

RESOLUCIÓN No. CGR-006 -2018

Tegucigalpa, M.D.C, 30 de Enero de 2018

LA CONTADURÍA GENERAL DE LA REPUBLICA

CONSIDERANDO: Que mediante Decreto Legislativo No. 83-2004 se aprobó la Ley Orgánica del Presupuesto y a través de Acuerdo Ejecutivo No. 0419 de fecha 10 de mayo de 2005 se aprobó el Reglamento de Ejecución General de dicha Ley Orgánica.

CONSIDERANDO: Que el Artículo 102 de la citada Ley establece que la Contaduría General de la República es el Órgano Técnico Coordinador del Subsistema de Contabilidad Gubernamental, responsable de dictar normas y procedimientos técnicos de obligatorio Cumplimiento por los Órganos que tengan a su cargo el registro contable de las operaciones económico- financieras y patrimoniales de las dependencias del Sector Público.

CONSIDERANDO: Que es necesario definir un marco contable con estándares internacionales para la elaboración y presentación de la información financiera y patrimonial de las instituciones del Sector Público que por sus actividades específicas deban adoptar las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NIC-SP)

CONSIDERANDO: Que el Artículo 4 de la Ley Orgánica del Presupuesto, establece la Conformación del Sistema de Administración Financiera entre los que incluye el Subsistema de Contabilidad, asimismo establece que la Secretaría de Finanzas ejercerá la rectoría del Sistema de Administración Financiera del Sector Público y la coordinación de cada Subsistema estará a cargo de la dependencia de dicha Secretaría que se determina en la Ley.

CONSIDERANDO: Que el objetivo de la política, de la NIC-SP 25 (**Beneficio a los Empleados**) es Establecer los lineamientos para el reconocimiento, medición y registro de los todos los beneficios a los empleados que la Institución proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, según lo establecido en las normas vigentes, en los acuerdos contractuales o en las obligaciones implícitas que dan origen al beneficio, con el fin de obtener Estados Financieros que muestren los saldos de las obligaciones y el resultado de las transacciones derivadas de dichos beneficios, en el marco de la adopción hacia estándares internacionales de la información financiera del Sector Público.

POR TANTO:

En aplicación de los Artículos 4 y 102 de la Ley Orgánica del Presupuesto.

RESUELVE:

PRIMERO.- Aprobar la política de la Norma Internacional de Contabilidad del Sector Publico, **Beneficios a los Empleados**, NIC-SP 25.

1. CONTENIDO DE LA POLITICA

1.1. Alcance

Se encuentran comprendidas las Instituciones Gubernamentales del Sector Publico, para contabilizar todos los beneficios de los empleados, exceptuando las transacciones basadas en acciones.

Los Beneficios a Empleados a los que se aplica esta política son los que proceden de:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre la Institución y sus empleados.
- Exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores
- Practicas no formalizadas que dan lugar a obligaciones de pago implícitas por la Institución, ejemplo: *“Existe una obligación para pagar a un empleado cuando se termina la relación laboral y se tiene el derecho de beneficio por retiro o jubilación, con ciertas condiciones por la cual la Institución no está obligada por ley o por contrato”.*

La tasa de descuento a utilizar será la tasa de colocación bonos del Banco Central de Honduras.

1.2. Definiciones

Planes de Beneficios Definidos: Son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.

Los Beneficios a los Empleados: Comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

El Costo por Intereses: Es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más próximo a su vencimiento.

Los Beneficios a los Empleados a Corto Plazo: Son beneficios a los empleados cuyo pago ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios que les otorgan esos beneficios.

Beneficios Post-empleo: Son beneficios a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación.

Planes de Beneficios Post-empleo: Son acuerdos formales o informales en los que una institución proporciona beneficios a uno o más empleados.

Otros Beneficios a los Empleados a Largo Plazo: Son beneficios a los empleados cuyo pago no ha de ser liquidado en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el que los empleados hayan prestado los servicios.

Beneficios por Terminación: Son beneficios a los empleados a pagar como consecuencia de:

- La decisión de la institución de resolver el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro
- La decisión de un empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

1.3. Restricciones

La presente política es de aplicación para todas las Instituciones del Sector Público.

2. RECONOCIMIENTO Y MEDICION

2.1. Principio de Reconocimiento General para todos los Beneficios a los Empleados

Las Instituciones deberán reconocer el costo de todos los beneficios a los empleados a los que éstos tengan derecho como resultado de servicios prestados a la Institución durante el periodo sobre el que se informa:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio del derecho de recibir pagos en el futuro; ejemplo: “*Cuenta por pagar por remuneraciones*”, y
- Un gasto cuando la Institución consume los beneficios económicos o el servicio potencial procedente del servicio prestado por un empleado a cambio de los beneficios a los empleados, ejemplo: “*Gasto por remuneraciones*”.

