	260,000.00		
		<b>Sumas Iguales ===&gt;</b>		<b><u>910,000.00</u></b>	<b><u>910,000.00</u></b>
		<b>Registro de venta correspondiente al mes de diciembre del año 2019</b>			

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



SECCIÓN 28 "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS"

<b>DIARIO GENERAL</b>					
				<b>No. Folio</b>	<b>0004</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Mayor</b>	<b>Nombres de cuentas y explicación</b>	<b>Parcial</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>31/12/2019</b>		<===== A # 3 =====>			
	<b>611</b>	<b>Gastos de Administración</b>		190,000.00	
	<b>61110101</b>	Gerente general	80,000.00		
	<b>61110102</b>	Contador General	41,000.00		
	<b>61110103</b>	Vice contador	28,000.00		
	<b>61110104</b>	Recursos Humanos	26,000.00		
	<b>61110105</b>	Secretaria	15,000.00		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a Corto Plazo (INSS Laboral)</b>			13,300.00
	<b>21110201</b>	Gerente general	5,600.00		
	<b>21110201</b>	Contador General	2,870.00		
	<b>21110201</b>	Vice Contador	1,960.00		
	<b>21110201</b>	Recursos Humanos	1,820.00		
	<b>21110201</b>	Secretaria	1,050.00		
	<b>211103</b>	<b>Cuentas x pagar por impuestos corrientes (IR)</b>			29,405.67
	<b>21110301</b>	Impuestos por Pagar	29,405.67		
	<b>111</b>	<b>Efectivo y Equivalente al efectivo</b>			147,294.33
	<b>11130101</b>	Banco Cta. Cte # 1518-55	147,294.33		
		<b>Sumas Iguales ===&gt;</b>		<b><u>190,000.00</u></b>	<b><u>190,000.00</u></b>
		<b>Reg. gasto por salarios cancelados a favor de los empleados correspondiente al mes de diciembre del 2019</b>			

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>Diario General</b>					
<b>Fecha</b>	<b>F. Mayor</b>	<b>Nombres de cuentas y explicación</b>	<b>Parcial</b>	<b>No. Folio</b>	<b>0005</b>
				<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>31/12/2019</b>		-----A # 3A-----			
	<b>611</b>	<b>Gastos de Administración</b>		89,983.34	
	<b>611106</b>	<b>Gasto de Seguro Social (INSS Patronal)</b>			
	61110601	INSS patronal 21.50%	40,850.00		
	<b>611107</b>	<b>Gasto seguro social (INATEC)</b>			
	61110701	INATEC 2%	3,800.00		
	<b>611108</b>	<b>Gasto de vacaciones</b>			
	61110801	Vacaciones 8.333333%	15,833.33		
	<b>611109</b>	<b>Gasto de Décimo tercer mes</b>			
	61110901	Décimo tercer mes	15,833.33		
	<b>611110</b>	<b>Gasto por Preaviso (Indemnización)</b>			
	61111001	Indemnización	13,666.67		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a corto plazo (INSS Patronal)</b>			40,850.00
	21110201	INSS Patronal 21.50%	40,850.00		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a corto plazo (INATEC)</b>			3,800.00
	21110203	INATEC 2%	3,800.00		
	<b>211104</b>	<b>Parte corriente de obligaciones por Beneficio a empleados (Vacaciones)</b>			15,833.33
	21110401	Vacaciones 8.333333%	15,833.33		
	<b>211104</b>	<b>Parte corriente de obligaciones por Beneficios a empleados (Décimo tercer mes)</b>			15,833.33
	21110402	Décimo tercer mes	15,833.33		
	<b>221101</b>	<b>Obligaciones a L/P por Beneficios a los empleados</b>			13,666.67
	22110101	Indemnización a L/P	13,666.67		
		<b>SUMAS IGUALES</b>		<b>89,983.34</b>	<b>89,983.34</b>
<b>Registros de los gastos por seguro social, vacaciones y décimo tercer mes.</b>					

