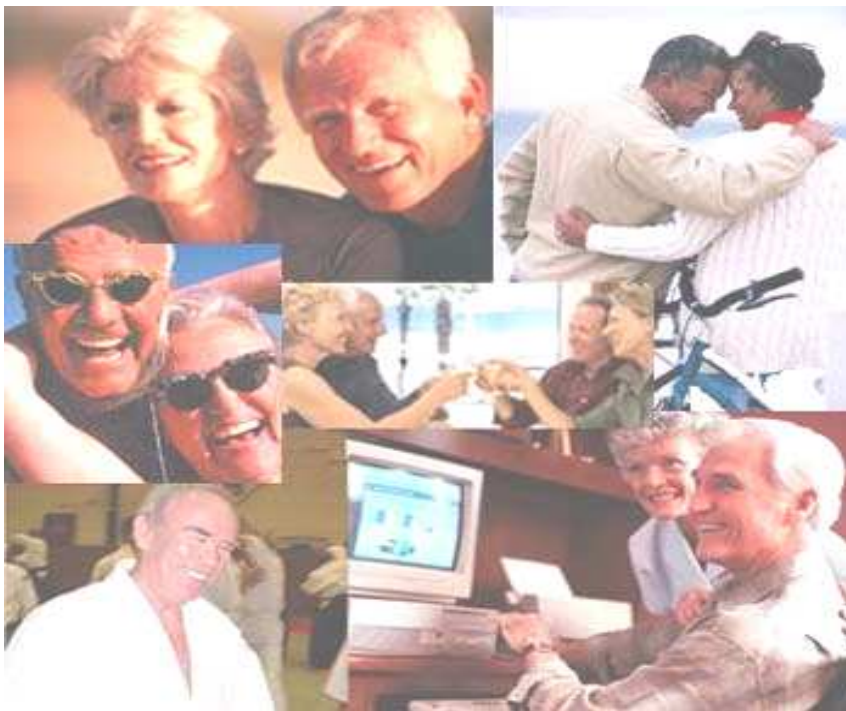


UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración

BENEFICIOS POST EMPLEO EN URUGUAY



Integrantes:

Alejandro Bechlian
Romina Castagnín
Luis Enrique Durante

Tutora:

Cra. Hilda Usal

Trabajo Monográfico presentado para la obtención del título de
Contador Público

Marzo, 2009

Agradecimientos

A todos nuestros familiares y amigos que nos acompañaron e incentivaron a lo largo de nuestra carrera.

A nuestra Tutora, Cra. Hilda Usal

INDICE

Abstract	5
1. Marco teórico	
1.1. Normas Contables.....	7
1.2. Ordenanzas del Tribunal de Cuentas	12
1.2.1. Ordenanza 81 (17 de diciembre de 2002): Formulación y Presentación de los Estados Contables.....	12
1.2.2. Ordenanza 82 (6 de octubre de 2004): Normas y Procedimientos para la formulación de los Estados Contables de las Cajas Paraestatales de Seguridad Social y el Banco de Previsión Social.....	13
1.3. Normas del Banco Central de Uruguay.....	15
2. Sistema de Seguridad Social	
2.1. Régimen actual.....	21
2.2. Administración y Control de los Fondos de Ahorro Previsional.....	23
2.2.1. Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP).....	23
2.2.2. Fondo de Ahorro previsional	24
2.3. Situación actual del sistema.....	27
3. Tratamiento contable de los Beneficios post- empleo	
3.1. Norma Internacional de Contabilidad N° 19 - Beneficios a los Empleados.....	29
3.1.1. Introducción.....	29
3.1.2. Objetivo.....	29
3.1.3. Alcance.....	30
3.1.4. Definiciones.....	31
3.1.5. Beneficios Post-Empleo: Diferencias entre Planes de Aportaciones Definidas y de Beneficios definidos en los Planes Multi-patronales, Planes Gubernamentales y Beneficios Asegurado.....	37
3.1.6. Planes de aportaciones definidas.....	39
3.1.6.1. Tratamiento contable.....	39
3.1.6.2. Reconocimiento y Medición.....	40
3.1.6.3. Información a revelar.....	40

3.1.7. Planes de beneficios definidos.....	41
3.1.7.1. Introducción.....	41
3.1.7.2. Reconocimiento y medición	41
3.1.7.2.1. Contabilización del plan	42
3.1.7.2.2. Contabilización de las obligaciones implícitas.....	48
3.1.7.2.3. Reconocimiento de Activos y Pasivos.....	48
3.1.7.2.4. Reconocimiento de Resultados.....	49
3.1.7.3. Presentación.....	50
3.1.7.4. Información a revelar.....	51
3.1.8. Vigencia.....	56
3.2. Norma Internacional de Contabilidad 26: Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro.....	57
3.2.1. Objetivo.....	57
3.2.2. Alcance.....	57
3.2.3. Definiciones.....	58
3.2.4. Plan de Aportaciones Definidas.....	59
3.2.5. Planes de Beneficios Definidos.....	59
3.2.6. Valor actuarial presente de los beneficios prometidos.....	61
3.2.7. Referente a los planes de aportaciones definidas y a los planes de beneficios definidos.....	62
3.2.8. Vigencia.....	65
4. Investigación de Campo.....	67
4.1. Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP).....	69
A. Autoseguro.....	70
B. Retiro incentivado.....	76
C. Servicio médico.....	80
4.2. Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE).....	84
A. Retiros incentivados.....	84
B. Prestación de 200 KW post-empleo.....	85
4.3. Compañía de Servicios Naviera.....	90
4.4. Cajas Paraestatales.....	95

4.4.1. Caja de Jubilaciones y pensiones Bancarias (CJPB).....	95
a. Jubilación.....	96
b. Pensión.....	96
c. Retiro incentivado.....	97
d. Servicio médico.....	99
4.4.2. Caja Notarial de Seguridad Social.....	101
a. Jubilación.....	101
b. Seguro de Salud.....	102
4.4.3. Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios...105	
4.4.3.1. Beneficios a Jubilados Profesionales.....	106
4.4.3.2. Beneficios a empleados retirados de la caja.....	108
4.5. Análisis comparativo de los beneficios por retiro incentivado.....	112
4.6. Tratamiento contable de las jubilaciones y pensiones en las diferentes cajas de seguridad social.....	116
4.7. Republica AFAP.....	121
5. Conclusiones.....	126
6. Bibliografía.....	130
7. Anexos	
Anexo 1: Cuestionario Monografía Beneficios Post Empleo en Uruguay.....	133

ABSTRACT

El objetivo de nuestro trabajo consiste en realizar una investigación sobre el tratamiento contable dado a los diferentes tipos de beneficios post - empleos existentes en el Uruguay. Para ello analizamos el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad 19 y 26, las Ordenanzas 81 y 82 del Tribunal de Cuentas y las normas del Banco Central del Uruguay, por parte de las distintas instituciones que brindan estos beneficios.

Para su desarrollo realizamos entrevistas en diferentes instituciones públicas y privadas. Las instituciones seleccionadas fueron: Banco de Previsión Social, las distintas Cajas Paraestatales de Seguridad Social, República AFAP, Administración Nacional de Combustibles, Alcoholes y Portland, Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas, Administración Nacional de Telecomunicaciones y una Compañía de Servicios Naviera.

Los beneficios post empleo identificados fueron: jubilaciones, pensiones, retiros incentivados, servicios médicos, seguros de vida, bonificaciones en consumos, y partidas extraordinarias por jubilarse en la institución.

La metodología utilizada implicó verificar si el beneficio cumple con la definición de beneficio post-empleo determinando que tipo de plan sería de acuerdo a lo establecido por la NIC 19. Luego analizamos como contabilizan, reconocen y miden el plan dichas instituciones, y como revelan la información, para posteriormente comparar con los criterios establecidos por las NIC 19 y 26 así como también con las Ordenanzas 81 y 82 en los casos que correspondieron. Además incluimos un cuadro de sugerencias presentando distintas propuestas de mejoría para una correcta aplicación de dichas Normas.

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

1. MARCO TEORICO

1.1. NORMAS CONTABLES

➤ Introducción

En las últimas décadas las actividades comerciales se fueron internacionalizando como así también la información contable. Esta situación generó la necesidad de que la misma se prepare de acuerdo a criterios uniformes para que de esa forma los Estados Contables sean comparables, lo cuál no era así hasta ese entonces.

En respuesta a esta problemática es que surge el IASC (International Accounting Standards Comité) en 1973 como consecuencia de convenios internacionales de más de setenta países.

Dicho organismo es el encargado de emitir las normas internacionales de contabilidad que buscan obtener la uniformidad en la presentación de la información en los Estados Financieros, y de esa forma llegar a tener un lenguaje contable único a nivel mundial

El IASC está integrado por especialistas en contabilidad y finanzas de todo el mundo. Dicho organismo está abierto a sugerencias y comentarios de la comunidad que utiliza dichas normas y hace públicos sus razonamientos y posicionamientos sobre las mismas. El hecho de que el IASC esté cerca de los profesionales que utilizan su normativa refleja uno de los objetivos más importantes de la organización: la intención de que la información contable sea útil.

La aceptación de estas normas se ha ido extendiendo en el mundo, dado que brindan un marco de referencia, sin intervenir en las normas particulares de cada país.

Las normas internacionales de contabilidad (NIC) permiten estandarizar la información presentada en los estados financieros y así cumplir con su objetivo de cubrir necesidades de diversos usuarios como son las entidades financieras, accionistas, acreedores, etc.

Las NIC en esencia establecen pautas a contemplar en cuanto a reconocimiento, valuación o medición y la exposición de partidas integrantes de los estados contables, a efectos de que estos cumplan adecuadamente con sus objetivos: mostrar el patrimonio de la empresa a una fecha determinada así como su composición (estado de situación patrimonial), las razones por las cuales el patrimonio ha variado de un momento a otro en el tiempo (estado de resultados), y de donde se obtuvieron los fondos y en que se aplicaron los mismos en el mismo período (estado de flujo de efectivo)

Es por ello que para armonizar la diversidad de normas y prácticas contables de los diferentes países, y lograr una amplia aceptación, el IASC se concentra en lo esencial: normas no complejas, en algunos casos demasiado genéricas. Dichas normas deben reconocer las necesidades de quienes preparan y utilizan los estados financieros.

En nuestro país, las normas internacionales de contabilidad (NIC) no prevalecen sobre las regulaciones locales respecto a la presentación de los estados contables, lo cual es normalmente regulado por la normativa legal vigente.

En el caso concreto de Uruguay continúa vigente el decreto 103/91 referido a la exposición y presentación de los estados contables.

No obstante, existen países que elaboran sus propias normas y se rigen por ellas, como es el caso de Estados Unidos cuyo organismo emisor de normas contables es el FASB (Financial Accounting Standard Board). Sin embargo el FASB ya ha puesto en marcha una agenda con el IASB para la convergencia entre las normas USA y las NIC.

La aplicación de las NIC se estima que mejorará la calidad de los estados contables, se ganará en cuanto al grado de comparabilidad, y acrecentará la credibilidad y utilidad de los mismos.

Luego en el año 2001, surge el IASB (Internacional Accounting Standards Board), ex IASC, el cual pasa a denominar a las futuras normas como Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

➤ **Aplicación en el Uruguay: Evolución**

La formulación y presentación de los estados contables en Uruguay han sido reguladas por diversas normas de diferente jerarquía jurídica desde la aprobación del Código de Comercio.

En lo referente a la presentación de estados contables, surge en diciembre de 1976 el Decreto 827/76 al cual deben ajustarse las entidades sujetas al contralor de la Inspección General de Hacienda (hoy Auditoría Interna de la Nación)

Posteriormente la Ley N° 16.060, vigente a partir del cinco de enero de 1990, sustituyó las normas establecidas sobre las sociedades comerciales contenidas en el Código de Comercio. A raíz de esta situación el decreto 827/76 perdió respaldo legal ya que quedaron derogadas las normas del Código de Comercio que lo sustentaban.

Si bien no es su objetivo principal, la ley N° 16060 pretende superar algunas limitaciones que tiene el Código de Comercio. Una de ellas es el énfasis en la existencia de elementos de prueba que surjan de la contabilidad en casos de controversias entre la empresa con terceros o propios socios, dejando de lado las diferentes utilidades que la contabilidad puede tener, como por ejemplo para la toma de decisiones. Otra es respecto al procesamiento de datos, que dado al avance tecnológico ha dejado desactualizada la normativa del Código de Comercio.

En nuestro país, a nivel profesional, en agosto de 1981 el Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay formuló el pronunciamiento N° 4 sobre “Fuentes de Normas Contables para la presentación adecuada de los Estados Contables”. Posteriormente, en abril de 1990, fue sustituido por el Pronunciamiento N° 10, el cual define los informes contables, estados contables básicos, normas contables, sus fuentes y su orden de preferencia

También en abril de 1990 se emite el pronunciamiento N° 11 que determina las NIC obligatorias y optativas.

La ley N° 16060 en su artículo 91 dice “La reglamentación establecerá las normas contables adecuadas a las que habrán de ajustarse los estados contables de las sociedades comerciales ” Es por ello que para cumplir el objetivo mencionado anteriormente, por Resolución N° 780/91 de noviembre de 1989 se crea la “Comisión Asesora del Poder Ejecutivo con el cometido de estudiar y aconsejar a éste, sobre las normas a dictar de acuerdo a lo previsto en el artículo 91 de la ley 16060...”

La integran representantes de organizaciones empresariales, de la Bolsa de Valores, del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay, del Poder Ejecutivo y del Colegio de Abogados del Uruguay.

Por el continuo proceso de ajuste y evolución al que están expuestas las NIC el Poder Ejecutivo resuelve otorgarle el carácter de permanente a la Comisión Asesora a través de la Resolución N° 90/91 de 27 de febrero de 1991.

Ese mismo día son aprobados por parte del Poder Ejecutivo dos de tres proyectos preparados por la Comisión, que resultan en tres decretos fundamentales relativos a normas contables adecuadas a las que deben sujetarse las sociedades comerciales en el Uruguay; los cuales son: decreto 103/91 y 105/91. El decreto 200/93 se aprobó el 4 de mayo de 1993.

El decreto 103/91 describe pautas a seguir en la presentación de los estados contables definiendo los elementos que se deben incluir en los estados y la forma de exponerlos.

En los decretos 105/91 y 200/93 se transcribieron como anexo las NIC obligatorias, por lo que a pesar de las actualizaciones que estas sufrieron, en nuestro país siguieron vigentes las vigentes en ese momento, hasta tanto otro decreto disponga una nueva normativa.

Esta situación produjo una brecha entre las NIC legales obligatorias y las revisadas.

Para subsanar las diferencias precedentes es que se promulga el decreto 162/04 el 12 de mayo de 2004, el cual deroga los decretos 105/91 y 200/93.

El mismo conjuntamente con su correctivo decreto 222/04 aprueba las NIC vigentes a la fecha de su publicación, traducidas al español, las cuales deberán insertarse en la página web de la Auditoría Interna de la Nación. Como consecuencia de ello quedan excluidas las revisiones futuras o agregadas de nuevas normas hasta tanto un nuevo decreto lo determine-

También considera al Marco Conceptual para la preparación y presentación de los estados contables en el caso de dudas en la interpretación de las normas, y acepta para la presentación del Estado de Origen y Aplicación de Fondo el concepto de fondo igual capital de trabajo (lo que es un apartamiento de las NIC que solamente aceptan el concepto de fondos igual a efectivo y equivalente)

Por último el 31/07/2007 se aprueba el decreto N° 266 el cual aprueba como normas contables adecuadas las mencionadas en el artículo 1 que dice:

“Apruébanse como normas contables adecuadas de aplicación obligatoria, las Normas Internacionales de Información Financiera adoptadas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (Internacional Accounting Standards Board – IASB) a la fecha de publicación del presente decreto, traducidas al idioma español según

autorización del referido Consejo y publicadas en la página Web de la Auditoría Interna de la Nación.

Las normas referidas comprenden:

- a) Las Normas Internacionales de Información Financiera*
- b) Las Normas Internacionales de Contabilidad*
- c) Las interpretaciones elaboradas por el Comité de Interpretaciones de las Normas Internacionales de Información financiera o el anterior Comité de Interpretaciones.*

Será de aplicación en lo pertinente, el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de los Estados Financieros adoptado por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad. ”

Luego en el artículo 3, menciona que dichas normas serán obligatorias para los ejercicios que se inicien a partir del 1º de enero de 2009.

En el capítulo 3 nos enfocaremos a analizar las NIC 19 y 26 vigentes en nuestro país al momento de la presentación del presente trabajo.

1.2 ORDENANZAS DEL TRIBUNAL DE CUENTAS

1.2.1. ORDENANZA 81 (17 de diciembre de 2002): Formulación y Presentación de los Estados Contables

Las instituciones que se regulen por las normas emitidas por el BCU, tal es el caso de las AFAP, se regirán por las disposiciones que establezca la Ordenanza N° 81 del Tribunal de Cuentas, en la medida que sean aplicables.

Dicha Ordenanza fija los criterios, normas y procedimientos para la formulación de los estados contables que se deben presentar al Tribunal de Cuentas en cumplimiento de disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias.

Los Estados Contables e información complementaria que se deberán presentar ante el tribunal de cuenta serán los siguientes:

1. Estado de Situación Patrimonial
2. Estado de Resultados
3. Estado de Origen y Aplicación de Fondos
4. Estado de Evolución de Patrimonio
5. Cuadro de Bienes de Uso, Intangibles, Inversiones en inmuebles y amortizaciones
6. Notas a los estados contables

Para el caso de las cajas paraestatales de seguridad social, se deberá incluir en las notas a los estados contables, un estudio de la situación actuarial y financiera de la institución, así como las bases de su elaboración, con una antigüedad no mayor a cinco años.

Esta Ordenanza entró en vigencia para los ejercicios comenzados el primero de enero de 2003.

1.2.2. ORDENANZA 82 (6 de octubre de 2004): Normas y Procedimientos para la formulación de los Estados Contables de las Cajas Paraestatales de Seguridad Social y el Banco de Previsión Social.

El Artículo 1) establece que “las cajas Paraestatales de seguridad Social y el Banco de Previsión Social, formularán sus Estados Contables aplicando a los ingresos y egresos derivados directamente de la actividad de seguridad social, los siguientes criterios contables:

- 1.1. Se reconocerán como ingresos operativos del ejercicio la totalidad de los aportes devengados con cargo al ejercicio por el colectivo amparado, sin perjuicio de la constitución de provisiones por incobrables.
- 1.2. Se reconocerán mensualmente como egresos, únicamente las liquidaciones con cargo al ejercicio por concepto de jubilaciones, pensiones y demás prestaciones

a la que está obligado el ente, constituyendo pasivos las liquidaciones efectuadas pendientes de pagos.”

Las Notas a los Estados Contables deberán revelar:

- Los criterios de reconocimiento de ingresos y egresos
- Los criterios para la constitución de provisión por incobrables
- Cantidad de afiliados activos al cierre del ejercicio, indicando cuales están en situación regular de pago y cuales no
- Cantidad de afiliados pasivos al cierre del ejercicio, discriminándolos por tipo de prestaciones que perciben y el costo total mensual de las mismas.
- Un Estado que muestre:

I.- El total de activos netos al 31 de diciembre para atender las prestaciones futuras, entendiéndose por activos netos a la diferencia entre el total de activos destinados para el pago de las prestaciones y los pasivos existentes con excepción del valor actuarial presente de las prestaciones prometidas.

II.- El valor actuarial presente de las prestaciones prometidas, que corresponden a las prestaciones irrevocables (obligaciones ya asumidas por el ente) y las que no lo son, comprendiendo en este último caso solamente a la generación actual (futuras prestaciones derivadas de los trabajadores actuales).

III.- El superávit o déficit resultante (I-II)

IV.- Podrá exponerse el valor actuarial presente de las aportaciones futuras de los afiliados.

Se debe revelar el criterio adoptado para la determinación del valor actuarial presente de las prestaciones prometidas.

Deberá indicarse asimismo los supuestos empleados para su formulación, especialmente: la tasa de descuento anual utilizada para calcular el valor presente de cada una de las proyecciones financieras, los niveles salariales actuales y proyectados en caso de corresponder, los criterios e índices utilizados para proyectar los niveles salariales futuros, las bases biométricas aplicadas.

- Estado que exponga el total de trabajadores activos y pasivos al cierre del ejercicio y proyectados en los ejercicios futuros en términos absolutos y relativos.
- Estado que exponga el nivel del gasto en jubilaciones y pensiones proyectada, en términos absolutos y relativos con el correspondiente valor actuarial.
- Las proyecciones realizadas no deberán ser mayores a 25 años.

Esta Ordenanza se aplicará a los ejercicios económicos que comiencen el primero de enero de 2005.