2.1.1. Clases de beneficios a los empleados:

- Beneficios a los empleados a corto plazo
- Beneficios post-empleo
- Otros beneficios a los empleados a largo plazo
- Beneficios por terminación

2.2. Beneficios a los Empleados a Corto Plazo

2.2.1. Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios a los empleados a corto plazo, aquellos otorgados a los empleados que hayan prestado sus servicios a la Institución durante el periodo contable y cuya obligación de pago venza dentro de los doce meses siguientes al cierre de dicho periodo.

Los beneficios a los empleados a corto plazo se reconocerán como un gasto o costo y como un pasivo cuando la Institución consuma el beneficio económico o el potencial de servicio procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados.

Los beneficios a empleados a corto plazo que no se pagan mensualmente se reconocerán en cada mes por el valor de la cuota correspondiente al porcentaje del servicio prestado durante el mes.

2.2.2. Ejemplo de beneficios a corto plazo

- Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
- Permisos retribuidos a corto plazo, ejemplo “*vacaciones*”.
- Participación en ganancias y planes de incentivos.
- Beneficios no monetarios a los empleados, ejemplo “*vehículos, ropa entre otros*”.

2.2.3. Medición

El pasivo por beneficios a los empleados a corto plazo se medirá por el valor de la obligación derivada de los beneficios definidos al final del periodo contable, después de deducir cualquier pago anticipado si lo hubiera.

El activo reconocido cuando la Institución efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.

2.3. Beneficios Post-empleo

Se reconocerán como beneficios post-empleo, los beneficios del vínculo laboral o contractual de pagar después de completar el periodo de servicio en la institución.

2.3.1. Ejemplos de beneficios post-empleo

- Pensiones por jubilación y otras prestaciones por retiro *“cesantía, prestaciones laborales”*.
- Cuidado médico posterior al retiro.
- Seguro de vida.

2.3.2. Aportaciones Definidas - Beneficios Definidos

En un plan de aportaciones definidas, el empleador o patrono se compromete a realizar aportaciones prefijadas a un fondo y no se obliga a pagar ninguna cantidad adicional si los activos del fondo no bastan para el pago de las prestaciones.

2.3.2.1. Características de los Planes de Aportación Definida

- El patrono no tiene más obligaciones, que el pago de la contribución al fondo.
- El beneficio del fondo es el empleado.
- El empleado soporta el riesgo actuarial.
- El empleado soporta el riesgo de inversión.

2.3.2.2. Reconocimiento y Medición - Planes de Aportaciones Definidas

La Institución contabilizará un gasto por la aportación a pagar a cambio de los servicios recibidos en el periodo, la diferencia entre el gasto y el importe pagado se registra como un pasivo o un pago anticipado (activo por gasto anticipado).

La Institución registrará de forma separada el gasto correspondiente por concepto de aportaciones definidas de los gastos por concepto de sueldos y salarios, así mismo lo realizará por el registro de la obligación o pasivo correspondiente.

2.3.2.3. Revelaciones

- La Institución revelará el importe reconocido en resultados como un gasto por los planes de aportaciones definidas.
- La Institución revelará información sobre las contribuciones relativas a los planes de aportaciones definidas del personal clave de la gerencia de acuerdo a la NICSP 20 información a revelar de partes relacionadas.

2.4. Otros Beneficios a largo plazo

2.4.1. Reconocimiento y Medición

Se reconocerán como otros beneficios a largo plazo, los diferentes de los de corto plazo, de los de post empleo y de los correspondientes a la terminación del vínculo laboral o contractual, que se hayan otorgado a los empleados con vínculo laboral vigente y cuya obligación de pago no venza dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados hayan prestado sus servicios.

El importe reconocido como un pasivo por otros beneficios a largo plazo a los empleados será el importe total neto resultante de los siguientes importes:

- El valor presente de la obligación por beneficios definidos a fecha de presentación, utilizando el método de descontar.
- Menos el valor razonable a fecha de presentación de los activos del plan (si los hubiere) con los que se cancelarán directamente las obligaciones.

Para otros beneficios a largo plazo a los empleados, la Institución reconocerá el

importe neto total de las siguientes cantidades como gasto o como ingreso, a no ser que otra Norma requiera o permita su inclusión en el costo de un activo:

- El costo del servicio del periodo corriente.
- El costo por intereses.
- El costo de servicios pasados, que será reconocido total e inmediatamente;
y
- El efecto de cualesquiera reducciones o liquidaciones

2.4.2. Ejemplo de otros beneficios a largo plazo:

- Los permisos remunerados a largo plazo, tales como vacaciones especiales tras largos periodos de vida activa o años sabáticos.
- Los beneficios por jubilación u otros beneficios por largo tiempo de servicio.
- Beneficios por invalidez permanente.
- Los beneficios por incapacidad prolongada.
- La participación en ganancias e incentivos pagaderos a partir de los doce meses del final del periodo en el que los empleados han prestado los servicios correspondientes.
- Beneficios diferidos que se recibirán después de los doce meses del cierre del periodo en que se presentaron los servicios (premios de antigüedad).
- Contraprestaciones a pagar por la institución hasta que un individuo tiene un nuevo empleo.

