

Impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) y lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras¹

Casal de Altuve, Rosa Aura²
Ramírez Chourio, Daniela Marley³

Recibido: 30/01/2015

Revisado: 25/02/2015

Aceptado: 30/04/2015

Resumen

La comprensibilidad, relevancia, fiabilidad y comparabilidad son los atributos que hacen útil, para los usuarios, la información suministrada en los estados financieros según lo plantea el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de Estados Financieros (2010), en este sentido, todos los esfuerzos en el tratamiento y la presentación de la información económico-financiera de una entidad, deben encaminarse hacia el suministro de una información clara, veraz y oportuna para la toma de decisiones fundamentadas en ella. De allí la importancia de tratar cada transacción o suceso derivado de las operaciones del negocio con tal cautela que las cifras reflejadas en los reportes contables se expresen por sí mismas y permitan visualizar la situación real de cada una de las partidas que conforman los estados financieros. Lo planteado anteriormente lleva a la realización del presente proyecto de investigación, en el cual, el punto focal es el análisis del impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 Beneficios a los Empleados (NIC 19) y lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT). Ese impacto se va a reflejar en los estados financieros presentados por las diferentes entidades a partir de la fecha de información posterior a mayo de 2012, fecha en que entró en vigencia la nueva LOTTT. Se demostró que el “deber ser” de la aplicación de los dos métodos establecidos en la LOTTT, no está de acuerdo con la realidad económica del país y, que el impacto contable debido a la aplicación de las dos metodologías establecidas en la LOTTT y lo propuesto en la NIC 19 en cuanto el beneficio a los empleados es elevado.

Palabras clave: Práctica contable, normas internacionales, metodologías de cálculo, prestaciones sociales.

¹ Resultado de un Proyecto de Investigación financiado por el CDCHTA de la Universidad de Los Andes, Venezuela, designado bajo el código número: E-331-13-09-B.

² Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora titular de la Facultad de Cs. Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Venezuela. Correo electrónico: rosauracasal@gmail.com

³ Licenciada en Contaduría Pública. Especialista en Ciencias Contables. Correo electrónico: danielamramirezch@gmail.com

Accounting impact on the application of the Standard international accounting N° 19 benefits (IAS 19) Employees and the Provisions of the Organic Law of the Labour of Workers.

Abstract

Understandability, relevance, reliability and comparability, are the attributes that make it useful for users, the information provided in the financial statements, as presented in the Conceptual framework for the preparation and presentation of financial statements (2010), in this regard, all efforts in treatment and the presentation of financial information of an entity, must move towards the provision of a clear, accurate, and timely information for decision-making based on it. Hence the importance of treating each transaction or event derived from the operations of the business, with such caution that the figures reflected in the accounting reports to express themselves, and allow you to view the actual situation of each of the items that make up the financial statements. The issues raised above, leads to the creation of the present research project; in which the focal point, is the analysis of the accounting impact on the application of the international accounting standard no. 19 benefits (IAS 19) employees and established in the organic labour law workers and the workers (LOTTT). This impact is reflected in the financial statements presented by the different entities after May 2012, date in which came into effect the new LOTTT. It showed that the “ought to be” application of the two methods set out in the LOTTT, disagrees with the economic reality of the country, and that the accounting impact due to the application of the two methodologies set out in the LOTTT and proposed in IAS 19 as soon as the benefit employees is high.

Key words: accounting practice, international standards, calculation methodologies, social benefits.

1. Introducción

Una de las mayores innovaciones de la nueva Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) en relación con la terminación de la relación laboral, es el establecimiento del carácter retroactivo de las prestaciones sociales, en ejecución del mandato contenido en la disposición transitoria cuarta, numeral 3 que ordena, mediante la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales consagrado en el artículo 92 de esta Constitución, el cual integrará el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado. Y adicionalmente dispone el pago doble en caso de terminación de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

En el mismo orden de ideas los principios de contabilidad de aceptación general en Venezuela indican que el reconocimiento,

medición y revelaciones de los beneficios a los empleados deben estar regulados por la Norma Internacional de Contabilidad NIC-19 y/o Sección 28 de las PYMES: Retribución o beneficios a los trabajadores.

