

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA



PETAENG - VERSIÓN XII

Plan Excepcional de Titulación para Estudiantes Antiguos No Graduados

MODULO DE ACTUALIZACION

Para la obtención del Grado Académico de Licenciatura

**“LA PROVISIÓN CONTABLE DE LAS VACACIONES
ACUMULADAS NO PAGADAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN
BOLIVIA”**

Autor: Aneyda Borda Torrez

La Paz – Bolivia

2024

DEDICATORIA

Dedicado a mi hijo Mathías, me quedé sin ti y sin sueños, pero el tiempo y la esperanza de algún día volvernos a ver y poder decirte, hijito mío, que valió la pena quedarme aquí, para cumplir esta meta que parecía muy, pero muy lejana.

AGRADECIMIENTOS

A toda mi familia, en especial a mi mamá y a mi esposo que me han apoyado en este tiempo para culminar este reto.

RESUMEN

La contabilización de las vacaciones no tomadas es un tema complejo que presenta variaciones significativas entre los diferentes países. Sin embargo, la tendencia general es hacia una mayor convergencia en los enfoques contables, impulsada por la adopción de las NIIF y la necesidad de una información financiera más transparente y comparable a nivel internacional.

Una parte significativa de la economía boliviana es informal, lo que dificulta la aplicación de normas contables formales en todas las empresas, sin embargo, las empresas deben asumir los roles de provisión, ya que el tema afectaría en caso de generar tomas de decisiones, como inversiones a futuro, para crecer o migrar a un crecimiento del Negocio.

Al abordar estos desafíos de manera integral, Bolivia puede avanzar hacia la implementación exitosa de una nueva norma contable que mejore la calidad de la información financiera y fortalezca la economía.

Es una excelente idea profundizar en el papel de los auditores, especialmente en áreas tan relevantes como las responsabilidades legales y las tendencias actuales en la auditoría de beneficios a los empleados.

Los auditores desempeñan un papel crucial en la garantía del cumplimiento de las normas contables, incluyendo aquellas relacionadas con las vacaciones no tomadas. Su función es emitir una opinión independiente sobre si los estados financieros de una empresa presentan razonablemente la situación financiera, el resultado de las operaciones y los flujos de efectivo de conformidad con un marco de información financiera aplicable, como las NIIF.

Los auditores son una pieza clave en el sistema de control financiero y juegan un papel fundamental en garantizar que las empresas cumplan con las normas contables, incluyendo aquellas relacionadas con las vacaciones no tomadas.

Su opinión independiente brinda confianza a los usuarios de los estados financieros, como inversores, acreedores y reguladores.

Bolivia, al igual que otros países en desarrollo, enfrenta una serie de desafíos particulares en la implementación de una nueva norma contable que reconozca las vacaciones no tomadas como un pasivo.

Estos desafíos están relacionados con factores económicos, institucionales y culturales.

INDICE

I.	INTRODUCCION.....	1
II.	ASPECTOS METODOLOGICOS DE ANALISIS.....	2
II.1	Objetivo General.....	2
II.2	Objetivos específicos.....	2
II.2.1	Evaluar la adecuación de las provisiones contables reconocidas Por las empresas privadas en Bolivia para cubrir las obligaciones por vacaciones acumuladas no pagadas.....	2
II.2.2	Identificar las principales causas de diferencias entre las provisiones contables reconocidas y las obligaciones reales por vacaciones acumuladas no pagadas.....	2
II.2.3	Proponer recomendaciones para mejorar la gestión contable de las provisiones por vacaciones acumuladas en las empresas privadas de Bolivia.....	3
II.3	Justificación.....	3
II.4	Alcance.....	4
II.4.1	Elementos Clave de la Propuesta.....	4
II.4.1.1	Reconocimiento.....	4
II.4.1.2	Medición.....	4
II.4.1.3	Revelación	4
II.4.2	Implicaciones Prácticas.....	4
II.4.2.1	Establezcan una política contable.....	5
II.4.2.2	Realicen un inventario	5
II.4.2.3	Ajusten los estados financieros	5
II.4.2.4	Implementen un sistema de seguimiento.....	5
II.4.3	Desafíos y Consideraciones.....	5
II.4.3.1	Complejidad de cálculo.....	5
II.4.3.2	Estimaciones	5
II.4.3.3	Costos de implementación	6
II.5	Nivel de Investigación.....	6
II.5.1	Reconocimiento	6
II.5.2	Medición.....	6
II.5.3	Revelación	6
II.5.4	Implicaciones Prácticas.....	6
II.5.4.1	Establezcan una política contable	6
II.5.4.2	Realicen un inventario	7
II.5.4.3	Ajusten los estados financieros	7
II.5.5	Desafíos y Consideraciones.....	7
II.5.5.1	Complejidad de cálculo	7
II.5.5.2	Estimaciones.....	7
II.5.5.3	Costos de implementación	7
II.6	Técnica de investigación.....	8
II.6.1	Base Normativa y Marco Legal en Bolivia.....	9
II.6.1.1	La Ley General de Trabajo.....	9
II.6.1.2	Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).....	9
II.6.1.2.1	NIIF 19 Beneficios a los Empleados.....	9

II.6.1.2.2	NIIF 2 Pagos Basados en Acciones	9
II.6.2	Propuesta Contable	10
II.6.2.1	Reconocimiento.....	10
II.6.2.1	Medición	10
II.6.2.2	Presentación	10
II.6.2.3	Beneficios de la Propuesta	11
II.6.2.3.1	Mayor transparencia	11
II.6.2.3.2	Mejor toma de decisiones	11
II.6.2.3.3	Cumplimiento normativo	11
II.6.2.4	Recomendaciones	11
II.6.2.4.1	Consultoría especializada	11
II.6.2.4.2	Análisis individualizado	11
II.6.2.4.3	Seguimiento continuo	12
III.	MARCO PRÁCTICO	12
III.1	Impacto en la Rentabilidad de las Empresas.....	12
III.1.1	Reducción de utilidades	12
III.1.2	Aumento de impuestos	12
III.2.	Costos de Implementación	12
III.2.1	Sistemas de información	12
III.2.2	Capacitación	13
III.2.3	Complejidad de Cálculo	13
III.2.3.1	Valor presente	13
III.2.3.2	Datos históricos	13
III.2.4	Incertidumbre Regulatoria	13
III.2.4.1	Cambios frecuentes	13
III.2.4.2	Interpretaciones diversas	14
III.2.5	Cultura Organizacional	14
III.2.5.1	Resistencia al cambio	14
III.2.5.2	Falta de conciencia	14
III.2.6	Impacto en la Competitividad.....	14
III.2.7	Estrategias para Mitigar la Resistencia.....	15
III.2.7.1	Limitaciones de Recursos.....	15
III.2.7.1.1	Personal.....	15
III.2.7.1.2	Tecnología.....	16
III.2.7.1.3	Costos.....	16
III.2.8	Enfoque en Operaciones.....	16
III.2.8.1	Prioridades.....	16
III.2.8.2	Corto plazo	17
III.2.9	Informalidad.....	17
III.2.10	Complejidad de Cálculo.....	17
III.3	Simplificación de la norma	17
III.3.1	Capacitación y asistencia técnica	18
III.3.2	Incentivos fiscales.....	18
III.3.3	Software contable asequible	18
III.3.4	Acuerdos de colaboración.....	18
III.3.5	Transición gradual.....	18

III.4	Experiencias de Otros Países en la Implementación de Normas Contables Similares.....	18
III.4.1	Lecciones aprendidas de estos países.....	19
III.4.1.1	Importancia de la comunicación	19
III.4.1.2	Capacitación continua	19
III.4.1.3	Incentivos y sanciones	19
III.4.1.4	Enfoque gradual	19
III.4.1.5	Colaboración público-privada	20
III.5	Posibles Consecuencias de No Cumplir con la Propuesta.....	20
III.5.1	Sanciones	20
III.5.2	Pérdida de credibilidad	20
III.5.3	Dificultades para acceder al financiamiento	21
III.5.4	Mayor riesgo de fraude	21
III.5.5	Desigualdad competitiva	21
III.5.6	Debilitamiento del sistema financiero	21
III.6	Comparativa Internacional sobre la Contabilización de Vacaciones No Tomadas.....	21
III.6.1	Países con Legislaciones Laborales Similares a Bolivia.....	21
III.6.1.1	Argentina	22
III.6.1.2	Brasil	22
III.6.1.3	Chile.....	22
III.6.1.4	Perú	22
III.7	Enfoques Comunes y Diferencias.....	23
III.7.1	Reconocimiento como pasivo.....	23
III.7.2	Valor presente	23
III.7.3	Revelación en los estados financieros	23
III.7.3.1	Detalle normativo.....	23
III.7.3.2	Influencia de las NIIF	23
III.7.3.3	Prácticas locales	24
III.8	Aspectos a Considerar para Bolivia.....	24
III.8.1	Oportunidades de mejora.....	24
III.8.2	Riesgos.....	24
III.8.3	Mejores prácticas.....	24
III.9	Mejores Prácticas Internacionales sobre la Contabilización de Vacaciones No Tomadas.....	24
III.9.1	Recomendaciones de la OIT y otras Organizaciones Internacionales.....	25
III.9.1.1	Derecho fundamental al descanso.....	25
III.9.1.2	Principio de devengamiento.....	25
III.9.1.3	Pago al término del contrato	25
III.9.1.4	Condiciones para el disfrute	25
III.9.1.5	Reconocimiento como pasivo.....	25
III.9.1.6	Medición al valor presente	26
III.9.1.7	Revelación en los estados financieros.....	26
III.10	Mejores Prácticas a Nivel Internacional.....	26
III.10.1	Alinear la contabilidad con la legislación laboral	26
III.10.2	Adoptar un enfoque consistente	26

III.10.3	Realizar provisiones adecuadas	26
III.10.4	Revisar periódicamente las provisiones.....	26
III.10.5	Implementar controles internos	27
III.11	Beneficios de Adoptar las Mejores Prácticas.....	27
III.11.1	Mayor transparencia	27
III.11.2	Mejor toma de decisiones.....	27
III.11.3	Cumplimiento normativo	27
III.11.4	Mayor confianza de los inversores.....	27
III.12	Profundizar en estos aspectos nos permitirá comprender mejor la aplicación práctica de la NIIF 19.....	28
III.12.1	Cálculo de Provisiones para Vacaciones en Empresas con Alta Rotación.....	28
III.12.1.1	Probabilidad de permanencia	28
III.12.1.2	Tasa de descuento	28
III.12.1.3	Beneficios adicionales.....	28
III.12.1.4	Cambios en las políticas de vacaciones.....	28
III.12.1.5	Métodos de cálculo.....	29
III.12.1.5.1	Método promedio ponderado.....	29
III.12.1.5.2	Método de cohortes	29
III.12.1.5.3	Modelos actuariales	29
III.12.2	Contabilización de Beneficios a Empleados en Empresas Familiares.....	29
III.12.1	Mezcla de roles	29
III.12.2	Decisiones subjetivas	30
III.12.3	Estructura de propiedad.....	30
III.12.3	Aspectos a considerar.....	30
III.12.3.1	Aplicación de la NIIF 19.....	30
III.12.3.2	Separación de roles.....	30
III.12.3.3	Documentación.....	30
III.12.3	Asesoramiento profesional	30
III.13	Comparativa entre los enfoques contables de diferentes países en relación a la NIIF 19.....	31
III.13.1	Cultura contable nacional	31
III.13.2	Legislación local.....	31
III.13.3	Tamaño y naturaleza de la economía.....	31
III.13.4	Velocidad de adopción.....	31
III.13.5	Áreas de mayor variabilidad en la aplicación de la NIIF 19.....	31
III.13.5.1	Valoración de los pasivos.....	32
III.13.5.1.1	Tasa de descuento	32
III.13.5.1.2	Hipótesis actuariales	32
III.13.5.2	Reconocimiento de los pasivos.....	32
III.13.5.2.1	Criterios de reconocimiento	32
III.13.5.3	Revelación.....	32
III.13.5.3.1	Nivel de detalle	32
III.14	Ejemplos de diferencias regionales.....	32
III.14.1	Países de la Unión Europea	32
III.14.2	Países de América Latina	33