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo





SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO GENERAL</b>					
<b>Fecha</b>	<b>F_Mayor</b>	<b>Nombres de cuentas y explicación</b>	<b>Parcial</b>	<b>No. Folio</b>	<b>0006</b>
				<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>31/12/2019</b>		<===== A # 4=====>			
	<b>221101</b>	<b>Obligaciones a L/P x beneficios a los empleados</b>		75,000.00	
	<b>22110202</b>	Indemnización a L/P	75,000.00		
	<b>111</b>	<b>Efectivo y Equivalente al efectivo</b>			75,000.00
	<b>11130101</b>	Banco Cta. Cte # 1518-55	75,000.00		
		<b>Sumas Iguales ===&gt;</b>		<b><u>75,000.00</u></b>	<b><u>75,000.00</u></b>
		<b>Reg. gastos x canc. de preaviso correspondiente al despido con responsabilidad patronal</b>			

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



**SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”**

<b>DIARIO GENERAL</b>					
				<b>No. Folio</b>	<b>0007</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Mayor</b>	<b>Nombres de cuentas y explicación</b>	<b>Parcial</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>31/01/2019</b>		<===== A # 5=====>			
	<b>6111</b>	<b>Gastos de Administración</b>		1,061.67	
	<b>611106</b>	<b>Gasto seguro social (INSS Patronal)</b>			
	<b>61110601</b>	INSS Patronal 21.50%	975.00		
	<b>611107</b>	<b>Gasto seguro social (INATEC)</b>			
	<b>61110701</b>	INATEC 2%	86.67		
	<b>211104</b>	<b>Parte corriente de obligaciones por Beneficios a empleados (vacaciones)</b>		6,499.99	
	<b>21110401</b>	Vacaciones 8.333333%	4,333.33		
	<b>211104</b>	<b>Parte corriente de obligaciones por beneficios a empleados (Décimo tercer mes)</b>			
	<b>21110402</b>	Décimo tercer mes	2,166.66		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a Corto Plazo (INSS Patronal)</b>			975.00
	<b>21110201</b>	INSS Patronal 21.50%	975.00		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a corto Plazo (INATEC)</b>			86.67
	<b>21110203</b>	INATEC 2%	86.67		
	<b>211102</b>	<b>Provisiones a Corto Plazo (INSS Laboral)</b>			303.33
	<b>21110202</b>	Recursos Humanos	303.33		
	<b>211103</b>	<b>Cuentas x pagar por impuestos corrientes (IR)</b>			806.00
	<b>21110301</b>	Impuestos por Pagar	806.00		
	<b>211101</b>	<b>Gastos Acumulados por Pagar</b>			5,390.66
	<b>21110101</b>	Salario por Pagar	5,390.66		
		<b>Sumas Iguales ===&gt;</b>		<b>7,561.66</b>	<b>7,561.66</b>
		<b>Reg. Liquidación sin reintegro por renuncia voluntaria Srita. Mesén tenía de laborar para GODFAITH. Marzo a Dic/2019(10 meses)</b>			
		<b>TOTAL GENERALES</b>		<b>2906,794.99</b>	<b>2906,794.99</b>

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



SECCIÓN 28 "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS"

**GODFAITH DE NICARAGUA S. A**

**AL MES DE dic-19**

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>111 - Efectivo y Equivalente al efectivo</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0001</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001	50,000.00	-	50,000.00	
31/12/2019	0002	650,000.00		700,000.00	
31/12/2019	0003		147,294.33	552,705.67	
31/12/2019	0004	-	75,000.00	477,705.67	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>112 - Cuentas por Cobrar</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0002</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001	120,000.00	-	120,000.00	
			-	120,000.00	

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



SECCIÓN 28 "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS"

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>113 - Inventarios</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0003</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001	500,000.00		500,000.00	
31/12/2019	0002		260,000.00	240,000.00	
				240,000.00	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>121- Propiedades, Planta y Equipo</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0004</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001	964,250.00		964,250.00	
				964,250.00	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>211101 - Cuenta x Pagar a Corto Plazo</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0005</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0005		5,390.66	5,390.66	

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>211102 - Provisiones a Corto Plazo (INSS, INATEC,)</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0006</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0003	-	13,300.00	13,300.00	
31/12/2019	0003A		40,850.00	54,150.00	
31/12/2019	0003A		3,800.00	57,950.00	
31/12/2019	0005		975.00	58,925.00	
31/12/2019	0005		303.33	59,228.33	
31/12/2019	0005		86.67	59,315.00	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>211103 - Impuestos x Pagar Corrientes (IR)</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0007</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0003	-	29,405.67	29,405.67	
31/12/2019	0005		806.00	30,211.67	
				30,211.67	
				30,211.67	