En este mismo sentido, la Federación del Colegio de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela (FCCPV), emite en junio de 2012 una aclaratoria sobre el tratamiento de las prestaciones sociales. Posteriormente la deroga y emite el Boletín de Aplicación VEN-NIF N° 9, el cual fue sometido a consulta pública antes de su aprobación.

De allí que la finalidad de esta investigación se centra en analizar los beneficios contemplados en la LOTTT, NIC 19 y la aclaratoria de la FCCPV en el BA VEN-NIF N° 9, relacionados con la terminación de la relación laboral.

2. Planteamiento del problema a investigar y objetivos

A lo largo de su evolución, el hombre ha ido creando infinidad de normas y principios en pro de armonizar la convivencia con su entorno; bien sea en relación con sus semejantes, la naturaleza o cualquier otro factor que influya en su existencia; pero esas normas y principios por lo general van cambiando en la medida en que el empirismo da señales de deficiencias o inequidad en su aplicación. Es así, como el ser humano, por ensayo y error, busca mejorar lo ya propuesto, hasta alcanzar un punto tal, en el que siente que logró niveles de satisfacciones colectivas, que en muchos casos dan origen a las disciplinas que rigen el mundo.

La economía, la política, la sociología y la medicina, son un claro ejemplo de ese redescubrir de las disciplinas sobre la base de las experiencias, que las acercan cada vez más a la solución de problemas vinculados a la realidad existencial del ser humano.

La contabilidad no escapa de ese modelo de evolución, más aún, cuando de acuerdo con Monagas (2005), “nace como producto

de todos los actos que mueven a los hombres, los de intercambiar, comunicar y relacionarse, para cubrir las necesidades que les hagan más llevadera la vida en sociedad” (p. 5); por lo cual, es conveniente reflexionar respecto a la importancia de que esta disciplina esté basada en normas claras y acordes a las realidades empresariales, que promuevan la equidad entre las partes que interactúan entre sí; haciéndose imprescindible direccionarla hacia un nivel de desarrollo más profundo y conducente a la preparación y revelación de una información que muestre la verdadera situación económico-financiera de una entidad, sin que ello implique el tener que incurrir en costos adicionales de alto impacto sobre el nivel de rendimiento económico esperado.

En tal sentido, algunos Organismos Internacionales de Contabilidad; como el Accounting Principles Board – APB (Consejo de Principios de Contabilidad), el Financial Accounting Standard Board – FASB (Consejo de Normas de Contabilidad Financiera), el Internacional Accounting Standard Committee – IASC (Comité de Normas Internacionales de Contabilidad), – IASB (Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad), entre otros, se han dedicado de manera sistemática, a desarrollar normas y principios que regulen la información mostrada por las entidades como resultado de sus operaciones financieras; ya que es ahí donde se sustenta la toma de decisiones de los usuarios vinculados a la entidad (Deloitte Touche Tohmatsu, 2007). De esta forma el APB dio origen, en su Declaración N° 4 (1970), a una serie de objetivos y principios fundamentales de medición calificados por algunos autores como el núcleo de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA), y los cuales de acuerdo con la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela (FCCPV) en su Declaración de Principios de Contabilidad Número 0 (DPC 0, derogada), “son un cuerpo de doctrinas asociadas con la contabilidad, que sirven de explicación de las actividades corrientes o actuales y como guía en la selección de convencionalismos o procedimientos aplicados por los profesionales de la contaduría pública en el ejercicio de las actividades que les son propias” conocidos hoy en día como

hipótesis fundamentales y características cualitativas de los estados financieros, tal cual lo plantea el Marco Conceptual para la Información Financiera (2010), el cual es considerado el fundamento o marco regulador de la normativa contable adoptada actualmente por muchos países del mundo.

Las normas internacionales de contabilidad surgen como producto de años de estudios y esfuerzos por parte de los organismos antes mencionados, iniciando con ello un largo trayecto hacia la contabilidad expresada en un lenguaje universal, y enfocada a propiciar actividades comerciales en un mundo globalizado, en el que, a pesar de las diferencias de idiomas, cuando se hable de bienes, deudas e inversión, todos los involucrados en una transacción sepan de que se trata y realicen sus planteamientos en torno a un mismo ámbito de ideas.