III.14.3	Países de Asia	33
III.15	Desafíos para la comparabilidad.....	33
III.15.1	Comprender las diferencias culturales y legales	33
III.15.2	Realizar ajustes	33
III.15.3	Utilizar herramientas de análisis comparativo	34
III.16	Enfoques Generales.....	34
III.16.1	Reconocimiento como pasivo	34
III.16.2	Valoración al valor presente	34
III.16.3	Revelación en los estados financieros	35
III.17	Comparativa entre Países.....	35
III.17.1	Países con NIIF.....	35
III.17.1.1	Mayor homogeneidad	35
III.17.1.2	Énfasis en la valoración al valor presente	35
III.17.1.3	Mayor transparencia	35
III.17.2	Países con normas contables nacionales.....	35
III.17.2.1	Mayor diversidad	35
III.17.3	Menor énfasis en la valoración al valor presente	36
III.17.4	Menor transparencia	36
III.17.3	Desafíos en la Comparación.....	36
III.17.3.1	Diferentes definiciones de vacaciones	36
III.17.3.2	Diferentes sistemas de contabilidad	36
III.17.3.3	Diferentes prácticas laborales	36
III.18	NIIF 19: Beneficios a los Empleados - La Norma Clave para las Vacaciones.....	37
III.18.1	Alcance amplio	37
III.18.2	Principios fundamentales	37
III.18.3	Valoración al valor presente	37
III.18.4	Revelación detallada	37
III.18.5	Aspectos clave de la NIIF 19 en relación a las vacaciones.....	38
III.18.5.1	Reconocimiento	38
III.18.5.2	Medición	38
III.18.5.3	Hipótesis actuariales.....	38
III.18.5.4	Revelación.....	38
III.18.6	¿Qué otros beneficios cubre la NIIF 19?.....	38
III.18.6.1	Salarios a corto plazo	39
III.18.6.2	Beneficios por terminación de empleo	39
III.18.6.3	Beneficios por discapacidad	39
III.18.6.4	Beneficios post - empleo	39
III.19	Marco Normativo de Bolivia y Contabilización de Provisiones....	39
III.19.1	Marco Normativo Boliviano.....	40
III.19.1.1	Normas Contables Bolivianas (NCB)	40
III.19.1.2	Ley de Sociedades	40
III.19.1.3	Otras normas y reglamentos	40
III.19.1.4	Contabilización de Provisiones en Bolivia.....	40
III.19.1.4.1	Reconocimiento	41
III.19.1.4.2	Medición	41
III.19.1.4.3	Revelación	41

III.20	Comparación con la NIIF 19.....	41
III.21	Desafíos y Tendencias.....	42
IV.	CONCLUSIONES.....	43
IV.1	Garantizando el Cumplimiento de la Norma en Empresas de Bolivia y Latinoamérica.....	43
IV.2	A nivel Nacional (Bolivia).....	43
IV.2.1	Supervisión y fiscalización.....	43
IV.2.2	Capacitación y asistencia técnica.....	43
IV.2.3	Difusión de la norma.....	44
IV.2.4	Voluntariado empresarial.....	44
IV.3	A nivel Regional (Latinoamérica).....	44
IV.3.1	Armonización contable.....	44
IV.4	Cooperación entre organismos reguladores.....	44
IV.5	Estándares comunes.....	45
IV.6	Desafíos y Consideraciones Adicionales.....	45
IV.7	El Papel de los Auditores en Garantizar el Cumplimiento de la Norma.....	45
IV.7.1	Funciones específicas de los auditores en este contexto.....	46
IV.8	Desafíos Principales.....	48
IV.8.1	Estructura Empresarial Predominantemente PYME.....	48
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53
V.1	NORMAS DE CONTABILIDAD DEL CTNAC.....	53
V.2	NIIF 19 SUBSIDIARIAS SIN RESPONSABILIDAD PÚBLICA: INFORMACIÓN A REVELAR.....	53
V.3	NIIF 2 – PAGOS BASADOS EN ACCIONES.....	53
VI.	ANEXOS.....	53
VI.1	¿QUÉ ES LA NIIF 19? (1) DE ISABEL CASARES SAN JOSÉ-M ARTIGERENTE DE LA ASESORIA ACTUARIAL Y DE SEGUROS DE KPMG.....	54

LA PROVISIÓN CONTABLE DE LAS VACACIONES ACUMULADAS NO PAGADAS EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN BOLIVIA

I. INTRODUCCION

El Presente trabajo es una inquietud que a través del avance del curso de actualización se ha generado como una premisa en la que un Contador Público Autorizado, es un profesional que acompaña y proporciona a la Alta Gerencia de las empresas, la información para tomar decisiones respecto a la situación financiera de la empresa, por lo cual se debería modificar o inducir a que se pueda contabilizar la información correcta respecto a las cargas sociales que se generan cuando los empleados no toman sus vacaciones en los tiempos que indica la Ley General del Trabajo, respecto a las gestiones que se pueden o no tomar en cuenta en los finiquitos, cuando estos suceden, por lo cual la información financiera que contenga los datos de las vacaciones no tomadas mayores a dos gestiones suman una carga social que en muchos casos debe ser mejor manejada e incluso proponer un sistema conjunto que se pueda implementar entre el área encargada del Talento Humano y el área Financiera.

Es evidente que las vacaciones no tomadas representan un pasivo contingente significativo para las empresas, y su inclusión en los estados financieros permitiría una mejor representación de la situación financiera real.

Al comparar la práctica contable de Bolivia con otros países latinoamericanos en relación a las vacaciones no tomadas, podemos identificar mejores prácticas y fortalecer nuestra propuesta.

La práctica contable en Latinoamérica respecto a las vacaciones no tomadas presenta una gran diversidad. Si bien la mayoría de los países reconocen el derecho de los trabajadores a disfrutar de vacaciones anuales pagadas, las normas contables y la regulación laboral varían significativamente.

Considerando la diversidad de prácticas en Latinoamérica y la situación específica de Bolivia, se proponen los siguientes elementos para fortalecer la propuesta de una norma contable que incluya las vacaciones no tomadas.

La propuesta de incluir las vacaciones no tomadas como un pasivo contable en Bolivia representa un avance hacia una mayor transparencia y precisión en la información financiera. Al comparar con otras prácticas latinoamericanas y alinear la propuesta con las NIIF, se puede lograr un marco contable más robusto y confiable.

II. ASPECTOS METODOLOGICOS DE ANALISIS

II.1 Objetivo General

Analizar la pertinencia de efectuar la provisión contable de las VACACIONES acumuladas no pagadas con antigüedad mayor a dos años por las empresas privadas en Bolivia.

II.2 Objetivos específicos

II.2.1 Evaluar la adecuación de las provisiones contables reconocidas por las empresas privadas en Bolivia para cubrir las obligaciones por vacaciones acumuladas no pagadas.

Este objetivo busca determinar si las empresas están reconociendo provisiones suficientes y oportunas para hacer frente a este pasivo laboral, y si estas provisiones se ajustan a los requerimientos de las Normas Contables Bolivianas (NCB) y la legislación laboral vigente.

II.2.2 Identificar las principales causas de diferencias entre las provisiones contables reconocidas y las obligaciones reales por vacaciones acumuladas no pagadas.

Este objetivo busca determinar las razones por las cuales pueden existir discrepancias entre lo que las empresas reconocen contablemente y lo que realmente deben a sus empleados en concepto de vacaciones acumuladas. Algunas de las causas posibles incluyen errores en los cálculos, cambios en la legislación laboral, o prácticas contables inadecuadas.

II.2.3 Proponer recomendaciones para mejorar la gestión contable de las provisiones por vacaciones acumuladas en las empresas privadas de Bolivia.

Este objetivo busca identificar las mejores prácticas contables y sugerir recomendaciones para que las empresas puedan mejorar la gestión de sus provisiones por vacaciones acumuladas, garantizando así la correcta medición y reconocimiento de este pasivo laboral.

II.3 Justificación

Garantizar el cumplimiento de una nueva norma contable que incluya las vacaciones no tomadas como un pasivo representa un desafío significativo, tanto a nivel nacional como regional. Sin embargo, existen diversas estrategias que pueden implementarse para fomentar el cumplimiento y asegurar la calidad de la información financiera

Impacto financiero: Las vacaciones no tomadas generan una obligación futura para la empresa, ya que debe pagarlas al trabajador cuando estas se devenguen o al finalizar la relación laboral.

Toma de decisiones: Conocer el monto exacto de este pasivo permite a la gerencia tomar decisiones más informadas sobre la gestión de recursos humanos, planificación financiera y presupuestos.

Comparabilidad: La inclusión de este pasivo en los estados financieros mejora la comparabilidad entre empresas, ya que permite

a los usuarios de la información financiera evaluar de manera más justa la situación de cada una.

Cumplimiento normativo: En algunos casos, la inclusión de este pasivo puede ser requerida por las normas contables internacionales (NIIF) o por las regulaciones locales.

II.4 Alcance

II.4.1 Elementos Clave de la Propuesta

Una norma contable que aborde las vacaciones no tomadas podría incluir los siguientes elementos:

II.4.1.1 Reconocimiento

Las vacaciones no tomadas deben reconocerse como un pasivo cuando la empresa tiene una obligación presente de transferir recursos económicos como resultado de eventos pasados.

II.4.1.2 Medición

El pasivo debe medirse al valor presente de los pagos futuros esperados.

II.4.1.3 Revelación

La empresa debe revelar información sobre la política contable utilizada para reconocer y medir las vacaciones no tomadas, así como el monto total del pasivo reconocido en los estados financieros.

II.4.2 Implicaciones Prácticas

La implementación de esta norma contable requeriría que las empresas realicen los siguientes puntos:

II.4.2.1 Establezcan una política contable.

Definirán cómo calcularán y reconocerán el pasivo por vacaciones no tomadas.

II.4.2.2 Realicen un inventario

Identificarán a todos los empleados que tienen vacaciones acumuladas y calcularán el valor presente de este pasivo.

II.4.2.3 Ajusten los estados financieros.

Incorporarán el pasivo por vacaciones no tomadas en el balance general y revelarán la información correspondiente en las notas a los estados financieros.