2.5. Beneficios por terminación

2.5.1. Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual, aquellos a los cuales la Institución está comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita, cuando se dan por terminados los contratos laborales anticipadamente o cuando el empleado acepta una oferta de beneficios en compensación por la terminación del vínculo laboral o contractual.

Los beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual se reconocerán como un pasivo y un gasto en el resultado del periodo:

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

La Institución estará comprometida de forma demostrable con la terminación cuando, y solo cuando, la institución tenga un plan formal detallado para efectuar la misma, sin que quepa la posibilidad realista de retirar la oferta.

El plan detallado incluirá, como mínimo:

- La ubicación, función y número aproximado de empleados cuyos servicios se van a dar por terminados.
- Los beneficios por terminación para cada clase de empleo o función; y
- El momento en el que será implantado el plan.

2.5.2. Medición

Cuando los beneficios por terminación se van a pagar después de los doce meses posteriores al final del periodo sobre el que se informa, se procederá al descuento de su importe utilizando la tasa de descuento.

En el caso de existir una oferta de la Institución para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

2.5.3. Revelaciones

Se estará en presencia de un pasivo contingente cuando exista incertidumbre acerca del número de empleados que aceptarán una oferta de beneficios por terminación. Según lo requerido por la NICSP 19, la institución revelará información sobre el pasivo contingente a menos que la posibilidad de desembolso de efectivo por esa causa sea remota.

En función de lo requerido por la NICSP 1, la Institución revelará la naturaleza e importe de cualquier gasto que sea significativo o de importancia relativa. Los beneficios por terminación pueden producir un gasto cuyo importe sea necesario revelar para cumplir con esta obligación.

La Institución debe informar acerca de los beneficios por terminación del personal clave de la gerencia, si tal información cae dentro de los requerimientos de la NICSP 20.

2.6. Relación con otras Normas

La Norma Internacional de Contabilidad del Sector Público (NICSP); Beneficio a los Empleados, se ha desarrollado a partir de las siguientes Normas:

NICSP 3 Políticas Contables, Cambios en las Estimaciones Contables y Errores.

NICSP 4 Efectos de las Variaciones en las Tasas de Cambio de la Moneda Extranjera.

NICSP 5 Costos por Préstamos.

NICSP 19 Provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

NICSP 28 Instrumentos Financieros: Presentación.

NICSP 29 Instrumentos Financieros: Reconocimiento y Medición.

NICSP 30 Instrumentos Financieros: Información a Revelar.

2.7. Comparaciones NIC / NIFF

La NICSP 25 contiene una guía adicional sobre planes de incentivos en el sector público.

Para el descuento de obligaciones post-empleo, la NIC 19 requiere que las instituciones apliquen una tasa de descuento basada en rendimientos de bonos corporativos de alta calidad que deben corresponderse con la moneda y plazo estimado de pago de las obligaciones por beneficios post-empleo. El requerimiento de la NICSP 25 es que las entidades apliquen una tasa que refleje el valor temporal del dinero. La NICSP 25 también contiene un requerimiento para que las instituciones revelen información acerca de los criterios con que se ha determinado la tasa de descuento.

La NICSP 25 incluye una presunción refutable de que los pagos por incapacidad prolongada no están normalmente sujetos al mismo grado de incertidumbre que la

medición de los beneficios post-empleo. Cuando esta presunción es refutada, la entidad considera si algunos o todos los pagos por incapacidad prolongada deben contabilizarse de la misma forma que los beneficios post-empleo. La NIC 19 no incluye dicha presunción refutable.

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

3.1 Leyes y Reglamentos

Código del Documento	Nombre del Documento	Autor	Versión	Fecha de Edición
Decreto Legislativo No. 83-2004	Ley Orgánica Del Presupuesto.			14 de junio de 2004. Diario la Gaceta No. 30,421 emisión del 21 de Junio de 2004.
ACUERDO No.572-2016	Modelo Conceptual del Subsistema de Contabilidad Gubernamental	Cont. Carmen Inés Giachino de Palladino		30 de Diciembre del 2015
ACUERDO No. 1087	Normas Técnicas de Contabilidad			09 de noviembre de 2005. Diario la Gaceta No. 30,878 emisión del 12 de diciembre del 2005.
ACUERDO 223 - 2015	Reforma de las Normas Técnicas del Subsistema de Contabilidad Gubernamental.			28 de mayo de 2015. Diario Oficial la Gaceta No. 30,837 del 18 septiembre de 2015.

SEGUNDO.- La presente Resolución entrara en vigencia a partir de su aprobación y es de cumplimiento obligatorio.



LIC. JOSÉ LUIS ROMERO NOLASCO
 Contador General de la Republica

... ..
... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

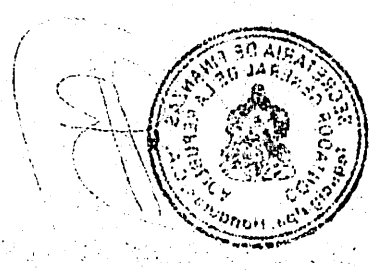
... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..

... ..
... ..



... ..
... ..