Cada una de estas normas se emite con el propósito de regular partidas, transacciones y situaciones puntuales que se pueden generar dentro de una organización; sin embargo, es importante señalar que las mismas proponen flexibilidad en su aplicación, debido a que enfatizan en la revelación de la información y datos financieros más resaltantes; es decir, toda metodología contable empleada podría ser válida, siempre y cuando se revelen sólidos fundamentos que la sustenten.

En el caso específico de los “Beneficios a empleados”, considerado como un recurso insustituible para cualquier tipo de entidad, se cuenta con la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 (NIC 19), en cuyo párrafo 1 define su objetivo, y establece “la forma en que los empleadores deben tratar contablemente y revelar información acerca de las retribuciones a los empleados”.

Cabe resaltar, que a pesar de que cada entidad, tiene la potestad de elegir dentro de los preceptos fijados, las políticas contables para el manejo de sus operaciones de acuerdo a sus prioridades y circunstancias particulares, es imprescindible una constante revisión

de las normas con la finalidad de verificar que se estén empleando correctamente y medir el impacto de su aplicación, en pro de una adecuada presentación de la información contable.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), es el instrumento legal que regula las relaciones laborales en el territorio de la República Bolivariana de Venezuela, la nueva ley presenta dos metodologías para el cálculo del régimen de prestaciones sociales: Acumulativa y retroactiva, ambas metodologías son de aplicación simultánea y se tomará la que favorezca al trabajador, por lo que esto va a generar un impacto en la contabilidad de la empresa sobre todo en la aplicación de la NIC 19 en cuanto a la retroactividad.

Por tal motivo, se pretende analizar el impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y lo establecido en la LOTTT, luego de la entrada en vigencia de ella, para lo cual, se hace necesario la formulación de las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los aspectos teóricos referidos a beneficios a empleados que cada entidad debe manejar en su práctica contable? ¿Qué criterios están contenidos en la NIC 19, para el reconocimiento de los beneficios a empleados? ¿Cuáles son los métodos establecidos en la LOTTT para el reconocimiento de los beneficios a empleados? ¿Cuál es el tratamiento que se le debe dar a las prestaciones sociales según la nueva LOTTT? ¿Cuál es el impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y lo establecido en la LOTTT?

2.1 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar el impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y lo establecido en la LOTTT.

Objetivos específicos

- Describir aspectos teóricos referidos a beneficios a empleados que cada entidad debe manejar en su práctica contable.
- Explicar los criterios establecidos en la NIC 19 para el reconocimiento de los beneficios a empleados.
- Determinar los métodos establecidos en la LOTTT para el reconocimiento de los beneficios a empleados.
- Estudiar el tratamiento que se le debe dar a las prestaciones sociales según la nueva LOTTT.
- Establecer el impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y lo establecido en la LOTTT.

3. Metodología

El desarrollo de una investigación implica necesariamente la escogencia y aplicación de ciertas pautas metodológicas que demarquen el camino a seguir para alcanzar los objetivos planteados, optimizando los recursos disponibles para ello. La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cualitativo de tipo documental; con un nivel de profundidad de acuerdo al objetivo general de tipo analítica, ya que, se realizó un análisis basado, tanto en aspectos normativos, para lo cual, se efectuó el análisis de la aplicación de los métodos establecidos tanto en la NIC 19 como en la LOTTT, en lo referente a los beneficios a empleados.

En la presente investigación, mediante la aplicación de instrumentos de recolección y análisis de datos, se obtuvo toda la información directamente de una muestra intencional de informantes claves, esos instrumentos fueron diseñados con instrucciones claras para el reconocimiento y medición de los beneficios a empleados propuestos tanto en la NIC 19 así como, en la LOTTT; posteriormente se procesaron e interpretaron los resultados, analizándolos sobre

la base de los planteamientos teóricos que al respecto contienen la NIC19 y la LOTTT.

Por ser una investigación cualitativa y documental se tiene un objeto de estudio como es la NIC 19 y la LOTTT, pero para lograr el objetivo general, es importante la opinión de ciertos informantes claves que estarían conformados por los contadores públicos independientes que asesoren entidades que para la elaboración de los estados financieros lo hagan bajo ambiente NIC y profesores del área contable de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación documental y la entrevista, empleando como instrumentos el Registro de Observación Documental (ROD), y la guía de entrevista estructurada, la cual se le aplicó a los informantes clave seleccionados de manera intencional, esos instrumentos, fueron previamente validados por expertos.

