



CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO CÓRDOBA - IUA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN

Contador Público

Proyecto Final de Grado

**“Contabilización de beneficios a colaboradores posteriores a la
terminación de la relación laboral y otros beneficios de la empresa
Turbolar S.A.”**

Presentado por:

Moretto, Antonella. DNI: 32307544

Guglielmetti, Gabriela Aymar. DNI: 34989831

Tutora:

Malaman, Rossana

2019

Agradecimientos

A la profesora Rossana Malaman nuestra tutora, por su acompañamiento, predisposición, asistencia y en especial por el aprendizaje compartido. Desde el día uno profesora tuvo la amabilidad de escucharnos y recibirnos, muchas gracias.

A todos nuestros seres queridos que nos apoyaron a llegar a nuestra meta.

Y por último, al Centro Regional Universitario por brindarnos la oportunidad de formarnos como profesionales, brindándonos las herramientas para un futuro lleno de posibilidades.

Guglielmetti, Gabriela y Moretto, Antonella.

Dedicatorias

A mi familia por su apoyo, incondicionalidad, amor. En especial a mi madre, que siempre me dio el empujón en los momentos de cansancio.

A los profesores que me ayudaron y capacitaron a lo largo de toda la carrera, abriéndose a todos sus conocimientos.

A Dios, por guiarme en el buen camino de la voluntad y perseverancia para cumplir todo lo que me propongo.

Guglielmetti, Gabriela.

A Paulina, te agradezco por ayudarme a encontrar el lado dulce de la vida, son mi motivación más grande para concluir este proyecto.

A Gustavo que estás conmigo en todo momento motivándome y ayudándome, como en todos mis logros, en este has estado presente.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

A mis hermanos por el apoyo que siempre me brindaron en cada día de mi vida y para lograr esta carrera universitaria.

Moretto Antonella.

Resumen

El presente trabajo se corresponde con un Trabajo Final de Grado para la carrera de Contador Público de la Facultad de Ciencias de la Administración del Centro Regional Universitario – IUA Córdoba.

El eje principal del trabajo es la Resolución Técnica N° 23 de la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. La presente resolución tiene como objetivo definir los criterios de medición y exposición aplicables a los beneficios a largo plazo que los empleadores otorgan a sus empleados con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

En resumen, la Resolución Técnica N° 23 establece que un empleador debe reconocer: (a) un pasivo cuando un empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales adquiere el derecho de recibir beneficios posteriores a la terminación de su relación laboral; y (b) un gasto a medida que el empleador consuma el beneficio económico procedente del servicio prestado por sus empleados a cambio de los beneficios a largo plazo en cuestión.

La empresa seleccionada para la aplicación de la RT n° 23 es Turbolar S.A. una organización que se dedica a la reparación de turboalimentadores, tiene una antigüedad en el mercado de 80 años, una dotación de 220 colaboradores y está ubicada en la localidad capital de la provincia de Córdoba.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1: DELIMITACIÓN DEL ALCANCE DEL TRABAJO	9
1.1 Presentación de la empresa	9
1.1.1 Misión, visión y valores	10
1.2 Presentación de la situación problema	11
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo General.....	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Alcance	13
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Resolución Técnica nº 23	15
2.1.1 Objetivo.....	15
2.1.2 Alcance.....	16
2.1.3 Definiciones que comprende la Resolución Técnica nº 23	18
2.1.4 Distinción entre planes de contribuciones definidas y planes de beneficios definidos.....	22
2.1.5 Reconocimiento y medición	23
2.1.5.1 Planes de contribuciones definidas	23
2.1.5.2 Planes de beneficios definidos	24
2.2 Ley 27.430	26
CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO	31
3.1 Objeto de estudio y tipo de intervención	31
3.2 Enfoque y fuente de datos.....	31
3.3 Población, muestra y unidad de análisis.....	32
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5 Proceso metodológico	34

CAPÍTULO 4: PROCESO DE ANÁLISIS.....	37
4.1 Programa “Retiro Voluntario”	37
4.1.1 Personal que acceder al retiro	37
4.1.2 Personal que no puede acceder al retiro	37
4.1.3 Condiciones para el retiro	38
4.1.4 Beneficios.....	38
4.2 Liquidaciones finales sin acuerdo	41
4.3 Liquidaciones finales con acuerdo	46
4.4 Contribuciones patronales	50
4.5 Diagnóstico	53
CAPÍTULO 5: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	56
5.1 Nota a los Estados Contables	56
5.2 Reconocimiento y medición de los beneficios.....	56
5.3 Cuentas Contables	57
5.4 Asientos Modelos.....	57
Conclusión.....	60
BIBLIOGRAFÍA	62

Introducción

Con fecha 29 de diciembre de 2017 se publicó en el Boletín Oficial de la República Argentina la Ley 27.430 mediante la cual se introducen relevantes modificaciones y novedades en distintas materias, pero para el alcance de este trabajo se incluyen las referidas a temas de Seguridad Social reguladas en el título VI de la misma sobre contribuciones patrimoniales.

A su vez, el otro eje central del presente trabajo es la Resolución Técnica n° 23 denominada “beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios”.

Por último, la estructura del trabajo está dividido en cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera: en el capítulo uno se encuentra la delimitación de la situación problema, en el capítulo dos está el marco teórico con los conceptos, teorías y clasificaciones que delimitan el trabajo, en el capítulo tres se desarrolla el marco metodológico donde se delimita el objeto de estudio, el enfoque del trabajo, las fuentes de datos y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, en el capítulo cuatro se encuentra el proceso de análisis y diagnóstico organizacional, en el capítulo cinco está el desarrollo de la propuesta de intervención organizacional para Turbolar S.A.

CAPÍTULO 1

CAPÍTULO 1: DELIMITACIÓN DEL ALCANCE DEL TRABAJO

1.1 Presentación de la empresa

Turbolar S.A. se ha posicionado en el mercado argentino como la empresa de reparación de turboalimentadores más importante del interior del país, compitiendo en igualdad de condiciones con las empresas más antiguas dedicadas a este tipo de tareas. Este hecho está avalado por la cartera de clientes que abarca prácticamente toda la geografía del país: desde Misiones y Jujuy en el extremo norte hasta Santa Cruz en el extremo sur.

En la planta, ubicada en la ciudad de Córdoba, se realizan las más diversas tareas relacionadas con el turboalimentador:

- Reconstrucción integral de turboalimentadores.
- Reparación de turboalimentadores de todas las marcas y modelos existentes en el país: Garrett, Schwitzer, KKK, Holset, Komatsu, Elliot, IHI, Mitsubishi, entre otros; contando con un eficiente departamento de ingeniería que le permite desarrollar los procesos de reparación necesarios para nuevas marcas o modelos.
- Venta de turboalimentados nuevos y reacondicionados.
- Ventas de accesorios.
- Venta e instalación de kits de aplicación a motores aspirados.
- Montajes de turboalimentadores y conjuntos centrales nuevos especiales para DIESEL LIDER S.R.L.
- Desarrollo y fabricación de partes de turboalimentadores para DIESEL LIDER S.R.L.

- Recuperación de piezas para otros reparadores de turboalimentadores.
- Desarrollo y dictado de los cursos que Diesel Lider S.R.L. ofrece como servicio a sus clientes (otros reparadores de turboalimentadores).

En la actualidad Turbolar S.A. posee un taller totalmente integrado que le permite desarrollar las tareas descriptas anteriormente dentro de sus instalaciones. La empresa cuenta con la capacidad necesaria para realizar un promedio de 200 reparaciones y 80 cambios de conjuntos centrales por mes. Además efectúa trabajos de reparaciones parciales a otras empresas del rubro.

Turbolar S.A. cuenta con un completo parque de máquinas herramienta renovado en forma permanente, una moderna estructura edilicia, una gama completa de instrumentos de medición y un gran número de dispositivos de desarrollo propios para mejorar y afianzar cada una de las etapas de reparación.

El personal de Turbolar S.A. se encuentra altamente capacitado para el desarrollo de las tareas específicas de cada sección de la misma. Esto es debido a que Turbolar S.A. trabaja en conjunto con diversas universidades e institutos de formación permitiendo que sus estudiantes desarrollen pasantías en la empresa. A su vez Turbolar S.A. se nutre de personas con alto nivel de capacitación que desarrollan aun más sus aptitudes mediante una formación constante en este establecimiento. La dotación de personal es de 220 colaboradores.

1.1.1 Misión, visión y valores

La razón de ser de la empresa, su **misión**, consiste en satisfacer la demanda casi en su totalidad (al menos un 80 %), mediante la implementación de turbos de recambio.