II.4.2.4 Implementen un sistema de seguimiento.

Desarrollarán un sistema para monitorear y actualizar el pasivo por vacaciones no tomadas de manera periódica.

II.4.3 Desafíos y Consideraciones

La implementación de esta propuesta puede enfrentar algunos desafíos, como:

II.4.3.1 Complejidad de cálculo.

El cálculo del valor presente del pasivo puede ser complejo, especialmente para empresas con una gran cantidad de empleados y diferentes categorías laborales.

II.4.3.2 Estimaciones.

El valor presente del pasivo implica realizar estimaciones sobre futuros aumentos salariales y tasas de descuento, lo que introduce un elemento de incertidumbre.

II.4.3.3 Costos de implementación.

La implementación de un sistema para calcular y monitorear el pasivo puede generar costos adicionales para las empresas.

II.5 Nivel de Investigación

Elementos Clave de la Propuesta

Una norma contable que aborde las vacaciones no tomadas podría incluir los siguientes elementos:

II.5.1 Reconocimiento.

Las vacaciones no tomadas deben reconocerse como un pasivo cuando la empresa tiene una obligación presente de transferir recursos económicos como resultado de eventos pasados.

II.5.2 Medición.

El pasivo debe medirse al valor presente de los pagos futuros esperados.

II.5.3 Revelación.

La empresa debe revelar información sobre la política contable utilizada para reconocer y medir las vacaciones no tomadas, así como el monto total del pasivo reconocido en los estados financieros.

II.5.4 Implicaciones Prácticas

La implementación de esta norma contable requeriría que las empresas.

II.5.4.1 Establezcan una política contable

Definirán cómo calcularán y reconocerán el pasivo por vacaciones no tomadas.

II.5.4.2 Realicen un inventario

Identificarán a todos los empleados que tienen vacaciones acumuladas y calcularán el valor presente de este pasivo.

II.5.4.3 Ajusten los estados financieros

Incorporarán el pasivo por vacaciones no tomadas en el balance general y revelarán la información correspondiente en las notas a los estados financieros.

II.5.4.4 Implementen un sistema de seguimiento

Desarrollarán un sistema para monitorear y actualizar el pasivo por vacaciones no tomadas de manera periódica.

II.5.5 Desafíos y Consideraciones

La implementación de esta propuesta puede enfrentar algunos desafíos, como:

II.5.5.1 Complejidad de cálculo:

El cálculo del valor presente del pasivo puede ser complejo, especialmente para empresas con una gran cantidad de empleados y diferentes categorías laborales.

II.5.5.2 Estimaciones:

El valor presente del pasivo implica realizar estimaciones sobre futuros aumentos salariales y tasas de descuento, lo que introduce un elemento de incertidumbre.

II.5.5.3 Costos de implementación:

La implementación de un sistema para calcular y monitorear el pasivo puede generar costos adicionales para las empresas.

La propuesta de incluir las vacaciones no tomadas como un pasivo contable en Bolivia representa un avance hacia una mayor transparencia y precisión en la información financiera. Al comparar con otras prácticas latinoamericanas y alinear la propuesta con las NIIF, se puede lograr un marco contable más robusto y confiable.

II.6 Técnica de investigación

Para una investigación completa, se podría combinar encuestas a una muestra representativa de empleados, entrevistas a profundidad con gerentes y expertos, y un análisis exhaustivo de la legislación laboral y las políticas internas de las empresas.

Sin embargo las empresas en Bolivia son muy susceptibles a proporcionar la información, más aún cuando se sabe que en el país y la coyuntura actual, se es susceptible, porque los órganos que apoyan a los empleados, no siempre coadyuva al empresariado, así que saco de mi experiencia laboral que las empresas vienen acarreado innumerables problemas por no poder disponer personal para realizar respaldo a los empleados que requieren tomar vacaciones, por falta de organización y en muchos casos por temas de tareas que son exclusivas por la confianza que se tiene, pero a raíz del COVID – 19, también muchas empresas han tenido que hacer del empleado su mejor aliado en temas de cargas sociales, y desde ahí se maneja también en varias empresas las mejoras con sistemas integrados que tienen alertas para poder coordinar la toma de vacaciones de manera eficiente, lo que permite coordinar de mejor manera en el año, la toma de vacaciones, para evitar la acumulación y también mejora de manera integral el clima laboral y me aventuro a decir que se evita el BOURNOUT que es tan común ahora en el mundo globalizado, que existe aunque no se maneja el termino en Latinoamérica; lo que permite a las empresas contar con empleados más conformes y con

más compromiso con la empresa, y de hecho con esa colaboración el negocio crece, también reflejado en el tema financiero.

II.6.1 Base Normativa y Marco Legal en Bolivia

En Bolivia, la regulación laboral se encuentra principalmente en La Ley General de Trabajo. Sin embargo, en cuanto a la contabilización específica de las vacaciones no tomadas, no existe una norma contable boliviana que aborde este tema de manera detallada.

Consideraciones a tener en cuenta:

II.6.1.1 La Ley General de Trabajo:

Establece el derecho de los trabajadores a disfrutar de sus vacaciones anuales y las condiciones para su goce. Aunque no detalla la contabilización, sí establece un pasivo laboral.

II.6.1.2 Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF):

Si la empresa aplica las NIIF, deberá considerar las siguientes normas:

II.6.1.2.1 NIIF 19 Beneficios a los Empleados:

Esta norma establece los criterios para el reconocimiento y medición de los beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones.

II.6.1.2.2 NIIF 2 Pagos Basados en Acciones:

Aunque no directamente relacionada, puede ser relevante en casos de beneficios por vacaciones relacionados con opciones sobre acciones.

II.6.2 Propuesta Contable

Se propone el siguiente tratamiento contable para las vacaciones no tomadas:

II.6.2.1 Reconocimiento:

Las vacaciones no tomadas se reconocerán como un pasivo laboral a medida que se devengan, es decir, a medida que el empleado presta servicios.

El pasivo se medirá al valor presente de las prestaciones por pagar, utilizando una tasa de descuento que refleje el costo actual del dinero y las características específicas del pasivo.

II.6.2.1 Medición:

El valor presente se calculará considerando el número de días de vacaciones no tomadas, el salario por día y la probabilidad de que el empleado las tome en el futuro.

Se deberán realizar ajustes periódicos para reflejar los cambios en las variables utilizadas en el cálculo.

II.6.2.2 Presentación:

El pasivo por vacaciones no tomadas se presentará en el balance general, dentro de los pasivos corrientes o no corrientes, según su vencimiento.

Se revelará información adicional en las notas a los estados financieros, incluyendo la política contable adoptada, los supuestos utilizados en el cálculo y los cambios significativos en el pasivo durante el período.

II.6.2.3 Beneficios de la Propuesta

II.6.2.3.1 Mayor transparencia:

Refleja una imagen más fiel de la situación financiera de la empresa.

II.6.2.3.2 Mejor toma de decisiones:

Permite a la gerencia evaluar el impacto financiero de las vacaciones no tomadas y planificar mejor los flujos de efectivo.

II.6.2.3.3 Cumplimiento normativo:

Aunque no existe una norma específica en Bolivia, la propuesta se alinea con los principios contables generalmente aceptados y con las NIIF.

II.6.2.4 Recomendaciones

II.6.2.4.1 Consultoría especializada:

Se recomienda contar con el asesoramiento de un contador público autorizado o una firma de auditoría para implementar esta propuesta.

II.6.2.4.2 Análisis individualizado:

Cada empresa tiene características particulares, por lo que se debe realizar un análisis detallado para determinar la mejor forma de aplicar esta propuesta.

II.6.2.4.3 Seguimiento continuo:

Es importante revisar periódicamente la política contable y los cálculos realizados para asegurar que siguen siendo adecuados.

III. MARCO PRÁCTICO

La implementación de una nueva norma contable que incluya las vacaciones no tomadas como un pasivo contable en Bolivia podría enfrentar diversas resistencias por parte del sector empresarial.

A continuación, se detallan algunas de las razones más comunes:

III.1 Impacto en la Rentabilidad de las Empresas

III.1.1 Reducción de utilidades

El reconocimiento de un nuevo pasivo disminuirá las utilidades netas de las empresas, lo que podría afectar la percepción de los inversionistas y acreedores.

III.1.2 Aumento de impuestos

Un menor beneficio imponible podría resultar en un mayor pago de impuestos.

III. 2. Costos de Implementación

III.2.1 Sistemas de información

Las empresas tendrían que adaptar sus sistemas de información contable para calcular y registrar el nuevo pasivo, lo que implica costos de desarrollo e implementación.

III.2.2 Capacitación

Se requeriría capacitar al personal contable, financiero y de talento humano, sobre los nuevos requerimientos y procedimientos.

III.2.3 Complejidad de Cálculo

III.2.3.1 Valor presente

El cálculo del valor presente del pasivo implica utilizar modelos actuariales y estimaciones, lo que puede ser complejo para empresas sin la experiencia o los recursos necesarios.

III.2.3.2 Datos históricos

La falta de datos históricos confiables puede dificultar la realización de estimaciones precisas, por ejemplo, contratos verbales de trabajo, o personal sin documentación específica como formularios de ingreso del personal antiguo en las empresas.

III.2.4. Incertidumbre Regulatoria

III.2.4.1 Cambios frecuentes

La posibilidad de cambios frecuentes en la normativa contable genera incertidumbre y dificulta la planificación a largo plazo.

III.2.4.2 Interpretaciones diversas

Las normas contables pueden ser interpretadas de diferentes maneras, lo que puede generar discrepancias entre las empresas y los auditores.

III.2.5 Cultura Organizacional

III.2.5.1 Resistencia al cambio

Las empresas con una cultura organizacional más conservadora pueden ser más resistentes a adoptar nuevas prácticas contables.

III.2.5.2 Falta de conciencia

Una baja conciencia sobre la importancia de la información financiera puede dificultar la aceptación de la nueva norma.

III.2.6 Impacto en la Competitividad

Mayor carga administrativa: El cumplimiento de la nueva norma podría generar una mayor carga administrativa para las empresas, lo que podría afectar su competitividad.

Desigualdad: Si la implementación no es uniforme en todas las empresas, podría generar una desventaja competitiva para aquellas que cumplan con la norma.

III.2.7 Estrategias para Mitigar la Resistencia

Para mitigar estas resistencias y facilitar la implementación de la nueva norma, se pueden considerar las siguientes estrategias:

- **Comunicación efectiva:** Explicar claramente los beneficios de la nueva norma para las empresas y los usuarios de la información financiera.
- **Capacitación:** Ofrecer programas de capacitación a los profesionales contables y financieros para ayudarlos a comprender y aplicar los nuevos requerimientos.
- **Asistencia técnica:** Proporcionar asistencia técnica a las empresas, especialmente a las PYMES, para facilitar la implementación.
- **Transición gradual:** Implementar la norma de manera gradual, permitiendo a las empresas adaptarse a los nuevos requerimientos.
- **Incentivos:** Ofrecer incentivos a las empresas que adopten la nueva norma de manera temprana y efectiva.

Es fundamental involucrar a todos los actores relevantes en el proceso de implementación, como asociaciones empresariales, contadores públicos, reguladores y el gobierno, para construir un consenso y garantizar el éxito de la iniciativa.