1.3 NORMATIVA DEL BANCO CENTRAL DEL URUGUAY

La Ley N° 16.713 en su artículo 134, designa al Banco Central del Uruguay como autoridad de control de las AFAP, sin perjuicio de las normas de organización de la seguridad social, encomendadas por la Constitución de la República en su artículo 195, al Banco de Previsión Social. Así mismo, la Ley en su artículo 135, le confiere al BCU, poderes y competencias para el cumplimiento de sus cometidos que se detallan a continuación:

Poderes Jurídicos del BCU:

- Ejercer las funciones inherentes a la autoridad de control, asignadas por esta Ley.
- Dictar las resoluciones de carácter general y particular que se consideren necesarias a efectos de su adecuada aplicación, de acuerdo a lo establecido en esta ley y sus reglamentaciones y velando por la seguridad de los Fondos de Ahorro Provisional (FAP).
- Fiscalizar el procedimiento de afiliación teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 106 y 107 de la presente ley y los traspasos entre administradoras a voluntad de los afiliados, de acuerdo a las condiciones y limitaciones que hace referencia la ley, en los artículos 109 y 110.

- Llevar un registro actualizado de las Administradoras autorizadas.
- Controlar el cumplimiento del artículo 98 .El mismo establece que no se deben publicitar las administradoras antes de la fecha de la resolución que autorice su funcionamiento. Verificando además, que su publicación sea veraz y que no genere equívocos o ambigüedades a los afiliados o futuros afiliados.
- Verificar la exactitud y veracidad de la información brindada por las administradoras, tanto al público en general como a los afiliados. Dicha información deberá ser actualizada periódicamente según lo establecido por la reglamentación correspondiente.
- Fiscalizar que se cumpla con el régimen de comisiones establecido por cada Administradora.
- Examinar las inversiones de los recursos de los Fondos de Ahorro Previsional y de la Reserva Especial, teniendo en cuenta que las colocaciones sigan los criterios establecidos por la ley y las normas reglamentarias, en cuanto a seguridad, rentabilidad, diversificación, compatibilidad de plazos, así como las prohibiciones a inversiones al FAP.
- Resguardar los títulos representativos de las inversiones de los activos del FAP y de la Reserva Especial, e informar el monto mínimo que cada Administradora deberá mantener en custodia.
- Deberá determinar la rentabilidad y comisión promedio del régimen de ahorro individual así como también fiscalizar la rentabilidad obtenida por cada Administradora.
- Fiscalizar la constitución, el mantenimiento y la aplicación del Fondo de Fluctuación de Rentabilidad y de la Reserva Especial. Cada Administradora posee un Fondo de Fluctuación de Rentabilidad, este Fondo forma parte del FAP y su objetivo consiste en garantizar la rentabilidad real mínima del régimen.
- Verificar que las Administradoras cumplan con la obligación de contratar un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento con una empresa aseguradora. Mediante la contratación de este seguro, cada Administradora deberá financiar las prestaciones de jubilación por incapacidad total, subsidio transitorio por incapacidad parcial y pensión de sobrevivencia por fallecimiento en actividad. Además el BCU fijará las

normas que regulen dicho contrato así como las que regulen el pago de prestaciones de jubilación común y por edad avanzada.

- Aplicar a las Administradoras las sanciones previstas cuando estas infrinjan con las disposiciones legales.
- Labrar acta de las inspecciones que realice en una Administradora o ante un tercero con quien aquella opere.
- Publicar, en forma trimestral, una memoria que contenga información global y estadística que fije la reglamentación, sobre el régimen de ahorro individual, las autorizaciones conferidas para poder funcionar como Administradoras, las revocaciones, las sanciones aplicadas y las indicaciones referidas a cada Administradora en general, como ser: de capital social , valor del FAP , nómina de Directores, representantes, síndicos, etc.
- Controlar las responsabilidades y obligaciones de las Administradoras y de las empresas aseguradoras.
- Recibir las denuncias de los afiliados o de terceros, referente a la actuación de las instituciones comprendidas en la presente ley, debiendo tramitar y comunicar sus resultados a los denunciante.

El BCU, además de las competencias ya mencionadas, deberá proceder a la liquidación de una AFAP cuando se constaten alguno de los supuestos establecidos por la Ley en su artículo 137. Asimismo deberá distribuir los afiliados de la AFAP en liquidación, que no hubieran traspasado sus fondos en un plazo de 90 días desde la resolución de la liquidación, en proporción al número de afiliados de cada una.

En cumplimiento de las funciones encomendadas por la Ley, el BCU creó la División de Mercado de Valores y Control de AFAP, a través de la cual, se elaboran una serie de circulares y comunicaciones. Esta División se estructura de la siguiente manera:

- El área de Control Operacional, que a su vez se divide en los departamentos de Control Institucional y Control Financiero.

- El área de estudios y servicios al afiliado, en donde se realiza un estudio global, para determinar la normativa a aplicar y al que se le encarga la realización de estudios sobre el régimen establecido.

Plan de cuentas

Las Administradoras deberán utilizar un único plan de cuentas que será diseñado por el BCU para la elaboración de todas sus informaciones contables.

Cada Administradora deberá ceñirse a las normas contables establecidas en las disposiciones legales y reglamentaciones vigentes, así como, los criterios y procedimientos especiales que establezca la División de Mercado de Valores y Control de AFAP.

Esta División, es la que determina el plan de cuentas, la apertura de los códigos de plazo y las posibles monedas a utilizar.

En los artículos 28 y 100 de la circular N° 1961 se detalla como deberá estar codificado el plan de cuentas de las AFAP, el mismo responderá a los siguientes conceptos:

1-Divisiones

2-Capítulos

3-Cuentas

4-Subcuentas

5-Apertura de subcuentas

6-Plazo

7-Moneda

8, 9 y 10-Codificación de empresas de intermediación financiera o empresas aseguradoras.

Las Administradoras deberán llevar contabilidad separada del FAP, teniendo en cuenta que el objetivo de las AFAP, es la administración de un único Fondo de Ahorro Previsional. Dicho Fondo se define “*como el total del activo del fondo administrado deducida la reserva especial, la cual será considerada como pasivo a todos los efectos que correspondan.*” (Circular 1961)

CAPITULO 2

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

2. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

2.1. Régimen actual

El actual sistema de seguridad social, creado por la Ley 16.713 del 3 de setiembre de 1995 y reglamentado por el Decreto 399/95, es un sistema mixto, compuesto por dos regímenes de aportación definidos que van a conformar la jubilación del trabajador.

Estos regímenes son:

1. **El régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional (RJSI)**, que es administrado por el banco de Previsión Social y al cual los trabajadores tienen la obligación de aportar. Este tramo mantiene las características del sistema anterior y hace posible que, además de las jubilaciones y pensiones, se paguen algunas prestaciones de carácter “no contributivo”, como por ejemplo pensiones a la vejez y asignaciones familiares entre otros. Está definido por el Artículo 5 de la Ley 16.713 como “aquel que establece prestaciones definidas y en el cual los trabajadores activos financian con sus aportes las prestaciones de los pasivos junto a los aportes patronales, los tributos afectados y la asistencia financiera estatal”
2. **El régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio (RJAIO)** (complementa al tramo de solidaridad intergeneracional y constituye la novedad impuesta por la Ley 16.713, ya que el trabajador tiene a su nombre una cuenta en una AFAP (Administradora de Fondos de Ahorro Previsional). Muchos trabajadores están obligados por su edad y salario a aportar a una AFAP y los que no lo están, podrán igualmente abrir una cuenta de ahorro en las citadas instituciones. Se encuentra definido en el Artículo 6 de la citada Ley estableciéndose que “consiste en la aportación definida de cada afiliado en una cuenta personal a lo largo de la vida laboral del trabajador más la rentabilidad que dicha cuenta genere”.

Con respecto a la obligatoriedad de afiliarse a las AFAP, por Decreto de fecha 16 de junio de 2008, se modificó el Artículo 1º del Decreto 281/08 del 9 de junio de 2008.

Se permitió a aquellos afiliados al BPS activos al momento de la publicación del decreto 281/08 (que sin encontrarse obligatoriamente comprendidos en el régimen previsional mixto, optaron por el mismo en forma voluntaria), solicitar al BPS la desafiliación del mismo. Para ello contaron quienes se encuentran comprendidos en tal situación con un plazo máximo de 90 días a contar desde la fecha de publicación del citado decreto. La desafiliación debió ser autorizada por el BCU.

El reintegro de aportes personales no vertido por el solicitante se debe abonar al BPS sin multas ni recargos.

La rentabilidad generada debe ser transferida al BPS descontándose de la asistencia financiera que recibe del Gobierno Central.

La seguridad social en Uruguay se desarrolló en base a los siguientes principios:

1. **Universalidad:** implica comprender la población en su totalidad, sin distinción de clase alguna a nivel socio-económico. Parte de la población se encuentra amparada bajo el régimen de Cajas Paraestatales (como por ejemplo Caja de Profesionales Universitarios, Caja Notarial, Caja Militar y Caja Policial) y otra parte bajo la órbita del BPS.
2. **Solidaridad:** Significa solventar con retenciones obligatorias sobre los haberes de la masa activa, las necesidades de la clase no productiva. Esta forma de financiamiento, es la que le confiere el nombre de régimen de reparto.
3. **Integridad:** se busca cubrir al asegurado de todos los riesgos, principalmente vejez, invalidez, seguro de desempleo, enfermedad.
4. **Internacionalidad:** los derechos se mantienen con prescindencia del país de residencia del beneficiario, pero solo con aquellos países con los que se han firmado convenios.
5. **Subsidiariedad:** no se pretende anular la iniciativa personal, sino que el carácter de la prestación es accesorio. Aquel trabajador que desee cubrirse de los riesgos

de forma independiente podrá hacerlo, en cuyo caso, ambas prestaciones coexistirán.

2.2. Administración y Control de los Fondos de Ahorro Previsional

2.2.1. Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP)

Estas se encuentran reguladas en el Título VIII Capítulos I Y II de la Ley 16.713.

El artículo 92 establece que “Los aportes destinados al régimen de jubilación por ahorro individual serán administrados por personas jurídicas de derecho privado, denominadas Administradoras de Fondos de Ahorro Previsional (AFAP), en adelante también Administradoras, las que estarán sujetas a los requisitos, normas y controles previstos en la presente Ley.”

Dichas Administradoras serán autorizadas por el Poder Ejecutivo y controladas previamente y durante el ejercicio de su actividad por el Banco Central del Uruguay.

Una AFAP es una empresa que se dedica a administrar los fondos de ahorro de los trabajadores afiliados con el objetivo de procurarles una mejor jubilación.

La ley establece que el Fondo de Ahorro Previsional que administra cada AFAP, es propiedad de los afiliados y estará destinado a las prestaciones que se generen en este sistema y limitado a las inversiones que se establezcan en la Ley.

Los bienes y derechos del Fondo serán inembargables y este patrimonio será distinto e independiente al patrimonio de la Administradora, por lo cual tendrán que llevar contabilidades separadas.

Como la administradora no es propietaria del Fondo que administra, estos son rigurosamente controlados por el Banco Central del Uruguay, que debe conocer cómo

están invirtiendo los fondos y dónde se encuentran depositados los valores y títulos correspondientes.

La Ley 16.713 en su Artículo 97 determina cuál es el capital y patrimonio mínimo y establece una diferenciación con respecto al resto de las Sociedades Anónimas en cuanto al capital mínimo necesario para la constitución de una Administradora, siendo el mismo de 60.000 UR (Unidades Reajustables), el cual deberá estar completamente suscrito e integrado en efectivo en el momento de su autorización.

Ahora bien, todo capital inicial superior al mínimo deberá integrarse de acuerdo a las condiciones establecidas por la Ley 16.060.

Con respecto al Patrimonio Mínimo, el Artículo 97, establece que excluida la reserva especial, no podrá ser inferior a 60.000 UR ó al 2% del valor del Fondo, si este fuere mayor, hasta alcanzar las 150.000 UR, para quedar fijado en esta última cifra. En caso de que el Patrimonio mínimo quedara reducido por cualquier causa por debajo del mínimo exigido, deberá ser reintegrado totalmente dentro del plazo de tres meses a partir del momento en que se constata la reducción. Esto es importante ya que en caso de que no se lleve a cabo, el Poder Ejecutivo con el asesoramiento del Banco Central del Uruguay podrá revocar la autorización para funcionar y dispondrá la liquidación de la Administradora.

2.2.2. Fondo de Ahorro Previsional

El Fondo de Ahorro Previsional es un Patrimonio independiente y distinto del patrimonio de la Administradora, según lo establece el Artículo 111 de la Ley 16.713, a tal punto que se deben llevar contabilidades separadas. El Fondo es propiedad de los afiliados, estará sujeto a las limitaciones y destinos establecidos por la Ley y será de naturaleza inembargable. Estará integrado por las disponibilidades y las inversiones realizadas, siendo su único destino financiar las prestaciones por vejez, invalidez, y sobrevivencia, con cargo a las cuentas de ahorro individual.

Los créditos permitidos por la Ley a este patrimonio son los establecidos por el Artículo 113:

- Los aportes personales jubilatorios de los trabajadores dependientes y no dependientes
- Los depósitos voluntarios que realice el afiliado
- Los depósitos convenidos que realice cualquier persona física o jurídica a nombre del afiliado.
- Las sanciones pecuniarias por infracciones tributarias sobre los aportes destinados a este régimen
- La rentabilidad mensual del fondo de ahorro previsional.
- Los fondos acumulados por los afiliados que hayan ejercido la opción de traspaso desde otra Administradora
- Las transferencias de fondos provenientes de la Reserva Especial.
- Las transferencias del Estado realizadas cuando la tasa de rentabilidad del fondo sea inferior a la tasa de rentabilidad mínima.

Asimismo el Fondo de Ahorro Previsional admitirá las siguientes deducciones:

- Las sumas que correspondan al pago de comisiones de los afiliados a la Administradora.
- El pago de la prima del seguro de invalidez y fallecimiento.
- La transferencia de fondos a las empresas aseguradoras para el pago de prestaciones.
- La transferencia de los fondos correspondientes a los afiliados que hayan ejercido la opción de traspaso hacia otra Administradora.
- La comisión de custodia de títulos.

Tasas de Rentabilidad del FAP

1. **Tasa de Rentabilidad nominal anual del FAP:** Es el porcentaje de variación, durante los últimos doce meses del valor de la unidad reajutable, acumulada a la tasa de rentabilidad real de dicho Fondo.
2. **Tasa de rentabilidad real mensual del FAP:** Es el porcentaje de variación mensual experimentado por el mismo, medido en unidades reajustables, excluyendo los ingresos por aportes y traspasos entre administradoras, así como los traspasos desde y hacia el fondo de fluctuación de rentabilidad y las deducciones mencionadas precedentemente.
3. **Tasa de rentabilidad real anual:** Se calcula como la acumulación de las tasas de rentabilidad reales anuales.
4. **Las tasas de rentabilidad nominal y real promedio del régimen** se determinarán calculando el promedio ponderado de la tasa de rentabilidad de cada FAP.
5. **Tasa de rentabilidad real promedio mínima:** Es la tasa de rentabilidad real promedio menos dos puntos porcentuales, tomándose como límite inferior de rentabilidad a obtener por esta tasa o el 2% del FAP, el mayor de ambos. Los requerimientos de tasa de rentabilidad mínima no serán de aplicación para las Administradoras que cuenten con menos de doce meses de funcionamiento.

El Artículo 119 determina que el Fondo de Fluctuación de Rentabilidad estará integrado de forma mensual y siempre que la rentabilidad del fondo de Ahorro Previsional sea positiva.

Reserva Especial

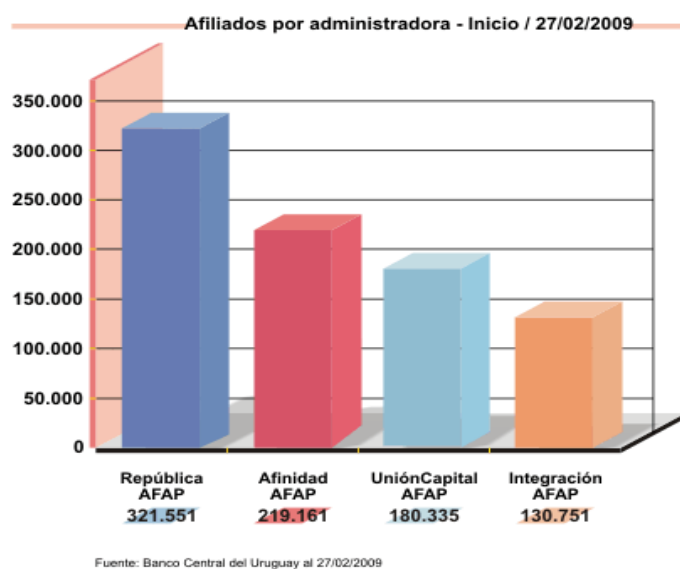
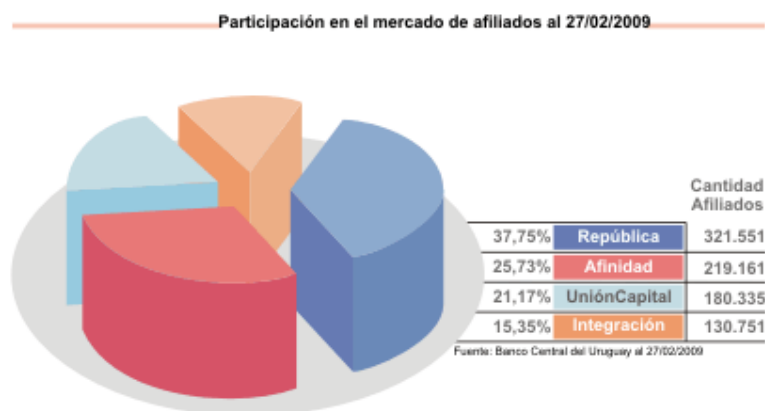
La Reserva especial está regulada por el Artículo 121 de la Ley, estableciéndose que en todo momento deberá estar integrada como mínimo por un monto equivalente a un 0,5% del Fondo de Ahorro Previsional respectivo y como máximo el equivalente a un 2% del mismo. Estos porcentajes serán regulados y ajustados por el Banco Central del Uruguay

para cada período, debiendo considerar a tales efectos criterios técnicos fundamentados de cobertura de riesgo.

Esta reserva en ningún caso podrá ser inferior al 20 % del capital mínimo establecido en el artículo 97 de la Ley.

2.3. Situación actual del Sistema

El gráfico que a continuación se presenta muestra la cantidad de afiliados a cada Administradora de ahorro previsional desde que éstas fueron creadas hasta el 27 de febrero de 2009.



CAPITULO 3

TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS BENEFICIOS POST EMPLEO

3. TRATAMIENTO CONTABLE DE LOS BENEFICIOS POST – EMPLEO

A continuación desarrollaremos un resumen de los principales aspectos referentes a las NIC 19 y 26.

3.1. Norma Internacional de Contabilidad N° 19 - Beneficios a los Empleados

3.1.1. Introducción

Esta norma abarca las siguientes prestaciones al personal:

- **Beneficios a corto plazo:** Sueldos y salarios, contribuciones a la seguridad social, ausencias remuneradas, participación en beneficios (remuneradas antes del transcurso de un año tras el cierre del período), beneficios no monetarios (tales como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos).
- **Beneficios post empleo:** Pensiones y posibles prestaciones por jubilación (seguro de vida, atención médica, etc.).
- **Beneficios a Largo Plazo:** Ausencias retribuidas por períodos sabáticos, incapacidad, participación en beneficios (si ha transcurrido un periodo superior a un año después del cierre del ejercicio).
- **Beneficios por finalización de contrato**
- **Beneficios de compensación de capital:** Las opciones de compra de acciones.

3.1.2. Objetivo

“El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y

(b) un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión”

3.1.3. Alcance

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, salvo el caso de los Pagos Basados en Acciones, en el que será de aplicación la NIIF 2.

Dichas remuneraciones incluyen:

- Acuerdos formales entre empresa y trabajadores (o sus representantes)
- Acuerdos sectoriales que obliguen a la empresa a realizar determinadas aportaciones a distintos planes.
- Acuerdos que si bien pueden no estar formalizados expresamente, debe afrontarlos como consecuencia de la práctica o costumbre.

Esta norma no trata de la información que se debe proporcionar sobre los planes de retribuciones a los empleados y si lo hará la NIC 26 Contabilización e Información Financiera sobre los Planes de Beneficios por Retiro.

Son beneficios a los empleados tanto los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, así como a las personas que dependen de ellos, los cuales pueden ser satisfechos mediante pagos que se realicen directamente a los empleados como a sus cónyuges, hijos u otras personas dependientes, así como a terceros tales como compañías de seguros.

A los efectos de esta NIC el término empleados incluye también a los Administradores y al personal Gerencial.

3.1.4. Definiciones

El párrafo 7 de la Nic 19 define a los Beneficios Post Empleo como *“retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su período de empleo en la entidad”*. “Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.”

Asimismo establece que los *“planes de beneficios post empleo son acuerdos, formales e informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o a más empleados tras la terminación de su período de empleo.”*

Son ejemplos de beneficios post empleo: Pensiones, beneficios de atención médica posteriores al empleo y seguros de vida.