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>211104 - Beneficios a Empleados (C/P)</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0008</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0003A	-	31,666.67	31,666.67	
31/12/2019	0005	6,499.99		25,166.67	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>221 - Obligaciones a L/P beneficios Empleados</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0009</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001		248,000.00	248,000.00	
31/12/2019	0003A		13,666.67	261,666.67	
31/12/2019	0004	75,000.00		186,666.67	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>311 - Capital Social</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0010</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001		500,000.00	500,000.00	
				500,000.00	

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>312 - Resultados Acumulados</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0011</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
01/01/2019	0001		886,250.00	886,250.00	
				886,250.00	
				886,250.00	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>411 - Ventas Nacionales</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0012</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0002		650,000.00	650,000.00	
				650,000.00	

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>511 - Costo de Ventas</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0013</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0002	260,000.00	-	260,000.00	
				260,000.00	
				260,000.00	

<b>DIARIO MAYOR</b>					
<b>611 - Gastos de Administración</b>				<b>No. Folio</b>	<b>0014</b>
<b>Fecha</b>	<b>F_Diario</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>	<b>Saldo</b>	
31/12/2019	0003	190,000.00		190,000.00	
31/12/2019	0003A	89,983.34		279,983.34	
31/12/2019	0005	1,061.67		281,045.00	
31/12/2019				281,045.00	
31/12/2019				281,045.00	
				281,045.00	

Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo





**SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”**

GODFAITH DE NICARAGUA S. A  
ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA  
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019  
CIFRAS EXPRESADAS EN CÓRDOBAS

<b>ACTIVOS CIRCULANTE</b>		<b>PASIVO CIRCULANTE</b>	
Efectivo y equivalente al efectivo	477,705.67	Cuentas por pagar C/P	5,390.66
Cuentas por cobrar Clientes	120,000.00	Provisiones C/P	59,315.00
Inventario	<u>240,000.00</u>	Impuestos por pagar (IR)	30,211.67
<b>Total Activos Circulante</b>	<b>837,705.67</b>	Beneficios a empleados C/P	<u>25,166.67</u>
		<b>Total Pasivo Circulante</b>	<b>120,084.00</b>
<b>ACTIVOS NO CIRCULANTE</b>		<b>PASIVO NO CIRCULANTE</b>	
Terreno	103,500.00	Obligaciones L/P	
Edificio	690,000.00	Beneficio a los empleados	186,666.67
Deprec. Acumulada Edificio	690,000.00	Documentos por pagar L/P	
Edificio no utilizado		<b>Total Pasivos No Circulante</b>	<b>186,666.67</b>
Mobiliario y Equipo de Oficina	170,750.00		
Deprec. Acumulada Mob. Y Eq.	170,750.00	<b>PASIVOS DIFERIDOS</b>	
<b>Total Activos No Circulante</b>	<b>964,250.00</b>	<b>TOTAL PASIVO</b>	<b>306,750.67</b>
<b>ACTIVOS DIFERIDOS</b>		<b>CAPITAL CONTRIBUIDO</b>	
Depósitos en Garantía		Patrimonio – Capital Social	500,000.00
Gastos de organización e Instalación		Resultados Acumulados	886,250.00
Primas de Seguro y Fianza a C/P		Utilidad o pérdida del Período	108,955.00
Renta pagada por anticipado		<b>Total Capital</b>	<b>1945,205.00</b>
<b>Total Activos Diferidos</b>	<b>-</b>	<b>TOTAL PASIVO MAS CAPITAL</b>	<b>1801,955.67</b>
<b>TOTAL ACTIVO</b>	<b>1801,955.57</b>		

Elaborado por:  
Gusmara María Galán M.  
Auxiliar Contable

Revisado por:  
Gema Tatiana Zuniga A.  
Contador General

Autorizado por:  
Ana María López L.  
Gerente General

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



SECCIÓN 28 "BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS"

**GODFAITH DE NICARAGUA S.A**  
**ESTADO DE RESULTADO**  
**DEL 01 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019**  
**(EXPRESADO EN CÓRDOBAS)**