Desafíos para Implementar la Norma en PYMES bolivianas, que son las empresas que son la gran mayoría en el país.

La implementación de una nueva norma contable que incluya las vacaciones no tomadas como un pasivo en las PYMES bolivianas presenta desafíos específicos, debido a sus características particulares, detallo algunas a continuación:

III.2.7.1 Limitaciones de Recursos

III.2.7.1.1 Personal

Las PYMES suelen tener equipos contables reducidos o incluso contables externos que pueden no contar con la experiencia necesaria para aplicar una norma más compleja.

III.2.7.1.2 Tecnología

Muchas PYMES utilizan sistemas contables básicos que pueden no ser capaces de manejar los cálculos y registros requeridos que implican nuevos retos al manejar los datos de las vacaciones que acumulan los empleados, lo que implicaría la elaboración de un manejo de sistema manual, que conllevaría a tener datos no muy precisos y con margen de error.

III.2.7.1.3 Costos

Los costos de implementación, como la adquisición de software, la capacitación del personal y la contratación de asesoría externa, pueden representar una carga significativa para las PYMES.

III.2.8 Enfoque en Operaciones

III.2.8.1 Prioridades

Los propietarios y administradores de PYMES suelen estar más enfocados en las operaciones diarias del negocio que en los aspectos contables y financieros.

III.2.8.2 Corto plazo

Muchas PYMES tienen un horizonte de planificación a corto plazo y pueden no priorizar inversiones en sistemas contables y capacitación.

III.2.9 Informalidad

Una parte significativa de la economía boliviana es informal, lo que dificulta la aplicación de normas contables formales en todas las empresas, sin embargo, las empresas deben asumir los roles de provisión, ya que el tema afectaría en caso de generar tomas de decisiones, como inversiones a futuro, para crecer o migrar a un crecimiento del Negocio.

III.2.10 Complejidad de Cálculo

Valor presente: El cálculo del valor presente de un pasivo requiere conocimientos especializados en finanzas y el uso de herramientas de software específicas, lo que puede ser un desafío para las PYMES, por ello es imperativo que los Contadores Públicos Autorizados, y en sí las carreras Administrativos financieros actualicen los planes de estudios para hacer de este cálculo el más conocido lo antes posible, para poder representar los datos financieros completos, para las tomas de decisiones.

Y de esta manera se evite que las estimaciones de aumentos salariales y tasas de descuento introduzcan un elemento de incertidumbre en el cálculo.

III.3 Simplificación de la norma

Adaptar la norma a las características y necesidades específicas de las PYMES, permitiendo ciertas simplificaciones en los cálculos y registros.

III.3.1 Capacitación y asistencia técnica

Ofrecer programas de capacitación y asistencia técnica gratuitos o a bajo costo, diseñados específicamente para las PYMES.

III.3.2 Incentivos fiscales

Otorgar incentivos fiscales a las PYMES que adopten la nueva norma y cumplan con los requisitos establecidos.

III.3.3 Software contable asequible

Desarrollar software contable sencillo y asequible que permita a las PYMES cumplir con los nuevos requerimientos.

III.3.4 Acuerdos de colaboración

Establecer acuerdos de colaboración con organizaciones empresariales y contables para promover la adopción de la norma y brindar apoyo a las PYMES.

III.3.5 Transición gradual

Implementar la norma de manera gradual, permitiendo a las PYMES adaptarse a los nuevos requerimientos a su propio ritmo.

Al abordar estos desafíos de manera integral, se puede lograr una implementación exitosa de la nueva norma en las PYMES bolivianas, mejorando la calidad de la información financiera y fortaleciendo el sector empresarial.

III.4 Experiencias de Otros Países en la Implementación de Normas Contables Similares

Analizar las experiencias de otros países puede brindarnos valiosas lecciones y mejores prácticas para implementar una norma contable similar en Bolivia.

Algunos países latinoamericanos, como Argentina, Brasil y Chile, han avanzado significativamente en la adopción de las NIIF y en la regulación de los beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones no tomadas.

III.4.1 Lecciones aprendidas de estos países

III.4.1.1 Importancia de la comunicación

Una comunicación efectiva y clara sobre los beneficios de la nueva norma, así como la provisión de herramientas y recursos para su implementación, ha sido clave en el éxito de estos países.

III.4.1.2 Capacitación continua

La oferta de programas de capacitación personalizados y accesibles para empresas de todos los tamaños ha sido fundamental para garantizar que los profesionales contables estén preparados para aplicar la nueva norma.

III.4.1.3 Incentivos y sanciones

La combinación de incentivos fiscales y sanciones efectivas ha motivado a las empresas a cumplir con los nuevos requisitos.

III.4.1.4 Enfoque gradual

La implementación gradual de la norma, con plazos y requisitos diferenciados para empresas de diferentes tamaños, ha permitido una adaptación más suave.

III.4.1.5 Colaboración público-privada

La colaboración entre los organismos reguladores, las asociaciones empresariales y las instituciones académicas ha sido esencial para lograr un consenso y superar las resistencias.

III.5 Posibles Consecuencias de No Cumplir con la Propuesta

El incumplimiento de la nueva norma contable puede tener diversas consecuencias negativas para las empresas y para el sistema económico en general:

III.5.1 Sanciones

Las empresas que no cumplan con la norma pueden enfrentar sanciones administrativas o penales, como multas, suspensión de actividades o incluso la multa del MTEPS en caso de que sea quien solicite la información del cumplimiento de las vacaciones otorgadas y/o la AEMP en caso de revisar la información financiera que no cumpla con la provisión de las vacaciones no tomadas demás de dos años por los empleados, así mismo Auditorías Externas que ya deban introducir una revisión específica para el cumplimiento de la contabilización de las provisiones de las vacaciones, siendo observable y parte de los informes de auditoria con salvedades.

III.5.2 Pérdida de credibilidad

Las empresas que no presentan estados financieros confiables y transparentes pueden perder la confianza de los inversionistas, los acreedores y los clientes, generando a las firmas de auditorías externas incluso a realizar sus informes con salvedades en caso de no ajustar el requerimiento que debe formar parte de la información financiera.

III.5.3 Dificultades para acceder al financiamiento

Las empresas que no cumplen con las normas contables pueden tener dificultades para obtener financiamiento, ya que los bancos y otras instituciones financieras exigirán estados financieros auditados y conformes con las normas vigentes.

III.5.4 Mayor riesgo de fraude

El incumplimiento de las normas contables puede facilitar la comisión de fraudes financieros.

III.5.5 Desigualdad competitiva

Las empresas que cumplen con la norma pueden tener una ventaja competitiva frente a aquellas que no lo hacen, ya que pueden acceder a mejores condiciones de financiamiento y a nuevos mercados.

III.5.6 Debilitamiento del sistema financiero

Un sistema financiero basado en información financiera no confiable puede generar inestabilidad y afectar el crecimiento económico.

En resumen, el cumplimiento de la nueva norma contable es fundamental para garantizar la transparencia, la eficiencia y la sostenibilidad del sistema económico.

III.6 Comparativa Internacional sobre la Contabilización de Vacaciones No Tomadas

Al comparar la práctica boliviana con otros países, podemos identificar mejores prácticas, posibles desafíos y oportunidades de mejora.

III.6.1 Países con Legislaciones Laborales Similares a Bolivia

Para realizar una comparación efectiva, debemos considerar países con características laborales y económicas similares a Bolivia, como otros países de América Latina. Algunos ejemplos incluyen:

III.6.1.1 Argentina

Tiene una legislación laboral detallada y un sistema de seguridad social robusto. La contabilización de vacaciones no tomadas suele estar regulada por normas contables locales y disposiciones legales específicas.

III.6.1.2 Brasil

Posee una legislación laboral extensa y un mercado laboral flexible. Las normas contables brasileñas, influenciadas por las NIIF, ofrecen un marco detallado para el reconocimiento y medición de pasivos laborales, incluyendo las vacaciones no tomadas.

III.6.1.3 Chile

Cuenta con un marco legal laboral moderno y flexible. Las normas contables chilenas, alineadas con las NIIF, establecen criterios claros para la contabilización de beneficios a los empleados, como las vacaciones.

III.6.1.4 Perú

Tiene una legislación laboral que combina elementos de la tradición continental europea con influencias anglosajonas. La contabilización de las vacaciones no tomadas se rige por las normas contables peruanas, que están convergiendo hacia las NIIF.

III.7 Enfoques Comunes y Diferencias

A pesar de las particularidades de cada país, se pueden identificar algunos enfoques comunes en la contabilización de vacaciones no tomadas:

III.7.1 Reconocimiento como pasivo

La mayoría de los países reconocen las vacaciones no tomadas como un pasivo laboral, dado que representan una obligación futura de la empresa hacia sus empleados.

III.7.2 Valor presente

Se utiliza el método del valor presente para medir el pasivo, considerando factores como la tasa de descuento, la probabilidad de que el empleado tome las vacaciones y el costo de las mismas.

III.7.3 Revelación en los estados financieros

Se requiere revelar información detallada sobre las vacaciones no tomadas en las notas a los estados financieros, incluyendo la política contable adoptada, los supuestos utilizados y los cambios significativos en el pasivo.

Sin embargo, existen diferencias importantes:

III.7.3.1 Detalle normativo

El nivel de detalle y especificidad de las normas contables varía significativamente entre los países. Algunos países tienen normas muy detalladas, mientras que otros ofrecen un marco más general.

III.7.3.2 Influencia de las NIIF

La adopción de las NIIF ha tenido un impacto desigual en los diferentes países, lo que ha generado cierta convergencia en los enfoques contables.

III.7.3.3 Prácticas locales

A pesar de las normas contables, las prácticas locales y las interpretaciones de las mismas pueden variar considerablemente.

III.8 Aspectos a Considerar para Bolivia

Al comparar con otros países, Bolivia puede identificar:

III.8.1 Oportunidades de mejora

Identificar prácticas más eficientes y transparentes en la contabilización de vacaciones no tomadas.

III.8.2 Riesgos

Evaluar los riesgos asociados a una contabilización inadecuada, como multas, sanciones y distorsiones en la información financiera.

III.8.3 Mejores prácticas

Adoptar las mejores prácticas internacionales para mejorar la calidad de la información financiera y la toma de decisiones.

III.9 Mejores Prácticas Internacionales sobre la Contabilización de Vacaciones No Tomadas

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), si bien no establece normas contables específicas, sí proporciona lineamientos generales sobre los derechos de los trabajadores a las vacaciones pagadas y su

disfrute. Estos lineamientos sirven como base para que los países desarrollen sus propias legislaciones y normas contables.

III.9.1 Recomendaciones de la OIT y otras Organizaciones Internacionales

III.9.1.1 Derecho fundamental al descanso

La OIT enfatiza que el derecho al descanso, incluidas las vacaciones pagadas, es un derecho fundamental de los trabajadores.

III.9.1.2 Principio de devengamiento

Las vacaciones se devengan a medida que el trabajador presta servicios, generando así una obligación para el empleador.

III.9.1.3 Pago al término del contrato

En caso de terminación del contrato laboral, el empleador debe pagar al trabajador las vacaciones no disfrutadas.