La fuente de inspiración del negocio, su **visión** es que Turbolar SA se convierta en una planta de ensamblado y fabricación de turbos. La imagen futura que desea la empresa

será uno de los primeros pasos para lograr sus objetivos. Representa la esencia que guía la iniciativa, de él se extraen fuerzas en los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo y en la misma dirección a todos los que se comprometen la empresa.

Los **valores** que persigue la empresa se encuentran muy relacionados a las vinculaciones que mantiene con sus clientes. Turbolar en toda su labor brinda seguridad, honestidad, responsabilidad y seriedad a sus clientes, siempre se trata de mantener un trato cercano y ameno con ellos. Cabe destacar que el enfoque al cliente es el pilar más fuerte que imponen los dirigentes de la empresa cuando de valores y calidad se trata.

Otros valores que se pueden mencionar entre las relaciones con el personal son: el respeto, trabajo en equipo y el compromiso.

1.2 Presentación de la situación problema

Luego de varias visitas a la empresa Turbolar S.A. y según declaraciones del Director de Recursos Humanos la empresa tiene definido que para el año 2019 y 2020 aplicará un programa denominado “Retiro Voluntario” para los colaboradores que más antigüedad presentan.

El programa consiste en acuerdos de renunciaciones voluntarias de los colaboradores más antiguos en la organización con el objetivo de reducir el costo laboral de la mano de obra. Dentro de los acuerdos se pueden establecer planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos, ambos, representarán beneficios a largo plazo para los ex-colaboradores.

De esta situación se deriva la necesidad de registrar los acuerdos para los beneficios a largo plazo según lo determina la Resolución Técnica nº 23. La presente resolución tiene como objetivo definir los criterios de medición y exposición aplicables a

los beneficios a largo plazo que los empleadores otorgan a sus empleados con posterioridad a la terminación de la relación laboral.

Por último, se prevé tener en consideración la última reforma tributaria regulada por la Ley 27.430, la cual en el título VI – Seguridad Social establece la unificación gradual de la alícuota de contribuciones patronales, llevándola al 19,5%, y se prevé que de la base imponible sobre la cual se calculan las mismas se detraerá mensualmente, por cada uno de los trabajadores, un importe de las citadas contribuciones que será, en el año 2018, de \$ 2.400, hasta alcanzar los \$ 12.000 en el año 2022, se actualiza por el IPC (publicado por el INDEC) a partir del 01/01/19.

1.3 O0pObjetivos

1.3.1 Objetivo General

“Demostrar la aplicación de la Resolución Técnica n° 23 en la contabilización de los beneficios que Turbolar S.A. deberá registrar con posterioridad a la terminación de la relación laboral, a partir del programa de retiro voluntario que los colaboradores acuerden con la empresa en el 2019, considerando también la última reforma tributaria regulada por la Ley 27.430”.

1.3.2 Objetivos específicos

- Describir el contenido del Programa “Retiro Voluntario” que la empresa planea implementar para el 2019.
- Identificar y describir los posibles beneficios que la empresa está dispuesta a ofrecer a los colaboradores que se retiren, según la clasificación que realiza la Resolución Técnica.

Contabilización de beneficios a colaboradores posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios de la empresa Turbolar S.A.

- Comparar el valor monetario que la empresa debería abonar a un colaborador al que decidiera desvincular sin justa causa y un colaborador con el que acordó el retiro voluntario, considerando la última modificación que introdujo la Ley 27.430 sobre las cargas patronales.
- Representar las registraciones contables de los beneficios a largo plazo otorgados a los colaboradores que se retiran.

1.4 Alcance

- ✓ Temporal: el proceso de recolección y análisis de datos tendrá lugar entre los meses de agosto y diciembre de 2018.
- ✓ Organizacional: el proyecto tiene un alcance de tipo organizacional, es decir, que lo pueda implementar la empresa o lo considere en futuras decisiones a tomar.
- ✓ Conceptual: beneficios a largo plazo, reforma laboral, contribuciones patronales y registraciones contable.

CAPÍTULO 2

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

2.1 Resolución Técnica n° 23

Esta resolución se denomina: “Beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios”. La última modificación fue realizada por la Resolución Técnica n° 27, que se tiene en cuenta en el desarrollo del presente capítulo.

La resolución técnica es una norma contable profesional definida por la Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas.

2.1.1 Objetivo

La presente resolución técnica tiene como objetivo definir los criterios de medición y exposición aplicables a los beneficios a largo plazo que los empleadores otorgan a sus empleados con posterioridad a la terminación de la relación laboral, tales como:

- beneficios por retiro,
 - seguros de vida y atención médica, y
- otros beneficios a largo plazo, tales como:
- las ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio,
 - los beneficios especiales después de un largo tiempo de servicio,
 - los beneficios por incapacidad, y
 - si se pagan a un plazo de doce meses o más después del cierre del ejercicio, la participación en ganancias, incentivos y otro tipo de compensación salarial diferida.

Un empleador debe reconocer:

(a) un pasivo cuando un empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales adquiere el derecho de recibir beneficios posteriores a la terminación de su relación laboral; y

(b) un gasto a medida que el empleador consuma el beneficio económico procedente del servicio prestado por sus empleados a cambio de los beneficios a largo plazo en cuestión.

2.1.2 Alcance

a) Esta resolución técnica debe ser aplicada por los empleadores al contabilizar los beneficios a largo plazo a empleados, posteriores a la terminación de la relación laboral, que surgen de:

(i) planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre un empleador y sus empleados, considerados individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes;

(ii) exigencias legales o acuerdos tomados en determinados sectores industriales, en virtud de los cuales un empleador se ve obligado a realizar contribuciones a planes nacionales, provinciales, sectoriales u otros de carácter multi-empleador; o

(iii) prácticas del empleador no formalizadas que, no obstante, dan lugar a obligaciones de pago implícitas. Las prácticas no formalizadas dan lugar a obligaciones asumidas voluntariamente, tal como son definidas en el segundo párrafo de la sección 4.1.2 de la Resolución Técnica N° 16; y otros beneficios a largo plazo a los empleados descriptos en la sección 10 de esta resolución técnica, que normalmente, no están sujetos al mismo grado de incertidumbre que afecta a los beneficios descriptos en los puntos (i) a (iii) anteriores, para los que se establece un método simplificado para su registro contable.

El empleador aplicará las disposiciones de esta resolución técnica para tratar contablemente estos acuerdos, independientemente de que ellos impliquen el establecimiento de una entidad separada para recibir y administrar las contribuciones y realizar los pagos de los beneficios comprometidos.

b) Los beneficios a los empleados comprenden tanto los proporcionados a los trabajadores como a las personas que dependan de ellos (cónyuges, hijos u otros dependientes) o que ellos designen (tales como compañías de seguros).

Pueden ser satisfechos mediante el pago de dinero, la entrega de bienes o la prestación de servicios.

c) Los empleados pueden prestar sus servicios al empleador a tiempo completo o a tiempo parcial, en forma permanente, ocasional o temporal. Para los propósitos de esta resolución técnica, el término «empleados» incluye también a los directores y personal gerencial.

d) Esta resolución técnica no trata las siguientes cuestiones: (i) beneficios a corto plazo para los empleados en actividad, tales como sueldos, jornales y contribuciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas por enfermedad, vacaciones anuales y otras licencias, participación en ganancias e incentivos y beneficios no monetarios a corto plazo (tales como asistencia médica, vivienda, automóviles, disposición de bienes o servicios subvencionados o gratuitos);

(ii) indemnizaciones a los empleados y otros beneficios por terminación de la relación laboral;

(iii) retribuciones y beneficios a los empleados mediante instrumentos financieros de capital;

(iv) información que deben suministrar los planes de beneficios a los empleados;

(v) y normas contables aplicables a entidades administradoras de fondos de pensiones y otros beneficios a largo plazo a empleados.

2.1.3 Definiciones que comprende la Resolución Técnica n° 23

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta resolución técnica, que deben ser interpretados como se menciona en cada caso.

Beneficios a empleados: comprenden todos los tipos de retribuciones que un empleador proporciona a sus empleados a cambio de los servicios prestados por éstos, diferentes de las indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación laboral y de las retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital.

Beneficios a corto plazo a empleados: son los beneficios cuyo pago debe ser atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Beneficios a largo plazo a empleados posteriores a la terminación de la relación laboral (o «beneficios post-relación laboral»): son los beneficios que se pagan una vez que el empleado cesa en el desempeño de sus funciones. Entre los beneficios post-relación laboral se incluyen, por ejemplo:

(a) beneficios por retiro, tales como las pensiones; y (b) otras formas de beneficiar a los empleados tras el periodo en el que han estado trabajando para un empleador, tales como seguros de vida, atención médica, tratamientos odontológicos, asistencia legal, etc.