Los planes de beneficios post-empleo se pueden clasificar en:

1. Planes de aportaciones definidas.
2. Planes de beneficios definidos.

	Aportaciones definidas	Beneficios definidos
Definición	<i>“Son planes de beneficios post empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y <u>no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en</u></i>	<i>“Son planes de beneficios post empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas.”</i>

	<i>el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que estos han prestado en el período corriente y en los anteriores.”</i>	
Características	<p>Obligación (legal o implícita): se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo.</p> <p>Riesgos: El riesgo actuarial (que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.</p>	<p>Obligación: suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores</p> <p>Riesgos: El riesgo actuarial y el riesgo de inversión son asumidos por la propia entidad.</p>
Contabilización	<p>Es sencilla, ya que la obligación de la entidad estará determinada por los importes que constituyen la aportación al plan.</p> <p>No se necesitan suposiciones</p>	<p>Es compleja, ya que son necesarias las suposiciones actuariales ya sea para medir las obligaciones contraídas como el gasto correspondiente a cada período.</p> <p>Existe posibilidad de obtener</p>

	<p>actuariales para evaluar la obligación adquirida o el gasto.</p> <p>Las obligaciones de corto plazo se miden sin recurrir al descuento.</p>	<p>ganancias o pérdidas actuariales.</p> <p>Las obligaciones se miden según sus valores descontados</p>
<p>Información a revelar</p>	<p>Deberá revelar información acerca del importe reconocido como gasto.</p>	<p>La entidad revelará información que permita a los usuarios de los estados financieros, evaluar la naturaleza de sus planes de beneficios definidos, así como los efectos financieros de los cambios en dichos planes durante el período.</p>

“*Planes multi-patronales* son planes de aportaciones definidas (diferentes de los planes gubernamentales) o de beneficios definidos (diferentes de los planes gubernamentales), en los cuales:

- (a) se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común; y
- (b) se los utiliza para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad, teniendo en cuenta que tanto las aportaciones como los importes de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan.”

Otras definiciones del párrafo 7

Los **beneficios a los empleados a corto plazo** son los beneficios (diferentes de los beneficios por terminación) cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo, de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos de capital) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios por terminación son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

- (a) la decisión de la entidad de finalizar el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien
- (b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

Beneficios irrevocables de los empleados son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo en el futuro, como por ejemplo los salarios, ya que para que el empleado tenga derecho a este beneficio no es necesaria la existencia de una relación de trabajo futura, sino que se devengará en la forma acordada con los trabajadores.

El valor presente de las obligaciones por beneficios definidos es el valor presente, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados que son necesarios para cumplir con las obligaciones derivadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente y en los anteriores.

Costo de los servicios del periodo corriente es el incremento, en el valor presente de una obligación por beneficios definidos, que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el periodo corriente.

Costo por intereses es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos.

Los activos del plan comprenden:

- (a) los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y
- (b) las pólizas de seguro aptas.

Los activos poseídos por un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por la entidad que informa) que:

- a.1 son poseídos por una entidad (un fondo) que está separado legalmente de la entidad que presenta sus estados financieros, y existen solamente para pagar o financiar beneficios de los empleados; y
- a.2 están disponibles para ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios de los empleados, no están disponibles para hacer frente a las deudas con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar a esta entidad salvo cuando:
 - (i) los activos que quedan en el plan son suficientes para cumplir todas las obligaciones, del plan o de la entidad que informa, relacionadas con los beneficios de los empleados; o
 - (ii) los activos retornan a la entidad para reembolsar los beneficios a los empleados ya pagados por ella.

Una **póliza de seguro apta** es una póliza de seguro, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada de la entidad que informa (según se la define en la NIC 24 Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas), cuando las indemnizaciones provenientes de la póliza:

- b.1 sólo pueden ser usadas para pagar o financiar beneficios de los empleados en virtud de un plan de beneficios definido; y
- b.2 no están disponibles para hacer frente a la deuda con los acreedores de la entidad que informa (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados a esta entidad salvo cuando:
 - (i) las indemnizaciones representen activos excedentarios, que la póliza no necesita para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios de los empleados; o
 - (ii) las indemnizaciones retornan a la entidad para reembolsarle por beneficios a los empleados que ella ya ha pagado.

Valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo, entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados, que realizan una transacción en condiciones de independencia mutua.

Los rendimientos de los activos del plan son los intereses, dividendos y otros ingresos de actividades ordinarias derivados de dichos activos, junto con las ganancias y pérdidas de éstos, estén o no realizadas, menos cualquier costo de administrar el plan y cualquier impuesto a pagar propio del mismo.

Las ganancias y pérdidas actuariales comprenden:

- (a) los ajustes por experiencia (que miden los efectos de las diferencias entre las suposiciones actuariales previas y los sucesos efectivamente ocurridos en el plan); y
- (b) los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

Costo de servicio pasado es el incremento en el valor presente de las obligaciones derivadas del plan a causa de los servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, puesto de manifiesto en el periodo corriente por la introducción o modificación de beneficios post-empleo o de otros beneficios a empleados a largo plazo. El costo de servicio pasado puede ser positivo (si los beneficios se introducen de nuevo o se mejoran los existentes) o negativo (si los beneficios existentes se reducen).

3.1.5. Beneficios Post-Empleo: Diferencias entre Planes de Aportaciones Definidas y de Beneficios definidos en los Planes Multi-patronales, Planes Gubernamentales y Beneficios Asegurados

- a) Planes Multi-Patronales**
- b) Planes Gubernamentales**
- c) Planes de Beneficios Asegurados**

a) Planes Multi-Patronales

Este tipo de Planes presentan la característica de compartir los Activos por más de una empresa y no estar bajo un control común. Dichos activos servirán para afrontar las prestaciones de los empleados de varias empresas teniendo en cuenta los acuerdos efectuados.

No se deben incluir dentro de este tipo de planes ni los planes de administración colectiva, cuyos fines recaen en la reducción de costos de gestión y en el mantenimiento de determinadas inversiones, así como tampoco aquellos en que los activos son aportados por una empresa dominante y sus participadas. En este último caso estamos frente a un Plan de Beneficios Definidos.

Si el Plan Multi Patronal es un Plan de Beneficios Definidos, las empresas deberán contabilizar la parte proporcional de obligación que les corresponda en función de las prestaciones establecidas e incorporar en los Estados Financieros la información a revelar que establece esta NIC.

Si la empresa no dispone de la información precedentemente detallada, entonces deberá realizar el tratamiento contable como si se tratase de un Plan de Aportaciones Definidas, pero proporcionando la información de que se trata de un Plan de Beneficios Definidos y los motivos por los cuales no se pudo disponer de la información necesaria. Si de esta aplicación surgiera una ganancia o una pérdida que repercuta en los montos a aportar por los empleados en los próximos ejercicios entonces se deberá justificar su cálculo y las consecuencias que ello puede aparejar.

b) Planes Gubernamentales

Son aquellos planes establecidos por ley que cubren a la totalidad de las entidades de una misma clase o categoría y que son administrados por autoridades nacionales o locales o por otro organismo creado para este propósito y que no está bajo el control o influencia de las entidades cuyos empleados son los beneficiarios.

Teniendo en cuenta la naturaleza de las aportaciones los planes gubernamentales se pueden clasificar como de aportaciones definidas o de beneficios definidos.

Normalmente los planes gubernamentales se clasifican como de aportaciones definidas en virtud de que la entidad no tiene la obligación legal o implícita de pagar los beneficios en el período corriente y los beneficios futuros. Esto se debe a que el único compromiso de la entidad consiste en pagar las aportaciones a medida que se realizan los pagos a los empleados, de forma que si la entidad deja de emplear a beneficiarios del plan, no tendrá obligación de seguir pagando los beneficios acumulados por los años de servicio.

Puede darse el caso de que un plan gubernamental fuera de beneficios definidos. Aquí la entidad está obligada a suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.

c) Beneficios Asegurados

Los beneficios post empleo se pueden financiar mediante el pago de las primas de una póliza de seguros, tratándose en este caso el plan como de aportaciones definidas. Sin embargo puede darse el caso de que la entidad tenga la obligación legal o implícita de pagar a los empleados los beneficios una vez que se convierten en exigibles o de pagar sumas adicionales si el asegurador no paga todos los beneficios relativos a los servicios prestados por los empleados en el período presente y en los anteriores, tratándose el plan como si fuera de beneficios definidos. En este último caso la entidad contabilizará la póliza de seguro apta como un activo del plan y reconocerá las demás pólizas de seguro como derechos de reembolso.

3.1.6. Planes de Aportaciones Definidas

3.1.6.1. Tratamiento contable

El tratamiento de este tipo de Planes se desarrolla en la NIC 19 desde el párrafo 43 hasta el 47.

La contabilización de este tipo de planes implica reconocer una obligación en los estados financieros de la entidad para cada período por el total de los aportes recibidos.

No es necesario realizar suposiciones actuariales para la determinación de la obligación o el gasto, con lo cual no se asociarán pérdidas o ganancias actuariales. Asimismo no se necesita recurrir al descuento, salvo para aquellos casos en que las porciones de las obligaciones adquiridas vengán más allá de un plazo de doce meses de la fecha de

balance que corresponda al periodo en que los empleados han prestado los servicios correspondientes.

3.1.6.2. Reconocimiento y medición

La entidad reconocerá simultáneamente una vez que el empleado ha prestado sus servicios durante un período:

- a) **Un pasivo** (gasto devengado) luego de deducir los importes que se hayan realizado. Si el importe ya pagado supera las aportaciones que se deban realizar en virtud de los servicios prestados hasta la fecha del balance, la entidad reconocerá un activo (pago anticipado de un gasto) dado que este pago adelantado dará lugar a una disminución en el futuro de los pagos a realizar o a un reembolso en efectivo.
- b) **Un gasto del período**, salvo que otra norma exija o permita incluir el importe de la contribución en el costo de un activo (NIC 2 ó NIC 16)

3.1.6.3. Información a revelar

Se debe revelar por parte de la entidad para cada período la información sobre el importe que se reconoció como gasto en los planes de aportaciones definidas. Si la Nic 24 “Información a revelar sobre partes relacionadas” lo exigiera, la empresa debe informar sobre las aportaciones de los planes de aportaciones definidas del personal directivo clave.

3.1.7. Planes de beneficios definidos

3.1.7.1. Introducción

Los servicios prestados antes de la consolidación de los derechos irrevocables al cobro de los beneficios provocan el nacimiento de una obligación de pago implícita.

La contabilización de estos planes es compleja ya que se requieren de supuestos actuariales para determinar las obligaciones y el gasto del período, por lo que podrán existir ganancias y/o pérdidas actuariales.

Las obligaciones se miden según sus valores descontados, dado que pueden ser satisfechas varios años después de que los empleados hayan prestado sus servicios.

3.1.7.2. Reconocimiento y Medición

“El gasto que se reconocerá en un plan de los beneficios definidos no es necesariamente igual a la cantidad que se va a aportar al mismo en el periodo”.

Esto se debe a que en caso de insuficiencia de los activos del fondo, es la entidad la que debe cubrir la misma.

Los beneficios pueden o no estar financiados a través de un fondo, en el primer caso el pago de los mismos dependerá del rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo como así también de su situación financiera.

3.1.7.2.1. Contabilización del Plan

Pasos a seguir:

- 1.** Realizar una estimación fiable del monto de los beneficios acumulados o devengados mediante el uso de técnicas actuariales, por los servicios prestados en el período corriente y en los anteriores.

En dichas técnicas influirán diversas variables como ser variables demográficas y financieras.

1.1. Variables Demográficas: Son hipótesis con relación a los empleados que en un futuro puedan recibir prestaciones de la empresa.

1.1.1. Mortalidad, ya sea durante el período de actividad como posteriormente

1.1.2. Tasa de rotación de empleados, incapacidad y retiros prematuros.

1.1.3. La proporción de participantes en el plan con derecho a los beneficios.

1.1.4. Tasas de peticiones de atención, en los planes por asistencia médica.

1.2. Variables Financieras:

1.2.1. Tasa de descuento

1.2.2. Niveles futuros de sueldos y de beneficios

1.2.3. En el caso de beneficios por asistencia sanitaria, los costos futuros de la misma, los costos de administración de reclamaciones y los pagos de los beneficios.

1.2.4. La tasa de rendimiento esperada para los activos del plan.

Al determinar el valor presente de sus obligaciones por beneficios definidos, la entidad devengará los costos según los beneficios adquiridos por los empleados durante los períodos que prestaron efectivos servicios, utilizando la fórmula del beneficio del plan.

En los casos en que los beneficios generados por el empleado sean significativamente mayores a los generados en los años precedentes, entonces la entidad deberá repartir linealmente los mismos, de acuerdo al intervalo de tiempo medido entre la fecha de

generado el derecho al cobro del beneficio y la fecha de generado el derecho a cobrar dicho aumento.

La empresa deberá estimar en la fecha del balance las obligaciones que surjan como consecuencia de los cambios en las prestaciones futuras, siempre que el plan lo establezca expresamente. Esto será así en la medida que afecten los importes a pagar en el plan y siempre que hayan sido incorporados en una norma legal antes de la fecha de balance. O bien, cuando hay evidencias que hagan suponer que las prestaciones estatales sufrirán cambios significativos.

En caso que el plan no contemple tales cambios futuros en las prestaciones, las suposiciones actuariales no deberán incluir dichas modificaciones.

Las suposiciones actuariales son estimaciones realizadas por la entidad a fin de determinar el costo final de los beneficios post-empleo.

Las hipótesis actuariales deberán ser insesgadas entre si, lo que obligará a que sean prudentes aunque no excesivamente conservadoras, asimismo deberán ser compatibles, lo que implicará que manifiesten relaciones económicas con otros factores asociados.

La entidad deberá establecer las hipótesis financieras en términos nominales (corrientes) a menos que las estimaciones en términos reales (ajustadas por inflación) sean más fiables, como ocurriría si estuviéramos en el marco de una economía hiperinflacionaria.

1.2.1) Tasa de descuento

Es aquella tasa que refleja el valor tiempo del dinero y no el riesgo actuarial o de inversión. La misma es utilizada para hallar el valor presente de las obligaciones.

Las distintas tasas a utilizar para descontar las prestaciones según lo establece esta NIC son las siguientes:

- Tasas de rentabilidad de mercado de los bonos u obligaciones de alta calidad (a la fecha de realización de los estados financieros).
- Bonos u obligaciones emitidas por el Estado para aquellos casos en que mercado de los títulos mencionados precedentemente no sea lo suficientemente amplio.
- Tasas corrientes de mercado en el descuento de los pagos a corto plazo y en los vencimientos a largo plazo, se aplicará extrapolaciones de la tasa de mercado con la curva de intereses a largo plazo. Se utilizarán estas tasas en los casos en que las anteriores no cubran todo el período o carezcan de fiabilidad.

El costo por intereses se obtiene multiplicando la tasa de descuento al inicio del ejercicio por el valor actual de las obligaciones durante el ejercicio.

1.2.2) Niveles futuros de sueldos

Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, las posibles promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

1.2.3) Asistencia Médica

Las hipótesis acerca de los costos por atenciones médicas tomarán en cuenta los cambios futuros estimados en el costo de los servicios médicos, derivados tanto de la inflación como de las variaciones en los precios específicos de los citados servicios.

La medición requiere plantear hipótesis acerca del nivel y frecuencia de la demanda futura de tales servicios, así como sobre el costo de cubrir dichas atenciones. La entidad realizará estimaciones a partir de los datos históricos, tomados de su propia experiencia, complementados si fuera necesario con datos procedentes de otras entidades, compañías de seguros, entidades de asistencia sanitaria u otras fuentes.

La cantidad y frecuencia de las solicitudes de atención médica son particularmente sensibles a la edad, estado de salud y sexo de los empleados (y de las personas que dependen de ellos). Por tanto, los datos históricos han de ser ajustados siempre que la estructura demográfica de la población beneficiaria cambia respecto de la cual se tomó como base para elaborar los datos históricos.

Algunos planes de beneficios post-empleo de atención médica requieren aportaciones de los empleados para la cobertura de los costos médicos cubiertos por el plan. El costo de cubrir las atenciones médicas puede quedar reducido por los beneficios que pueden recibir de la sanidad pública o de otros proveedores de servicios médicos.

1.2.4) Tasa de rentabilidad de los activos del plan

La rentabilidad de los activos del plan la integran los ingresos que genera la inversión de los mismos, estos pueden ser intereses o dividendos. A estos últimos se les deberá deducir los gastos de administración y los impuestos que correspondan.

La rentabilidad esperada de los activos del plan se determinará según las expectativas de rentabilidad del mercado al inicio del ejercicio y deberá reflejar las variaciones en el valor razonable de dichos activos.

De la diferencia entre la rentabilidad esperada y la realmente obtenida surgirá una pérdida o ganancia actuarial.

2. Descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación y el costo de los servicios del ejercicio actual. Este método contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, por lo que al final del plan la sumatoria de dichas unidades determinará la obligación final.

Al método de la unidad de crédito proyectada se lo conoce también como método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados o método de los beneficios por año de servicio.

Los beneficios se distribuirán entre los períodos de servicio según lo establezca el plan definido por cada empresa.

Para los casos en que los servicios prestados generen un beneficio significativamente mayor respecto a años anteriores, se devengará el mismo de forma lineal desde que los servicios prestados le dan derecho a percibir el beneficio del plan hasta la fecha en que dichos servicios no generen importes significativos elevados.

En los años anteriores a la consolidación de la obligación, se debe reflejar la obligación implícita que se va generando por los servicios prestados, ya que a cada fecha de balance se verá disminuida la cantidad de servicios futuros a prestar por el empleado.

Sin embargo la entidad debe tener en cuenta la probabilidad que algunos de sus empleados no lleguen a alcanzar los requisitos que conviertan en irrevocables sus derechos.

3. Determinar el valor razonable de los activos del plan.

El valor razonable es el importe por el cual puede ser intercambiado un activo entre un comprador y un vendedor interesados y debidamente informados que realizan una transacción en condiciones de independencia.

Para ello, se toma como primera opción el precio de mercado. En caso de no existir el mismo disponible, por ejemplo, se procederá a estimar el valor razonable mediante los flujos de efectivos futuros descontados, utilizando una tasa que refleje los riesgos asociados.

4. Determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquellas ganancias o pérdidas a reconocer.

Las pérdidas o ganancias actuariales surgen por las variaciones del valor actual de la obligación o del valor razonable de los activos del plan, y comprenderán tanto los ajustes por diferencia de tipo técnico entre las hipótesis actuariales y la realidad, así como también las consecuencias de los cambios de los supuestos actuariales.

5. En el caso de que el plan haya sido introducido nuevamente o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores.

Se entiende por costo de servicios anteriores el aumento que sufre el valor actual de la obligación como consecuencia de los servicios que se han prestado en ejercicios pasados.

El costo por servicios pasado será reconocido por la empresa como un gasto y deberá repartirlo proporcionalmente entre el período medio que falte hasta que se produzca la consolidación definitiva del derecho a recibir las prestaciones irrevocables.

6. En el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente.

- **Reducción:** Se produce cuando la empresa recorta el número de beneficiarios del Plan, o cuando modifica las condiciones del mismo. Puede ser originado como consecuencia del abandono de la explotación de un segmento de actividad o a raíz de una reestructuración del Plan.
- **Liquidación:** Cuando la empresa mediante una determinada operación como puede ser la contratación de una póliza de seguros, cancele todas las obligaciones legales o sobrevenidas del Plan. Un ejemplo de esta transacción es

cuando la entidad paga una suma fija de dinero a los participantes de un Plan con la condición de que estos renuncien a recibir los derechos adquiridos.

No obstante la cancelación del Plan no tiene carácter de reducción o de liquidación si es reemplazado por otro nuevo que ofrezca beneficios esencialmente idénticos.

Si la empresa dispone de más de un plan de prestaciones definidas, estará obligada a aplicar a cada uno de ellos el procedimiento descripto.

3.1.7.2.2. Contabilización de las Obligaciones Implícitas

La entidad deberá contabilizar tanto las obligaciones legales como las obligaciones implícitas. Estas últimas son aquellas que se derivan de las prácticas que si bien no están formalizadas, son habitualmente seguidas por ella.

3.1.7.2.3. Reconocimiento de Activos y Pasivos

El párrafo 54 de la NIC 19, determina que el monto a reconocer por la entidad como un pasivo por beneficios definidos estará conformado por la suma de:

Pasivo = Valor Presente de las Obligaciones +/- Ganancias y Pérdidas Actuariales no reconocidas – Costo de servicio pasado no reconocido – Valor Razonable de los Activos del Plan

El valor presente de las obligaciones del plan es el importe bruto de las mismas antes de deducir el valor razonable de los activos del plan.

En el caso que el importe determinado por la fórmula anterior sea negativo, se deberá reconocer un activo. Para valorar este último se debe tomar el valor menor entre:

- El importe determinado precedentemente
- El valor total de las pérdidas actuariales netas acumuladas y el costo de servicio pasado no reconocido más el valor presente de los beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos que proceden del plan y reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

Para la determinación del valor presente de los beneficios por reembolso y de las reducciones en las aportaciones se debe utilizar la tasa de descuento descrita en el numeral 1.2.1).

La NIC prevé que puede surgir otro Activo cuando el plan esté sobre financiado, o bien en otros casos cuando se acaben de reconocer ganancias actuariales. Esto se justifica porque: La entidad controla un recurso económico que se manifiesta en su capacidad para utilizar el superávit en la generación de beneficios futuros, siendo este control el resultado de aportaciones efectuadas por la entidad y servicios prestados por los trabajadores. Dichos beneficios implicarán que la empresa deba efectuar menores aportaciones futuras o que los reciba en forma de reembolsos, pudiendo también volcar los beneficios a Planes deficitarios.