4. Resultados

A continuación se presenta lo obtenido a través de los registros de observación documental y las entrevistas realizadas a los informantes clave.

CUADRO N°1. Aspectos teóricos referidos a beneficios a empleados que cada entidad debe manejar en su práctica contable.

La relación laboral en Venezuela	<p>El derecho laboral venezolano, según la Colección Jurídica Básica Lec (2006), nace a partir de la promulgación de la primera Ley del Trabajo del 23 de julio de 1928, y se consolida con la promulgación de la Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936, que estableció un conjunto sustantivo de normas para regular los derechos y obligaciones derivados del hecho social del trabajo. De esta manera, el hecho social del trabajo, en la medida en que constituye además un proceso fundamental, pasa a ser considerado por la ley venezolana como el proceso social del trabajo.</p> <p>Finalmente en el año 2012, se promulga la LOTTT que entre otros cambios, incluye el cálculo retroactivo de las prestaciones sociales con base en el último sueldo (tomando como fecha de partida el 19 de junio de 1997), el pago de liquidaciones dobles en casos de despidos injustificados, la reducción de la jornada laboral a 40 horas diurnas semanales y la eliminación de la figura de la tercerización laboral. Asimismo, la inamovilidad laboral para los padres del recién nacido pasó a ser de dos años.</p>
----------------------------------	--

<p>La prestación de antigüedad como beneficio laboral</p>	<p>Los beneficios laborales son percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. Es por ello, que la LOTTT (2012), establece derechos o beneficios como recompensa, entre los cuales se pueden señalar: el descanso semanal, las vacaciones y la prestación de antigüedad. Por su parte el artículo 110 de la LOTTT (2012) establece algunos incentivos que el patrono le puede otorgar a sus trabajadores, y que tienen que ver con los aumentos de productividad en una entidad de trabajo y la mejora de la producción,</p>
<p>La prestación de antigüedad en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras</p>	<p>Sobre la base en lo establecido en el artículo 141 de la LOTTT, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía; y el artículo 142 establece que, durante la relación de trabajo el patrono deberá calcular una garantía de prestaciones sociales. Una porción de esta garantía se calculará trimestralmente, es decir, depositando o acreditando cada trimestre quince (15) días del último salario devengado. La otra parte de esta garantía, se calculará anualmente, depositando después del primer año de servicio dos (2) días por año del último salario devengado, acumulativo hasta treinta (30) días.</p> <p>Cuando se termine la relación de trabajo para los trabajadores que se encontraban activos para el momento de la entrada en vigencia de la nueva LOTTT (fecha tope 19 de junio de 1997) o que ingresaron luego de la entrada en vigencia de la nueva LOTTT (2012), se les procederá a hacer el cálculo retroactivo que consiste en el resultado de multiplicar treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses por el último salario (Art. 142 c) LOTTT), se le pagará al trabajador (a) la cantidad que resulte a favor entre las dos metodologías de cálculo. Dicho pago, se deberá cancelar durante los cinco (5) días siguientes a la terminación de la relación laboral y en caso contrario generará intereses de mora calculados a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela.</p>
<p>Beneficios a empleados</p>	<p>Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluidos administradores y gerentes, a cambio de sus servicios. La Norma Internacional de Contabilidad 19 en párrafo 7 define los beneficios a los empleados como “todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios”. En su párrafo 5 aclara que los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependan de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pagos (o suministrando bienes y servicios previamente comprometidos) hechos directamente a los empleados o a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes de aquéllos, o bien hechos a terceros, tales como compañías de seguros. En la norma se establecen los siguientes beneficios a empleados:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Beneficios a empleados a corto plazo. 2. Beneficios post-empleo. 3. Otros beneficios a largo plazo a los empleados 4. Beneficios por terminación

FUENTE. Elaboración propia basada en la LOTTT y NIC 19

CUADRO N° 2. Criterios establecidos en la NIC 19, para el reconocimiento de los beneficios a empleados