Planes de beneficios post-relación laboral: son acuerdos, formales o informales, en los que un empleador se compromete a brindar beneficios a empleados tras el término de su vida activa como empleado. Los planes de beneficios post-relación laboral se pueden clasificar como planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos, según la sustancia económica que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos.

Planes de contribuciones definidas: son planes de beneficios post-relación laboral en los cuales un empleador realiza contribuciones de carácter predeterminado a un fondo,

sin asumir obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso que el fondo no mantuviese suficientes activos para atender los beneficios a los que los empleados tengan derecho.

Planes de beneficios definidos: son planes de beneficios post-relación laboral diferentes de los planes de contribuciones definidas. Planes multi-empleador: son planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos (diferentes de los planes administrados por el Estado) en los cuales se combinan los activos aportados por distintos empleadores no relacionados, con el fin de utilizarlos para proporcionar beneficios a sus empleados, teniendo en cuenta que tanto las contribuciones como los importes de los beneficios se determinan sin tener en cuenta la identidad de los empleadores ni de los empleados cubiertos por el plan.

Otros beneficios a largo plazo a empleados: son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-relación laboral, de las indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación laboral y de las retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital) cuyo pago no ha de ser atendido dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Indemnizaciones y otros beneficios por terminación de la relación laboral: son las remuneraciones que reciben los empleados como consecuencia de:

(a) una decisión del empleador de terminar la relación laboral antes de la edad de retiro del empleado; o bien

(b) una decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación laboral a cambio de tales beneficios. Retribuciones y beneficios mediante instrumentos financieros de capital: son remuneraciones a los empleados por las que:

a) los trabajadores tienen derecho a recibir beneficios en forma de acciones u otros tipos de instrumentos financieros de capital emitidos por un empleador (o por un ente relacionado); o bien

b) el importe de la obligación de pago a los empleados depende del precio futuro de las acciones u otros instrumentos financieros de capital emitidos por el empleador.

Beneficios irrevocables a empleados: son las remuneraciones que no están condicionadas por la existencia de una relación de empleo o trabajo futuro del empleado.

Valor presente de las obligaciones por beneficios definidos: es el valor neto descontado, sin deducir activo alguno perteneciente al plan, de los pagos futuros esperados necesarios para cumplir con los beneficios comprometidos con los empleados por los servicios prestados por éstos en el periodo presente y en períodos anteriores.

Costo de los servicios del período presente: es el incremento en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos que se produce como consecuencia de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente.

Costo por intereses: es el incremento producido durante un periodo en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos como consecuencia de que tales beneficios se encuentran un periodo más cerca de su vencimiento.

Activos del plan: estos activos comprenden:

(a) los activos depositados en un fondo de beneficios a largo plazo para los empleados; y

(b) las pólizas de seguros aceptables.

Activos depositados en un fondo de beneficios a largo plazo para empleados:

son activos (diferentes de los instrumentos financieros no transferibles emitidos por el empleador) que posee un fondo, y que:

(a) están disponibles únicamente para pagar o financiar beneficios post-relación laboral; y (b) no están disponibles para los acreedores del empleador (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden retornar al empleador salvo en los siguientes supuestos:

(i) cuando los activos remanentes que quedan en el fondo son suficientes para cumplir todas las obligaciones del plan o del empleador, relacionadas con los beneficios de los empleados; o bien (ii) cuando los activos retornan al empleador para reembolsarlo de beneficios a los empleados ya pagados por el empleador.

Póliza de seguro aceptable: es una póliza de seguro emitida por un asegurador que no es una parte relacionada con el empleador (según se la define en la Resolución Técnica N° 21), cuando los activos generados por la póliza:

(a) pueden ser usados sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a empleados en virtud de un plan de beneficios definidos;

(b) no están disponibles para los acreedores del empleador (ni siquiera en caso de quiebra) y no pueden ser pagados al empleador salvo en los siguientes supuestos: (i) cuando los activos generados por la póliza sean considerados activos excedentes, innecesarios para cumplir el resto de las obligaciones relacionadas con el plan de beneficios post-relación laboral; o bien (ii) cuando los activos generados por la póliza retornan al empleador para reembolsarlo de beneficios a empleados ya pagados por el empleador.

Rendimientos de los activos del plan: son los intereses, dividendos y otros ingresos generados por los activos del plan, junto con las ganancias y pérdidas por

tenencia de esos activos, netos de los costos de administrar el plan e impuestos vinculados con el plan o los activos del plan.

Ganancias y pérdidas actuariales: son aquéllas que comprenden: (a) los ajustes por experiencia (que miden los efectos de las diferencias entre los supuestos actuariales previos y los sucesos efectivamente ocurridos en relación con el plan); y (b) los efectos de cambios en los supuestos actuariales.

Costo por servicios prestados en el pasado: es el incremento en el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos derivadas del plan por causa de servicios prestados por los empleados en períodos anteriores, puesto de manifiesto en el período presente por la introducción de nuevos beneficios post- relación laboral o por la modificación de los ya existentes. El costo por servicios prestados en el pasado puede ser positivo (es decir una partida deudora; si se introducen nuevos beneficios o se mejoran los existentes) o negativo (es decir una partida acreedora; si los beneficios existentes se reducen).

Fondo: es una entidad fiduciaria, jurídicamente separada del empleador, encargada de administrar los activos del plan contribuidos por el empleador y eventualmente, por los empleados, y de pagar directamente los beneficios post-relación laboral o de transferir los activos del plan a otra entidad que se encargue del pago de tales beneficios.

2.1.4 Distinción entre planes de contribuciones definidas y planes de beneficios definidos

Los planes de beneficios post-relación laboral se pueden clasificar como planes de contribuciones definidas o planes de beneficios definidos, según la sustancia económica que se derive de los términos y condiciones contenidos en ellos.

En los planes de contribuciones definidas: (a) La obligación legal o implícita del empleador se limita a la contribución de lo que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las contribuciones que haya realizado el empleador (y eventualmente el propio empleado) al plan de beneficios post-relación laboral o a la compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones efectuadas con los fondos aportados al plan y, cuando estuviera previsto en el plan, la porción de beneficios abandonados (no reclamados) por otros participantes, que se distribuye en las cuentas de los empleados participantes del plan; y (b) en consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por los empleados.

Mientras que en los planes de beneficios definidos: (a) La obligación del empleador consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados presentes y anteriores; y (b) en consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) y el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por el empleador. Ello supone que, ante diferencias actuariales o ante un menor rendimiento de la inversión con respecto al esperado, las obligaciones del empleador pueden verse incrementadas.

2.1.5 Reconocimiento y medición

2.1.5.1 Planes de contribuciones definidas

Cuando un empleado ha prestado sus servicios durante un periodo determinado, el empleador deberá proceder a reconocer la contribución a realizar al plan:

(a) como un pasivo (obligaciones por gastos devengados), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado fuera superior a las

contribuciones que debían realizarse por los servicios prestados hasta la fecha de medición, el empleador debe reconocer esa diferencia como un activo (gasto pagado por anticipado) en la medida que el pago por adelantado resulte en una reducción de los pagos a efectuar en el futuro o le otorgue el derecho a un reembolso en efectivo; y

(b) como un gasto del periodo o un componente de los costos de conversión de bienes producidos, como se menciona en la sección 4.2.6 de la RT N° 27.

2.1.5.2 Planes de beneficios definidos

Los planes de beneficios definidos pueden estar cubiertos, total o parcialmente, por contribuciones realizadas por el empleador, y eventualmente por los empleados, a un fondo, o pueden no estar cubiertos. El pago de los beneficios cubiertos a través de un fondo, cuando se convierten en exigibles, depende no sólo de la situación financiera y el rendimiento de las inversiones mantenidas por el fondo sino también de la capacidad y la voluntad del empleador para cubrir cualquier insuficiencia de los activos del fondo. Por lo tanto, el empleador es, en esencia, el tomador de los riesgos actuariales y de inversión asociados con el plan. En consecuencia, el gasto que se reconocerá en un período en relación con un plan de beneficios definidos no será necesariamente igual a la cantidad de dinero que se contribuya al fondo en ese período.