3.1.7.2.4. Reconocimiento de Resultados

La entidad reconocerá como gasto el importe de las siguientes cantidades, salvo que otra Norma requiera o permita su inclusión en el costo de un activo:

- a) El costo de los servicios del ejercicio corriente
- b) El costo por intereses
- c) El rendimiento esperado de los activos del Plan así como cualquier derecho de reembolso
- d) Las ganancias y pérdidas actuariales
- e) El costo de los servicios pasados
- f) El efecto de cualquier tipo de reducción o liquidación del Plan

- g) El valor total de las pérdidas actuariales netas acumuladas y el costo de servicio pasado no reconocido más el valor presente de los beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos que proceden del plan y reducciones en las aportaciones futuras al mismo. Este importe surgía en la medición del activo cuando al determinar el pasivo mediante la fórmula descripta el mismo tenía signo negativo.

3.1.7.3. Presentación

La NIC permite a la entidad compensar un Activo del Plan con un Pasivo de otro Plan siempre que se cumplan dos condiciones:

- a) Que la empresa tenga derecho legal de utilizar los fondos superavitarios de un plan para cancelar las obligaciones de otro plan.
- b) Que exista la intención de cancelar las obligaciones según su valor neto, o realizar el superávit del primer plan para cancelar las obligaciones del otro plan simultáneamente.

Asimismo no especifica si la entidad está obligada a realizar una separación entre activos y pasivos corrientes y no corrientes derivados de los beneficios Post-Emplo.

Tampoco especifica que la entidad deba presentar en forma agrupada cada uno de los siguientes componentes de los ingresos y egresos:

- Costos por los servicios del período corriente.
- Costos por intereses.
- Tasa esperada de rendimiento de los activos.

3.1.7.4 Información a revelar

La empresa deberá revelar en las notas a los Estados Financieros para que los usuarios de los mismos puedan evaluar la naturaleza de los Planes de Beneficios definidos como así también los efectos financieros producidos por cambios en dichos planes durante el ejercicio.

Para ello deberá revelar la siguiente información:

- (a) La política contable seguida por la entidad para el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales.
- (b) Una descripción general del tipo de plan de que se trate.
- (c) Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por prestaciones definidas, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:
 - (i) costo de los servicios del periodo corriente,
 - (ii) costo por intereses,
 - (iii) aportaciones efectuadas por los participantes,
 - (iv) ganancias y pérdidas actuariales
 - (v) modificaciones por variaciones en la tasa de cambio aplicable en planes valorados en moneda distinta a la moneda de presentación de la entidad,
 - (vi) beneficios pagados,
 - (vii) costo de los servicios pasados,
 - (viii) combinaciones de negocios,
 - (ix) reducciones, y
 - (x) liquidaciones.

- (d) Un desglose de la obligación por beneficios definidos en importes que procedan de planes que estén totalmente sin financiar e importes que procedan de planes que estén total o parcialmente financiados.
- (e) Una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor razonable de los activos del plan y los saldos iniciales y finales de cualesquiera derechos de reembolso reconocidos como activos de acuerdo con el párrafo 104A, mostrando por separado, si fuera aplicable, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a cada uno de los siguientes conceptos:
 - (i) rendimiento esperado de los activos del plan;
 - (ii) ganancias y pérdidas actuariales,
 - (iii) modificaciones por variaciones en la tasa de cambio aplicable en planes valorados en moneda distinta a la moneda de presentación de la entidad,
 - (iv) aportaciones efectuadas por el empleador,
 - (v) aportaciones efectuadas por los participantes,
 - (vi) prestaciones pagadas,
 - (vii) combinaciones de negocios, y
 - (viii) liquidaciones.
- (f) Una conciliación entre el valor presente de la obligación por beneficios definidos a que se refiere el apartado (c) y del valor razonable de los activos del plan del apartado (e) con los activos y pasivos reconocidos en el balance, mostrando como mínimo:
 - (i) las ganancias y pérdidas actuariales netas no reconocidas en el balance (véase el párrafo 92);
 - (ii) el costo de los servicios pasados no reconocido en el balance (véase el párrafo 96);
 - (iii) cualquier importe no reconocido como activo a causa del límite del apartado (b) del párrafo 58;

- (iv) el valor razonable, en la fecha del balance, de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 104A (con una breve descripción de la relación entre el derecho de reembolso y la obligación vinculada con él); y
 - (v) los otros importes no reconocidos en el balance.
- (g) El gasto total reconocido en el estado de resultados, para cada uno de los conceptos siguientes, y la partida o partidas en las que se han incluido:
- (i) costo de los servicios del periodo corriente;
 - (ii) costo por intereses;
 - (iii) rendimiento esperado de los activos del plan;
 - (iv) rendimiento esperado de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo, de acuerdo con el párrafo 104A;
 - (v) ganancias y pérdidas actuariales;
 - (vi) costo de servicios pasados;
 - (vii) el efecto de cualquier reducción o liquidación; y
 - (viii) el efecto del límite del apartado (b) del párrafo 58.
- (h) El importe total que se haya reconocido en el estado de ingresos y gastos reconocidos para cada uno de los siguientes conceptos:
- (i) ganancias y pérdidas actuariales; y
 - (ii) el efecto del límite del apartado (b) del párrafo 58.
- (i) Para las entidades que reconozcan las ganancias y pérdidas actuariales en el estado de ingresos y gastos reconocidos, de acuerdo con el párrafo 93A, el importe acumulado de las ganancias y pérdidas allí reconocidas.
- (j) Para cada una de las principales categorías de activos del plan, donde se incluirán como tales, pero sin limitarse a ellas, los instrumentos de patrimonio, los instrumentos de deuda, los inmuebles y otros activos, el porcentaje o importe que cada categoría principal representa en el valor razonable de los activos totales del plan.

- (k) Los importes incluidos en el valor razonable de los activos del plan para:
 - (i) cada categoría de los instrumentos de patrimonio propio de la entidad; y
 - (ii) cualquier inmueble ocupado u otros activos utilizados por la entidad.
- (l) Una descripción narrativa de los criterios utilizados para determinar la tasa de rendimiento general esperada para los activos, incluyendo el efecto de las principales categorías de los activos del plan.
- (m) El rendimiento real de los activos del plan, así como el de cualquier derecho de reembolso reconocido como activo de acuerdo con el párrafo 104A.
- (n) Las principales suposiciones actuariales utilizadas referidas a la fecha del balance incluyendo, cuando sea aplicable:
 - (i) las tasas de descuento;
 - (ii) las tasas de rendimiento esperados de cualesquiera activos del plan para los periodos presentados en los estados financieros;
 - (iii) las tasas de rendimiento esperados, para los periodos presentados en los estados financieros, de cualquier derecho de reembolso reconocido como un activo de acuerdo con el párrafo 104A;
 - (iv) las tasas de incremento salarial (y de los cambios en los índices u otras variables especificadas en los términos formales o implícitos del plan como determinantes de los incrementos futuros de las prestaciones);
 - (v) la tendencia en la variación de los costos de atención sanitaria; y
 - (vi) cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada.

La entidad revelará cada una de las suposiciones actuariales en términos absolutos (por ejemplo, como un porcentaje absoluto), y no únicamente como márgenes entre diferentes porcentajes u otras variables.

- (o) El efecto que tendría un incremento de un punto porcentual, y el que resultaría de una disminución de un punto porcentual, en la tendencia de variación asumida respecto de los costos de atención sanitaria sobre:
 - (i) la suma de los componentes del costo de los servicios del periodo corriente y del costo por intereses del costo sanitario periódico post-empleo neto; y
 - (ii) las obligaciones acumuladas por prestaciones post-empleo derivadas de costos sanitarios.

Para los propósitos de revelar estas informaciones, todas las demás suposiciones se mantendrán constantes. Para los planes que operen en entornos con alta inflación, las informaciones a revelar recogerán el efecto que tendría el incremento o decremento, en la tendencia de la tasa asumida en el costo de las atenciones médicas, de un porcentaje que tenga un significado similar a un punto porcentual en un entorno de baja inflación.

- (p) Los importes correspondientes al periodo anual corriente y para los cuatro periodos anuales precedentes, en:
 - (i) el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos, el valor razonable de los activos del plan y el superávit o déficit en el plan; y
 - (ii) los ajustes por experiencia que surgen de:
 - (A) los pasivos del plan expresados como (1) un importe o (2) un porcentaje de los pasivos del plan en la fecha del balance, y
 - (B) los activos del plan, expresados como (1) un importe o (2) un porcentaje de los pasivos del plan en la fecha del balance.
- (q) La mejor estimación del empleador, en tanto pueda ser determinada razonablemente, de las aportaciones a pagar al plan durante el periodo anual que comience tras la fecha del balance.

Cuando la entidad tenga más de un plan de beneficios definidos, las informaciones pueden ser reveladas sobre el conjunto de los planes, sobre cada plan por separado o agrupadas de la manera que se considere más útil.

En el caso de que fuera obligatorio según la NIC 24 *Informaciones a Revelar sobre Partes Relacionadas*, la entidad suministrará información sobre:

- (a) transacciones con partes relacionadas referentes a planes de beneficios post-empleo; y
- (b) beneficios post-empleo para los directivos clave de la entidad.

En caso de que fuera obligatorio según la NIC 37 *Provisiones, Activos Contingentes y Pasivos Contingentes*, la entidad revelará información sobre los pasivos contingentes que pudieran surgir respecto de las obligaciones por beneficios post-empleo.

3.1.8.) Vigencia

La presente Norma Internacional de Contabilidad tendrá vigencia para los ejercicios que cubran períodos que comiencen a partir del 1° de enero de 1999.

3.2. Norma Internacional de Contabilidad 26: Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro

3.2.1. Objetivo

La NIC 26 no se ocupa de las informaciones a los individuos participantes acerca de sus derechos adquiridos sobre el plan.

El objetivo de esta norma es prescribir respecto de la información contable a suministrar por los planes de beneficio de retiro, cuando ésta se elabora y presenta.

3.2.2. Alcance

Como lo establece el primer párrafo de esta NIC, se aplica a los estados financieros de planes de beneficio por retiro, cuando estos se preparan.

Estos planes se consideran, en la Norma, como entidades diferentes de los empleadores y de las personas que participan en dichos planes. Trata asimismo de la contabilidad y la información a presentar por parte del plan a todos los participantes como grupo, sin embargo no trata de la información a los individuos acerca de sus derechos adquiridos sobre el plan.

Aquellos planes cuyos activos se han invertido en una compañía de seguros, tienen las mismas obligaciones de contabilidad y capitalización que aquellos donde las inversiones se administran privadamente. Existe un caso en que el plan no queda incluido en esta Norma y se da cuando el contrato con la compañía de seguros se haya realizado a nombre de un participante específico o de un grupo de participantes, y la obligación por retiro recaiga exclusivamente sobre dicha compañía.

Esta Norma trata sobre indemnizaciones por despidos, acuerdos de remuneración diferida, las gratificaciones por ausencia prolongada, los planes de retiro anticipado o de reestructuración de plantilla, los programas de seguros de enfermedad y de previsión

colectiva o los sistemas de bonos a los trabajadores, así como también los programas de seguridad social del gobierno.

3.2.3. Definiciones

Financiación Mediante un Fondo: es el proceso de transferencia de los activos del plan a una entidad separada (el fondo), con cuyo patrimonio se cubre el pago de las obligaciones derivadas del plan de beneficios por retiro.

Participantes: Son los miembros del plan por beneficios por retiro y otras personas que tienen derecho a las prestaciones en virtud de las condiciones del plan.

Activos netos disponibles para el pago de beneficios: Son los activos del plan menos las obligaciones del mismo diferentes del valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

Valor actuarial presente de los beneficios prometidos por retiro: Es, en un plan de beneficios por retiro, el valor presente de los pagos que se espera hacer a los empleados, antiguos y actuales, en razón de los servicios por ellos prestados hasta el momento.

3.2.4. Planes de Aportaciones Definidas.

Para los Planes de Aportaciones Definidas, debe incluirse un estado de los activos netos para atender beneficios y una descripción de la política de capitalización.

La NIC establece distintos formatos para la información suministrada por los planes de aportaciones definidas. Ellos son:

- La información contiene un estado donde figuran los activos netos para hacer frente a las prestaciones, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos y las diferencias entre ambas cantidades. Esta información puede ser complementada con la opinión de un actuario.

- En la información se incluye el estado de los activos netos para atender las prestaciones y una relación de sus cambios. El valor actuarial presente de los beneficios prometidos se presentará como nota adicional al anterior estado. También se puede adjuntar a lo descripto el informe del actuario.
- El informe dispondrá del estado de activos netos para pagar las prestaciones garantizadas y un estado de cambios de los activos, suministrado por separado, a través del informe del actuario, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

La cuantía de los beneficios futuros a los participantes viene determinada por las aportaciones del empresario, del empleado o de ambos, junto con la eficiencia conseguida en la gestión del fondo y las rentas de las inversiones pertenecientes al mismo.

La información procedente del plan de aportaciones definidas tiene como objetivo dar cuenta periódicamente de la situación del plan y de los rendimientos de sus inversiones. Para alcanzar dicho objetivo se deberá suministrar información que alcance los siguientes extremos:

1. Detalle de los posibles cambios ocurridos en el plan durante el período sobre el que se realiza el informe.
2. Descripción y evolución de los activos del plan, con estados de las transacciones del mismo y el rendimiento de las inversiones.
3. La descripción de la política de inversiones del fondo.

3.2.5. Planes de Beneficios Definidos

La información de estos planes debe contener la información detallada en los siguientes puntos:

- (a) un estado que muestre los:
 - (i) activos netos para atender beneficios.
 - (ii) el valor actuarial presente de los beneficios prometidos, distinguiendo entre los beneficios irrevocables y los que no lo son.
 - (iii) el superávit o déficit resultante, o bien

- (b) un estado de los activos netos para atender beneficios incluyendo o bien:
 - (i) una nota en la que se revele el valor actuarial presente de los beneficios prometidos distinguiendo entre beneficios irrevocables y los que no lo son.ó
 - (ii) una remisión al informe adjunto del actuario que contenga esta información.

El valor actuarial presente de los beneficios prometidos deberá fundamentarse en las prestaciones definidas en virtud del plan, considerando los servicios que se han prestado hasta la fecha en que se presenta la información. El cálculo se realizará, o bien teniendo en cuenta los sueldos actuales, o bien a partir de los sueldos futuros, especificando el sistema utilizado y revelando el efecto que los cambios en las hipótesis actuariales pueden tener en el valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

La información del plan de beneficios definidos debe contener también que tipo de relación existe entre el valor actuarial presente de los beneficios prometidos y los activos netos del plan y con la política existente en la financiación de dichas prestaciones. Esta exigencia está justificada por el hecho de que en este tipo de planes el pago de las prestaciones va a depender tanto de las posibilidades de los aportantes para seguir realizándolas en el futuro, como de los rendimientos de las inversiones.

El objetivo de la presentación de la información contable de estos planes en forma periódica, es dar cuenta de los recursos financieros y de las actividades del plan. Para lograrlo se debe suministrar información que cubra los siguientes extremos:

- a) Descripción de las actividades más significativas del período y del efecto de cualquier cambio del plan, así como a sus participantes, plazos y condiciones.
- b) Estados demostrativos de las transacciones y del rendimiento de las inversiones en el período, así como la situación financiera del plan al final del ejercicio
- c) Información actuarial ya sea presentada formando parte de los anteriores estados o por separado.
- d) Descripción de la política de inversiones.

3.2.6. Valor actuarial presente de los beneficios prometidos.

La NIC reconoce dos métodos para realizar el cálculo del Valor Actuarial presente de los beneficios. Estos son, los niveles de salarios actuales o los niveles de salarios proyectados de los participantes.

Asimismo la NIC establece cuales son las principales razones para elegir entre una forma de cálculo y otra.

- Principales razones para adoptar el método de los salarios actuales:
 - Es un método que implica pocas hipótesis valorativas lo que implica una reducción en los errores en sus estimaciones.
 - Los aumentos en las prestaciones debido a incrementos en los salarios son obligaciones para el plan en el momento en que se produce el citado incremento de salarios.
 - La utilización de los salarios actuales es un método que se encuentra más relacionado con las cantidades a pagar en caso de cese o interrupción del plan.

- Principales razones para adoptar el método de los salarios proyectados.

- La información financiera del plan debe realizarse en base a criterios de continuidad del mismo, con independencia de las estimaciones o hipótesis a considerar.
- Las prestaciones del plan serán calculadas de acuerdo al nivel de salarios del momento en que se produzca la jubilación, lo que comportará la necesidad de hacer proyecciones no solo en la evolución de los salarios, sino también en las cantidades a aportar y en los rendimientos de las inversiones.
- Sino se utiliza la proyección de salarios existe el riesgo de ofrecer una información sobre el nivel de capitalización del plan incorrecta, bien por exceso o por insuficiencia.

3.2.7. Referente a los planes de aportaciones definidas y a los planes de beneficios definidos

A. Valoración de los Activos del Plan

Las inversiones del plan de beneficios por retiro deben contabilizarse por su valor razonable. Si este valor no puede calcularse deberán proporcionarse las razones por lo que ello sucede. Cuando existan inversiones que se valoren con criterios diferentes al valor razonable o al valor de mercado, el valor razonable deberá estar indicado en los estados financieros.

B. Información a revelar

- (a) un estado de cambios en los activos netos para atender beneficios;
- (b) un resumen de las políticas contables significativas; y
- (c) una descripción del plan y del efecto de cualesquiera cambios habidos en el plan durante el periodo.

La información suministrada por los planes de beneficio por retiro incluye, en la medida en que sean aplicables, los siguientes datos:

- (a) un estado de los activos netos para atender beneficios mostrando:
 - (i) los activos al final del periodo, clasificados adecuadamente;
 - (ii) las bases de valoración de los activos;
 - (iii) detalles de cualquier inversión individual que exceda el 5% de los activos netos para atender beneficios, o el 5% de cualquier clase o categoría de títulos;
 - (iv) detalles sobre cualquier inversión realizada en la entidad del empleador;
y
 - (v) los pasivos distintos del valor actuarial presente de los beneficios prometidos;
- (b) un estado que muestre la evolución en el periodo de los activos netos para atender beneficios, mostrando lo siguiente:
 - (i) las aportaciones del empleador;
 - (ii) las aportaciones de los empleados;
 - (iii) los rendimientos de las inversiones, tales como intereses y dividendos;
 - (iv) los ingresos provenientes de otras fuentes;
 - (v) los beneficios pagados en el periodo o exigibles al final del mismo (detallando, por ejemplo, los planes de beneficio por retiro, muerte e invalidez, así como los beneficios satisfechos mediante pagos únicos);
 - (vi) los gastos de administración y gestión;
 - (vii) otro tipo de gastos;
 - (viii) los impuestos sobre las ganancias;
 - (ix) las pérdidas o ganancias por disposición de inversiones, así como los cambios en el importe en libros de las mismas; y
 - (x) las transferencias hechas a, o recibidas de, otros planes;

- (c) una descripción de la política relacionada con la constitución y mantenimiento del fondo;
- (d) para los planes de beneficios definidos, el valor actuarial presente de los beneficios prometidos (pudiendo distinguir entre beneficios irrevocables y aquéllos que no lo son) en función de los beneficios por retiro prometidos según el plan y de los servicios prestados hasta la fecha, utilizando los niveles de salarios corrientes o proyectados, pudiendo incluirse esta información en el informe adjunto del actuario, el cual debe ser leído e interpretado de forma conjunta con la información financiera correspondiente; y
- (e) para los planes de aportaciones definidas, una descripción de las principales suposiciones actuariales realizadas y del método usado para calcular el valor presente de los beneficios definidos.

La información suministrada por un plan de beneficio por retiro contiene una descripción del propio plan, ya sea como parte de la información financiera o en documento aparte. Tal información puede contener los siguientes extremos:

- (a) los nombres de los empleadores y la identificación de los grupos de empleados cubiertos;
- (b) el número de participantes que reciben beneficios, así como el número de otros participantes, clasificados convenientemente;
- (c) el tipo de plan de aportaciones definidas o de beneficios definidos;
- (d) una nota en la que se precise si los participantes realizan sus cotizaciones al plan;
- (e) una descripción de los beneficio por retiro prometidos a los participantes;
- (f) una descripción de las eventuales condiciones de cese del plan; y
- (g) los cambios habidos en los apartados (a) y (f) durante el periodo cubierto por la información.

3.2.8. Vigencia

Esta Norma Internacional de Contabilidad tendrá vigencia para los estados financieros que abarquen ejercicios que comiencen a partir del 1º de enero de 1988.

CAPITULO 4

INVESTIGACION DE CAMPO

CAPITULO 4

INVESTIGACION DE CAMPO

Para poder estudiar el tratamiento contable que las diferentes empresas en Uruguay le otorgan a los Beneficios Post Empleo, efectuamos una búsqueda en empresas tanto públicas como privadas.

Una vez contactadas las mismas accedimos a efectuar una serie de entrevistas para analizar el cumplimiento de las NIC 19 Y 26, en lo que respecta a los Beneficios Post empleo en Uruguay.

Para ello formulamos un cuestionario (Anexo 1), el que utilizamos como guía en las citadas entrevistas.