<b>VENTAS TOTALES</b>		<b>650,000.00</b>
Ventas Nacionales	650,000.00	
Ventas al Exterior	--	
<b>Ventas Netas</b>		<b>650,000.00</b>
Costos de Ventas		260,000.00
<b>Utilidad Bruta</b>		<b>390,000.00</b>
<b>GASTOS DE ADMINISTRACIÓN</b>		
Salarios de Personal	190,000.00	
INSS Patronal	41,825.00	
INATEC	3,886.67	
Vacaciones	15,833.33	
Treceavo Mes	15,833.33	
Indemnización	13,666.67	
<b>Total Gastos de Operación</b>		<b>281,045.00</b>
<b>Utilidad de Operación</b>		<b>108,955.00</b>
<b>Utilidad Neta Antes de Impuestos</b>		<b>108,955.00</b>
Impuestos 0%		
<b>Utilidad Neta Después de Impuestos</b>		<b>108,955.00</b>

Elaborado Por:  
Gusmara María Galán M.  
Auxiliar Contable

Revisado Por:  
Gema Tatiana Zuniga A.  
Contador General

Autorizado Por:  
Ana María López L.  
Gerente General



**SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”**

GODFAITH DE NICARAGUA S. A  
BALANZA DE COMPROBACIÓN  
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2019

DESCRIPCIÓN	SALDOS INICIALES		MOVIMIENTO DEL MES		SALDO ACTUAL		AJUSTES DE CIERRE		BALANZA DE SALDOS FINAL	
	DEBITOS	CREDITOS	DEBITOS	CREDITOS	DEBITOS	CREDITOS	DEBITOS	CREDITOS	DEBITOS	CREDITOS
	111 - Efectivo y Equivalente al efectivo	C\$ 50,000.00		C\$ 650,000.00	C\$ 222,294.33	C\$ 477,705.67				C\$ 477,705.67
112 - Cuentas por Cobrar	C\$ 120,000.00		C\$ -	C\$ -	C\$ 120,000.00				C\$ 120,000.00	
113 - Inventarios	C\$ 500,000.00		C\$ -	C\$ 260,000.00	C\$ 240,000.00				C\$ 240,000.00	
121- Propiedades, Planta y Equipo	C\$ 964,250.00		C\$ -	C\$ -	C\$ 964,250.00				C\$ 964,250.00	
211101 - Cuenta x Pagar a Corto Plazo			C\$ -	C\$ 5,390.66		C\$ 5,390.66				C\$ 5,390.66
211102 Provisiones a Corto Plazo			C\$ -	C\$ 59,315.00		C\$ 59,315.00				C\$ 59,315.00
211103 Impuestos x Pagar Corrientes (IR)			C\$ -	C\$ 30,211.67		C\$ 30,211.67				C\$ 30,211.67
211104 Beneficios a Empleados (CXP)			6,500.00	C\$ 31,666.67		C\$ 25,166.67				C\$ 25,166.67
221 Obligaciones a L/P beneficios Empleados		C\$ 248,000.00	C\$ 75,000.00	C\$ 13,666.67		C\$ 186,666.67				C\$ 186,666.67
311 - Capital Social		C\$ 500,000.00	C\$ -	C\$ -		C\$ 500,000.00				C\$ 500,000.00
312 - Resultados Acumulados		C\$ 886,250.00	C\$ -	C\$ -		C\$ 886,250.00				C\$ 886,250.00
411 Ventas Nacionales			C\$ -	C\$ 650,000.00		C\$ 650,000.00				C\$ 650,000.00
511 - Costo de Ventas			C\$ 260,000.00	C\$ -	C\$ 260,000.00				C\$ 260,000.00	
611 - Gastos de Adminstracion			C\$ 281,045.00	C\$ -	C\$ 281,045.00				C\$ 281,045.00	
Sumas Totales ==>	C\$ 1634,250.00	C\$ 1634,250.00	C\$ 1272,545.00	C\$ 1272,545.00	C\$ 2343,000.67	C\$ 2343,000.67	C\$ -	C\$ -	C\$ 2343,000.67	C\$ 2343,000.67
	C\$ -		C\$ -		C\$ -		C\$ -		C\$ -	