La contabilización de un plan de beneficios definidos por parte del empleador supone los siguientes pasos:

(a) utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación confiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el período presente y en períodos anteriores. Este cálculo exige que el empleador determine el monto de los beneficios que resultan atribuibles al período presente y a períodos anteriores y que realice las estimaciones pertinentes (supuestos

actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en la determinación del monto de los beneficios a suministrar;

(b) descontar los beneficios determinados como se describe en el párrafo anterior utilizando el Método de Unidades de Beneficios Proyectados, a fin de calcular el valor presente de las obligaciones por beneficios definidos y el costo de los servicios del período presente;

(c) determinar el valor corriente de los activos del plan;

(d) determinar el importe total de las pérdidas o ganancias actuariales, así como el importe de aquellas pérdidas o ganancias que deban ser reconocidas;

(e) cuando se trate de un nuevo plan o se hayan cambiado las condiciones de un plan existente, determinar el correspondiente costo por servicios prestados en el pasado;

f) por último, cuando existan reducciones al plan o en caso de su terminación, determinar la ganancia o pérdida resultante.

Si el empleador mantiene más de un plan de beneficios definidos, deberá aplicar el procedimiento señalado en los puntos anteriores por separado a cada uno de los planes que se diferencien significativamente.

En algunos casos, la utilización de estimaciones, promedios o métodos abreviados de cálculo pueden suministrar una aproximación confiable de los procedimientos ilustrados en esta resolución técnica.

El empleador debe contabilizar no sólo sus obligaciones legales, según los términos formales del plan de beneficios definidos, sino también las obligaciones implícitas asumidas voluntariamente que se deriven de las prácticas que, no estando formalizadas,

son habitualmente seguidas por el empleador. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas asumidas voluntariamente, siempre y cuando el empleador no tenga una alternativa viable diferente que la de afrontar los pagos de los correspondientes beneficios a los empleados. Un ejemplo de la existencia de una obligación implícita asumida voluntariamente es cuando la modificación de las prácticas habituales seguidas por el empleador podría producir un daño inaceptable en las relaciones que mantiene con sus empleados.

Los términos y condiciones formales de un plan de beneficios definidos pueden permitir al empleador retirarse del plan sin hacer frente a los compromisos que asumiera. No obstante, por lo general le resultará difícil cancelar el plan si desea seguir reteniendo a sus empleados. Por tanto, en ausencia de evidencia en sentido contrario, en la contabilización de los beneficios post-relación laboral se asume que el empleador, que está otorgando tales beneficios en el presente, continuará otorgándolos durante el resto de la vida activa de sus empleados.

2.2 Ley 27.430

Con fecha 29 de diciembre de 2017 se publicó en el Boletín Oficial de la República Argentina la Ley 27.430 mediante la cual se introducen relevantes modificaciones y novedades en distintas materias. A continuación se incluyen las referidas a temas de Seguridad Social reguladas en el TITULO VI de la misma.

1. Contribuciones Patronales

Se establece con alcance general para los empleadores del sector privado una alícuota única del 19.5% correspondiente a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a Sistema Único de Seguridad Social. Esta modificación tendrá efectos para las contribuciones patronales devengadas a partir del 1 de enero de 2022

inclusive. Sin embargo, se dispone una adaptación gradual de las alícuotas vigentes con el siguiente cronograma:

Tabla n° 1. Resumen alícuota contribuciones patronales

	Hasta el 31/01/2018	Hasta el 31/12/2018	Hasta el 31/12/2019	Hasta el 31/12/2020	Hasta el 31/12/2021	Desde el 01/01/2022
Decreto 814/2001 – Art 2 – Inciso A	21,00%	20,70%	20,40%	20,10%	19,80%	19,50%
Decreto 814/2001 – Art 2 – Inciso B	17,00%	17,50%	18,00%	18,50%	19,00%	19,50%

Fuente: Elaboración Propia.

2. Base Imponible

De la base imponible sobre la cual corresponde aplicar la alícuota mencionada en el punto anterior se detraerá un importe de \$ 12.000, actualizándose por el IPC publicado por el INDEC a partir 01/01/19, en concepto de remuneración bruta. La mencionada detracción irá aumentando gradualmente siguiendo el siguiente cronograma:

Tabla n° 2. Resumen cronograma base imponible

Desde 01/02/2018 hasta el 31/12/2018	Hasta el 31/12/2019	Hasta el 31/12/2020	Hasta el 31/12/2021	Desde el 01/01/2022
20%	40%	60%	80%	100%
\$ 2.400	\$ 4.800	\$ 7.200	\$ 9.600	\$ 12.000

Fuente: Elaboración Propia.

Este beneficio alcanza a todas las modalidades de contratación de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y del Régimen Nacional de Trabajo Agrario. En el caso de contratos a tiempo parcial, el importe a detraer debe ser proporcional de tiempo trabajado.

Asimismo, se detraerá un importe equivalente al 50% del que resulte de los importes incluidos en los párrafos anteriores para el caso del sueldo anual complementario (también proporcional al tiempo por el que corresponde su pago).

Se sustituye al artículo 4 del Decreto 814/2001 que establece “la posibilidad del cómputo como crédito fiscal del Impuesto al Valor Agregado del monto que resulte de aplicar a las bases imponibles los puntos porcentuales” que para cada supuesto se establecen, rigiendo para las contribuciones patronales que se devenguen a partir del 1 de febrero de 2018. Sin perjuicio de ello, desde ese momento y hasta el 31 de diciembre de 2021 inclusive, los contribuyentes y responsables podrán computar como crédito fiscal del IVA el monto que resulta de aplicar a las mismas bases imponibles los puntos porcentuales que para cada supuesto se indican en la Ley que estamos analizando. Los mismos van disminuyendo anualmente hasta llegar a 0 en 2022.

3. Se dejan sin efecto los Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado establecidos por Ley 26.940

- Microempleadores (art. 18 Ley 26.940): podrán continuar siendo beneficiarios de las reducciones que establece la Ley 26.940 hasta el 1 de enero de 2022 respecto de cada una de las relaciones laborales vigentes que cuenten con ese beneficio o acogerse a las disposiciones de Ley 27.430.
- Empleadores encuadrados en el artículo 24 de la Ley 26.940 o sea los empleadores que tengan hasta ochenta (80) empleados: podrán continuar abonando las contribuciones patronales bajo el régimen previsto en la Ley 26.940 respecto de cada una de las relaciones laborales vigentes que cuenten con el beneficio y hasta que venza el plazo respectivo de 24 meses o acogerse a las disposiciones de Ley 27.430.



Contabilización de beneficios a colaboradores posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios de la empresa Turbolar S.A.

CAPÍTULO 3

CAPÍTULO 3: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Objeto de estudio y tipo de intervención

El objeto de estudio del trabajo es el conjunto de operaciones que requieren registrarse en el Libro Diario que están vinculadas con los beneficios a largo plazo que se acuerden con los colaboradores que se retiren voluntariamente de la empresa y que deben realizarse según lo establece la RT n° 23.

El trabajo se enmarca en una intervención organizacional de tipo profesional. Se considera como “intervención organizacional” a un trabajo de tipo profesional que implica la realización de un proyecto cuya finalidad es generar una propuesta creativa de mejoramiento o cambio organizacional. En este sentido, para la realización del mismo se requiere partir de una organización o empresa donde se genere alguna demanda que implique un trabajo de intervención. (García y Barrale, 2012)

3.2 Enfoque y fuente de datos

El presente trabajo es realizado de acuerdo con el enfoque cualitativo, y se correlaciona con un análisis de contenido de tipo clásico. Los métodos de recolección de datos son no estandarizados ni completamente predeterminados. No se efectúa una medición numérica por lo cual el análisis no es estadístico.

La finalidad del trabajo es descriptivo ya que este tipo de análisis se realiza cuando se requiere precisar información existente y/o verificar la exactitud de descripciones anteriores o una adecuada caracterización del fenómeno, como en este caso, el análisis del criterio y medición de los beneficios post relación laboral.

Los datos recolectados son de fuente primarios ya que provienen de la aplicación de instrumentos metodológicos diseñados para este trabajo; y secundaria, ya que se obtienen de la documentación bibliográfica.

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

La *población* está compuesta por el conjunto completo de los acuerdos que se realizarán con los colaboradores que decidan renunciar a la relación laboral con Turbolar S.A. La empresa dispone de un determinado presupuesto para realizar los acuerdos que el Departamento de Recursos Humanos deberá administrar para aplicar a la mayor cantidad de colaboradores posibles. Desde la empresa informan que se espera utilizar el presupuesto para 30 colaboradores.

Para la *muestra* se tomará el análisis de 5 casos para comparar el valor monetario que la empresa debería abonar a un colaborador al que decidiera desvincular sin justa causa y un colaborador con el que acordó el retiro voluntario, considerando la última modificación que introdujo la Ley 27.430 sobre las cargas patronales. Luego de comparar los valores, se demostrará el procedimiento para su contabilización.