Accedimos a efectuar un total de nueve entrevistas, tanto en empresas privadas, públicas como en Entes Autónomos, Cajas de Seguridad Social y Paraestatales. En todos los casos los entrevistados fueron profesionales con cargos de Gerencia y Jefes encargados de la preparación de los Estados Contables.

Las empresas estudiadas así como también los beneficios post empleo brindados por ellas los podemos resumir de la siguiente manera:

- Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP):
 - Autoseguro
 - Retiro Incentivado
 - Servicio Médico
- Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE):
 - Retiro Incentivado
 - Prestación de 200 KW Post Empleo

- Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL)
 - Retiro Incentivado
- Compañía de Servicios Naviera:
 - Retiro Incentivado
- Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias:
 - Jubilación
 - Pensión
 - Retiro Incentivado
 - Servicio Médico
- Caja Notarial de Seguridad Social:
 - Jubilación
 - Pensión
 - Seguro de Salud
- Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios_
 - Jubilación
 - Pensión
 - Retiro Incentivado
 - Seguro de Salud
- Banco de Previsión Social (BPS)
 - Jubilación
 - Pensión
 - Retiro Incentivado
- República AFPAP:
 - Jubilación

A continuación detallaremos los principales aspectos de los beneficios otorgados por cada una de las citadas empresas. Para los cual profundizaremos en la registración contable y la adecuación o no a las NIC 19 Y 26.

4.1 Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP)

“La Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP) es una persona jurídica de derecho público del dominio comercial e industrial del Estado, organizada bajo la forma de ente autónomo que se rige por su ley de creación N° 8764, del 15 de octubre de 1931 y sus posteriores modificaciones.

ANCAP administra y explota el monopolio de la importación y refinación de petróleo, de la importación y exportación de combustibles líquidos, semilíquidos y gaseosos cualquiera fuera su estado, con excepción de la importación de gas natural, y la producción y exportación de alcohol carburante y biodiesel.” (NOTA 1.1. A LOS ESTADOS CONTABLES CORRESPONDIENTES AL EJERCICIO 2007)

Según lo establece la Nota 2 a los Estados Contables de ANCAP al 31 de diciembre de 2007, se tomó como base para la preparación de los mismos las Normas Contables Adecuadas en Uruguay y la Ordenanza N° 81 del Tribunal de Cuentas.

Del estudio realizado sobre los citados estados contables y de las entrevistas efectuadas a la empresa, llegamos a identificar tres tipos de Beneficios Post-Empleo:

A. Autoseguros

B. Retiro incentivado

C. Servicio médico.

A continuación pasaremos a analizar cada uno de dichos beneficios y a comparar los criterios adoptados por la empresa con lo que establecen las NIC 19 y 26.

A) AUTOSEGURO

i) Definición y características del plan:

A partir del 1 de enero de 2006, por Resolución 1003 de diciembre de 2005, el Directorio de ANCAP resolvió instrumentar un sistema de Autoseguro. Por este sistema la empresa se hace cargo de los seguros de vida de los ex funcionarios retirados del organismo. El cometido de este beneficio es el de amparar la situación de aquellos funcionarios que una vez que se jubilaban, perdían el derecho al mismo.

Los ex funcionarios jubilados deben optar por designar un beneficiario a efectos del cobro de la indemnización o renunciar al plan acogiéndose al incentivo de renuncia al seguro de vida que consiste en el cobro de una única partida de \$25.000.

En cuanto al riesgo asumido por ANCAP, se limita a la parte de Seguros de Vida de los ex funcionarios retirados ya que para el caso de los empleados activos son contratados directamente con el Banco de Seguros del Estado. Esto determina quién será el responsable por el pago del mismo al momento del fallecimiento del titular. Luego que la persona se jubila, se debe realizar inmediatamente el traspaso de la cobertura del BSE al autoseguro.

Este beneficio se divide en 3 categorías de aportaciones distintas, de las cuales el empleado tiene la posibilidad de seleccionar una de ellas según su conveniencia. En la primera de ellas el aporte de la prima es realizado exclusivamente por ANCAP, en cambio en la segunda y tercera los aportes se realizan de forma conjunta entre el trabajador y la entidad en proporciones distintas. Esto es así mientras el funcionario esta en actividad, ya que una vez jubilado, es la entidad quien se encarga de los aportes.

Cabe señalar que cuando el empleado opte por pasarse a una categoría cuyo capital asegurado es mayor, su aporte también se verá incrementado.

A raíz de lo expuesto anteriormente podemos definir a este beneficio según lo establecido en la NIC 19 en sus párrafos 7, 39 y 40 como un Plan de Beneficios Asegurados, tratándolo como si fuera de beneficios definidos. Esto se debe a que la empresa mantiene la obligación legal o implícita de pagar a los empleados los beneficios una vez que estos se vuelven exigibles. Sin embargo, al analizar las notas a los estados contables de ANCAP al 31 de diciembre de 2007, observamos en la nota 2.18) que se lo define únicamente como un plan de beneficios definidos. La obligación de la empresa consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

La empresa para la contabilización del Plan realiza una estimación de los beneficios mediante el uso de técnicas actuariales. El cálculo lo efectúa un actuario calificado e independiente a la empresa, contratado en Argentina, utilizando el método actuarial denominado “unidad de crédito proyectada”. Cuando de dicho cálculo surgen ganancias o pérdidas actuariales, estas se reconocen en el Estado de Resultados del ejercicio en el que ocurren.

La NIC 19 en su párrafo 57 recomienda la participación de un actuario calificado en la valoración de las obligaciones significativas, lo cual como vimos anteriormente es recogido por ANCAP.

Del análisis de las notas a los estados contables del ente surge que la empresa reconoce en sus resultados los diferentes conceptos descriptos en el párrafo 61 de la NIC 19, estos son: Costos por intereses, costo corriente del plan y el monto de las pérdidas y ganancias actuariales.

Para la contabilización de este Plan de Autoseguro, ANCAP calcula las obligaciones que genera cada plan de forma separada. tal como lo establece la NIC 19 en su párrafo 50.

Por las pérdidas:

_____	_____
pérdida actuarial	
	Pasivo
_____	_____

Por las ganancias:

_____	_____
Pasivo	
	ganancia actuarial
_____	_____

Por los siniestros: se genera un pasivo

_____	_____
pasivo- acreedores por beneficio autoseguro CP	
	pasivo – acreedores plan benef.
	IRPF
_____	_____

Por el pago:

_____	_____
pasivo – acreedores plan benef.	
	Banco c/c
_____	_____

Renuncia al plan \$25.000

_____	_____
pasivo- acreedores por beneficio autoseguro CP	
	pasivo – acreedores plan benef.
	IRPF
_____	_____

El pasivo está calculado en función del total de pasivos incluidos en el sistema y es determinado de acuerdo a lo establecido en el párrafo 54 de la NIC 19. La pérdida corresponde al monto que la empresa debería indemnizar en caso de fallecimiento de los titulares. Al pasivo reconocido se le deduce lo abonado por concepto de renuncia al plan, por aquellos funcionarios que optan por cobrar en vida el monto de la indemnización.

iii) Información a revelar

Como vimos en el numeral 3.1.7.4 la empresa deberá revelar en las notas a los Estados Financieros la naturaleza de los Planes de Beneficios definidos como así también los efectos financieros producidos por cambios en dichos planes durante el ejercicio.

En la nota 2.18 la empresa define los planes de beneficios al personal, detallando los criterios adoptados para su contabilización. En la nota 14 se discrimina cual fue el monto registrado durante el ejercicio tanto por ganancias (otros ingresos) y pérdidas (otros egresos) en el ejercicio 2007. En la nota 25 se presenta la conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos, mostrando por separado, los efectos que durante el periodo han sido atribuibles a costo de los servicios del periodo corriente, costo por intereses, ganancias y pérdidas actuariales, beneficios pagados, reducciones o renunciaciones al plan, y beneficios pagados por el plan. Todos estos requisitos cumplen con lo que establece la NIC 19 en sus párrafos 120 y 120A y el apartado b del párrafo 17 de la NIC 26.

El gasto del ejercicio por concepto de este Plan se reconoce en los siguientes rubros del estado de resultados: Costo de los bienes vendidos y servicios prestados, gastos de administración y ventas y otros ingresos / egresos, según se revela en la nota 25 de los Estados Contables del ejercicio 2007.

iv) Cuadro de Sugerencias

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
1) No se define al Plan como un Plan de Beneficios Asegurados, identificándolo como de Beneficios Definidos	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, al Plan de Autoseguro como un Plan de Beneficios Asegurados, tratándolo como si fuese de Beneficios Definidos, según lo establecen los párrafos 39 y 40 de la NIC 19.
	2) Considerar para los cálculos actuariales del ejercicio 2008, una rotación de personal basadas en las estadísticas de la empresa.
3) No se presenta la información actuarial en los Estados Contables de acuerdo a lo establecido en el párrafo 22 c) de la NIC 26.	3) Adjuntar el informe del Actuario contratado para la estimación de las obligaciones surgidas a raíz de este beneficio post empleo.

B) RETIRO INCENTIVADO

i) Definición y características del plan:

Este plan de retiro incentivado fue fijado en el Presupuesto de ANCAP y aprobado en el Artículo 14 del Decreto 397/006 de fecha 25 de octubre de 2006. Dicho beneficio incluye a los funcionarios que al 31 de diciembre de 2006 tengan al menos 58 años de edad y 35 años de servicio y que configuren la causal jubilatoria antes del 31 de diciembre de 2008. Para incorporarse al plan la fecha límite era el 30 de junio de 2006.

El beneficio consiste en que el funcionario percibe durante un período de hasta cinco años o hasta que cumpla los 70 años de edad, según lo que ocurra primero, un monto equivalente al 65% del promedio mensual del total de las retribuciones nominales sujetas a montepío, cobradas efectivamente durante el año 2005, siempre que el funcionario acceda a jubilarse antes de llegar a la edad legal para ello. El incentivo no será gravado por los tributos de la seguridad social y tendrá un tope máximo de \$30.000. Es importante destacar que el monto del incentivo no es considerado de carácter remunerativo y que una vez que el funcionario se incorporó al plan no podrá volver a la actividad, debiéndose jubilar una vez que se culmine el plazo de cinco años o que cumpla los 70 años de edad.

El cometido de este plan es promover la renovación del personal incentivando el retiro anticipado de sus funcionarios más antiguos.

Por lo descripto precedentemente y considerando que ANCAP forma parte de la Administración Central, podemos definir a este Plan de Retiro Incentivado como un Plan Gubernamental de Beneficios Definidos, como se establece en los párrafos 36 a 38 de la NIC 19, ya que este beneficio fue establecido en el artículo 29 de la Ley de Presupuesto Nacional N° 17.930 de fecha 23 de diciembre de 2005. Esto último significa que cualquier organismo del Estado puede brindar este beneficio a sus funcionarios.

Al realizar el estudio de los Estados contables de ANCAP al 31 de diciembre de 2007, observamos que no se ha identificado a este beneficio de acuerdo a lo que establece la NIC 19.

La obligación de la empresa consiste en suministrar los beneficios acordados a todos aquellos funcionarios que se hayan amparado al plan de retiro.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

Cuando el empleado se adhiere al plan, la empresa reconoce una pérdida equivalente al importe total que deberá pagar durante los cinco años que dura el beneficio o los años necesarios hasta que alcance la edad de jubilación, y un pasivo a través de una provisión a corto plazo y a largo plazo.

Dicha pérdida es incluida en el estado de resultados en el capítulo Otros Egresos por medio de la cuenta incentivos por retiro otorgados a empleados, según queda reflejado en las Notas 14 y 15.

El pasivo que la empresa reconoce en su Estado de Situación Patrimonial se determina de acuerdo a lo establecido en el párrafo 54 de la NIC 19 pero con la salvedad de que no se efectúa ninguna estimación actuarial. De este modo se está suponiendo que la totalidad de los miembros del plan llegarán a beneficiarse con la totalidad del mismo. A nuestro entender debería de ser considerada la variable demográfica tasa de mortalidad, así como otras suposiciones actuariales que puedan influir en las estimaciones realizadas.

Para su cálculo se procede al descuento de las obligaciones durante el período de cinco años de vigencia del plan. Para determinar el valor actual neto se utiliza la tasa de rentabilidad de los depósitos a plazo fijo en moneda nacional a más de un año. Esta tasa de descuento es admitida por la NIC 19 ya que se es una tasa corriente de mercado.

Otra hipótesis actuarial que se puede considerar y que no es tomada en cuenta en este plan es el nivel futuro de sueldos ya que estos son la variable fundamental para la estimación del Valor Actuarial Neto.

Para seguir los lineamientos de la NIC 19 se debería incluir en los cálculos anuales para la determinación de las pérdidas y ganancias actuariales las variables antes mencionadas (tasa de mortalidad y nivel futuro de sueldos) logrando de esa manera efectuar estimaciones prudentes y no muy conservadoras.

Las registraciones contables efectuadas por el ente son las siguientes:

Pérdida por retiros incentivados

pasivo – acreedores retiros incentivados c/p

pasivo – acreedores retiros incentivados l/p

Este asiento fue realizado en el momento de que los funcionarios de ANCAP hicieron uso de la opción dada por la Ley y se acogieron al Plan de retiro incentivado. El importe por el cual es efectuado es el equivalente al total que la empresa habrá de pagarle a los empleados durante la vigencia del plan. Este importe corresponde al valor presente de 5 años de sueldos de los participantes del plan o en caso de que el funcionario cumpla los 70 años de edad antes de dicho período, será el equivalente a los años que le falten para llegar a la citada edad.

iii) Información a revelar

Respecto al valor actuarial presente de los beneficios definidos la empresa lo determina de acuerdo a lo establecido en el párrafo 18 de la NIC 26, o sea teniendo en cuenta los sueldos actuales de los participantes, aunque no lo expone en las notas a sus estados contables. De esta forma no se cumple con lo dispuesto en materia de exposición en el párrafo 18 de la NIC 26.

En cuanto al cumplimiento del párrafo 120A de la NIC 19, la entidad no presenta una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos, ni los efectos que durante el período han sido atribuibles a conceptos tales como: costo por intereses, ganancias y pérdidas actuariales, modificaciones surgidas en el plan, beneficios pagados, costo de los servicios pasados y liquidaciones.

Asimismo deben presentarse los importes correspondientes al período actual y para los cuatro anteriores del valor presente de las obligaciones, de acuerdo a lo establecido en el literal p) del párrafo citado precedentemente.

iv) Cuadro de sugerencias

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
1) No se define al Plan como un Plan Gubernamental de Beneficios Definidos según lo establece la NIC 19 en sus párrafos 36 a 38.	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, al Plan de Retiro Incentivado como un Plan Gubernamental de Beneficios Definidos.
2) No se realizan cálculos actuariales tal como lo exige la NIC 19 para los planes de beneficios definidos.	2) Para una mejor estimación de las obligaciones originadas por este beneficio, es necesario realizar los cálculos actuariales correspondientes y considerar las diferentes variables demográficas, como por ejemplo tasa de mortalidad y financieras como nivel futuro de sueldos.

<p>3) No se expone en las notas a los estados contables el cálculo del valor actuarial presente de los beneficios definidos, según lo establecido en la NIC 26.</p>	<p>3) Identificar en las Notas a los estados contables del ejercicio 2008 el método utilizado para realizar el cálculo del valor actuarial presente de los beneficios definidos, ya sea sueldos actuales o sueldos proyectados y exponer los resultados del mismo.</p>
<p>4) No se realiza una conciliación entre el saldo inicial y el saldo final del valor presente de las obligaciones.</p>	<p>4) Efectuar la conciliación sugerida en el párrafo 120 A de la NIC 19 incluyendo los diferentes conceptos en él mencionados, siempre que sean aplicables.</p>

C) SERVICIO MÉDICO

i) **Definición y características del plan:**

Este beneficio consiste en otorgarle a los ex funcionarios jubilados del ente la posibilidad de acceder gratuitamente al servicio médico propio del organismo, así como también el reintegro del costo de órdenes médicas y la cobertura en casos de hospitalización. En este último caso las mismas se realizan en la Asociación Española.

El objetivo perseguido es que los ex funcionarios no pierdan el beneficio que obtuvieron durante su período de actividad laboral.

El servicio es prestado en Montevideo en su sede principal y en el interior a través de las distintas policlínicas.

Según lo visto anteriormente estamos ante un plan de beneficios definidos otorgado por la empresa a todos sus funcionarios. A diferencia de los dos casos estudiados

precedentemente, este beneficio no es identificado en las notas a los estados contables del ente.

La obligación de la empresa consiste en asegurar la atención médica y la hospitalización de todos sus ex funcionarios jubilados, asumiendo como consecuencia el riesgo ante cualquier incremento en los costos de los servicios.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

A efectos de la medición del costo de los servicios, si analizamos en primer lugar el servicio médico interno, el mismo estará constituido por los gastos incurridos en insumos y sueldos de los técnicos afectados. Si analizamos el caso de las órdenes médicas, el costo únicamente es lo abonado por el jubilado por dicho concepto, el cual es reintegrado por la institución. Y en el caso de la hospitalización el costo está dado por lo facturado por la sociedad médica. De excederse en los cupos acordados en el contrato, el sobre costo también le es facturado al ente.

La registración contable que se realiza por los servicios médicos contratados es la siguiente, efectuándose de acuerdo a los criterios de una transacción de compras de servicios, en el momento de contabilizar la factura:

_____	_____
Gasto por servicio médico	
	pasivo – acreedores por servicios
_____	_____

El único pasivo contabilizado por el ente es el de la obligación de pago de los servicios contratados para la atención de los empleados y jubilados.

Sin embargo no se contabiliza el pasivo por beneficios definidos de acuerdo a lo establecido en el párrafo 54 de la NIC 19. Esto se debe a que no se determina el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y no se efectúan cálculos actuariales, por lo tanto no se reconocen pérdidas ni ganancias actuariales.

La NIC 19 en sus párrafos 88, 89 y 90 establece cuales son las hipótesis a considerar acerca de este tipo de beneficios. Entre ellas se encuentran los cambios futuros en los costos de los servicios médicos, ocasionados por la inflación así como también de aumentos en los precios específicos de los servicios médicos.

Asimismo al ser ANCAP una empresa con presencia a nivel nacional, se deben considerar determinadas variables demográficas tales como, frecuencia de la demanda de los servicios, tasa de mortalidad, cambios en la situación sanitaria de los participantes del plan y la cantidad y frecuencia de solicitudes de atención médica. Estas últimas son sensibles a la edad, estado de salud y sexo de los beneficiarios del plan.

iii) Información a revelar

Debido a que la empresa no ha identificado a este plan como un plan de beneficios post-empleo, no se ha revelado información de acuerdo a los requerimientos de las NIC 19 y 26.

Para cumplir con los requerimientos mínimos de las citadas normas el ente debería:

- *Realizar una descripción general del plan*
- *Revelar la política contable utilizada para reconocer las pérdidas y ganancias actuariales.*
- *Realizar una conciliación entre saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos.*
- *Revelar las principales hipótesis actuariales utilizadas.*
- *Revelar el importe correspondiente al período actual y para los cuatro anteriores del valor presente de la obligación.*

iv) Cuadro de sugerencias

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
1) No se identifica el plan en las notas a los estados contables del ente del ejercicio 2007.	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, al servicio médico como un plan de beneficios definidos de acuerdo a las definiciones dadas por la NIC 19 y realizar una descripción del mismo detallando la obligación de la empresa con respecto a sus funcionarios.
2) No se realizan cálculos a efectos de determinar el pasivo originado por el plan, de acuerdo al párrafo 54 de la NIC 19. Asimismo no se efectúan cálculos actuariales, lo que lleva a que no se reconozcan pérdidas ni ganancias actuariales.	2) Determinar el pasivo surgido como consecuencia de la implantación del plan, detallando cada uno de sus componentes, es decir, valor presente de las obligaciones y las pérdidas y ganancias actuariales. Para ello se debe realizar un estudio actuarial sobre la situación de los beneficiarios considerando las diferentes variables demográficas y financieras.
3) No se identifica el plan en las notas a los estados contables, por lo que no se revela la información requerida por las NIC 19 y 26.	3) Revelar en las notas a los estados contables del ejercicio 2008 como información mínima los puntos mencionados al realizar el análisis de la información a revelar de este plan.

4.2. Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE)

La Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas (UTE) es una persona jurídica de derecho público del dominio comercial e industrial del Estado, organizada bajo la forma de ente autónomo que se rige por su ley de creación N° 4273, del 21 de octubre de 1912 y sus posteriores modificaciones.

Su actividad principal es la generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, así como también la prestación de servicios de asesoramiento y asistencia técnica en las áreas de su especialidad y anexas, tanto en el territorio de la República como en el exterior.

Según se establece en la Nota 2 a) de sus Estados Contables al 31 de diciembre de 2007, los mismos han sido elaborados de acuerdo a normas contables adecuadas en Uruguay y a la Ordenanza N° 81 del Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay.

De acuerdo al estudio realizado identificamos que el ente otorga dos beneficios post-empleo:

- a) Retiros Incentivados.
- b) Prestación de 200 KW post-empleo.

A) Retiros Incentivados

Este caso fue analizado en ANCAP y posteriormente realizaremos un análisis comparativo entre las diferentes empresas que otorgan este tipo de beneficios.