III.9.1.4 Condiciones para el disfrute

Los empleadores deben garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de sus vacaciones en condiciones adecuadas y sin presiones laborales.

Otras organizaciones internacionales y organismos reguladores contables, como el IASB (International Accounting Standards Board), ofrecen recomendaciones más específicas en materia contable:

III.9.1.5 Reconocimiento como pasivo

Las vacaciones no tomadas deben reconocerse como un pasivo en el balance general, ya que representan una obligación futura de la empresa.

III.9.1.6 Medición al valor presente

El valor del pasivo debe medirse al valor presente, considerando la probabilidad de que el empleado tome las vacaciones y el costo de las mismas.

III.9.1.7 Revelación en los estados financieros

Se debe proporcionar información detallada sobre las vacaciones no tomadas en las notas a los estados financieros, incluyendo la política contable adoptada, los supuestos utilizados y los cambios significativos en el pasivo.

III.10 Mejores Prácticas a Nivel Internacional

III.10.1 Alinear la contabilidad con la legislación laboral

La contabilización de las vacaciones no tomadas debe ser coherente con la legislación laboral del país.

III.10.2 Adoptar un enfoque consistente

Es importante aplicar una política contable consistente a todos los empleados y a todos los tipos de vacaciones.

III.10.3 Realizar provisiones adecuadas

Las provisiones por vacaciones no tomadas deben ser suficientes para cubrir la obligación futura.

III.10.4 Revisar periódicamente las provisiones

Las provisiones deben revisarse periódicamente para asegurarse de que siguen siendo adecuadas.

III.10.5 Implementar controles internos

Se deben establecer controles internos para garantizar la exactitud y la integridad de los cálculos de las provisiones.

III.11 Beneficios de Adoptar las Mejores Prácticas

III.11.1 Mayor transparencia

Refleja una imagen más fiel de la situación financiera de la empresa.

III.11.2 Mejor toma de decisiones

Permite a la gerencia evaluar el impacto financiero de las vacaciones no tomadas y planificar mejor los flujos de efectivo.

III.11.3 Cumplimiento normativo

Reduce el riesgo de sanciones y multas por incumplimiento de las normas contables y laborales.

III.11.4 Mayor confianza de los inversores

Demuestra un compromiso con la transparencia y la buena gobernanza corporativa.

En resumen, las mejores prácticas internacionales recomiendan un enfoque conservador y transparente en la contabilización de las vacaciones no tomadas. Al adoptar estas prácticas, las empresas pueden asegurar que sus estados financieros reflejen de manera precisa su situación financiera y cumplir con sus obligaciones legales.

III.12 Profundizar en estos aspectos nos permitirá comprender mejor la aplicación práctica de la NIIF 19

III.12.1 Cálculo de Provisiones para Vacaciones en Empresas con Alta Rotación

En empresas con alta rotación de personal, la estimación de las provisiones por vacaciones no tomadas se vuelve más compleja debido a la incertidumbre sobre la permanencia de los empleados.

Algunos factores a considerar son:

III.12.1.1 Probabilidad de permanencia

Se debe estimar la probabilidad de que un empleado permanezca en la empresa hasta el momento de tomar las vacaciones. Esto puede basarse en datos históricos de rotación, características del puesto de trabajo y factores económicos.

III.12.1.2 Tasa de descuento

La tasa de descuento utilizada debe reflejar el riesgo asociado a la rotación de personal. Una rotación alta podría justificar una tasa de descuento más elevada.

III.12.1.3 Beneficios adicionales

Si existen beneficios adicionales asociados a las vacaciones (por ejemplo, primas), estos deben considerarse en el cálculo de la provisión.

III.12.1.4 Cambios en las políticas de vacaciones

Si la empresa modifica sus políticas de vacaciones, esto puede afectar el cálculo de las provisiones.

III.12.1.5 Métodos de cálculo

III.12.1.5.1 Método promedio ponderado

Se asigna una probabilidad de permanencia a cada grupo de empleados y se calcula una provisión promedio.

III.12.1.5.2 Método de cohortes

Se analizan grupos de empleados con características similares (edad, antigüedad, etc.) y se calculan provisiones específicas para cada cohorte.

III.12.1.5.3 Modelos actuariales

Se utilizan modelos actuariales más sofisticados para simular diferentes escenarios y calcular la provisión esperada.

III.12.2 Contabilización de Beneficios a Empleados en Empresas Familiares

Las empresas familiares presentan particularidades que pueden influir en la contabilización de los beneficios a los empleados, como:

III.12.2.1 Mezcla de roles

Los propietarios a menudo son también empleados, lo que puede dificultar la diferenciación entre salarios y dividendos, por lo que es importante la correcta contabilización de los beneficios sociales y determinar correctamente los tiempos de vacación.

III.12.2.2 Decisiones subjetivas

Las decisiones contables pueden verse influenciadas por factores subjetivos, como la necesidad de presentar ciertos resultados financieros para fines familiares o fiscales.

III.12.2.3 Estructura de propiedad

La estructura de propiedad compleja puede afectar la forma en que se contabilizan los beneficios.

III.12.3 Aspectos a considerar

III.12.3.1 Aplicación de la NIIF 19

Las empresas familiares deben aplicar la NIIF 19 al igual que cualquier otra entidad, asegurando el reconocimiento y medición adecuada de los beneficios a los empleados.

III.12.3.2 Separación de roles

Es importante separar los roles de propietario y empleado para facilitar la aplicación de la norma y evitar conflictos de interés.

III.12.3.3 Documentación

Se debe mantener una documentación adecuada de las políticas de beneficios a los empleados y de los cálculos realizados.

III.12.3.4 Asesoramiento profesional

Contar con el asesoramiento de un auditor o consultor puede ser de gran ayuda para garantizar el cumplimiento de la norma.

III.13 Comparativa entre los enfoques contables de diferentes países en relación a la NIIF 19

La NIIF 19 ha proporcionado un marco global para la contabilización de los beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones.

Sin embargo, a pesar de la estandarización que busca esta norma, existen diferencias en su aplicación entre los distintos países debido a diversos factores como:

III.13.1 Cultura contable nacional

Cada país tiene una historia y tradiciones contables particulares que influyen en la interpretación y aplicación de las NIIF.

III.13.2 Legislación local

Las leyes laborales y fiscales de cada país pueden imponer requisitos adicionales o específicos que impactan en la contabilización de los beneficios a los empleados.

III.13.3 Tamaño y naturaleza de la economía

Los países con economías más desarrolladas y grandes corporaciones suelen tener una mayor adopción y aplicación estricta de las NIIF, en comparación con países con economías emergentes o predominantemente de pequeñas y medianas empresas.

III.13.4 Velocidad de adopción

La velocidad a la que los países han adoptado y aplicado las NIIF varía significativamente, lo que puede generar diferencias en la madurez de la aplicación de la norma.

III.13.5 Áreas de mayor variabilidad en la aplicación de la NIIF 19

III.13.5.1 Valoración de los pasivos

III.13.5.1.1 Tasa de descuento

La elección de la tasa de descuento puede variar entre países, dependiendo de factores como la tasa libre de riesgo, las primas por riesgo de crédito y las características específicas de cada empresa.

III.13.5.1.2 Hipótesis actuariales

La selección de las hipótesis actuariales, como la tasa de aumento salarial y la esperanza de vida laboral, puede diferir entre países debido a factores demográficos y económicos.

III.13.5.2 Reconocimiento de los pasivos

III.13.5.2.1 Criterios de reconocimiento

Algunos países pueden tener criterios más estrictos para el reconocimiento de los pasivos por beneficios a los empleados, especialmente en relación con beneficios a largo plazo.

III.13.5.3 Revelación

III.13.5.3.1 Nivel de detalle

La cantidad y el nivel de detalle de la información que se requiere revelar en los estados financieros pueden variar entre países.

III.14 Ejemplos de diferencias regionales

III.14.1 Países de la Unión Europea

En general, los países de la UE han adoptado las NIIF y muestran una mayor convergencia en la aplicación de la NIIF 19. Sin embargo, pueden existir diferencias en la interpretación de ciertas disposiciones debido a las particularidades de cada sistema legal.

III.14.2 Países de América Latina

La adopción de las NIIF ha sido más reciente y gradual en América Latina. Algunos países han optado por adoptar las NIIF completas, mientras que otros han adoptado versiones simplificadas. Esto ha generado una mayor diversidad en la aplicación de la NIIF 19.

III.14.3 Países de Asia

Los países asiáticos presentan una amplia gama de enfoques contables, desde aquellos que han adoptado las NIIF en su totalidad hasta aquellos que mantienen sus propios sistemas contables nacionales.

III.15 Desafíos para la comparabilidad

Las diferencias en la aplicación de la NIIF 19 pueden dificultar la comparación de los estados financieros de empresas de diferentes países. Para mitigar este problema, es importante:

III.15.1 Comprender las diferencias culturales y legales

Los analistas financieros y los inversores deben tener en cuenta las diferencias culturales y legales de cada país al evaluar los estados financieros.

III.15.2 Realizar ajustes

En algunos casos, puede ser necesario realizar ajustes a los estados financieros para poder comparar empresas de diferentes países.

III.15.3 Utilizar herramientas de análisis comparativo

Existen herramientas y bases de datos que permiten comparar los estados financieros de empresas de diferentes países, teniendo en cuenta las diferencias en los enfoques contables.

En conclusión, aunque la NIIF 19 ha proporcionado un marco global para la contabilización de los beneficios a los empleados, las diferencias en su aplicación entre los distintos países persisten.

Es fundamental comprender estas diferencias para poder realizar una evaluación precisa de la situación financiera de las empresas y tomar decisiones de inversión informadas.

III.16 Enfoques Generales

A pesar de estas diferencias, se pueden identificar algunos enfoques generales en la contabilización de las vacaciones no tomadas:

III.16.1 Reconocimiento como pasivo

La mayoría de los países reconocen las vacaciones no tomadas como un pasivo, ya que representan una obligación futura de la empresa hacia sus empleados.

III.16.2 Valoración al valor presente

Se utiliza el método del valor presente para medir el pasivo, considerando factores como la tasa de descuento, la

probabilidad de que el empleado tome las vacaciones y el costo de las mismas.

III.16.3 Revelación en los estados financieros

Se requiere revelar información detallada sobre las vacaciones no tomadas en las notas a los estados financieros, incluyendo la política contable adoptada, los supuestos utilizados y los cambios significativos en el pasivo.

III.17 Comparativa entre Países

III.17.1 Países con NIIF

III.17.1.1 Mayor homogeneidad

La adopción de las NIIF ha generado una mayor convergencia en los enfoques contables, especialmente en lo que respecta al reconocimiento y medición de los pasivos.

III.17.1.2 Énfasis en la valoración al valor presente

Las NIIF exigen una valoración más precisa de los pasivos, utilizando modelos actuariales y considerando factores como la esperanza de vida laboral y las tasas de aumento salarial.

III.17.1.3 Mayor transparencia

Se requiere una mayor transparencia en la información financiera, con una revelación detallada de los supuestos y los cálculos utilizados.

III.17.2 Países con normas contables nacionales

III.17.2.1 Mayor diversidad

Los enfoques contables pueden variar significativamente entre los diferentes países, con diferentes niveles de detalle y especificidad en las normas.