La *unidad de análisis* serán los criterios de medición y exposición aplicables a los beneficios a largo plazo que se registrarán en el Libro Diario.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se utilizarán son:

Entrevista

Esta misma, como técnica, y una guía de preguntas abiertas como herramienta. Esta técnica es significativa y productiva al momento de recabar datos objetivos. Implica un intercambio de información que se efectúa cara a cara con el colaborador. Es un canal de comunicación entre el analista y la organización; sirve para obtener información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas, así como consejo y comprensión por parte del usuario para toda idea o método nuevo que se aplique. La entrevista además, ofrece al

analista una excelente oportunidad para establecer una corriente simpatía con el personal usuario, lo cual es fundamental en transcurso del estudio. (Scribano, 2008)

Ficha Técnica:

Diseño metodológico	Entrevista
Enfoque	Cualitativa
Instrumento	Entrevista semi-estructurada (con preguntas abiertas)
Unidad de análisis	Descripción del programa de retiro voluntario

Revisión y análisis bibliográfico y documental

La bibliografía principal consultada es:

- Resolución Técnica nº 23
- Resolución Técnica nº 27
- Ley 27.430

La documentación a verificar es:

- Últimos doce recibos de sueldo de los colaboradores que renuncien
- Legajos

Fichas Técnicas:

Instrumento de recolección datos	Revisión y análisis bibliográfica
Tipo de investigación	Descriptiva
Enfoque	Cualitativa
Unidad de análisis	Tipos de beneficios a largo plazo y criterios de medición y registración contable.

Instrumento de recolección datos	Revisión y análisis documental
Tipo de investigación	Descriptiva
Enfoque	Cualitativa
Unidad de análisis	Liquidación Final

3.5 Proceso metodológico

El proceso metodológico completo del trabajo comenzó por el desarrollo del marco teórico con el análisis de las Resoluciones Técnicas nº 23 y nº 27. Sobre estas normas contable se analizará el objetivo y el alcance de cada una. A su vez, la RT 23 se utilizará para describir y analizar los tipos de beneficios a largo plazo que se pueden acordar con los colaboradores.

A continuación se llevará a cabo el proceso de entrevista con la Coordinadora de Recursos Humanos de Turbolar con el objetivo de presentar el Programa de Retiro Voluntario, identificar los criterios y parámetros que establece el programa para identificar a los colaboradores que están en condiciones de hacer un acuerdo con la empresa para su retiro.

En una tercera etapa se realizará las liquidaciones finales modelos con el objetivo de Comparar el valor monetario que la empresa debería abonar a un colaborador al que decidiera desvincular sin justa causa y un colaborador con el que acordó el retiro voluntario, considerando la última modificación que introdujo la Ley 27.430 sobre las cargas patronales.

Por último, se realizará la representación de las registraciones contables de los acuerdos respetando lo que establece la RT 23 como modelo de ejemplo del ejercicio práctico profesional que un/una Contador/ra Público/a debe realizar en este tipo de casos.



Contabilización de beneficios a colaboradores posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios de la empresa Turbolar S.A.

CAPÍTULO 4

CAPÍTULO 4: PROCESO DE ANÁLISIS

4.1 Programa “Retiro Voluntario”

Luego de una revisión documental se puede establecer que la empresa Turbolar S.A. cumple con los siguiente requisitos que hace válido el programa de retiro voluntario:

- Acta de directorio que establece la apertura de retiros voluntarios, le fecha de vigencia y el régimen.
- Documento escrito con el régimen que expresa quiénes se pueden acoger al retiro voluntario, indemnizaciones que se abonarán y la forma en que se lo hará, la forma en que se materializan, entre otros.
- Las desvinculaciones por retiro voluntario deben efectuarse mediante acuerdo en el Ministerios de Trabajo, o ante Escribano Público.

De esta documentación no hay modelos disponibles para anexar porque la empresa no autorizó a sacar fotocopias ni fotos. A continuación se desglosa su contenido y principales implicancias.

4.1.1 Personal que acceder al retiro

El personal que puede acceder al retiro es el de la línea de operaciones que cumpla con las condiciones (punto 4.1.3) del acuerdo de retiro voluntario.

4.1.2 Personal que no puede acceder al retiro

No puede acceder al retiro voluntario el personal:

- De Gerencia.
- Coordinadores.
- Supervisores, y
- Analistas de Administración.

Tampoco puede acceder al retiro voluntario el personal categorizado como:

- Profesionales.
- Técnicos.
- Secretaria, recepción.
- Personal contratado por tiempo determinado.
- Personal con contrato tercerizado.

4.1.3 Condiciones para el retiro

Pueden acceder al retiro voluntario las personas que cumplen alguna de estas 3 condiciones:

- Tener 65 o más años de edad y no tener los años de servicio necesarios para obtener la jubilación ordinaria.
- Tener entre 60 y 65 años de edad.
- Tener hasta 60 años de edad y haber prestado servicios por 2 o más años.

Los empleados que cumplen 65 años de edad durante la vigencia del plan de Retiro Voluntario y tienen los años de servicios para jubilarse, no pueden pedir su retiro voluntario después de su cumpleaños.

Para el cálculo de la antigüedad se deben tener en cuenta los servicios continuos y los discontinuos bajo cualquier forma de relación de empleo, por ejemplo: contratos a plazo fijo por 3,4,5,6, etc. meses, jornadas completas y/o parciales.

4.1.4 Beneficios

Los beneficios fueron identificados y clasificados de acuerdo a las consideraciones de la RT. 23. El acuerdo de retiros voluntarios de Turbolar S.A. no comprende planes de contribución definidas, ya que como se explicó en el capítulo del marco teórico estos son

planes de beneficios post-relación laboral en los cuales un empleador realiza contribuciones de carácter predeterminado a un fondo, sin asumir obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso que el fondo no mantuviese suficientes activos para atender los beneficios a los que los empleados tengan derecho.

Es por ello, que el acuerdo de Turbolar S.A. comprende Planes de Beneficios definidos según lo indica la RT 23. Entre los beneficios disponibles se encuentran los siguientes:

- **Plan de Salud:** se le ofrecerá a los colaboradores la extensión de la cobertura médica, para él mismo y su grupo familiar, por un plazo de 9 meses continuos, incluyendo los 3 meses de extensión, que por ley está establecido, a partir de la finalización de la relación laboral. El prestador es MEDIFE.

Los planes de salud que dispone la empresa son identificados de la siguiente forma:

- a) Plan bronce 900 (operarios (J), empleados (M))
- b) Plan plata 900 (profesionales (P9, P10) y Funcionarios (PE11, PE12))
- c) Plan oro 900 Dirigentes (PM, PS y DI)
- d) Plan AMN: 90 días de cobertura legal (egresos)

El colaborador que egresa mantendría el mismo plan que tenía registrado cuando estaba activo en la nómina.

En los casos de los hijos de dependientes es hasta los 21 años por ley y si estudian hasta los 25 años inclusive. El plan de salud no tiene carencias.

Se ofrece cobertura en atención médica al 100%. El 100% significa que el dependiente no deberá abonar ningún tipo de coseguro ni autorizar órdenes. Tan solo, basta con presentar su credencial en cualquiera de los prestadores.

Descuentos en medicamentos: 40%. En todas las farmacias que trabajen con Medifé, el dependiente tendrá un descuento del 40%. Pero en las farmacias que además tienen convenio con la obra social, el descuento puede llegar hasta el 75%.

Cobertura en odontología: 100%. Basta con que presente su credencial para acceder a servicios de extracción, limpieza, amalgama y hasta tratamiento de conducto. De necesitarlo también puede acceder a un reintegro por ortodoncia.

El plan incluye más aclaraciones y puntos importantes a tener en cuenta pero están registrados en el documento de la empresa.

El valor de este beneficio, según informó la empresa, es de \$2.600 neto de IVA (Impuesto al Valor Agregado)

- **Suma de dinero adicional:** implica un adicional del 9% sobre el monto neto que el colaborador hubiera cobrado si la empresa hubiera decidido desvincularlo sin causa y sin pre-aviso. Este monto se abonará en 3 cuotas iguales, mensuales y consecutivas.

El valor de este beneficio, varía según la liquidación final de cada colaborador.

- Una **póliza de seguro**, emitida por un asegurador que no es una parte relacionada con el empleador, para cubrir casos de accidentes por un plazo de 9 meses.

La póliza será usada sólo con el fin de pagar o financiar beneficios a empleados en virtud del plan de beneficios definidos, es por ello, que está aprobada si integración al plan.

El valor de este beneficio, según informó la empresa, es de \$890 neto de IVA.

4.2 Liquidaciones finales sin acuerdo

A continuación, se expresa el valor que la empresa debería abonar a 5 colaboradores a los que decidiera desvincular sin justa causa y el valor que debería abonar a los mismos colaboradores acordando el retiro voluntario.