B) Prestación de 200 KW post-empleo

i) Definición y características del plan:

Corresponde a un beneficio aprobado por el Directorio del ente mediante las Resoluciones 2849, 2085 y 167 de fechas 17 de diciembre de 1997, 26 de agosto de 1999 y 9 de febrero de 2007 respectivamente. El mismo otorga a los funcionarios (jubilados) que tengan una antigüedad mayor a 10 años de servicio en el ente o al cónyuge supérstite, así como también a aquellos ex funcionarios que se encuentran en régimen de retiro incentivado, una bonificación en el consumo de energía eléctrica de hasta 200 KW.

A raíz de lo expuesto anteriormente podemos definir a este beneficio según lo establecido en la NIC 19 en su párrafo 7, como un Plan de Beneficios Definidos. Esto se debe a que la empresa mantiene la obligación legal de bonificar en la factura mensual a los beneficiarios citados precedentemente un importe que puede llegar hasta el equivalente a 200 KW de la franja de consumo de mayor valor. Sin embargo, al analizar las notas a los estados contables de UTE al 31 de diciembre de 2007, observamos en la nota 21 b) que se lo define únicamente como una previsión de beneficios post-empleo.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

Para la contabilización del Plan, el Ente procedió a determinar el valor presente de los desembolsos futuros esperados, tal como se expone en la nota 21 b) de los estados contables del ejercicio 2007.

Este cálculo es efectuado por la propia empresa y no se ha contratado a un actuario calificado independiente para la estimación. Esta situación es permitida por la NIC 19, ya que la misma recomienda su contratación pero no la establece como obligatoria.

Asimismo para la determinación de las obligaciones por concepto de este Plan, se ha utilizado, aunque no se revela expresamente en notas a los Estados Contables el método de la unidad de crédito proyectada.

En cuanto a las hipótesis actuariales utilizadas para efectuar dicha estimación, el ente ha utilizado las siguientes:

- Tasa de descuento: tasa promedio del mercado en unidades indexadas para grandes y medianas empresas reportada por el Banco Central del Uruguay.
- Tasa de mortalidad indicada por la Superintendencia de Seguros y Reaseguros del Banco Central del Uruguay.
- Edad promedio de los jubilados al 31 de diciembre de 2007: 67 años
- Como costo energético del Kwh se estimó el promedio de generación de los últimos tres años.
- Beneficiarios del Plan: Fueron considerados Jubilados, cónyuges supérstites, ex funcionarios en régimen de retiro incentivado y la mejor estimación de funcionarios que eventualmente se jubilen configurando los requisitos para hacer usufructo del beneficio.

De lo detallado precedentemente vemos que a diferencia de ANCAP, UTE no toma una tasa de rotación del personal nula ya que realiza una estimación de funcionarios que eventualmente se jubilarán en el ente y que se verán beneficiados por este plan. De esta manera la empresa respeta el criterio de prudencia recomendado por la NIC 19. De todos modos es conveniente que en las notas a los estados contables del ejercicio 2008, la empresa exponga por separado cuales son las hipótesis actuariales utilizadas para efectuar dicha estimación.

Otra variable demográfica implícita en la estimación y que es mencionada por la NIC 19 es la proporción del personal que no alcancen los requisitos para beneficiarse con el Plan a causa de incapacidad y retiros prematuros.

Al analizar el resto de las variables demográficas vemos que se tienen en cuenta tal como lo describe la NIC 19 la tasa de mortalidad y la proporción de participantes en el plan con derecho a los beneficios.

Con respecto a las variables financieras, la tasa de descuento utilizada es la tasa promedio del mercado en unidades indexadas para grandes y medianas empresas reportada por el Banco Central del Uruguay. Aquí la empresa toma una tasa de descuento admitida por la NIC 19 en virtud de ser una tasa corriente de mercado, la cual considera el efecto de la inflación siendo esta uno de los factores que incide en el aumento del valor del KWH.

El registro contable que efectúa el ente para reflejar este beneficio es el siguiente:

_____	_____
Gastos de Personal	
	Previsión por prestación 200 KWH
_____	_____

Al ser el 2007 el primer año en el que se determina este beneficio, el importe por el que se reflejó este asiento, incluye lo devengado hasta ese ejercicio, lo cual es coherente con lo planteado por la NIC 19. El pasivo es calculado de acuerdo a lo que establece el párrafo 54 de dicha NIC.

iii) Información a revelar

El ente en la nota 21 b) de sus estados contables realiza una descripción general del plan, considerando el número de participantes del mismo, así como también describe las principales suposiciones actuariales utilizadas según lo analizado precedentemente. Asimismo efectúa una discriminación sobre los importes de la previsión a corto y largo plazo.

La NIC 19 establece que en las notas a los estados contables se debe revelar la política contable utilizada para reconocer las pérdidas y ganancias actuariales y una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos, lo que no es reflejado por el ente.

Si bien se revela el importe del gasto total del ejercicio no se discriminan las partidas constitutivas del mismo

Para futuros ejercicios el ente debería exponer los importes correspondientes para el período actual y los cuatro anteriores del valor presente de las obligaciones.

iv) Cuadro de Sugerencias

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
1) No se define al Plan como un Plan de Beneficios Definidos. Se lo reconoce como una previsión por prestación de 200 Kwh Post Empleo	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, al Plan de 200 Kwh Post Empleo como un Plan de Beneficios Definidos, de acuerdo al párrafo 7 de la NIC 19
2) No se revela el método utilizado para el cálculo del valor presente de las obligaciones.	2) Revelar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, la aplicación del método de la unidad de crédito proyectada para el cálculo del valor presente de las obligaciones.
3) No se identifican las hipótesis utilizadas para llevar a cabo la estimación sobre posibles beneficiarios del plan.	3) Identificar las principales hipótesis actuariales para la estimación cuantificándolas

4) No se exponen en las notas por separado las partidas que componen el gasto del ejercicio por concepto de este beneficio.	4) Reconocer por separado las pérdidas y ganancias actuariales, costo por intereses, costo de los servicios pasados y del período corriente. También realizar una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de las obligaciones.
---	---

4.3. COMPAÑÍA DE SERVICIOS NAVIERA

Esta empresa es propietaria y operadora de una terminal de carga y almacenamiento de granos que opera en Uruguay desde 1956. Es una de las más grandes terminales de carga seca a granel en la región Hidrovía - servicio de la agricultura y la producción de minerales en el interior de gran parte de Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay - dedicada fundamentalmente a las operaciones de trasbordo. La terminal es única en la región, debido a su sofisticado diseño y eficiencia, así como el hecho de que opera como una estación de transferencia con las operaciones multimodales.

La terminal recibe cargas a granel de barcas, camiones y buques y las transfiere, ya sea directamente a los transportistas a granel seco o las almacena en sus propios modernos silos para su posterior envío.

i) Definición y características del plan:

El plan de beneficios consta de la entrega al empleado una vez que se jubila en la empresa, de un pago único, equivalente a seis sueldos nominales. Para acceder al mismo, los empleados deben cumplir con las siguientes condiciones tal como se establece en el plan: Tener al menos 60 años de edad y que se encuentren trabajando en la empresa al momento de jubilarse.

La empresa comenzó a otorgar el mencionado beneficio a partir del ejercicio 2008, por lo que aún no disponemos de los estados contables con sus notas correspondientes para poder efectuar un análisis sobre los mismos en cuanto a la exposición de este beneficio.

Sin embargo como la misma presenta resultados mensuales a su casa matriz, se comenzó a contabilizar desde el primer trimestre del presente ejercicio el devengamiento de los resultados que se han ido originando a causa de este beneficio Post Empleo. Es a partir de dichos registros que hemos efectuado nuestro análisis sobre la forma de contabilización del Plan.

Según lo establece la NIC 19 en su párrafo 7 estamos frente a un ejemplo de un plan de beneficio post empleo ya que es un acuerdo formal, por el que la empresa se compromete a suministrar el beneficio detallado precedentemente a sus empleados tras la terminación de su período de empleo.

Este es un plan de beneficios definidos debido a que la empresa asume la obligación del pago del beneficio al momento de que el empleado se jubila.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

En el momento en que entró en vigencia el plan se llevó a pérdida el total de los beneficios devengados hasta ese momento (según planilla adjunta), realizándose el siguiente asiento:

_____	_____
Beneficio por Retiro (pérdida)	
	Previsión Plan Retiro (pasivo)
_____	_____

El mismo se ajusta periódicamente, y surge de los cálculos realizados que veremos a continuación, en los cuales se toman aspectos tales como la edad del empleado, la fecha de ingreso a la empresa, la edad del empleado al momento de ingresar a la empresa, su sueldo nominal al momento de realizar los cálculos del ajuste y los años que faltan para que se configure la causal por la que el empleado tendrá derecho al cobro del beneficio:

Beneficios Post Empleo en Uruguay

EMPLEADO	EDAD (*)	F. INGRESO	EDAD AL INGRESO	SUELDO NOMINAL	BENEFICIO	AL INGRESAR AÑOS QUE FALTAN	AÑOS DEVENGADOS	A DEVENGAR	NOMINAL DEVENGADO	VAN TASA DTO. 4%
A	60	1979	32	40.000	240.000	28	28	0	240.000	240.000
B	60	1985	38	55.000	330.000	22	22	0	330.000	330.000
C	55	1979	26	49.000	294.000	34	28	6	242.118	199.003
D	53	1989	34	25.000	150.000	26	18	8	103.846	78.915
E	52	1989	33	35.000	210.000	27	18	9	140.000	102.297
F	51	1978	21	47.000	282.000	39	29	10	209.692	147.327
G	51	1990	33	28.600	171.600	27	17	10	108.044	75.911
H	45	1988	25	25.000	150.000	35	19	16	81.429	45.214
I	45	1989	26	24.000	144.000	34	18	16	76.236	42.331
J	44	1988	24	39.000	234.000	36	19	17	123.500	65.938
K	40	1989	21	20.000	120.000	39	18	21	55.385	25.277
L	40	2004	36	84.000	504.000	24	3	21	63.000	28.752
M	37	1993	22	24.000	144.000	38	14	24	53.053	21.525
Valor futuro									1.826.302	1.402.489

En cuanto a los supuestos actuariales utilizados para la contabilización de este plan, y más precisamente en lo que refiere a variables demográficas, observamos que se asume que el índice de rotación de empleados es nulo, siendo este un supuesto simplificador para este tipo de empresas. Del mismo modo no se utilizan tablas de mortalidad para los empleados en actividad. Esto lleva a que el monto incluido en la pérdida por Beneficios por retiro sea superior por no incluir en la estimación las mencionadas hipótesis actuariales, por lo que la empresa está siendo muy conservadora en sus criterios. Sobre las variables financieras observamos que este beneficio se ajustará anualmente incluyendo los aumentos salariales de los empleados, lo que se verá reflejado en la estimación del beneficio. En lo que respecta a la tasa de descuento, se tomó una tasa equivalente a la tasa activa que pagan los bancos por colocaciones de fondos. La misma, al ser una tasa corriente de mercado, es una de las opciones admitida por la NIC19.

A la hora de realizar el cálculo del valor actual de las obligaciones la empresa utiliza correctamente el método de la unidad de crédito proyectada, por el cual cada año de servicio prestado genera una unidad adicional de derecho a los beneficios, estimándose cada unidad de forma separada hasta obtener la obligación final.

iii) Información a revelar

Según lo visto en las NIC 19 y 26, la empresa deberá identificar en las Notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, el beneficio otorgado a sus empleados detallando en qué consiste el plan y el efecto de cualquier cambio habido en el mismo durante el período, revelando que se trata de un plan de beneficios definidos. Deberá también exponer cuáles son los supuestos actuariales utilizados para la estimación de las obligaciones futuras (tasa de rotación del personal, tasa de descuento utilizada, tasa de mortalidad de los empleados en actividad y nivel futuro de sueldos).

Asimismo se debe revelar según lo establece el párrafo 18 de la NIC 26 el valor presente de los beneficios prometidos según los servicios prestados hasta la fecha, utilizando los niveles de salarios corrientes o proyectados.

Respecto al cumplimiento del párrafo 120A de la NIC 19, la entidad deberá presentar una conciliación entre los saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos y los efectos que durante el período han sido atribuibles a conceptos tales como: costo por intereses, ganancias y pérdidas actuariales, modificaciones surgidas en el plan, beneficios pagados, costo de los servicios pasados y liquidaciones.

También tendrá que exponer los importes correspondientes al período actual y para los cuatro anteriores del valor presente de las obligaciones, de acuerdo a lo establecido en el literal p) del párrafo citado precedentemente.

iv) Cuadro de Sugerencias

Como hemos mencionado anteriormente, al no contar con los estados contables del ejercicio 2008 y al ser este el primer año de aplicación, la comparación para determinar diferencias entre los mismos y las NIC que estamos estudiando no la pudimos efectuar completamente.

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, al Plan de Beneficios Post Empleo como un Plan de Beneficios Definidos.
	2) En caso de que exista, incluir en las notas a los estados contables el efecto por cambios entre las hipótesis actuariales y la realidad acontecida.
	3) Identificar las hipótesis actuariales demográficas y financieras utilizadas para realizar los cálculos correspondientes.
	4) Discriminar la cantidad total de beneficiarios del plan al cierre del ejercicio.
	5) Revelar el valor presente de las obligaciones calculadas de acuerdo al método de la unidad de crédito proyectada.
	6) Efectuar la conciliación sugerida en el párrafo 120 A de la NIC 19 incluyendo los diferentes conceptos en él mencionados, siempre que sean aplicables

4.4. CAJAS PARAESTATALES

Las Cajas Paraestatales son entidades privadas con fines públicos, controladas por el Poder Ejecutivo y que actúan con autonomía técnica cumpliendo con la normativa general vigente. Las mismas se detallan a continuación:

- 1- Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.
- 2- Caja Notarial de Seguridad Social.
- 3- Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios.

4.4.1. Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias

La Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias es una persona de derecho público no estatal, creada por la Ley N ° 7.830 del 14 de mayo de 1925.

La afiliación a la Caja se extiende a todos los trabajadores de los Bancos Públicos y Privados y de todas las demás Empresas de Intermediación Financiera, Banco de Seguros del Estado, Compañías de Seguros, Bolsa de Comercio, Entidades Gremiales de patronos, trabajadores, jubilados y pensionistas de la actividad financiera y empresas propiedad de entidades afiliadas que desarrollen actividades integrantes de la unidad técnica de las mismas, así como también a los trabajadores de la propia Caja.

Su prestación principal es la cobertura de los riesgos de vejez, invalidez y muerte de todos los empleados y obreros de la actividad financiera.

Para la contabilización de estos planes la Caja se basa en criterios que dicta el Tribunal de Cuentas y en las Normas Contables Adecuadas.

De la investigación realizada y sobre la entrevista efectuada a la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias, hemos identificado los siguientes tipos de Beneficios Post empleo que se clasifican dependiendo de si se trata de beneficios para el colectivo amparado o para los empleados de la Caja .

Beneficios a Jubilados Bancarios:

a) Jubilación:

- 1 **Jubilación Común:** Para configurar causal de jubilación común se requiere un mínimo de 30 años de servicios y 60 años de edad para el hombre y 55 años de edad para la mujer.
- 2 **Jubilación por edad avanzada:** Para su configuración se requiere edad mínima de 70 años para el hombre y de 65 años para la mujer. Además se requiere 10 años de servicio efectivos, se encuentre o no en actividad a la fecha de configuración de la causal.
- 3 **Jubilación por incapacidad:** Se configura por el acaecimiento de cualquiera de los siguientes supuestos:

1) Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo.

2) Incapacidad absoluta y permanente para el empleo o profesión habitual.

Para ambos casos no se requiere mínimo de edad ni de servicios.

3) Incapacidad laboral absoluta y permanente para todo tipo de trabajo
sobrevenido después del cese bancario

Acá si es necesario tener 10 años o más de servicios, no ser beneficiario de otra jubilación y no haber mantenido residencia fuera del país luego del cese.

b) Pensión:

Son causales de pensión los hechos que se detallan continuación:

1) El fallecimiento del afiliado pasivo, para lo cual no se considera tiempo de servicios.

2) La declaración judicial de ausencia del jubilado, sin considerar tiempo de servicios.

3) La desaparición del afiliado en un siniestro conocido de manera pública y notoria.

El beneficio se abonará desde la fecha del siniestro conocida de manera pública y

notoria. Caducará desde el momento en que el causante fuera encontrado con vida. En esa situación, se puede disponer el reintegro de lo percibido a juicio de la Caja.

Beneficios a empleados retirados de la caja:

c) Retiro Incentivado:

i) Definición y características del plan

Este beneficio consta del pago de una partida fija por única vez, cuando el trabajador configura causal jubilatoria. Para ello el mismo debe acogerse al plan en un plazo máximo de tres meses a partir de haber configurado la causal jubilatoria, de lo contrario pierde el derecho al beneficio. El incentivo mencionado precedentemente es aplicable solamente a los empleados de la Caja Bancaria. El objetivo de dicho incentivo es provocar la renovación del personal.

Según lo establece la NIC 19 en su párrafo 7 estamos frente a un caso de un plan de beneficio post empleo ya que es un acuerdo formal, por el que la entidad se compromete a suministrar el beneficio detallado precedentemente a sus empleados, inmediatamente configurada la causal jubilatoria.

Este es un plan de beneficios definidos debido a que la caja asume la obligación por el cumplimiento del pago del beneficio al momento de que el empleado se jubila.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

La Caja se basa para la contabilización de este plan en el criterio de lo devengado. Esto significa que reconoce el resultado cuando ocurre el hecho que lo genera, en este caso, cuando el empleado se adhiere al plan antes de los tres meses de configurada la causal jubilatoria.

El registro contable efectuado es el siguiente:

_____	_____
	Pérdida por retiros incentivados
	Caja
_____	_____

La Caja no reconoce ningún pasivo originado por este beneficio de acuerdo a lo establecido en el párrafo 54 de la NIC 19.

Según el estudio realizado, la Caja Bancaria realiza presupuestos cada 5 años ya que es obligación legal de la misma. En el presupuesto se debe incluir una estimación del importe a pagar por este beneficio en dicho período. Basándose en esta estimación es que se debería realizar el cálculo del pasivo para ser reflejado en los Estados Contables.

Para ello se deberá tener en cuenta las diferentes suposiciones actuariales que se mencionan en la NIC 19. Para este caso particular las variables demográficas a considerar podrán ser la tasa de mortalidad, la tasa de rotación de los empleados y la proporción de empleados que se adhieren al plan en relación a las jubilaciones de un año.

El Valor Actual Presente de las obligaciones debe calcularse utilizando una de las tasas de descuento admitidas por la NIC 19.

iii) Información a revelar

Debido a que la Caja no ha identificado a este plan como un plan de beneficios post-empleo, no se ha revelado información de acuerdo a los requerimientos de las NIC 19 y 26.

Para cumplir con los requerimientos mínimos de las citadas normas el ente debería:

- *Realizar una descripción general del plan*
- *Revelar la política contable utilizada para reconocer las pérdidas y ganancias actuariales.*
- *Realizar una conciliación entre saldos iniciales y finales del valor presente de la obligación por beneficios definidos.*
- *Revelar las principales hipótesis actuariales utilizadas.*
- *Revelar el importe correspondiente al período actual y para los cuatro anteriores del valor presente de la obligación.*

d) Servicio Médico :

Este beneficio consiste en otorgarle a los ex funcionarios jubilados de la Caja Bancaria y a sus cónyuges el pago íntegro de la cuota mutual, así como también el reintegro del costo de órdenes médicas y tickets.

Estamos ante un plan de beneficios definidos otorgado por la Caja a sus ex funcionarios jubilados exclusivamente. La obligación de la empresa consiste en asegurar la cobertura de atención médica de todos sus ex funcionarios jubilados, asumiendo como consecuencia el riesgo ante cualquier incremento en los costos de los servicios.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

Mensualmente se realiza el siguiente asiento en el que se incluyen el costo de la cuota mensual de la mutualista, así como también los gastos por tickets y órdenes en que haya incurrido el beneficiario del plan:

4.4.2 Caja Notarial de Seguridad Social

La Caja Notarial de Seguridad Social, es una persona de derecho público no estatal, creada por la Ley 10.062 de 15 de Octubre de 1941. El cometido de la misma es brindar cobertura de seguridad social a los escribanos, empleados de escribanías, empleados de la Asociación de Escribanos del Uruguay y los empleados de la propia Caja (NOTA 1 ESTADOS CONTABLES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007: INFORMACION BASICA SOBRE LA INSTITUCION).

Asimismo brinda prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia, subsidios por expensas fúnebres, subsidios por enfermedad y atención integral de salud. Cuenta además con un panteón en el Cementerio del Norte, con una biblioteca y con un centro de esparcimiento (Casa del Afiliado) y presta subsidios para la atención médica en el exterior.

Los Estados Contables han sido preparados de acuerdo a normas contables adecuadas requeridas por la Ordenanza N° 81 del Tribunal de Cuentas de la República sobre Formulación y Presentación de Estados Contables. (NOTA 2 - BASES DE PREPARACION DE LOS ESTADOS CONTABLES)

Los distintos beneficios post-empleo identificados en la institución son los siguientes:

a) **Jubilación:**

- **Jubilación Común:** Para configurar causal de jubilación común, se deben cumplir los siguientes requisitos:
 - i. Sesenta años de edad y un mínimo de 35 años de servicios.
 - ii. Sesenta años de edad y un mínimo de 30 años de servicios, siempre que estos últimos hayan sido efectivamente prestados en actividades amparadas por la caja notarial.