III.17.3 Menor énfasis en la valoración al valor presente

Algunos países pueden permitir el uso de métodos de valoración más simplificados.

III.17.4 Menor transparencia

La información financiera puede ser menos detallada y transparente.

III.17.3 Desafíos en la Comparación

La comparación entre los enfoques contables de diferentes países puede ser compleja debido a:

III.17.3.1 Diferentes definiciones de vacaciones

Los conceptos de vacaciones y licencias pueden variar entre los diferentes países.

III.17.3.2 Diferentes sistemas de contabilidad

Algunos países utilizan sistemas de contabilidad basados en efectivo, mientras que otros utilizan sistemas de contabilidad basados en devengado.

III.17.3.3 Diferentes prácticas laborales

Las prácticas laborales y las negociaciones colectivas pueden influir en la forma en que se contabilizan las vacaciones.

La contabilización de las vacaciones no tomadas es un tema complejo que presenta variaciones significativas entre los diferentes países. Sin embargo, la tendencia general es hacia una mayor convergencia en los enfoques contables, impulsada por la adopción de las NIIF y la necesidad de una información financiera más transparente y comparable a nivel internacional.

III.18 NIIF 19: Beneficios a los Empleados - La Norma Clave para las Vacaciones

La NIIF 19: Beneficios a los Empleados es la norma internacional que proporciona las directrices más detalladas y completas sobre el reconocimiento, medición y presentación de los beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones.

III.18.1 Alcance amplio

Cubre una amplia gama de beneficios a los empleados, desde los de corto plazo (como las vacaciones) hasta los de largo plazo (como las pensiones).

III.18.2 Principios fundamentales

Establece los principios fundamentales para la contabilización de estos beneficios, asegurando una mayor consistencia en la aplicación de las normas.

III.18.3 Valoración al valor presente

Exige que los beneficios a los empleados se valoren al valor presente, lo que proporciona una medición más precisa de la obligación contable.

III.18.4 Revelación detallada

Requiere una revelación detallada en los estados financieros, permitiendo a los usuarios comprender mejor la naturaleza y el alcance de los compromisos de la entidad con sus empleados.

III.18.5 Aspectos clave de la NIIF 19 en relación a las vacaciones:

III.18.5.1 Reconocimiento

Las vacaciones no tomadas se reconocen como un pasivo cuando se ha prestado el servicio y el empleado tiene derecho a disfrutarlas.

III.18.5.2 Medición

El pasivo por vacaciones se mide al valor presente de las prestaciones futuras esperadas.

III.18.5.3 Hipótesis actuariales

Se utilizan hipótesis actuariales para estimar el valor presente, considerando factores como la tasa de descuento, la probabilidad de que el empleado tome las vacaciones y el costo de las mismas.

III.18.5.4 Revelación

Se requiere una revelación detallada de las políticas contables utilizadas, los supuestos actuariales y los cambios significativos en las provisiones.

III.18.6 ¿Qué otros beneficios, cubre la NIIF 19?

Además de las vacaciones, la NIIF 19 también cubre otros beneficios a los empleados, como:

III.18.6.1 Salarios a corto plazo

Sueldos, salarios, comisiones y otras formas de remuneración a corto plazo.

III.18.6.2 Beneficios por terminación de empleo

Indemnizaciones por despido, prestaciones por jubilación anticipada.

III.18.6.3 Beneficios por discapacidad

Pagos a empleados que sufren una discapacidad.

III.18.6.4 Beneficios post - empleo

Pensiones definidas y definidas por aportaciones.

En resumen, la NIIF 19 es la norma de referencia para la contabilización de las vacaciones y otros beneficios a los empleados. Su aplicación garantiza una mayor transparencia y comparabilidad en la información financiera de las empresas.

III.19 Marco Normativo de Bolivia y Contabilización de Provisiones

Bolivia, al igual que muchos otros países de América Latina, ha venido adoptando gradualmente las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) como marco de referencia para la preparación y presentación de los estados financieros. Sin embargo, la implementación de estas normas se ha llevado a cabo de manera gradual y coexisten con normas contables nacionales.

En cuanto a la contabilización de provisiones, como las relacionadas con las vacaciones no tomadas, el marco normativo boliviano se

encuentra en un proceso de convergencia hacia las NIIF, lo que implica la adopción de los principios y criterios establecidos en la NIIF 19 Beneficios a los Empleados.

III.19.1 Marco Normativo Boliviano

El marco normativo contable en Bolivia se compone principalmente de:

III.19.1.1 Normas Contables Bolivianas (NCB)

Estas normas, emitidas por el Instituto Boliviano de Contadores Públicos (IBCP), establecen los principios y procedimientos contables que deben ser aplicados por las entidades bolivianas. Aunque están basadas en las NIIF, pueden presentar algunas diferencias o adaptaciones para ajustarse a la realidad económica y legal del país.

III.19.1.2 Ley de Sociedades

Esta ley establece las disposiciones legales relacionadas con la constitución, funcionamiento y disolución de las sociedades comerciales, incluyendo aspectos contables.

III.19.1.3 Otras normas y reglamentos

Existen otras normas y reglamentos emitidos por entidades gubernamentales y sectoriales que complementan el marco normativo contable.

III.19.1.4 Contabilización de Provisiones en Bolivia

La contabilización de provisiones, como las relacionadas con las vacaciones no tomadas, se rige por los siguientes principios generales:

III.19.1.4.1 Reconocimiento

Una provisión se reconoce cuando la entidad tiene una obligación presente (legal o constructiva) como resultado de un suceso pasado, es probable que se requiera una salida de recursos que incorporan beneficios económicos y se puede realizar una estimación fiable del importe de la obligación, es decir el momento de la liquidación o fin de la relación laboral, no antes.

III.19.1.4.2 Medición

Las provisiones se miden al valor presente de los pagos que se espera efectuar para liquidar la obligación, dichas provisiones sólo se hacen por las cargas sociales, y no se tiene el monto antes determinado con las obligaciones por las vacaciones no tomadas mayores a dos años.

III.19.1.4.3 Revelación

Se requiere revelar información detallada sobre las provisiones en los estados financieros, incluyendo la naturaleza de la obligación, los factores que afectan su medición y los cambios significativos en las provisiones.

III.20 Comparación con la NIIF 19

La NIIF 19 proporciona un marco más detallado y específico para la contabilización de los beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones. Las NCB bolivianas, en general, están alineadas con los principios de la NIIF 19, pero pueden presentar algunas diferencias en cuanto a la aplicación de ciertos criterios.

Principales aspectos a considerar:

Valoración al valor presente: Tanto la NIIF 19 como las NCB bolivianas requieren la valoración de las provisiones al valor presente. Sin embargo, pueden existir diferencias en la elección de la tasa de descuento y en los supuestos actuariales utilizados.

Revelación: Las NCB bolivianas pueden exigir una revelación más detallada de ciertos aspectos de las provisiones, como las políticas contables utilizadas y los cambios en las estimaciones.

Tratamiento de beneficios a largo plazo: La NIIF 19 proporciona un marco más completo para la contabilización de beneficios a largo plazo, como las pensiones. Las NCB bolivianas pueden tener disposiciones específicas para estos tipos de beneficios.

III.21 Desafíos y Tendencias

La implementación de las NIIF en Bolivia ha presentado algunos desafíos, como:

Falta de capacitación: La falta de capacitación en las NIIF por parte de los profesionales contables puede dificultar la aplicación correcta de las normas.

Complejidad de las normas: Las NIIF son normas complejas que requieren una interpretación y aplicación cuidadosa.

Adaptación a la realidad local: Es necesario adaptar las NIIF a la realidad económica y legal de Bolivia.

A pesar de estos desafíos, se espera que la convergencia hacia las NIIF continúe avanzando en los próximos años, lo que permitirá una mayor comparabilidad de los estados financieros de las empresas bolivianas con las de otros países.

En resumen, la contabilización de provisiones en Bolivia se encuentra en un proceso de transición hacia la adopción plena de las NIIF. Si bien existen avances significativos, aún persisten algunas diferencias y desafíos que deben ser abordados.

IV. CONCLUSIONES

IV.1 Garantizando el Cumplimiento de la Norma en Empresas de Bolivia y Latinoamérica

Garantizar el cumplimiento de una nueva norma contable que incluya las vacaciones no tomadas como un pasivo representa un desafío significativo, tanto a nivel nacional como regional. Sin embargo, existen diversas estrategias que pueden implementarse para fomentar el cumplimiento y asegurar la calidad de la información financiera.

IV.2 A nivel Nacional (Bolivia)

IV.2.1 Supervisión y fiscalización

Superintendencia de Empresas: Reforzar las funciones de la Superintendencia de Empresas para que realice auditorías y fiscalizaciones más rigurosas, centrándose en el cumplimiento de las nuevas normas contables.

Sanciones: Establecer sanciones efectivas para las empresas que no cumplan con la norma, como multas económicas, suspensión de actividades o publicación de los incumplimientos.

IV.2.2 Capacitación y asistencia técnica

Programas de capacitación: Implementar programas de capacitación dirigidos a contadores, auditores y empresarios para que conozcan los nuevos requerimientos y puedan aplicarlos correctamente.

Centros de asistencia: Crear centros de asistencia técnica para resolver dudas y brindar apoyo a las empresas, especialmente a las PYMES.

IV.2.3 Difusión de la norma

Campañas de difusión: Realizar campañas de difusión a través de diversos medios para dar a conocer la nueva norma y sus beneficios.

Guías prácticas: Elaborar guías prácticas y sencillas que expliquen los requisitos de la norma y faciliten su aplicación.

IV.2.4 Voluntariado empresarial

Comités de cumplimiento: Promover la creación de comités de cumplimiento dentro de las empresas para monitorear el cumplimiento de la norma.

Códigos de ética: Incluir el cumplimiento de las normas contables en los códigos de ética de las empresas.

IV.3 A nivel Regional (Latinoamérica)

IV.3.1 Armonización contable

Convergencia a las NIIF: Promover la convergencia de las normas contables nacionales a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), lo que facilitaría la comparación y la transparencia de la información financiera en toda la región.

IV.4 Cooperación entre organismos reguladores:

Foros regionales: Crear foros regionales donde los organismos reguladores de los diferentes países puedan compartir

experiencias, buenas prácticas y coordinar acciones para garantizar el cumplimiento de las normas contables.

IV.5 Estándares comunes

Establecer estándares comunes: Desarrollar estándares comunes para la interpretación y aplicación de las normas contables, lo que reduciría las diferencias entre los países y facilitaría la comparación.

IV.6 Desafíos y Consideraciones Adicionales

Cultura contable: La cultura contable de cada país puede influir en la velocidad y efectividad de la implementación de la nueva norma.

Tamaño de las empresas: Las PYMES pueden enfrentar mayores desafíos debido a sus limitaciones de recursos.

Resistencia al cambio: Es probable que exista resistencia por parte de algunas empresas, especialmente aquellas que se vean afectadas por mayores costos o cambios en sus procesos internos.

Garantizar el cumplimiento de una nueva norma contable requiere un enfoque multifacético que combine la regulación, la capacitación, la difusión y la colaboración entre los diferentes actores involucrados.