Elaborado Por:  
Gusmara María Galán M.  
Auxiliar Contable

Revisado Por:  
Gema Tatiana Zuniga A.  
Contador General

Autorizado Por:  
Ana María López L.  
Gerente General

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



**SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”**

**GODFAITH DE NICARAGUA S.A  
LIQUIDACIÓN FINAL**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Amanda Mesén Hidalgo	T/C	34.82450
<b>Puesto:</b>	Recursos Humano		
<b>Departamento:</b>	Administración	C\$	26,000.00
<b>Fecha de Ingreso: (reingreso)</b>	1/3/2019		\$746.60
<b>Fecha de Egreso:</b>	31/12/2019		
<b>Salario Basico:</b>	U\$		<b>746.60</b>
<b>Antigüedad</b>	5%		<b>0.00</b>
<b>Total Ingreso al mes</b>			<b>\$ 746.60</b>
<b>Salario diario</b>		\$	24.89
<b>Número INSS:</b>		\$	6.22
<b>Motivo:</b>	<b>LIQUIDACION SIN REINTEGRO</b>		

**DETALLE**

	Días	Dólares		Córdobas	
		U\$	C\$	U\$	C\$
<b><u>SALARIO BRUTO</u></b>					
Del 01 al 10 de Nov. 2020	-	\$ -	C\$ -	\$ -	C\$ -
<b><u>ANTIGÜEDAD</u></b>	5%				
<b><u>Horas Extras</u></b>					
Del 30 al 30 de Oct. 2020	\$0.00	\$ -	C\$ -	\$ -	C\$ -
<b><u>VACACIONES</u></b>					
Del 01 de Diciembre 2018 al 31 de Oct. 2019	5.00	\$ 124.43	C\$ 4,333.33		
<b><u>TRECEAVO MES</u></b>					
Del 01 de Diciembre 2018 al 31 de Oct. 2019	2.50	\$ 62.22	C\$ 2,166.66		
<b><u>INDEMNIZACION</u></b>					
Del 01 de Diciembre 2018 al 31 de Oct. 2019	0.00	\$ -	C\$ -		
				C\$ 6,499.99	

**Detalle de Indemnización**

Detalle de Indemnización			
<u>Salario Bruto + Antigüedad+ Otros</u>	\$	<b>746.60</b>	
<u>Salario Diario</u>	\$	<b>24.89</b>	
1 Año	-	días	-
<u>TT /Liquidar</u>		<b>\$0.00</b>	
<b>TOTAL INGRESOS</b>		\$	<b>186.65</b>
			C\$ <b>6,499.99</b>

**GODFAITH DE NICARAGUA S.A**

**LIQUIDACIÓN FINAL**

<b>DEDUCCIONES</b>		Dólares		Córdobas	
		U\$	C\$	U\$	C\$
INSS Laboral	7%	\$ 8.71	C\$ 303.33		
IR		\$ 23.14	C\$ 806.00		
<b>Otras Deduciones</b>					
(Adelanto de Salario)		\$ -	C\$ -		
(Préstamo)		\$ -	C\$ -		
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>		\$	<b>31.85</b>	C\$	<b>1,109.33</b>
<b>NETO A RECIBIR</b>		\$	<b>154.80</b>	C\$	<b>5,390.66</b>

INSS Patronal	22.5%	\$ 28.00	C\$ 975.00
INATEC	2%	\$ 2.49	C\$ 86.67

El día de hoy estoy recibiendo el pago de mi liquidación final a las que tengo derecho con todas mis prestaciones sociales conforme el código del trabajo vigente.

*Bra. Gusmara María Galán Mercado. Bra. Ana María López López. Bra. Gema Tatiana Zuniga Arévalo*



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”

<b>BENEFICIOS A EMPLEADOS A CORTO PLAZO</b>						
No.	CARGOS	INGRESOS	EGRESOS			Salario Neto a Pagar
		Salario Bruto Mensual	Cuota Laboral 7%	Impuesto sobre la Renta	Total Egresos	
1	Gerente General	80,000.00	5,600.00	16,695.00	22,295.00	57,705.00
2	Contador General	41,000.00	2,870.00	5,990.83	8,860.83	32,139.17
3	Vice Contador	28,000.00	1,960.00	3,124.67	5,084.67	22,915.33
4	Recursos Humanos	26,000.00	1,820.00	2,752.67	4,572.67	21,427.33
5	Secretaria	15,000.00	1,050.00	842.50	1,892.50	13,107.50
	<b>TOTALES C\$</b>	<b>190,000.00</b>	<b>13,300.00</b>	<b>29,405.67</b>	<b>42,705.67</b>	<b>147,294.33</b>