- **Jubilación por Incapacidad:** Tienen derecho los afiliados que se incapaciten en forma absoluta y permanente para todo trabajo para el empleo o profesión habitual, siempre que la incapacidad sobrevenga en actividad o en períodos de inactividad compensada. En el caso en que sobrevenga después del cese se tendrá derecho siempre que se hayan computado diez años de servicios amparados por la caja y no fuera beneficiario de otra jubilación o retiro.

- **Jubilación por edad avanzada:** Se configura al cumplir 70 años siempre que no se cuente con causal de jubilación común y se acrediten 15 años de servicios reconocidos, se encuentre o no en actividad a la fecha de la configuración

- **Pensión:** Los afiliados que se encuentren en goce de pasividad causan pensión ante el acaecimiento de los siguientes hechos:
 - i. Muerte o declaración judicial de ausencia
 - ii. Desaparición en un siniestro o hecho conocido de manera pública y notoria que haga presumir la muerte.

b) Seguro de Salud:

Definición y características del plan:

La Caja Notarial de Seguridad Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 88 de la ley 17.437 de 20 de diciembre de 2001, podrá contratar con cargo al Sistema Notarial de Salud (SNS), los servicios tendientes a la cobertura de contingencias relativas a la salud de sus afiliados

Al momento de la jubilación de sus afiliados, la Caja les cubre la atención médica a través del Sistema Notarial de Salud.

De todas formas los beneficiarios pueden optar entre afiliarse a este sistema o a la mutualista de su preferencia. En este último caso, el beneficiario recibirá el importe correspondiente para el pago de la mutualista (con un tope igual al costo del SNS) acreditado en su cuenta bancaria. Para ello el beneficiario debe presentar cada tres meses los recibos correspondientes.

Independientemente de la mutualista los beneficiarios tendrán derecho a reembolso de cristales, audífonos y lentillas intraoculares.

Por lo detallado precedentemente, estamos ante un caso de beneficio post empleo ya que existe un acuerdo formal por el que la entidad se compromete a suministrar el beneficio detallado precedentemente a sus afiliados una vez que estos se jubilan. Asimismo podemos caracterizarlo como de beneficios definidos ya que la Caja mantiene la obligación legal de reintegrar el importe de la cuota de la mutualista y otros beneficios a los jubilados una vez que se vuelven exigibles. De esta forma asegura la atención médica y la hospitalización de todos sus afiliados y ex funcionarios jubilados, asumiendo como consecuencia el riesgo ante cualquier incremento en los costos de los servicios.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

En el caso de que el jubilado elija una mutualista la Caja reconoce el egreso mensualmente, siguiendo el criterio de lo devengado, realizando la siguiente registración:

_____	_____
Gasto por cuota mutual	
	Pasivo/Banco
_____	_____

Para los casos en que los jubilados no opten por una mutualista y quedan incluidos en el SNS, entonces la caja reconoce la pérdida por el monto que le abona a este último mensualmente.

El pasivo por beneficios definidos en este caso no cumple con lo establecido por el párrafo 54 de la NIC 19. Esto se debe a que no se determina el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y no se efectúan cálculos actuariales, por lo tanto no se reconocen pérdidas ni ganancias actuariales.

Sin embargo el cálculo del pasivo cumple con los criterios establecidos en la Ordenanza 82 del Tribunal de Cuentas, la cual no requiere incluir en los Estados Contables el Valor Actual de las obligaciones futuras tal como se establece en el párrafo 54 de la NIC 19.

La NIC 19 en sus párrafos 88, 89 y 90 establece cuales son las hipótesis a considerar acerca de este tipo de beneficios. Entre ellas se encuentran los cambios futuros en los costos de los servicios médicos, ocasionados por la inflación así como también de aumentos en los precios específicos de los servicios médicos.

iii) Información a revelar

Debido a que la Caja no ha identificado a este plan como un plan de beneficios post-empleo, no se ha revelado la información en sus Estados Contables al 31/12/2007.

4.4.3. Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios

La creación de la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios, en el año 1954, respondió a una necesidad de los profesionales que hacían ejercicio libre y no tenían entonces amparo jubilatorio por dicha modalidad del ejercicio profesional.

La Caja es una persona jurídica de derecho público no estatal y se incluye dentro del grupo de institutos paraestatales. Su cometido es brindar coberturas en las contingencias de seguridad social que se determinan en la Ley 17.738 del 7 de enero de 2004.

Dicha institución presenta sus Estados Contables conforme a las disposiciones sobre Estados Contables Uniformes y Normas Contables Adecuadas, establecidas en los Decretos 103/91, 162/04 y en las Ordenanzas 81 y 82 que dicta el Tribunal de Cuentas de la República.

De la investigación realizada sobre esta Institución identificamos que la misma otorga beneficios tanto a los jubilados profesionales así como también a sus empleados. A continuación detallaremos los Beneficios clasificados según el tipo de beneficiario:

4.4.3.1 Beneficios a Jubilados Profesionales:

- a) Jubilación
- b) Pensión
- c) Subsidio por incapacidad no definitiva
- d) Seguro de Salud

4.4.3.2 Beneficios a empleados retirados de la caja:

- a) Retiro Incentivado:

4.4.3.1 Beneficios a Jubilados Profesionales:

a) Jubilación:

➤ **Jubilación Común:** Para configurar causal de jubilación común se requiere un mínimo de 30 años de servicios profesionales y 60 años de edad para hombres y 59 años de edad para mujeres (año 2009). A partir del 1 de enero de 2010 la edad mínima será de 60 años tanto para hombres como para mujeres.

➤ **Jubilación por incapacidad:** Se configura por el acaecimiento de cualquiera de los siguientes supuestos: Incapacidad absoluta y permanente que impida definitivamente el ejercicio de la profesión universitaria en forma libre, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que se acredite no menos de dos años de ejercicio libre. Incapacidad absoluta y permanente que impida definitivamente el ejercicio de la profesión universitaria, a causa o en ocasión de dicho ejercicio, cualquiera sea el tiempo de servicios con cotización efectiva. Incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo sobrevenida dentro de los dos años siguientes al cese en el ejercicio profesional.

➤ **Jubilación por edad avanzada:** Se configurará siempre que se den las siguientes condiciones: i) No se cuente con causal de jubilación común. ii) Se cuente con un mínimo de servicios con cotización efectiva en la Caja de 14 años. iii) Se cumpla la edad mínima de 70 años para hombres y 69 años para mujeres. A partir de enero de 2010 los últimos dos requisitos serán de 15 años de servicio y 70 años de edad para hombres y mujeres indistintamente.

b) Pensión:

Los Jubilados de la Caja, causan pensión ante el acaecimiento de los siguientes hechos: La muerte o la declaración judicial de ausencia, la desaparición en un siniestro o hecho conocido de manera pública o notoria que hagan presumir la muerte.

c) Subsidio por incapacidad no definitiva:

El derecho a percibir este subsidio se configura en el caso de la incapacidad absoluta y permanente para el ejercicio de la profesión, sobrevenida en actividad, cualquiera sea la causa que la haya originado, siempre que no impida definitivamente su ejercicio y se acredite no menos de dos años de ejercicio libre y que no ejerza actividad amparada por la Caja durante un período no mayor a tres años en el que se le otorga el beneficio.

d) Seguro de Salud a Jubilados y Pensionistas :

Contempla el reintegro del costo de una afiliación de una mutualista (equivalente al promedio del monto de afiliación de las cuatro instituciones de asistencia médica con mayor número de afiliados del departamento de Montevideo) y al servicio móvil de emergencia licitado por la caja o el reintegro del valor equivalente a los pasivos del interior del país.

El mismo se extiende a los afiliados pasivos que tengan a su cargo a integrantes de su núcleo familiar en situación de discapacidad ya sea al cónyuge y/o hijos.

Para la contabilización del mismo la Caja registra mensualmente un egreso (que refleja el monto otorgado por este beneficio a los jubilados) y la salida de fondos correspondiente.

De acuerdo a lo descrito anteriormente podemos definir a este beneficio por lo establecido en la NIC 19 en su párrafo 7 como un Plan de Beneficios Definidos.

Para el cálculo del pasivo la Caja cumple con los criterios establecidos en la Ordenanza 82 del Tribunal de Cuentas, la cual no requiere incluir en los Estados Contables el Valor Actual de las obligaciones futuras tal como se establece en el párrafo 54 de la NIC 19.

4.4.3.2 Beneficios a empleados retirados de la caja:

a) Retiro Incentivado

i. Definición y características del plan:

Este beneficio fue otorgado por el Directorio de la entidad en el año 2007, estando sujeto su continuidad a la aprobación del Directorio que asuma sus funciones en el año 2009. Para acceder a este beneficio los empleados de la entidad deben haber configurado causal jubilatoria.

Corresponde a un beneficio Post Empleo a los ex funcionarios Jubilados de la entidad, por el cual se les asegura un porcentaje de su sueldo una vez que estos se jubilan que supera el importe de la jubilación. Esto implica que si al momento de jubilarse el funcionario recibe por ejemplo el 70% de su sueldo, si se adhiere a este plan de retiro incentivado, la empresa le otorga un 20% con lo cual se asegura un 90%. El beneficio en este caso es únicamente la diferencia entre el monto de la jubilación normal y el importe que se le abona por retiro incentivado.

Adicionalmente al momento de ampararse a este beneficio, se le abona al ex funcionario una partida adicional por única vez.

Este beneficio se puede extinguir por dos causas: Por fallecimiento del titular o por cumplir 70 años de edad ya que en este último caso se configura la causal de jubilación por edad avanzada.

A raíz de lo expuesto anteriormente podemos definir a este beneficio según lo establecido en la NIC 19 en su párrafo 7 como un Plan de Beneficios Definidos. Esto se debe a que la Caja mantiene la obligación legal o implícita de pagar a los empleados los beneficios una vez que estos se vuelven exigibles.

ii. Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

La caja contabiliza este plan siguiendo el criterio de lo devengado, reconociendo la pérdida mensualmente una vez que se le abona al beneficiario el importe correspondiente. Asimismo reconoce una contingencia por las obligaciones generadas como consecuencia de las adhesiones al plan. Estas contingencias son calculadas tomando el nivel de retribución con el que se retira una persona y se actualizan considerando los posibles aumentos que tendrán las jubilaciones y pensiones. Las mismas son calculadas a fin de ejercicio, considerando la última actualización que sufrió dicho beneficio.

El registro contable que realiza es el siguiente:

- Por la contingencia futura

_____	_____
Activo-cuenta de contingencia	
	Pasivo - cuenta de contingencia
_____	_____

- Al momento de efectuarse el pago

_____	_____
Egreso - Prestaciones	
	Pasivo / Caja
_____	_____

Por lo detallado anteriormente podemos observar que la Caja no reconoce ningún pasivo originado por este beneficio por lo que difiere de lo establecido en el párrafo 54 de la NIC 19.

Según la investigación realizada, la Caja de Profesionales realiza un modelo de

gestión actuarial desarrollado por el Instituto de Estadística de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, para analizar la viabilidad de la misma .De esta manera cumple con lo establecido por la Ordenanza 81.Dicho Instituto es el encargado de certificar los resultados de los Informes de Viabilidad que se emiten anualmente. Este modelo utiliza variables aleatorias para realizar previsiones sobre comportamientos futuros de las variables relevantes y no requiere la determinación del valor actuarial presente de las prestaciones prometidas.

Podemos concluir que la Caja de Profesionales no cumple con lo establecido en la NIC 19, ya que no realiza una estimación para determinar el valor presente de las obligaciones mediante el uso de técnicas actuariales.

Para la determinación del pasivo se deberá tener en cuenta las diferentes suposiciones actuariales que se mencionan en la NIC 19. Para este caso particular las variables demográficas a considerar podrán ser la tasa de mortalidad específica para el colectivo amparado a la Caja, la proporción de empleados que se adhieren al plan, así como otras suposiciones actuariales que puedan influir en las estimaciones realizadas.

El Valor Actual Presente de las obligaciones debe calcularse utilizando una de las tasas de descuento admitidas por la NIC 19.

iii) Información a revelar.

No fue posible acceder a las Notas de los Estados Contables, debido a que la Caja se encuentra sujeta a secreto tributario, por lo cual no pudimos realizar una investigación profunda acerca de la información revelada por la misma en lo que a este beneficio refiere.

De todos modos ante la forma en la que se contabiliza este plan de beneficios definidos, concluimos que al no haberse identificado a este plan como un plan de beneficios post-empleo, no se ha revelado información de acuerdo a los requerimientos de las NIC 19 y 26.

iv) Cuadro de sugerencias

DIFERENCIAS ENTRE ESTADOS CONTABLES Y LAS NIC 19 Y 26	SUGERENCIAS
1) No se identifica este plan como de beneficios definidos en las notas a los estados contables de la caja del ejercicio 2007.	1) Identificar en las notas a los Estados Contables del ejercicio 2008, este beneficios como plan de beneficios definidos de acuerdo a las definiciones establecidas por la NIC 19 y realizar descripción del mismo detallando la obligación de la entidad respecto a sus propios afiliados.
2) No se realizan cálculos a efectos de determinar el pasivo originado por el plan, de acuerdo al párrafo 54 de la NIC 19. Asimismo no se efectúan cálculos actuariales, lo que lleva a que no se reconozcan pérdidas ni ganancias actuariales.	2) Determinar el pasivo surgido como consecuencia de la implantación del plan, detallando cada uno de sus componentes, es decir, valor presente de las obligaciones, y de las pérdidas y ganancias actuariales. Para ello se debe realizar un estudio actuarial sobre la situación de los beneficiarios considerando las diferentes variables demográficas y financieras de cada beneficio, las cuales ya fueron mencionadas.
3) Al no identificarse los planes en las notas a los estados contables, tampoco se revela la información requerida por las NIC 19 y 26.	3) Revelar en las notas a los estados contables del ejercicio 2008 la información mínima ya mencionados en casos anteriores al realizar el análisis de la información a revelar para este tipo de planes.

4.5. Análisis comparativo de los beneficios por retiro incentivado

	CARACTERISTICAS DEL PLAN	CONTABILIZACION	INFORMACIÓN
ANCAP	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio otorgado por Ley de Presupuesto Nacional 17.930. • Requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 1. tener 58 años de edad al 31/12/2006. 2. tener 35 años de servicio. 3. configurar causal jubilatoria antes del 31/12/2008. • Beneficio: 65% del promedio mensual del total de retribuciones nominales gravadas y cobradas efectivamente en el año 2005. Tope máximo: \$ 30.000. Plazo: por 5 años o hasta cumplir 70 años de edad 	<p>Cuando el empleado se adhiere al plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida: por el importe total que deberá pagar durante cinco años o hasta que alcance la edad de jubilación • Pasivo: a través de una previsión a corto plazo y a largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasivo: se calcula según el párrafo 54 de la NIC 19 y considerando los sueldos actuales de acuerdo al párrafo 18 de la NIC 26. <p><i>Criterio conservador:</i> supone que todos los beneficiarios cobrarán la totalidad del beneficio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Método Utilizado para calculo Pasivo: de la unidad de crédito proyectada • Tasa de Descuento: Tasa de rentabilidad de los depósitos a plazo fijo en moneda nacional.

<p>UTE</p>	<p>Idem ANCAP</p>	<p>Idem ANCAP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pasivo: se calcula según el párrafo 54 de la NIC 19 y considerando los sueldos proyectados de acuerdo al párrafo 18 de la NIC 26. <i>Criterio menos conservador:</i> toma en cuenta las tasas de mortalidad dadas por la superintendencia de Seguros y Reaseguros. • Tasa de Descuento: Tasa promedio de mercado en unidades indexadas reportadas por el BCU
<p>ANTEL</p>	<p>Idem ANCAP</p>	<p>Idem ANCAP</p>	<p>No revela información.</p>

<p>BPS</p>	<p>Idem ANCAP</p>	<p>Cuando el empleado se adhiere al plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida: por el importe devengado en el mes • Pasivo: por las obligaciones del mes, que se cancelan al mes siguiente. 	<p>No revela información</p>
<p>CJPPU</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio otorgado a los empleados de la caja por el directorio de la entidad en el año 2007. • Requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Haber configurado causal jubilatoria • Beneficios: <ol style="list-style-type: none"> 1. Partida adicional por única vez al momento de adherirse al plan. 2. Mensualmente se asegura un porcentaje del sueldo que supera el monto de la jubilación. 	<p>Al momento del pago :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida: por el importe devengado en el mes • Caja: por el importe pago en el mes 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasivo: reconoce una contingencia por las obligaciones de todo el período, no cumpliendo con el párrafo 54 de la NIC 19. • Cálculos Actuariales: realizados para analizar la viabilidad de la caja (cumple ordenanza 81)
<p>CJPB</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficio otorgado a los empleados de la caja sujeto a aprobación por el directorio de la entidad. • Requisitos: <ol style="list-style-type: none"> 1. Haber configurado causal jubilatoria 	<p>Cuando el empleado se adhiere al plan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida: por el importe devengado en el mes • Caja: por el importe pago en el mes 	<p>No revela información</p>

	<p>y acogerse al mismo dentro de los 3 meses siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Beneficios:<ol style="list-style-type: none">1. Partida adicional por única vez al momento de adherirse al plan.		
--	--	--	--

4.6. TRATAMIENTO CONTABLE DE LAS JUBILACIONES Y PENSIONES EN LAS DIFERENTES CAJAS DE SEGURIDAD SOCIAL

En este apartado analizaremos que tratamiento contable se les da a las Jubilaciones en las Cajas de seguridad social en Uruguay. Para llevar a cabo la investigación sobre el tratamiento contable que se les da a las jubilaciones, pensiones y demás prestaciones por jubilación, realizamos una serie de entrevistas, las cuales desarrollaremos a continuación:

1. Banco de Previsión Social (BPS)
2. Caja Notarial de Seguridad Social
3. Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias
4. Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales

i) Definición y características del plan:

El cometido de las instituciones mencionadas anteriormente, es el de brindar cobertura de seguridad social a sus afiliados y a sus empleados, dentro de los que se incluyen las jubilaciones y las pensiones descriptas al desarrollar los casos correspondientes.

De acuerdo a las características de los distintos planes que estamos analizando, podemos decir que se tratan de planes de beneficios post empleo. En los mismos se juntan los activos aportados por distintas entidades que no están bajo control común y se los utiliza para proporcionar beneficios a los empleados de más de una entidad.

Para ello se debe tener en cuenta que tanto las aportaciones como los importes de los beneficios se determinan sin discriminar la identidad de la entidad, ni de los empleados cubiertos por el plan. Por lo expuesto, concluimos que estamos frente a casos de planes multi patronales.

De acuerdo a las definiciones dadas en el párrafo 7 de la NIC 19, los planes multi patronales pueden ser de aportaciones definidas o de beneficios definidos.

Si aplicamos esta definición a los diferentes ejemplos citados, concluimos que estamos en cada caso ante un plan multi patronal de beneficios definidos. Son de beneficios

definidos porque las instituciones y los afiliados realizan contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (cajas de seguridad social). Asimismo el riesgo de que los beneficios tengan un costo superior al esperado, así como el que se corre en la inversión será asumido por las instituciones que estamos estudiando. Esto puede ocasionar que las cajas se vean en la obligación de aumentar sus contribuciones, lo que provoca que el gasto reconocido no tenga que coincidir con el importe de la aportación del período.

ii) Contabilización del Plan, reconocimiento y medición.

De las entrevistas realizadas en las diferentes Cajas de Seguridad Social, surge que las prestaciones por Jubilaciones y Pensiones se contabilizan siguiendo las disposiciones de las Ordenanzas 81 y 82 del Tribunal de Cuentas. Esto se debe a que las mismas establecen normas y procedimientos para la formulación de los Estados Contables de las Cajas Paraestatales y del Banco de Previsión Social.

De acuerdo a lo establecido en los numerales 21 y 22 de la Ordenanza 81, las normas contables aplicables a estos casos serán por orden de prioridad las siguientes:

- Las normas establecidas en la ordenanza 81 del Tribunal de Cuentas y las que se dicten en el futuro.
- El Decreto 103/91 del 27 de febrero de 1991.
- Las Normas Internacionales de Contabilidad o las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector público.
- Los pronunciamientos del Colegio de Contadores, Economistas y Administradores del Uruguay.
- La doctrina más recibida.

Es por ello que para estos casos de Beneficios Post Empleo por Jubilaciones y Pensiones de los Organismos de Seguridad Social ampliaremos el análisis abarcando tanto lo que establecen la NIC 19 y la NIC 26, así como también las disposiciones de las Ordenanzas mencionadas precedentemente.

La Ordenanza 81 en su numeral 20, de acuerdo a lo visto en el capítulo 2, y el numeral 2.6) de la Ordenanza 82 establecen la obligatoriedad para las Cajas Paraestatales y BPS de incluir en sus notas a los Estados Contables, un estudio de la situación actuarial y financiera de la institución así como las bases de su elaboración, la cual no debe tener una antigüedad mayor a cinco años.

