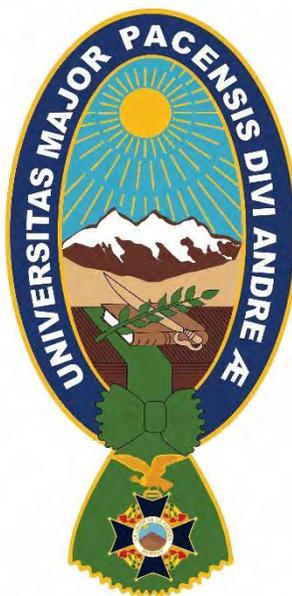


**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS**  
**CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA**



**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 Familiars.....	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)

**L**A 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 NIIF 19 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) Laricen 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. ■