Tipo de beneficio	• Reconocimiento
A corto plazo	<p>A medida que los empleados prestan servicios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pasivo • Gasto <p>Costo esperado: En función de los importes adicionales que espera satisfacer a los empleados, consecuencia de los derechos acumulados a la fecha del balance</p>
Post empleo: Aportaciones definidas Beneficios definidos	<p>Como gasto: Gasto del período, la aportación de la empresa al plan, a menos que otra NIC exija o permita la inclusión de las mencionadas prestaciones en el costo de un activo. Cuando no se imputa a un activo</p> <p>Como costo: Por ejemplo: la MOD en el costo de producción y venta</p> <p>En activos: Puede surgir un activo, como consecuencia de que el gasto pagado sea mayor que el devengado Se imputa el valor de los beneficios a un activo: Por ejemplo a la propiedad, planta y equipo o a los inventarios.</p> <p>Como pasivo neto: Después de deducir lo pagado al trabajador</p> <p>Pasivo: por los gastos devengados y no pagados</p> <p>Como contribución a un fondo de beneficios de empleados</p>
Otros beneficios a los empleados a largo plazo	<p>Los beneficios a los empleados a largo plazo son retribuciones a los empleados, cuyo pago se hará al término de los doce (12) meses siguientes al cierre del ejercicio.</p> <p>Entre estos beneficios según el párrafo 126 de la norma figuran:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vacaciones especiales tras largos períodos de vida activa. 2. Premios de antigüedad u otras prestaciones por un largo período de servicio. 3. Prestaciones por invalidez permanente. 4. Participación en ganancia e incentivos pagaderos a partir de los doce (12) meses del ejercicio en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes. 5. Prestaciones diferidas que se reciban a partir de los doce (12) meses del cierre del ejercicio en el que se han ganado. <p>Cuando se preste el servicio que da derecho a la prestación: Como un pasivo y como un gasto</p>
Beneficios por terminación: *Despido improcedente *Jubilación anticipada *Bajas incentivadas	<p>Únicamente cuando exista un plan formal para llevar a cabo la finalización del contrato:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como pasivo y gasto

FUENTE. Elaboración propia basada en NIC 19

CUADRO N° 3. Métodos establecidos en la LOTTT para el reconocimiento del beneficio de las prestaciones sociales a los empleados

Método acumulativo: Artículo 142 literal a) de la LOTTT	El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre
Artículo 142 literal b) de la LOTTT	Adicionalmente, después del primer año de servicio, el patrono (a) depositará a cada trabajador (a) dos días de salario, por cada año, éstos, son acumulativos hasta treinta días.
Artículo 142 literal d) de la LOTTT	El trabajador recibirá por prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre lo calculado en el Artículo 142 literal a) y b) y el cálculo efectuado de acuerdo al Artículo 142 literal c)
Método retroactivo: Artículo 142 literal c) de la LOTTT	Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales sobre la base de treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario

FUENTE. Elaboración propia basada en la LOTTT

CUADRO N° 4. Tratamiento que se les debe dar a las prestaciones sociales

LOTTT	Entrevista a expertos
<p>El Artículo 151 de la LOTTT establece que: “El salario, las prestaciones e indemnizaciones o cualquier otro crédito adeudado al trabajador o a la trabajadora con ocasión de la relación de trabajo, gozarán de privilegio y preferencia absoluta sobre cualquier otra deuda del patrono o patrona, incluyendo los créditos hipotecarios y prendarios, obligando al Juez o Jueza del trabajo a preservar esta garantía.”</p> <p>Artículo 142 literal f) de la LOTTT, establece el lapso de cinco (5) días continuos para el pago y en caso de no hacerlo genera intereses.</p> <p>Artículo 143 de la LOTTT: “Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora.”</p> <p>El Artículo 144 de la LOTTT, establece el derecho del trabajador de hacer un anticipo (una vez al año) de hasta el setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales.</p>	<p>Los expertos indicaron que constituyen beneficios por terminación, tal como lo establece la LOTTT.</p> <p>Indican que el pasivo por prestaciones sociales debe clasificarse entre el corriente y el no corriente atendiendo al ciclo de operaciones de la entidad y, en la investigación que nos ocupa, por el período anual establecido en la Ley para la fijación del período contable. (Artículo 329 Código de Comercio).</p> <p>Se basan en que el beneficio por prestaciones sociales es un derecho que adquiere el trabajador durante el tiempo en que presta servicios a la entidad, cuyo pago, por lo dispuesto en la LOTTT, debe hacerse al terminar la relación laboral.</p> <p>También expresan que no es exactamente como lo establece la NIC 19. Evidentemente surge por la futura terminación de la relación laboral. Se permiten adelantos a corto plazo en un porcentaje no mayor a 75% y, si está en la contabilidad genera pago de intereses a corto plazo.</p>