Los cálculos han sido realizados en base a las determinaciones de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

El convenio colectivo de trabajo es el n° 260/75 de metalúrgicos.

El objetivo de este apartado es demostrar la comparación de los valores monetarios, por lo que son valores aproximados de ejemplos de modelos de liquidaciones finales.

Los datos han sido recolectados en la empresa desde el área de Recursos Humanos para una mejor determinación de los valores finales.

Caso 1

Fecha de Ingreso:	1/6/95
Fecha de Egreso:	20/9/19
Antigüedad:	24 años
Antigüedad indemnizatoria:	24 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	263
Días trabajados en el semestre	82
Mejor remuneración N y H	\$ 20.565,00
Días de vacaciones	35
Días semestre liquidación	184
Motivo	Desvinculación sin causa y sin pre-aviso

Liquidación

Concepto	Un.	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	24		2.935,21		
SAC Prop. 2º. Semestre	82		5.068,83		
Vacaciones no gozadas 2019	25,22			22.947,34	
SAC s/Vacaciones no gozadas				1.912,28	
Indemnización sustitutiva de preaviso	2			22.747,91	
SAC s/Preaviso				1.895,66	
Integración mes de despido	10			7.582,64	
SAC s/integración mes de despido				631,89	
Indemnización por antigüedad	24			493.560,00	
Jubilación	11%	20.234,10			2.225,75
Ley 19.032	3,0%	20.234,10			607,02
Obra Social UOM	3,0%	20.234,10			607,02
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	20.234,10			505,85
			20.234,10	551.277,70	3.945,65
Total neto a pagar					\$ 567.566,15

Caso 2

Datos

Fecha de Ingreso:	1/3/00
Fecha de Egreso:	20/8/19
Antigüedad:	19 años
Antigüedad indemnizatoria:	19 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	232
Días trabajados en el semestre	51
Mejor remuneración N y H	\$ 19565,00
Días de vacaciones	28
Días semestre liquidación	184
Motivo	Desvinculación sin causa y sin pre-aviso

Liquidación

Concepto	Un.	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	19		2.323,71		
SAC Prop. 2º. Semestre	51		3.025,44		
Vacaciones no gozadas 2019	17,80			15.541,03	
SAC s/Vacaciones no gozadas				1.295,09	
Indemnización sustitutiva de preaviso	2			21.830,65	
SAC s/Preaviso				1.819,22	
Integración mes de despido	10			7.276,88	
SAC s/integración mes de despido				606,41	
Indemnización por antigüedad	19			371.735,00	
Jubilación	11%	17.579,21			1.933,71
Ley 19.032	3,0%	17.579,21			527,38
Obra Social UOM	3,0%	17.579,21			527,38
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	17.579,21			439,48
			17.579,21	420.104,28	3.427,95
Total neto a pagar					\$ 434.255,54

Caso 3

Datos

Fecha de Ingreso:	1/6/94
Fecha de Egreso:	20/10/19
Antigüedad:	25 años
Antigüedad indemnizatoria:	25 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	293
Días trabajados en el semestre	112
Mejor remuneración N y H	\$ 20.565,00
Días de vacaciones	35
Días semestre liquidación	184

Motivo

Desvinculación sin causa y sin pre-aviso

Liquidación

Concepto	Un.	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	25		3.057,51		
SAC Prop. 2°. Semestre	112		6.979,11		
Vacaciones no gozadas 2019	28,10			25.771,07	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.147,59	
Indemnización sustitutiva de preaviso	2			22.931,36	
SAC s/Preaviso				1.910,95	
Integración mes de despido	10			7.643,79	
SAC s/integración mes de despido				636,98	
Indemnización por antigüedad	25			514.125,00	
Jubilación	11%	22.266,68			2.449,33
Ley 19.032	3,0%	22.266,68			668,00
Obra Social UOM	3,0%	22.266,68			668,00
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	22.266,68			556,67
			22.266,68	575.166,73	4.342,00
Total neto a pagar					\$ 593.091,41

Caso 4

Datos

Fecha de Ingreso:	10/7/92
Fecha de Egreso:	10/11/19
Antigüedad:	27 años
Antigüedad indemnizatoria:	27 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	314
Días trabajados en el semestre	133
Mejor remuneración N y H	\$ 21.820,00
Días de vacaciones	35
Días semestre liquidación	184
Motivo	Desvinculación sin causa y sin pre-aviso

Liquidación

Concepto	Un.	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	27		3.302,12		
SAC Prop. 2º. Semestre	133		8.420,29		
Vacaciones no gozadas 2019	30,11			28.060,04	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.338,34	
Indemnización sustitutiva de preaviso	2			23.298,26	
SAC s/Preaviso				1.941,52	
Integración mes de despido	10			7.766,09	
SAC s/integración mes de despido				647,17	
Indemnización por antigüedad	27			589.140,00	
Jubilación	11%	23.952,47			2.634,77
Ley 19.032	3,0%	23.952,47			718,57
Obra Social UOM	3,0%	23.952,47			718,57
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	23.952,47			598,81
			23.952,47	653.191,41	4.670,73
Total neto a pagar					\$ 672.473,15

Caso 5

Datos

Fecha de Ingreso:	5/4/90
Fecha de Egreso:	15/9/19
Antigüedad:	29 años
Antigüedad indemnizatoria:	29 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	258
Días trabajados en el semestre	77
Mejor remuneración N y H	\$ 22.235,00
Días de vacaciones	35
Días semestre liquidación	184
Motivo	Desvinculación sin causa y sin pre-aviso

Concepto	Un.	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		13.341,88		
Antigüedad	29		3.869,15		
SAC Prop. 2º. Semestre	77		5.401,83		
Vacaciones no gozadas 2019	24,74			25.547,76	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.128,98	
Indemnización sustitutiva de preaviso	2			25.816,54	
SAC s/Preaviso				2.151,38	
Integración mes de despido	10			8.605,51	
SAC s/integración mes de despido				717,13	
Indemnización por antigüedad	29			644.815,00	
Jubilación	11%	22.612,86			2.487,41
Ley 19.032	3,0%	22.612,86			678,39
Obra Social UOM	3,0%	22.612,86			678,39
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	22.612,86			565,32
			22.612,86	709.782,30	4.409,51
Total neto a pagar					\$ 727.985,65

En lo referido a aportes y contribuciones, de acuerdo con el artículo 7º de la ley de jubilaciones 24.241, no corresponde efectuar aportes y contribuciones sobre: las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo, por vacaciones no gozadas y por incapacidad permanente provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas por desempleo, ni las asignaciones pagadas en concepto de becas. Tampoco se considera remuneración las sumas que se abonen en concepto de gratificaciones vinculadas con el cese de la relación laboral en el importe que exceda del promedio anual de las percibidas anteriormente en forma habitual y regular.

4.3 Liquidaciones finales con acuerdo

Para acceder a los beneficios, los colaboradores deben presentar la renuncia por escrito y/o puede ser certificada por escribano público. De este modo, la liquidación final sólo integrará los días trabajados de ese mes, el sueldo anula complementario (SAC) y las vacaciones no gozadas (en caso de corresponder).

Caso 1

Datos

Fecha de Ingreso: 1/6/95
Fecha de Egreso: 20/9/19

Antigüedad:	24 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	263
Días trabajados en el semestre	82
Días del semestre	184
Días de vacaciones	35

Liquidación

Concepto	Unidades	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	24		2.935,21		
SAC Prop. 2º. Semestre	82		5.491,06		
Vacaciones no gozadas 2019	25,22			26.632,57	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.219,38	
Jubilación	11%	20.656,33			2.272,20
Ley 19.032	3,0%	20.656,33			619,69
Obra Social UOM	3,0%	20.656,33			619,69
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	20.656,33			516,41
			20.656,33	28.851,95	4.027,98
Total neto a pagar				\$	45.480,30

Caso 2

Datos

Fecha de Ingreso:	1/3/00
Fecha de Egreso:	20/8/19
Antigüedad:	19 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	232
Días trabajados en el semestre	51

Días del semestre	184
Días de vacaciones	28

Liquidación

Concepto	Unidades	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	19		2.323,71		
SAC Prop. 2º. Semestre	51		3.277,46		
Vacaciones no gozadas 2019	17,80			18.036,85	
SAC s/Vacaciones no gozadas				1.503,07	
Jubilación	11%	17.831,23			1.961,44
Ley 19.032	3,0%	17.831,23			534,94
Obra Social UOM	3,0%	17.831,23			534,94
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	17.831,23			445,78
			17.831,23	19.539,92	3.477,09
Total neto a pagar				\$	33.894,06