<b>BENEFICIOS A EMPLEADOS A CORTO PLAZO</b>						
No.	CARGOS	VACACIONES Y DECIMO TERCER MES				
		Salario Bruto Mensual	Total Ingresos	Vacaciones	Décimo Tercer Mes	Total de Provisiones
1	Gerente General	80,000.00	80,000.00	6,666.67	6,666.67	13,333.33
2	Contador General	41,000.00	41,000.00	3,416.67	3,416.67	6,833.33
3	Vice Contador	28,000.00	28,000.00	2,333.33	2,333.33	4,666.67
4	Recursos Humanos	26,000.00	26,000.00	2,166.67	2,166.67	4,333.33
5	Secretaria	15,000.00	15,000.00	1,250.00	1,250.00	2,500.00
	<b>TOTALES C\$</b>	<b>190,000.00</b>	<b>190,000.00</b>	<b>15,833.33</b>	<b>15,833.33</b>	<b>31,666.66</b>



## SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



<b>CUADRO DE PROVISIONES POR PAGAR (Seguro Social)</b>				
<b>No.</b>	<b>Cargos</b>	<b>Aporte Patronal 21.5%</b>	<b>Aporte INATEC 2%</b>	<b>Total de Provisiones por Pagar</b>
1	Gerente General	17,200.00	1,600.00	18,800.00
2	Contador General	8,815.00	820.00	9,635.00
3	Vice Contador	6,020.00	560.00	6,580.00
4	Recursos Humanos	5,590.00	520.00	6,110.00
5	Secretaria	3,225.00	300.00	3,525.00
	<b>TOTALES C\$</b>	<b>40,850.00</b>	<b>3,800.00</b>	<b>44,650.00</b>

<b>OTROS BENEFICIOS A EMPLEADOS A LARGO PLAZO</b>				
<b>CUADRO DE PROVISIONES (INDEMNIZACIONES)</b>				
<b>No.</b>	<b>Cargos</b>	<b>Ingresos</b>	<b>Provisión por Pagar</b>	<b>Provisión por Pagar (calculado mensual)</b>
1	Gerente	80,000.00	80,000.00	6,666.67
2	Contador General	41,000.00	41,000.00	3,416.67
3	Vice Contador	28,000.00	-	2,333.33
4	Recursos Humanos	26,000.00	52,000.00	1,250.00
5	Secretaria	15,000.00	75,000.00	-
	<b>Total C\$</b>	<b>190,000.00</b>	<b>248,000.00</b>	<b>13,666.67</b>



SECCIÓN 28 “BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS”



Cálculo del IR Laboral						
Expectativa anual	Impuesto Base	Porcentaje Aplicable	Sobre Exceso de	IR Anual	IR Mensual	IR Quincenal
892,800.00	82,500.00	30.00%	500,000.00	200,340.00	16,695.00	8,347.50
457,560.00	45,000.00	25.00%	350,000.00	71,890.00	5,990.83	2,995.42
312,480.00	15,000.00	20.00%	200,000.00	37,496.00	3,124.67	1,562.33
290,160.00	15,000.00	20.00%	200,000.00	33,032.00	2,752.67	1,376.33
167,400.00	-	15.00%	100,000.00	10,110.00	842.50	421.25

Tabla Progresiva s/ el art. 23 de la Ley 822 Ley de Concertación Tributaria				
Renta Imponible		Impuesto Base	Monto del Impuesto	
			Porcentaje Aplicable	Sobre Exceso de
1.00	100,000.00	-	0.00%	-
100,000.01	200,000.00	-	15.00%	100,000.00
200,000.01	350,000.00	15,000.00	20.00%	200,000.00
350,000.01	500,000.00	45,000.00	25.00%	350,000.00
500,000.01	a más	82,500.00	30.00%	500,000.00