FUENTE. Elaboración propia basada en la LOTTT y entrevista a expertos

CUADRO N° 5. Impacto contable en la aplicación de la Norma Internacional de Contabilidad N° 19 y lo establecido en la LOTTT y BA VEN-NIF 9

<p>Los cambios introducidos por la LOTTT en relación con la terminación de la relación laboral se refieren a las prestaciones sociales y al pago doble en caso de terminación de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador (a), o en caso de despido no justificado, cambios estos, que modifican su clasificación de acuerdo con la NIC 19.</p>
<p>El pago de las prestaciones sociales, es un hecho cierto, se efectúa al finalizar la relación de trabajo en forma proporcional al tiempo de servicio, monto calculado en función del último salario devengado por el trabajador.</p>
<p>El BA VEN-NIF 9 párrafo 16 establece que: “Para la preparación de estados financieros de acuerdo con VEN-NIF las entidades deberán aplicar, al pasivo acumulado por prestaciones sociales en cada fecha sobre la cual se informa, el tratamiento contable dispuesto para los beneficios post-empleo: plan de beneficios definidos previsto en la NIC 19 para las entidades que usen los VEN-NIF-GE o en la Sección 28 de la NIIF para las PYMES cuando se empleen los VEN-NIF-PYME, en todo aquello que le sea acorde”</p> <p>En nuestra opinión, las entidades deben elaborar sus estados financieros utilizando la base contable de acumulación (devengo o causación), así no se haya ocasionado el cobro o pago en efectivo, independientemente de que ese pago o cobro, se produzca en períodos posteriores. Por lo que a las prestaciones sociales no se les puede dar el tratamiento de beneficio post-empleo tal y como lo establece la NIC 19 y el BA VEN-NIF 9, porque el diferencial por el mayor valor del cálculo de prestaciones sociales sobre las garantías depositadas, no cumple la condición para ser clasificado como un beneficio definido. Para concluir, cabe destacar que los beneficios post empleo son beneficios adicionales a los que le corresponden al trabajador por la prestación de sus servicios, tales como: plan de pensiones (diferentes a la del Seguro Social), póliza de seguro ya sea de vida o salud, que recibirán luego que se termine la relación laboral, y que son acuerdos que generalmente, se establecen en las contrataciones colectivas.</p>
<p>El tratamiento que se le debe dar a las prestaciones sociales y al diferencial establecido en el artículo 142 literal d) de la LOTTT, es de beneficios por terminación, puesto que se le entrega al trabajador cuando se termina la relación laboral. Tomando como base el artículo 74 de la LOTTT, en donde se establecen las causas por las cuales se puede dar por terminada la relación laboral son: despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas. Por último hay que reconocer que las NIC, fueron elaboradas de carácter general para todos los países y no de manera particular para Venezuela, por lo que en la mayoría de países, no existe un pago por concepto de prestaciones sociales, pero si hay beneficios post empleo como los descritos en párrafos anteriores, por lo que darle el tratamiento equivocado a ese concepto trae consecuencias negativas para las entidades, puesto que eso originaría un gasto bastante elevado al tener que contratar un actuario, para que determine los montos que se generarían por ese concepto.</p>

FUENTE. Elaboración propia basada en la LOTTT y NIC 19.