Caso 3

Datos

Fecha de Ingreso:	1/6/94
Fecha de Egreso:	20/10/19
Antigüedad:	25 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	293
Días trabajados en el semestre	112
Días del semestre	184
Días de vacaciones	35

Liquidación

Concepto	Unidades	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	25		3.057,51		
SAC Prop. 2º. Semestre	112		7.560,47		
Vacaciones no gozadas 2019	28,10			29.909,78	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.492,48	
Jubilación	11%	22.848,04			2.513,28
Ley 19.032	3,0%	22.848,04			685,44
Obra Social UOM	3,0%	22.848,04			685,44
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	22.848,04			571,20
			22.848,04	32.402,27	4.455,37
Total neto a pagar					\$ 50.794,94

Caso 4

Datos

Fecha de Ingreso:	10/7/92
Fecha de Egreso:	10/11/19
Antigüedad:	27 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	314
Días trabajados en el semestre	133
Días del semestre	184
Días de vacaciones	35

Liquidación

Concepto	Unidades	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		12.230,06		
Antigüedad	27		3.302,12		
SAC Prop. 2º. Semestre	133		9.121,70		
Vacaciones no gozadas 2019	30,11			32.566,34	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.713,86	
Jubilación	11%	24.653,88			2.711,93
Ley 19.032	3,0%	24.653,88			739,62
Obra Social UOM	3,0%	24.653,88			739,62
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	24.653,88			616,35
			24.653,88	35.280,21	4.807,51
Total neto a pagar					\$ 55.126,58

Caso 5

Datos

Fecha de Ingreso:	5/4/90
Fecha de Egreso:	15/9/19
Antigüedad:	29 años
Fecha de Inicio del año:	1/1/19
Fecha de Inicio del semestre:	1/7/19
Días trabajados en el año	258
Días trabajados en el semestre	77
Días del semestre	184
Días de vacaciones	35

Liquidación

Concepto	Unidades	Base	Remunerativo	No Remunerativo	Descuentos
Básico	20		13.341,88		
Antigüedad	29		3.869,15		
SAC Prop. 2º. Semestre	77		5.851,80		
Vacaciones no gozadas 2019	24,74			29.486,05	
SAC s/Vacaciones no gozadas				2.457,17	
Jubilación	11%	23.062,83			2.536,91
Ley 19.032	3,0%	23.062,83			691,88
Obra Social UOM	3,0%	23.062,83			691,88
CUOTA SINDICAL UOM	2,5%	23.062,83			576,57
			23.062,83	31.943,22	4.497,25
Total neto a pagar					\$ 50.508,80

4.4 Contribuciones patronales

De acuerdo con lo establecido en el marco teórico las alícuotas de contribuciones de Seguridad Social para los empleadores del sector privado, previstas en el Decreto 814/01, Art. 2, se modifican a partir del primer día del segundo mes inmediato siguiente al día de la entrada en vigencia de la ley, es decir, desde el 01/02/2018 y el cambio será gradual, unificándose la alícuota a partir del 01/01/2022.

El Dto N° 814/01 separa a los empleadores en 2 incisos:

a) Los empleadores cuya actividad principal sea la locación y prestación de servicios con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660, 23.661 y 24.467.

b) Los restantes empleadores no incluidos en el inciso anterior. Asimismo será de aplicación a las entidades y organismos comprendidos en el artículo 1° de la ley 22016 y sus modificatorias.

Resultan comprendidos en el inciso a) Aquellos empleadores cuya actividad principal encuadre en el Sector "Servicios", o en el Sector "Comercio", siempre que sus ventas totales anuales, superen los \$ 48.000.000.

De este modo, se puede establecer que Turbolar S.A. pertenece al inc. b del art.2 del Decreto 814/01.

Para el año 2019 el esquema de alícuotas de los Componentes de Contribuciones Patronales a la Seguridad Social se integran de la siguiente manera:

Concepto	Norma Legal	D. 814/2001 Modif. Por L. 27430	
		Art. 2 inc. B)	
		Hasta el 31/12/2018	Hasta el 31/12/2019
Régimen Nacional de la Seguridad Social		(en %)	
Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	L. 24241 (art. 11)	10,47	10,77
Asignaciones Familiares	L. 24714 (art. 5)	4,57	4,7
Fondo Nacional de Empleo	L. 24013 (art. 11, inc.a) y art. 146)	0,92	0,94
INSSJP	L. 19032 (arts. 1 y 9)	1,54	1,59
Total		17,5	18

Es decir, se incrementa un 0,05% el porcentaje de la carga tributaria para el empleador durante el 2019.

Este análisis se complementa con el del punto anterior para determinar el costo total por las desvinculaciones:

	Liquidaciones finales sin acuerdos	Liquidaciones finales con Acuerdos
	Montos Remunerativos	
Caso 1	\$ 20.234,10	\$ 20.656,33
Caso 2	\$ 17.579,21	\$ 17.831,23
Caso 3	\$ 22.266,68	\$ 22.848,04
Caso 4	\$ 23.952,47	\$ 24.653,88
Caso 5	\$ 22.612,86	\$ 23.062,83
Subtotal	\$ 106.645,31	\$ 109.052,30
Carga Patronales	18%	
Total	\$ 19.196,16	\$ 19.629,41

En la celda del total se puede observar el monto del 18% sobre el valor total remunerativo de las liquidaciones finales de ambos casos que debería abonar el empleador con el nuevo régimen de alícuota.

Esta información es necesaria para determinar el costo total de las desvinculaciones y el programa de retiro voluntario de la empresa, ya que en el capítulo siguiente se demuestra el criterio y método de registración de lo que corresponde a los beneficios.

Tabla n° 3. Resumen comparativo de costos

	Liquidaciones finales sin acuerdos	Liquidaciones finales con Acuerdos
	Monto totales netos	
Caso 1	\$ 567.566,15	\$ 45.480,30
Caso 2	\$ 434.255,54	\$ 33.894,06
Caso 3	\$ 593.091,41	\$ 50.794,94
Caso 4	\$ 672.473,15	\$ 55.126,58
Caso 5	\$ 727.985,65	\$ 50.508,80
Total neto a pagar	\$ 2.995.371,90	\$ 235.804,66
Adicional por acuerdo (*)	\$ -	\$ 3.264.955,37
Plan de Salud (**)		\$ 12.500,00

Póliza de Seguro (***)		\$ 4.450,00
Cargas Patronales	\$ 19.196,16	\$ 19.629,41
Total	\$ 3.014.568,06	\$ 3.537.339,44

(*) Este valor esta compuesto por el monto total neto de las liquidaciones finales más el 9% adicional que está establecido en el acuerdo.

(**) El cálculo incluye el valor de \$2.500 por 5 colaboradores.

(***) El cálculo incluye el valor de \$890 por 5 colaboradores.

4.5 Diagnóstico

A partir de los análisis plasmados en el presente capítulo se puede establecer que la última reforma tributaria de la ley 27.430 aumenta la carga impositiva sobre los conceptos de la seguridad social para Turbolar S.A.

En el año 2017 el porcentaje total de aportes patronales era del 17% y ahora en el año 2019 es del 18%, lo cual significa un 1% de variación absoluta. Esto refleja una política fiscal aplicada por el gobierno a partir de la necesidad de sostener el costos de los recursos que debe afrontar por el aumento generalizado y sostenido de precios que sufre el mercado.

Esta situación de inflación es la que obliga a las empresas a realizar reestructuraciones de costos.

En este sentido, la decisión de la empresa de aplicar el programa es por una estrategia de contracción para reducir el costo laboral sobre el personal más antiguo, ya que este es el que devenga mayor cantidad de sueldo anual complementario (SAC), vacaciones y antigüedad.

El proceso de desvinculaciones de colaboradores no representa un valor monetario mayor para la empresa que el programa de retiro voluntario como se demostró en el apartado 4.4.

Utilizar la herramienta de un programa de retiro voluntario provee a la empresa de la ventaja de que la relación laboral se termina de común acuerdo y el empleado manifiesta su voluntad a través de la renuncia. A su vez, esta situación beneficia a la empresa evitando recibir futuros reclamos a través de juicios laborales, los cuales suelen ser engorrosos y caros.

El procedimiento en general lleva de un día hasta no más de quince, en donde al empleado se le exhibe la liquidación, se le detallan los beneficios y se le entrega un copia del acuerdo de salida, es importante que la empresa actúe con transparencia y claridad en esta instancia.

Según el caso planteado, se pudo observarse la empresa necesita un monto entre \$3.000.000 y \$3.550.000 para desvincular a 5 colaboradores. El costo de estas obligaciones se tienen que registrar en los libros comerciales correctamente para reflejar el pasivo y, a su tiempo, el gasto. El plazo de las obligaciones se puede definir como corto ya que no superan los 9 meses.