De los casos estudiados y de las entrevistas realizadas observamos los siguientes criterios para reconocimiento de ingresos, egresos y pasivos, los cuales cumplen con las disposiciones de las Ordenanzas 81 y 82 del Tribunal de Cuentas:

- **Ingresos:** Se reconocen como ingresos operativos la totalidad de los aportes devengados con cargo al ejercicio.
- **Egresos:** Se reconocen como egresos las liquidaciones realizadas con cargo al ejercicio.
- **Pasivos:** Constituyen pasivos las liquidaciones efectuadas pendientes de pago.

Si comparamos los criterios mencionados precedentemente con los que establece la NIC 19, vemos que la principal diferencia radica en la determinación del pasivo, en virtud de que siguiendo los criterios de las ordenanzas, éstas no requieren incluir en los Estados Contables el Valor Actual de las obligaciones futuras tal como se establece en el párrafo 54 de la NIC 19.

Si bien las Cajas realizan los cálculos actuariales requeridos por las Ordenanzas 81 y 82, los mismos forman parte de las notas a los estados contables pero no así del Estado de Situación Patrimonial ni del Estado de Resultados de las mismas. Esto implica que no se reconocerán las pérdidas y ganancias actuariales según lo que establece la NIC 19.

Información a revelar

De acuerdo a lo descripto en el capítulo nº 1, la Ordenanza 81 establece que los estados contables e información complementaria que se deberán presentar ante el tribunal de cuentas son: Estado de Situación Patrimonial, Estado de Resultados, Estado de Origen y Aplicación de Fondos, Estado de Evolución del Patrimonio, Cuadro de Bienes de Uso, Intangibles, Inversiones en Inmuebles y Amortizaciones. Todos estos requisitos son cumplidos por las Cajas que estamos estudiando.

Al realizar el estudio de los Estados Contables, sobre el cumplimiento de los requisitos de revelación de la ordenanza 82 de las distintas Cajas observamos que:

- ***Caja Notarial de Seguridad Social:*** *Cumple con todos los requisitos establecidos en la ordenanza 82, vistos en el capítulo N° 1.*
- ***Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales Universitarios:*** *Como mencionamos anteriormente no fue posible acceder a las notas a los Estados Contables de esta institución. Sin embargo de la entrevista realizada surge que cumplen con todos los requisitos de revelación exigidos por la ordenanza 82, salvo en lo que respecta a la exposición del valor actuarial presente de las prestaciones prometidas a los afiliados.*
- ***Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias:*** *Según lo establece en sus notas a los estados contables, la institución presenta por separado a las mismas el Balance Actuarial del Instituto, en el que se proporciona la totalidad de las obligaciones asumidas al 31 de diciembre de cada ejercicio por concepto de pasividades y cuota partes devengadas.*
- ***Banco de Previsión Social:*** *Cumple con todos los requisitos establecidos en la ordenanza 82, vistos en el capítulo N° 1, presentándose los mismos como anexos a los estados contables.*

Las cajas deberán revelar en las notas a los Estados Financieros la naturaleza de los Planes de Beneficios definidos como así también los efectos financieros producidos por cambios en dichos planes durante el ejercicio.

Realizando una comparación entre las disposiciones de la Ordenanza 82 y las NIC 19 y 26 en cuanto a información a revelar observamos que:

1. En cuanto al superávit o déficit resultante de los activos netos para atender beneficios y del valor presente de los beneficios prometidos, distinguiendo entre los beneficios irrevocables y los que no lo son, las disposiciones de la NIC 26 y de la ordenanza 82 son similares.

2. Para la determinación del valor actuarial presente de las prestaciones prometidas, son similares las determinaciones de las NIC 19 y 26, con respecto a las establecidas en la Ordenanza 82, ya que coinciden en las suposiciones actuariales a considerar para la determinación del mismo.

3. La ordenanza 82 en el numeral 2.7 establece como obligatorio la presentación de un estado que exponga el total de trabajadores activos y de pasivos al cierre de ejercicio y proyectados en términos absolutos y relativos al igual que la NIC 26 en el párrafo 36.

4.7. REPUBLICA AFAP

“República AFAP S.A. es una sociedad anónima con acciones nominativas. La misma fue autorizada a funcionar por el poder ejecutivo y obtuvo su habilitación del Banco central del Uruguay el día 10 de abril de 1996 a través de la comunicación 96/35.

Su principal actividad es la administración de un fondo de ahorro previsional bajo el régimen legal establecido por la ley 16713 del 3 de setiembre de 1995 y sus normas reglamentarias.

El capital accionario pertenece a los siguientes organismos y empresas:

- Banco de la República Oriental del Uruguay: 51%
- Banco de Previsión Social: 37%
- Banco de Seguros del Estado: 12%”

“Las políticas contables de República AFAP consideran las normas dictadas por el Banco central del Uruguay y otras normas legales.” (NOTAS 1 Y 2 DE LOS ESTADOS CONTABLES AL 31 DE DICIEMBRE DE 2007)

Al realizar las entrevistas en República AFAP, identificamos como beneficio post empleo el reintegro de los aportes convenidos y aportes voluntarios que los trabajadores realizan al Fondo de Ahorro Previsional (FAP) más la rentabilidad obtenida por las inversiones efectuadas por la Administradora.

i) Definición y características del Plan.

Los trabajadores dependientes realizan contribuciones mensuales durante su vida laboral a la AFAP que hayan seleccionado, a partir del aporte jubilatorio o montepío, los cuales son distribuidos entre el BPS y las AFAPS, según la franja de aportación o nivel salarial en que se ubique el salario percibido. Dicha distribución está a cargo del BPS.

Una vez percibido por la AFAP, ésta lo deriva a la cuenta de ahorro individual que cada afiliado tiene en el Fondo de Ahorro Individual (FAI). Posteriormente la Administradora se encarga de realizar las inversiones autorizadas por la Ley 16.713 obteniendo por ellas una rentabilidad.

Cada afiliado es propietario de una cuota parte de la totalidad del Fondo de ahorro de una AFAP. A partir de los aportes de los afiliados y de la rentabilidad se determina el valor y la cantidad de cuotas que cada uno posee. El valor de la cuota aumenta cuando ingresa dinero por rentabilidad al fondo, y la cantidad de cuotas aumenta cuando ingresa dinero por concepto de aportes. Cuando un afiliado se jubila el saldo de su cuenta se convierte de cuotas a pesos en ese momento según el valor cuota de ese día, importe que será trasladado a la empresa aseguradora que el trabajador seleccione al momento de finalizar su vida laboral. Dicha aseguradora será la que le pague mes a mes la jubilación generada por el tramo de ahorro individual, mientras que el BPS será el que pague en sus oficinas el tramo complementario.

Adicionalmente los afiliados pueden realizar aportaciones voluntarias las que se adicionan a la cuenta individual de cada uno.

En virtud de lo descripto precedentemente podemos definir este beneficio como un plan de beneficios post empleo ya que son acuerdos formales entre los afiliados y la AFAP en los que ésta se compromete a administrar los fondos aportados por cada afiliado para luego trasladar los mismos a una aseguradora seleccionada por el propio afiliado la cual será la encargada de realizar los pagos correspondientes.

A su vez lo podemos clasificar como de aportaciones definidas debido a que la obligación queda acotada a la aportación del trabajador y el importe que recibirá éste, estará en función de dichas aportaciones así como del producto de las inversiones que se hayan realizado con los mismos.

En cuanto al riesgo de que el fondo careciera de activos suficientes para afrontar las prestaciones, el mismo es asumido por el afiliado. No obstante de acuerdo a lo visto en

el análisis de las AFAP en el capítulo 3, los afiliados cuentan con garantías como para minimizar dicho riesgo.

ii) Contabilización, reconocimiento y medición.

Por la versión de fondos por el BPS:

_____	_____
Disponibilidades	
	Recaudaciones en proceso de acreditación
_____	_____

Por el importe acreditado se produce un aumento en la cantidad de cuotas equivalente al cociente entre dicho importe y el valor cuota del cálculo. Este asiento también se realiza para los aportes convenidos y voluntarios recibidos.

Por la rentabilidad diaria:

_____	_____
Inversiones	
	Rentabilidad Neta
_____	_____

Por la distribución de la rentabilidad neta:

_____	_____
Rentabilidad neta	
	Rentabilidad en proceso de acreditación
_____	_____

A partir de la contabilización de la rentabilidad diaria se modifica el valor de la cuota.

Por la acreditación de los aportes:

_____	_____
	Recaudaciones en proceso de acreditación

Rentabilidad en proceso de acreditación

Aportes BPS / Otros Aportes

Rentabilidad Individual

Este último asiento se realiza para la acreditación de los fondos recibidos y la rentabilidad generada desde que se recibe el aporte hasta que se acredita efectivamente en las cuentas de ahorro individual.

Por el traspaso de los fondos de los afiliados a la aseguradora:

Aportes BPS / Otros Aportes

Rentabilidad Individual

Disponibilidades

Cabe señalar que los Fondos de Ahorro Previsional (FAP) manejan únicamente cuentas de Activo, Pasivo y Patrimonio. Los resultados por las inversiones son reconocidas en el FAP acreditándose en la cuenta patrimonial de cada afiliado.

Si bien definimos este beneficio como de aportaciones definidas de acuerdo a las definiciones dadas por la NIC 19, las AFAPS están reguladas como vimos en los capítulos 2 y 3 por la ley 16.713 y su reglamentación, así como también por normas banco centralistas. Es por ello que siguiendo las jerarquías de las normas las AFAPS se rigen para la contabilización, reconocimiento y medición de estos beneficios en las normas citadas precedentemente, las cuales difieren en el tratamiento contable indicados en las NIC 19 y 26.

Debido a ello no realizaremos el análisis de información a revelar ya que no corresponde aplicar en este caso las disposiciones establecidas en las NIC 19 y 26.

CAPITULO 5

CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

El objetivo que perseguimos al realizar el presente trabajo de investigación monográfica, es la de llevar a cabo un estudio tanto a nivel teórico como práctico de los beneficios otorgados a los trabajadores luego de que estos concluyen su vida laboral.

Para ello nos centramos en el tratamiento contable dado a los mismos, teniendo en cuenta tanto las NIC 19 y 26 como las ordenanzas 81 y 82 del Tribunal de Cuentas.

Para evaluar el cumplimiento de las normas mencionadas precedentemente, realizamos un total de 9 entrevistas a empresas privadas, entes autónomos, cajas de seguridad social y cajas paraestatales. De ellas surgieron 18 casos de beneficios post empleo, que se dividen de la siguiente manera:

- Retiro incentivado: 6 casos.
- Servicio Médico: 4 casos.
- Jubilaciones y pensiones: 5 casos.
- Otros: 3 casos.

A su vez, las clasificamos como:

- Beneficios Definidos: 11 casos.
- Beneficios Definidos Asegurados: 1 caso.
- Beneficios Definidos Gubernamentales: 1 caso
- Beneficios Definidos Multipatronales: 4 casos.
- Aportaciones Definidas: 1 caso.

De los casos estudiados, concluimos con respecto a las definiciones y características de los planes de beneficio post empleo, que la mayoría de las instituciones que identifican cada plan, no los describen como tales en las notas a sus estados contables. Asimismo observamos ejemplos particulares de beneficios post empleo establecidos en la NIC 19, tales como Beneficios Asegurados, Planes Multipatronales y Planes Gubernamentales, sin embargo en ninguna institución se realiza esta última clasificación.

Como desarrollamos en el capítulo 5.6., las jubilaciones son planes de beneficios post empleo de beneficios definidos. Esta afirmación no se vio reflejada en las entrevistas realizadas, ya que en ningún caso se considera a las jubilaciones como beneficio post empleo. Esto ocurre porque las cajas paraestatales y el BPS, siguen los criterios establecidos en la Ordenanza 82. De esta manera en ninguna de las instituciones de seguridad social estudiadas, vimos que se aplica la NIC 19.

En lo referente a la contabilización, reconocimiento y medición, observamos que la variable más sensible a ser considerada es la tasa de descuento. Esto es así ya que un cambio en el tipo de tasa de descuento puede implicar una variación muy significativa con respecto al pasivo reconocido y a las pérdidas o ganancias actuariales. En las instituciones entrevistadas se han considerado tasas de descuento corrientes de mercado tal como lo establece la NIC 19. Sin embargo en algunos casos no se tuvo en cuenta como se ajustan en el tiempo las obligaciones surgidas del plan. Esto último implica que se considere una tasa de descuento que acompañe la evolución de los montos que se van generando durante los diferentes períodos.

De los ejemplos presentados, ANCAP utiliza para el beneficio de autoseguro la tasa de depósito a plazo fijo en moneda nacional a más de un año, siendo esta una tasa admitida, desde el punto de vista de la NIC 19 tanto para la medición del pasivo como para la determinación de las pérdidas y ganancias asociadas. En cambio la compañía de servicios naviera utiliza una tasa similar que también es admitida por la NIC 19 para el beneficio otorgado.

Dentro de las hipótesis demográficas, se encuentra la tasa de rotación del personal. Al respecto la NIC 19 establece que las variables deben ser prudentes aunque no excesivamente conservadoras. Esto es recogido por UTE en su beneficio de 200 kw post empleo, ya que se realiza una estimación de la tasa. Para el resto de los casos se utiliza una tasa de rotación del personal nula, situación que no es contraria a lo dispuesto por NIC 19, salvo para la Compañía de Servicios Naviera. En este último caso constatamos en las entrevistas que existe rotación de personal, hecho que impactaría en las estimaciones del valor presente de las obligaciones futuras, por lo tanto se estaría siendo

excesivamente conservador, lo que es contrario a lo dispuesto por la NIC 19. Desde nuestro punto de vista en caso de que las instituciones dispongan de estadísticas fiables en cuanto a esta variable demográfica deberían incluirlas en los cálculos del valor presente de las obligaciones futuras y de las pérdidas y ganancias actuariales.

En cuanto al conocimiento y cumplimiento de las NIC 19 y 26, observamos que aquellas que presentan balance de acuerdo a normas contables adecuadas como los Entes Autónomos y la compañía de servicios naviera, demuestran conocimiento y aplicación práctica de las citadas Normas en sus estados contables. En cambio la Caja de Jubilaciones y Pensiones de Profesionales, la Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancaria y el BPS, cuyos estados contables son elaborados de acuerdo a los criterios que establecen las ordenanzas del Tribunal de Cuentas, demuestran desconocimiento y no aplican las NIC 19 y 26, en virtud de aplicar por orden de prioridad dichas ordenanzas. En el caso de los retiros incentivados deberían contabilizarse de acuerdo a las disposiciones de las NIC, ya que la ordenanza 82 menciona criterios de contabilización y exposición solamente para las actividades de seguridad social, dentro de las que se incluyen jubilaciones, pensiones y demás prestaciones como servicios médicos y seguros de salud.

En lo que respecta a la información a revelar, vemos que en el caso de las jubilaciones y pensiones no hay mayores discrepancias con respecto a las NIC. Lo cual se debe a que los lineamientos establecidos por la ordenanza y las NIC en materia de exposición son similares.

En el caso de los beneficios brindados por las cajas paraestatales como servicio médico y retiros incentivados, no se revela información en las notas a los estados contables, ya que no es exigida por la ordenanza 82.

De los beneficios analizados el ejemplo del autoseguro brindado por ANCAP, es el único que cumple con los aspectos principales en materia de información a revelar de las NIC 19 y 26. Entendemos que esta forma de revelación debería ser utilizada para el

resto de los ejemplos estudiados, ya que en los mismos la información no cumple completamente lo descrito en las NIC.

Para finalizar, podemos concluir, de acuerdo a las respuestas obtenidas por las empresas contactadas y a las entrevistas realizadas, que en nuestro país no existe amplio conocimiento sobre empresas que ofrezcan a sus empleados algunos de los beneficios post empleo mencionados en la NIC 19. Asimismo en aquellas en que se tienen identificados los citados beneficios sólo un pequeño número demostró tener conocimiento y aplicar las NIC 19 y 26.

6. BIBLIOGRAFIA

1. Norma Internacional de contabilidad N ° 19-Beneficios a los empleados.
2. Norma Internacional de contabilidad N ° 26-Contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro.
3. Ley 16.713 del 3 de setiembre de 1995.
4. Decreto 399/95 del 3 de noviembre de 1995.
5. Decreto 526/96 del 31 de diciembre de 1996.
6. Decreto 359/995 del 21 de setiembre de 1995.
7. Decreto 397/006
8. Decreto 281/08 del 9 de Junio de 2008
9. Ordenanza N ° 81 del Tribunal de Cuentas del 17 de diciembre de 2002-
Formulación y Presentación de los Estados Contables.
10. Ordenanza N ° 82 del Tribunal de Cuentas del 6 de octubre de 2004- Normas y
Procedimientos para la formulación de los Estados Contables de las Cajas
Paraestatales de Seguridad Social y el Banco de Previsión Social.
11. NIC NIIF- “Normas Internacionales de Contabilidad” Edición Especial para
Latinoamérica .Ediciones Gestión 2000 Barcelona, 2005
12. Normas Contables Adecuadas: “Los elementos básicos para una adecuada
presentación de los estados contables” Ernst & Young Octubre 2004.
13. Cendoya, Cesar –“Contabilidad y Sociedades Comerciales” 4^a Edición.
14. Garmendia, Ana; Buzetta, Victoria y Muniz, Maitena - “*Características
particulares de la Auditoría de los Estados Contables de empresas administradoras
de fondos de ahorro previsional y requerimientos establecidos por el área de
control de AFAP del Banco Central del Uruguay*”.Trabajo de Investigación
Monográfica 1998.
15. Ley N ° 16.060 de Sociedades Comerciales.
16. Decreto N ° 103/91 del 27 de Febrero de 1991.
17. Decreto N ° 162/04 del 12 de Mayo de 2004.
18. Decreto N ° 222/04 del 30 de Junio de 2007.
19. Decreto N ° 90/05 del 25 de febrero de 2005.
20. Decreto N ° 266/07 del 31 de Julio 2007.

21. Publicación N °18-Compendio Informativo: “*La seguridad social de los profesionales Universitarios en el Uruguay.*”
22. Boletín N ° 19 de la CJPPU-“Informe anual de gestión 2006”, Marzo 2007.
23. Circular N ° 1961 del BCU del 8 de setiembre de 2006.
24. Svirsky, Ruben –“Como presentar un trabajo científico”.
25. Ley 17.738 del 27 de enero del 2004-Caja de Jubilaciones y pensiones de Profesionales Universitarios.
26. Ley N ° 7.830 de 14 de mayo de 1925- Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.
27. Memoria y balance general 2007 –Caja de Jubilaciones y Pensiones Bancarias.
28. Memoria y Balance, ejercicio 2007-República A.F.A.P.
29. Comunicación N° 97/74 del 21 de julio de 1997.
30. Coitiño, Carolina; Fuentes, Serrana y Ortiz, Guzmán-“*Tratamiento Contable de los beneficios a largo plazo a los empleados*”.Trabajo de investigación monográfica abril, 2008.
31. Páginas WEB consultadas :
 - a. Banco Central del Uruguay www.bcu.gub.uy
 - b. República AFAP S.A. www.rafap.com.uy
 - c. Afinidad AFAP S.A www.afinidadafap.com.uy
 - d. Integración AFAP S.A. www.integracionafap.com.uy
 - e. Union Capital AFAP S.A. www.unioncapital.com.uy
 - f. Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Portland
www.ancap.com.uy
 - g. Administración Nacional de Usinas y Trasmisiones Eléctricas www.ute.com.uy
 - h. Administración Nacional de Telecomunicaciones www.antel.com.uy
 - i. Auditoría Interna de la Nación www.ain.gub.uy
 - j. Banco de Previsión Social www.bps.gub.uy
 - k. Caja de Jubilaciones y pensiones Bancarias www.cjpb.org.uy
 - l. Caja Notarial de Seguridad Social www.cajanotarial.org.uy
 - m. Caja de Jubilaciones y Pensiones de los Profesionales Universitarios
www.cjppu.org.uy

CAPITULO 7

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO MONOGRAFIA BENEFICIOS POST EMPLEO EN EL URUGUAY

- 1) ¿Qué tipo de beneficios a los empleados otorga la empresa?
- 2) Seguimiento de un caso particular de cada tipo de beneficio otorgado por la empresa.
- 3) Solicitud de plan de cuentas de la empresa.
- 4) Solicitud de Estados Contables y sus respectivas Notas
- 5) ¿En qué Norma de contabilidad se basan para su contabilización?
- 6) ¿Cómo contabilizan los planes de beneficios post empleo? ¿Cuáles son los criterios de reconocimientos y medición de activos, pasivos, ingresos y pérdidas?
- 7) Suposiciones y cálculos actuariales: ¿Cómo los efectúan y cuáles son las técnicas?
- 8) Planes de beneficios definidos y de aportaciones definidas
- 9) ¿Cómo se revela cada uno de los planes beneficios post empleo en los EC?
- 10) ¿Cómo es el procedimiento de elección de una aseguradora y como se contabiliza dicho traspaso?
- 11) ¿Tienen contratado un seguro colectivo de invalidez y fallecimiento?
- 12) ¿La empresa forma parte de Beneficios Multi Patronales?
- 13) ¿Se han introducido cambios en el o los Planes? ¿Cómo se reflejó dicho cambio?
- 14) ¿Se canceló o liquidó algún Plan en el pasado?
- 15) ¿Conoce algún caso de Beneficios Post empleo en otras empresas?