5. Conclusiones

- Los beneficios laborales son derechos de carácter universal e irrenunciables que están estatuidos en diferentes instrumentos legales y específicamente, en la LOTTT en donde se establece que el patrono le debe otorgar a sus trabajadores beneficios laborales entre los se encuentran la prestación de antigüedad y la indemnización por despido injustificado.
- Las empresas que apliquen los VEN-NIF GE y NIIF para las PYMES deben reconocer, medir y revelar los beneficios a los empleados de acuerdo a la NIC 19 y NIIF 20. En los que se encuentran: beneficios a empleados a corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios a largo plazo a los empleados y beneficios por terminación
- Los cambios introducidos por la LOTTT en relación con la terminación de la relación laboral entre otros son: se regula el nuevo régimen de prestaciones sociales que establece su pago en forma proporcional al tiempo de servicio y calculadas con base en el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral. En el artículo 92 de la LOTTT dispone el pago de una indemnización equivalente al monto que le corresponde al trabajador por prestaciones sociales en el caso de que la relación laboral termine por causas ajenas a la voluntad del trabajador.
- Las disposiciones contenidas en la LOTTT establecen depósitos trimestrales y anuales como garantía de las prestaciones sociales, las cuales deben ser reconocidas, medidas y reveladas en los estados financieros de las entidades.
- Establece el artículo 142, que el trabajador tiene derecho a que se le paguen al menos treinta (30) días de salario por cada año trabajado o fracción superior a seis (6) meses, calculados según el último salario. El monto a pagar por prestaciones sociales es el que resulte mayor entre lo que el patrono le debe ir depositando al trabajador en una cuenta como garantía de las futuras prestaciones y el cálculo hecho anteriormente.

- El pago de las prestaciones sociales, hecho cierto, se efectúa al finalizar la relación de trabajo en forma proporcional al tiempo de servicio, monto calculado en función al último salario devengado por el trabajador. A pesar de que para el BAVEN-NIF 9, son consideradas como hecho incierto, pero las prestaciones sociales no son hechos inciertos para la entidad puesto que el Artículo 142 literal a) de la LOTTT establece el depósito trimestral por parte del patrono (a) **por concepto de garantía de las prestaciones sociales** y es el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base en el último salario devengado. Este derecho se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre, por lo tanto se conoce el monto a pagar por la entidad por concepto de garantía de prestaciones en cualquier momento del año, además la entidad en cada fecha en que informa la empresa debe calcular lo establecido en los literales c) y d) del citado artículo.
- A pesar de que la LOTTT establece el cálculo retroactivo al final de la relación laboral, las entidades, deben elaborar sus estados financieros utilizando la base contable de acumulación (devengo o causación), conocido ampliamente en la normativa anterior, como de causación, implica que los hechos económicos, se reconocen en el período en que ocurran, así no se haya ocasionado el cobro o pago en efectivo, independientemente de que ese pago o cobro, se produzca en períodos posteriores, este principio va de la mano con la característica de la información contable de la esencia sobre la forma legal.
- El diferencial por el mayor valor del cálculo de prestaciones sociales sobre las garantías depositadas no cumple la condición para ser clasificado como un beneficio definido. El tratamiento que se le debe dar a las prestaciones sociales y al diferencial establecido en el artículo 142 literal d) de la LOTTT, es de beneficios por terminación, puesto que se le entregan al trabajador cuando se termina la relación laboral.

6. Referencias

- Código de Comercio. *Gaceta extraordinaria* N° 475 del 21 de diciembre de 1955.
- Deloitte Touche Tohmatsu. (2007). *Guía rápida NIIF 2007. Traducción al español para Latinoamérica de la versión original en inglés de IFRSs in your pocket 2007. An IAS Plus guide*. Recuperado de: <http://www.deloitte.com> y www.iasplus.com
- FASB-IASB. (2002). *Normas Internacionales de Contabilidad*. Unión Europea.
- Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela (FC-CPV). *Declaración de Principios de Contabilidad*. Venezuela.
- Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela. (1997). *Declaración de Principios de Contabilidad DPC- 0. Normas Básicas y Principios de Contabilidad*. Venezuela.
- Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela. (2013). *Boletín de Aplicación VEN-NIF N° 9 (BA VEN-NIF 9). Tratamiento contable del régimen de prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo*. Versión 0: Directorio Nacional Ampliado Ordinario julio de 2013. Comité Permanente de Principios de Contabilidad. Venezuela.
- Garay, J. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras*. Caracas: Corporación AGR, S.C.
- Marco Conceptual para la Información Financiera (2010). Recuperado de: [http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Marco%20 Conceptual.pdf](http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Marco%20Conceptual.pdf)
- Monagas, D. (2005). El conocimiento contable. *Revista Actualidad Contable FACES* Año 8 N° 11,
- Norma Internacional de Contabilidad 19. Beneficios a los empleados (2011). Recuperado de: <http://www.ifrs.org/IFRSs/IFRS-technical-summaries/Documents/Spanish2012/IAS19.pdf>