CAPÍTULO 5

CAPÍTULO 5: PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

5.1 Nota a los Estados Contables

De acuerdo a como establece la Resolución Técnica n° 23 el empleador debe revelar por nota a los estados contables una descripción general del plan y los grupos de empleados alcanzados, las bases para determinar las contribuciones y el importe reconocido en cada período como gasto.

5.2 Reconocimiento y medición de los beneficios

A su vez, la resolución establece que el criterio que debe aplicar el empleador para la registro de los beneficios es la siguiente: un pasivo cuando un empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales adquiere el derecho de recibir beneficios posteriores a la terminación de su relación laboral; y un gasto a medida que el empleador consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por sus empleados a cambio de los beneficios en cuestión.

A continuación, se proponen los asientos modelos para los registros y se desglosan los conceptos que deben clasificarse como pasivo, para integrar el estado de situación patrimonial y, eventualmente como gastos para asignarlo al estado de resultado.

Dentro de los beneficios:

El 9% sobre el monto neto adicional que la empresa le ofrece a los colaboradores que debían cobrar en la liquidación final por despido sin causa y sin preaviso, es lo que se integra uno de los beneficios. Mientras que el saldo restante debería abonarlo en un solo pago y lo debe registrar con una cuenta de pérdida al debe y una cuenta de activo (método de pago) en el haber disminuyendo esta cuenta.

El gasto del plan de salud es mensual y el gasto de la póliza también. No llevan intereses, es decir que los valores son iguales y consecutivos en cada mes.

5.3 Cuentas Contables

Las cuentas que intervendrían serían:

Como **Regularizadora del Pasivo**

- *Beneficios post relación laboral a devengar:* es la cuenta que representaría el costo de los beneficios que la empresa se compromete a pagar para el empleado una vez terminada la relación laboral.

Como cuenta de **Pasivo**

- *Obra social a pagar:* representa la obligación de pago que tiene la empresa con la obra social por el beneficio del plan de salud.
- *Aseguradora a pagar:* representa la obligación de pago que tiene la empresa con la aseguradora por el beneficio de la póliza.
- *Acreedores varios a pagar:* representa la obligación de pago que tiene la empresa con el excolaborador que ahora pasa a ser un acreedor para la organización.

Estas cuentas son a modo de ejemplo, en caso de llevarse a la práctica la propuesta se tendría que adaptar estas cuentas al Plan de Cuentas de Turbolar S.A. Por otro lado, en caso de que la empresa no tenga cuentas para esta situación puede crearlas tomando como modelos las presentadas en este trabajo.

5.4 Asientos Modelos

Al momento de la baja del colaborador el asiento que debería hacer la empresa es el siguiente:

Clasificación de las cuentas	Detalle de las Cuentas	Debe	Haber
Regularizadora de pasivo que aumenta	Beneficios post relación laboral a devengar	xxxx	
Cuentas de pasivo	a Obra Social a pagar		xxxx
	a Aseguradora a pagar		xxxx
	a Acreedores varios a pagar		xxxx

De este modo, se devengan y registran las obligaciones de pago de la empresa con cada agente.

A continuación, a medida que transcurre cada mes se debe registrar el pago de las obligaciones y se debe asignar las pérdidas a cada periodo, los asientos modelos serían los siguiente:

Pago:

Clasificación de las cuentas	Detalle de las Cuentas	Debe	Haber
Cuentas de pasivo que disminuyen	Obra Social a pagar		
	Aseguradora a pagar	xxxx	
Activo que disminuye	Acreedores varios a pagar		
	a Banco xx c/c		xxxx

Asignación de pérdida:

Clasificación de las cuentas	Detalle de las Cuentas	Debe	Haber
Resultado			
Negativo que aumenta	Beneficios post relación laboral devengado	xxxx	
Regularizadora de Pasivo que disminuye	a Beneficios post relación laboral a devengar		xxxx

Dentro del Estado de Situación Patrimonial la cuenta “beneficios post relación laboral a devengar” se debería colocar en el rubro “otros pasivos” u “otras deudas” a corto plazo. Al finalizar el período de goce del beneficio del colaborador, es decir, de transcurrir los 9 meses, que es el plazo máximo de los beneficios esta cuenta quedaría con saldo cero.

Mientras que la cuenta “beneficios post relación laboral devengado” se debería registrar en el Estado de Resultados y reflejaría el resultado negativo por el pago de las obligaciones.

Conclusión

A partir del desarrollo del presente trabajo final de grado se puede establecer que la última reforma tributaria de la ley 27.430 aumenta la carga impositiva sobre los conceptos de la seguridad social para Turbolar S.A.

En el año 2017 el porcentaje total de aportes patronales era del 17% y ahora en el año 2019 es del 18%, lo cual significa un 1% de variación absoluta. Esto refleja una política fiscal aplicada por el gobierno a partir de la necesidad de sostener el costo de los recursos que debe afrontar por el aumento generalizado y sostenido de precios que sufre el mercado.

En estos momentos del mercado, en que preocupa el empleo, los procesos de retiros voluntarios pueden tener ventajas para empresas y empleados, ya que los beneficios siempre son superiores a los que otorga la ley y es menos traumático que el despido sin causa de la Ley de Contrato de Trabajo.

Desde el fallo Negri de la corte del 15 d julio del año 2013, la empresa no debería retener impuesto a las ganancias sobre el plus por cese que se paga en el retiro voluntario. De este modo, muchas empresas optan por volver para atrás con algunos retiros sin causa para conformarlos como de mutuo acuerdo y aplicar esa sentencia.

La desventaja del retiro voluntario es que no paga las prestaciones de desempleo, y es por este motivo que la implementarlo, las empresas compensan en dinero esas prestaciones.

El retiro voluntario es una forma legal de desvinculación no prevista directamente por una ley específica, pero que por analogía con algunas vigentes se

pueden considerar que tiene los siguientes elementos: acta de directorio, régimen y acuerdo.

La mayoría de los sindicatos permiten solamente desvinculaciones masivas de personal a través del retiro voluntario. Y el empleador lo hace de esta forma, si pretende llevar a cabo dicha desvincualción en forma rápida y sin conflictos. También evita así tener que tramitar un procedimiento de crisis en el Ministerios de Trabajo o el riesgo que esta autoridad de aplicación se lo haga tramitar.

BIBLIOGRAFÍA

- Angrisani, R. y López, J. C. (2003). *Contabilidad 3*. Octava edición. Editorial: A&L Editores. Buenos Aires, Argentina.
- Biondi, M. (1999). *Teoría de la Contabilidad*. Ediciones Machi. Buenos Aires.
- Fowler Newton, E. (2010). *Contabilidad superior*. Sexta edición. Editorial: La Ley. Buenos Aires, Argentina.
- García, I. y Barrale, S. (2012). *Eje 1 - Unidad N°1: Planteamiento de la situación problema*. Trabajo Final. Centro Regional Universitario – Córdoba. [En línea]. Recuperado de:
http://aula.iaa.edu.ar/programas.cgi?wAccion=alumno_unidad&wid_unidad=62512&id_curso=3273&wid_usuario=33893227&back_to=alumno_curso, [10/09/2018]
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Presidencia de la Nación. (2018). *Retiro Voluntario*. [En línea]. Disponible en:
<http://www.derechofacil.gob.ar/leysimple/sociedad-por-acciones-simplificadas/> [09/01/2019]
- Olveira, D. (2004). *Retiro voluntario: un camino de salida con beneficios y menos traumático*. El cronista. Economía y política. [En línea]. Recuperado de:
<https://www.cronista.com/economiapolitica/Retiro-voluntario-un-camino-de-salida-con-beneficios-y-menos-traumatico-20140808-0103.html> [11/12/2018]
- Ramirez Padilla, D. N. (2008). *Contabilidad Administrativa*. Octava Edición. Editorial: McGraw Hill. España.
- Resolución Técnica n° 23. (2006). *Normas Contables Profesionales: Beneficios a los empleados posteriores a la terminación de la relación laboral y otros beneficios a largo plazo*. Modificada por la RT 27. Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. Buenos Aires, Argentina.

Resolución Técnica nº 27. (2009). *Normas Contables Profesionales: Modificaciones a las Resoluciones Técnicas 6, 8, 9, 11, 14, 16, 17, 18, 21, 22, 23 y 24.* Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas. Buenos Aires, Argentina.

Robles Valdés, G. y Alcerreca, J. C. (2000). *Administración: un enfoque interdisciplinario.* Pearson Educación. Madrid, España.

Yuni, J. y Urbano C. (2005). *Técnicas para Investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación.* Vol 2. Segunda Edición. Editorial Brujas. Argentina.