Al abordar los desafíos específicos de cada país y región, se puede lograr una implementación exitosa y asegurar la calidad de la información financiera en toda Latinoamérica.

IV.7 El Papel de los Auditores en Garantizar el Cumplimiento de la Norma

Los auditores desempeñan un papel crucial en la garantía del cumplimiento de las normas contables, incluyendo aquellas relacionadas con las vacaciones no tomadas. Su función es emitir una opinión independiente sobre si los estados financieros de una empresa presentan razonablemente la situación financiera, el resultado de las operaciones y los flujos de efectivo de conformidad con un marco de información financiera aplicable, como las NIIF.

IV.7.1 Funciones específicas de los auditores en este contexto

Evaluación de los sistemas de control interno: Los auditores evalúan la eficacia de los sistemas de control interno de la empresa para asegurar que la información financiera sea confiable y precisa. Esto incluye evaluar los controles relacionados con el cálculo y registro de las vacaciones no tomadas.

Revisión de los cálculos: Los auditores revisan los cálculos realizados por la empresa para determinar el valor presente de las vacaciones no tomadas y aseguran que se hayan utilizado las metodologías y estimaciones adecuadas.

Verificación de la documentación: Los auditores examinan la documentación respaldatoria de las transacciones relacionadas con las vacaciones no tomadas, como los registros de asistencia, los contratos laborales y los cálculos actuariales.

Identificación de riesgos: Los auditores identifican los riesgos asociados con el reconocimiento y medición de las vacaciones no tomadas, como los riesgos de estimación y los riesgos de fraude.

Emisiones de opiniones: Los auditores emiten una opinión sobre si los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera de la empresa, incluyendo el pasivo por vacaciones no tomadas. Si

encuentran incumplimientos significativos, deberán emitir una opinión con salvedades o una opinión adversa.

Importancia de los auditores en el cumplimiento de la norma:

Independencia: Los auditores actúan de manera independiente, lo que garantiza que su opinión sea objetiva y confiable.

Experiencia técnica: Los auditores poseen la experiencia técnica necesaria para evaluar la complejidad de los cálculos y las estimaciones relacionadas con las vacaciones no tomadas.

Conocimiento de las normas: Los auditores están al tanto de las últimas actualizaciones de las normas contables y pueden identificar cualquier incumplimiento.

Disuasión del fraude: La presencia de un auditor disuade a las empresas de manipular la información financiera, ya que saben que sus estados financieros serán sometidos a un escrutinio riguroso.

En resumen, los auditores son una pieza clave en el sistema de control financiero y juegan un papel fundamental en garantizar que las empresas cumplan con las normas contables, incluyendo aquellas relacionadas con las vacaciones no tomadas. Su opinión independiente brinda confianza a los usuarios de los estados financieros, como inversores, acreedores y reguladores.

Desafíos Específicos de Bolivia en la Implementación de la Nueva Norma Contable

Bolivia, al igual que otros países en desarrollo, enfrenta una serie de desafíos particulares en la implementación de una nueva norma contable que reconozca las vacaciones no tomadas como un pasivo.

Estos desafíos están relacionados con factores económicos, institucionales y culturales.

IV.8 Desafíos Principales

IV.8.1 Estructura Empresarial Predominantemente PYME

Limitaciones de recursos: Muchas PYMES bolivianas tienen recursos limitados para invertir en sistemas contables sofisticados, capacitación y contratación de personal especializado.

Enfoque en operaciones: Las PYMES suelen estar más enfocadas en la producción y venta de sus productos o servicios, y pueden no priorizar la contabilidad y los informes financieros.

Informalidad de la Economía:

Registros contables incompletos: Una parte significativa de la economía boliviana opera en la informalidad, lo que significa que muchos negocios no llevan registros contables completos y precisos.

Cumplimiento tributario: La falta de cumplimiento tributario dificulta la aplicación de normas contables formales.

Falta de Capacitación:

Contadores: Existe una necesidad de capacitar a los contadores bolivianos en las nuevas normas contables y en el uso de herramientas tecnológicas para realizar los cálculos necesarios.

Personal no contable: Muchos empleados que llevan los registros contables en las empresas no tienen una formación contable formal.

Adaptación Cultural:

Conservadurismo: La cultura empresarial boliviana puede ser conservadora y resistirse a cambios en las prácticas contables establecidas.

Enfoque en el corto plazo: Muchas empresas tienen un enfoque a corto plazo y pueden no valorar los beneficios a largo plazo de una contabilidad más precisa y transparente.

Infraestructura Tecnológica:

Acceso limitado: No todas las empresas, especialmente las PYMES, tienen acceso a sistemas contables informatizados que puedan adaptarse a los nuevos requerimientos.

Costo de implementación: La inversión en nuevos sistemas puede ser prohibitiva para muchas empresas.

Marco Regulatorio:

Complejidad: El marco regulatorio contable en Bolivia puede ser complejo y presentar lagunas legales que dificulten la interpretación y aplicación de las nuevas normas.

Cambios frecuentes: La frecuencia con la que se modifican las normas contables puede generar incertidumbre y dificultar la planificación a largo plazo.

Estrategias para Superar Estos Desafíos:

Capacitación focalizada: Ofrecer programas de capacitación adaptados a las necesidades específicas de las PYMES y de los contadores bolivianos.

Simplificación de las normas: Adaptar las normas contables internacionales a la realidad boliviana, simplificando los requisitos para las PYMES.

Incentivos fiscales: Ofrecer incentivos fiscales a las empresas que adopten las nuevas normas contables.

Asistencia técnica: Proporcionar asistencia técnica a las empresas, especialmente a las PYMES, para ayudarlas a implementar los nuevos requerimientos.

Difusión de las normas: Realizar campañas de difusión para dar a conocer los beneficios de las nuevas normas y fomentar su adopción.

Colaboración público-privada: Fomentar la colaboración entre el gobierno, las asociaciones empresariales y las instituciones académicas para desarrollar soluciones conjuntas.

Al abordar estos desafíos de manera integral, Bolivia puede avanzar hacia la implementación exitosa de una nueva norma contable que mejore la calidad de la información financiera y fortalezca la economía.

Es una excelente idea profundizar en el papel de los auditores, especialmente en áreas tan relevantes como las responsabilidades legales y las tendencias actuales en la auditoría de beneficios a los empleados.

Responsabilidades Legales de los Auditores

Los auditores tienen una serie de responsabilidades legales que varían según la jurisdicción, pero en general, están obligados a:

Cumplir con las normas de auditoría: Deben seguir las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) o las normas nacionales equivalentes, que establecen los estándares de calidad y los procedimientos a seguir en una auditoría.

Actuar con independencia: Los auditores deben ser independientes de la empresa auditada para garantizar la objetividad de su opinión.

Realizar una auditoría con el debido cuidado profesional: Los auditores deben planificar y realizar la auditoría con el cuidado y la diligencia que razonablemente se esperaría de un auditor competente.

Emitir una opinión sobre los estados financieros: Los auditores deben emitir una opinión sobre si los estados financieros presentan razonablemente la situación financiera de la empresa, de conformidad con un marco de información financiera aplicable.

Informar sobre cualquier incumplimiento significativo: Si los auditores identifican un incumplimiento significativo de las normas contables, deben informarlo a la dirección de la empresa y, en algunos casos, a las autoridades reguladoras.

Responsabilidades Legales en el Contexto de las Vacaciones No Tomadas:

En el caso específico de las vacaciones no tomadas, los auditores tienen la responsabilidad de:

Evaluar la estimación del pasivo: Los auditores deben evaluar si la estimación del pasivo por vacaciones no tomadas es razonable y si se ha utilizado una metodología de cálculo apropiada.

Identificar riesgos de incumplimiento: Los auditores deben identificar los riesgos de que la empresa no cumpla con las obligaciones relacionadas con las vacaciones no tomadas, como los riesgos de litigios o de cambios en la legislación laboral.

Comunicar los hallazgos: Los auditores deben comunicar sus hallazgos a la dirección de la empresa y, si es necesario, a los usuarios de los estados financieros.

Tendencias Actuales en la Auditoría de Beneficios a los Empleados

La auditoría de beneficios a los empleados, incluyendo las vacaciones no tomadas, está experimentando una serie de cambios debido a factores como la globalización, la complejidad creciente de los planes de beneficios y las nuevas tecnologías. Algunas de las tendencias más importantes incluyen:

Mayor enfoque en los riesgos: Los auditores están prestando cada vez más atención a los riesgos asociados con los beneficios a los empleados, como los riesgos de estimación, los riesgos de fraude y los riesgos relacionados con cambios en la legislación.

Uso de herramientas de análisis de datos: Los auditores utilizan cada vez más herramientas de análisis de datos para identificar patrones y anomalías en los datos de los beneficios a los empleados.

Mayor colaboración con otros profesionales: Los auditores están colaborando más estrechamente con actuarios, abogados y otros especialistas para evaluar la complejidad de los planes de beneficios.

Consideración de los aspectos no financieros: Los auditores están comenzando a considerar los aspectos no financieros de los

beneficios a los empleados, como el impacto en la cultura organizacional y la retención del talento.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- V.1 NORMAS DE CONTABILIDAD DEL CTNAC
- V.2 NIIF 19 SUBSIDIARIAS SIN RESPONSABILIDAD PÚBLICA: INFORMACIÓN A REVELAR
- V.3 NIIF 2 – PAGOS BASADOS EN ACCIONES
- V.4 LEY GENERAL DEL TRABAJO BOLIVIA DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1942

VI. ANEXOS

VI.1 ¿QUÉ ES LA NIIF 19? (1) DE ISABEL CASARES SAN JOSÉ-M ARTI GERENTE DE LA ASESORIA ACTUARIAL Y DE SEGUROS DE KPMG.

¿Qué es la NIIF 19? (I)

LA NIIF 19 es la Norma Internacional de Información Financiera que prescribe el tratamiento contable y revela información financiera acerca de los compromisos por pensiones u otros similares con los trabajadores y beneficiarios por su relación laboral y reemplaza a la NIC 19, Coste de las prestaciones por jubilación, que fue aprobada por el Consejo del IASC (International Accounting Standards Committee) en 1993.

Esta Norma no se ocupa de la información que deben suministrar las entidades gestoras de los planes de pensiones a los trabajadores, ya que, en ese caso es la NIIF 26, Contabilización de Información Financiera sobre Planes de Prestación por Jubilación quien facilita dicha información.

Contempla cinco categorías de compromisos de la empresa con sus trabajadores y beneficiarios:

1. Prestaciones a corto plazo (que tengan lugar dentro de los doce meses siguientes) a los trabajadores en activo, tales como sueldos, salarios y cotizaciones a la Seguridad Social, vacaciones y bajas por enfermedad o incapacidad laboral transitoria, periodos de maternidad, paternidad, servicio militar y pertenencia a jurados, participación en los beneficios e incentivos (si se pagan dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo) y beneficios no monetarios percibidos como retribuciones en especie (tales como asistencia médica, disfrute de casas, coches y la disposición de bienes o servicios subvencionados o gratuitos).



«La NIIF19 prescribe el tratamiento contable y revela información financiera acerca de los compromisos por pensiones u otros similares con los trabajadores»

2. Prestaciones de jubilación, tales como prestaciones por pensiones y otras prestaciones por jubilación, seguros de vida y atención médica para los jubilados, cuyo tratamiento se detalla más abajo.

3. Otras prestaciones a largo plazo para los trabajadores, entre las que se incluyen las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio (ausencias sabáticas), las prestaciones especiales después de largo tiempo de servicio, las prestaciones por incapacidad o invalidez permanente y, si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del periodo, participación en beneficios, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.

4. Indemnizaciones por despidos u otras causas de finalización de empleo.

5. Prestaciones por compensación en acciones u otros instrumentos financieros de capital.

A continuación detallamos el tratamiento propuesto por la NIC 19 en re-

lación con cada una de estas categorías de compromisos.

1. **Prestaciones a corto plazo.** La empresa debe reconocer estas prestaciones a los trabajadores conforme el empleado vaya prestando el servicio que da derecho a tales prestaciones.

Resumen de las prestaciones de los empleados:

- Prestaciones a corto plazo para empleados en activo.
- Prestaciones a los jubilados.
- Prestaciones a largo plazo para empleados en activo.
- Indemnizaciones por finalización del contrato.
- Prestaciones por compensación en acciones u otros instrumentos financieros de capital.

2. **Prestaciones de jubilación.** Las prestaciones **post-empleo** se dividen en compromisos de aportación definida y planes de prestación definida. Asimismo, esta Norma suministra guías especiales para la clasificación de los planes de promoción conjunta, los planes de tipo oficial y los planes con prestación garantizada.

En los **compromisos de aportación definida**, la empresa realiza bien dotaciones internas o bien aportaciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni efectiva de realizar pagos adicionales al de las citadas aportaciones predeterminadas. Esta Norma exi-

ge que la empresa reconozca las aportaciones a un plan de contribución definida a lo largo del período en el que el empleado haya prestado los servicios que le dan derecho a las correspondientes prestaciones.

Todos los demás compromisos de prestación post-empleo son **compromisos de prestación definida**. Estos compromisos de prestación definida pueden no estar cubiertos con un fondo específico, o pueden estarlo parcial o totalmente. Sin embargo, esta Norma exige que las empresas:

a) Reflejen contablemente no sólo las obligaciones legalmente establecidas o expresamente contratadas con los empleados, sino también cualquier otro tipo de obligación efectiva que se derive de derechos adquiridos o prácticas habituales de prestaciones a los trabajadores seguidas por las empresas.

b) Determinen el valor actual actuarial de las obligaciones por prestación definida, así como, en el caso de que existiesen, el valor razonable («fair value») de los activos del plan correspondiente, con la suficiente regularidad como para asegurar que los saldos reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los importes que podrían determinarse a la fecha de cierre.

c) Usen el método de acreditación proporcional año a año (PUC) para medir las obligaciones y el coste de este tipo de prestaciones o compromisos.

d) Distribuyan el coste de los compromisos entre los períodos de servicio laboral activo, en función de la fórmula del plan de prestaciones, a menos que los servicios que el empleado vaya a prestar en el futuro le acrediten un nivel mucho más alto de prestaciones que en los años precedentes.

e) Usen hipótesis actuariales respecto a las variables demográficas (tales como la rotación de los trabajadores, invalidez permanente y jubilación anticipada) o la tasa de mortalidad) y financieras (tales como el tipo de interés y

de rendimiento de los activos, los incrementos futuros en los salarios y de prestaciones futuras, las variaciones del coste de asistencia médica o ciertos cambios en las prestaciones oficiales de la Seguridad Social), que sean no sesgadas (ni imprudentes ni excesivamente prudentes) y mutuamente compatibles entre sí. Además las hipótesis financieras deben estar basadas en las expectativas del mercado, evaluadas en la fecha de cierre con respecto al período en el que habrán de hacer frente a las obligaciones de pago.

Hipótesis actuariales y financieras:

- Hipótesis demográficas basadas en la experiencia pasada, tales como:
 - Tasa de mortalidad
 - Rotación de empleados, invalidez permanente, jubilación anticipada
- Hipótesis financieras basadas en las expectativas del mercado, tales como:
 - Tipos de interés y de rendimiento de los activos
 - Niveles de salarios y prestaciones futuras
- Método de acreditación proporcional año a año: Projected unit credit (PUC)

f) Determinar la tasa de descuento con referencia a las tasas de mercado sin riesgo, es decir, que correspondan, a la fecha de cierre, a títulos de deuda emitidos por empresas de elevada solvencia (o, si no está disponible, a deuda pública) expresados en una moneda y plazo que se correspondan con los relativos a los compromisos asumidos por las prestaciones post-empleo.

g) Presenten en los estados financieros el importe de las obligaciones con los empleados netas del valor razonable («fair value») de cualesquiera activos asignados, en su caso, al plan.

Los derechos de reembolso que no se hayan calificado como activos de plan (por ejemplo, el importe que pudiera reembolsar una compañía de seguros pero que no supusiera un verdadero traspaso de la responsabilidad frente a los empleados), se tratarán como si lo fueran, salvo en lo relativo a la presentación, ya que se considerarán como activos independientes en lugar de deducirse de las obligaciones.

h) Llamen el importe en libros de un activo de manera que no exceda el importe neto total de:

1. El coste de los servicios pasados y las pérdidas actuariales no reconocidas más.

2. El valor actual de los beneficios económicos que vayan a surgir en forma de reembolsos procedentes del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

i) Reconozcan el coste de los servicios pasados (es decir, los relativos al período anterior al momento de la constitución o, en su caso, mejora de las prestaciones) utilizando un criterio lineal, sobre el período medio hasta que queden cubiertas las prestaciones nuevas o mejoradas.

j) Reconozcan las pérdidas o ganancias procedentes de reducciones de prestaciones comprometidas, o su eliminación en los planes de prestación definida, cuando tenga lugar la reducción o la eliminación; en estos casos la ganancia o pérdida consistirá en la diferencia entre el nuevo valor actual actuarial de las obligaciones por prestación definida, y el valor razonable de los activos del plan, así como por la parte previamente no reconocida de cualesquiera ganancias o pérdidas actuariales y del coste de los servicios pasados.

k) Reconozcan la cuantía de las ganancias y pérdidas actuariales acumuladas que exceda del mayor de los dos importes siguientes:

1. El 10% del valor actual actuarial de las obligaciones por prestación definida (antes de deducir el valor de los activos del plan); y

2. El 10% del valor razonable de los activos del plan.

La cuantía de las pérdidas y ganancias actuariales que se han de reconocer ante ejercicio para cada plan de prestación definida, es el exceso que caiga fuera de la banda del 10%, en la fecha de cierre del ejercicio inmediatamente anterior, dividida entre la vida laboral media esperada restante de los trabajadores participantes en ese plan.

En esta Norma también se permiten métodos sistemáticos de reconocimiento más rápido, siempre que se apliquen los mismos criterios para las ganancias y las pérdidas, y las bases valorativas se apliquen de forma consistente en todos los periodos. Entre los métodos permitidos se incluye el reconocimiento inmediato de todas las pérdidas y ganancias actuariales.

Cifra reconocida en el balance de situación:

menor	Valor actual actuarial de la obligación (NIC 19.64)
	Valor razonable de los activos del plan (NIIF 19.102-104)
más (menor)	Ganancias (pérdidas) actuariales no reconocidas (NIIF 19.92-93)
menor	Costes de los servicios pasados no reconocidos (NIIF 19.96)

3. **Prestaciones a largo plazo.** Esta Norma exige la utilización de criterios similares al de las prestaciones de jubilación, si bien permite un método mucho más simple para el tratamiento contable de las ganancias y las pérdidas actuariales, y del coste de los servicios pasados, ya que ambos conceptos se reconocen inmediatamente en resultados cuando surgen.

4. **Las indemnizaciones por finalización del empleo.** Son prestaciones que se pagan como resultado, o bien de la decisión de la empresa de resolver el contrato del trabajador antes de la edad normal de jubilación, o bien de la decisión del trabajador de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales indemnizaciones. El suceso que da lugar a la obligación de pago es la finalización del vínculo laboral, más que los años de servicio del empleado. Por tanto, la empresa sólo debe proceder al reconocimiento de las prestaciones derivadas de la rescisión del contrato cuando, y sólo cuando, se haya comprometido de forma demostrable:

- a) A rescindir el vínculo que le une con un trabajador o un grupo de trabajadores antes de la fecha normal de jubilación, o
- b) A pagar indemnizaciones para incentivar la baja voluntaria de los trabajadores y, por lo tanto, la rescisión voluntaria de sus contratos.

La empresa ha contraído de forma patente el compromiso por una rescisión de contrato cuando, y sólo cuando, cuenta con un plan formal y detallado (que especifique los contenidos mínimos, por ejemplo, un Expediente de Regulación de Empleo) propuesto a los trabajadores afectados, y no tiene posibilidad realista de retirarlo.

En el caso de que las indemnizaciones por finalización de empleo se vayan a pagar en un periodo superior a 12 meses después de la fecha del balance de situación, debe procederse a descontar su valor. En el caso de baja voluntaria, la valoración de los compromisos por finalización se basará en el número esperado de trabajadores que se acogerán a la misma.

5. **Prestaciones de compensación en acciones u otros instrumentos financieros de capital.** Son aquellas en las que los trabajadores tienen derecho a recibir instrumentos de capital emitidos por la empresa (o por su sociedad dominante), o bien el montante

de las obligaciones de retribución a los trabajadores depende del precio futuro de los instrumentos financieros emitidos por la empresa. En esta Norma se exige desglosar ciertas informaciones relativas a tales prestaciones, si bien pero no se especifican los criterios de reconocimiento y valoración de las mismas.

Esta Norma entró en vigor en los periodos contables que comenzaron el 1 de enero de 1999, aunque se aconsejaba la aplicación de la Norma con anterioridad a esa fecha. Al adaptar por primera vez esta Norma, la empresa puede reconocer cualquier incremento que resulte en sus pasivos por prestaciones post-empleo en un periodo de tiempo no mayor de cinco años. Si la adopción de la Norma disminuyera el importe del pasivo, la empresa estará obligada a reconocer esta reducción inmediatamente.

Las últimas modificaciones introducidas en esta norma han sido:

- a) Modificación del año 2000: revisó la definición de activos del plan, introduciendo el reconocimiento, medición y desglose de los reembolsos. La entrada en vigor de estas modificaciones fue a partir del 1 de enero de 2001, si bien se recomendó su aplicación anterior.
- b) Modificación del año 2002: prohibió el reconocimiento de beneficios derivados únicamente de pérdidas actuariales o coste por servicios pasados (ganancias actuariales) y el reconocimiento de pérdidas que fueran el resultado de beneficios actuariales. La entrada en vigor de estas modificaciones fue a partir del 31 de mayo de 2002, si bien se recomendó su aplicación anterior.

En la segunda parte de este artículo presentaremos el procedimiento de cálculo y presentación contable de las valoraciones actuariales realizadas según la Norma Internacional de Contabilidad número 19, detallando tanto el cálculo de las cifras de activo y pasivo, como la recogida en el balance de situación. ■