

Boletín Informativo

Pasivo Laboral



El pasivo laboral se compone de las prestaciones que se van generando con motivo de la relación laboral, específicamente es una deuda exigible que tiene la empresa con cada trabajador.

Toda empresa debe realizar las provisiones de vacaciones, décimo tercer mes, prima de antigüedad e indemnización a las cuales tiene derecho el trabajador, indistintamente la cantidad de trabajadores que tenga a su cargo.

El registro adecuado de los pasivos laborales permite:

1. Que la presentación de los estados financieros muestre correctamente los gastos y obligaciones patronales en un determinado período.
2. Que la empresa disponga de la liquidez necesaria para el pago oportuno de prestaciones acumuladas por el trabajador.
3. Conocer el balance financiero de una empresa, ya que afecta su situación patrimonial y puede tener implicaciones en la toma de decisiones empresariales.

El pasivo laboral está conformado por los diferentes conceptos que se deben ser liquidados al trabajador durante la relación laboral y su cálculo de terminación.

Para un mejor control se recomienda realizar las provisiones mensuales:

Vacaciones	9.0909%
Décimo tercer mes	8.3333%
Prima de Antigüedad	1.9231%
Indemnización	6.5385%

El movimiento de las cuentas contables de gasto y reserva de vacaciones y décimo tercer mes son cuentas que tiene movimiento constate, lo cual implica una revisión minuciosa por parte del gestor contable y del área de planilla

El pasivo laboral dependiendo de aspectos como el nivel de salario, y otras remuneraciones, pueden ser de una cuantía onerosa para la empresa en el momento en que se presenta la obligación de pago, por esa misma razón es conveniente su estimación para conocer con precisión cuál sería su impacto y cuál es su importancia relativa en los estados financieros. Es reiterado el caso que una pequeña o mediana empresa no cuente con el efectivo necesario para hacerle frente a una situación de despido o fallecimiento del personal, más aún si este fuera masivo.



La cuenta de provisión y gasto de pago del décimo tercer mes es la que tiene un movimiento fijo al año. Esta bonificación especial comprende el pago de un mes de salario adicional dividido en tres pagos al año y comprende los siguientes periodos:

- ▶ **1er periodo:** 16 de diciembre al 15 de abril
- ▶ **2do periodo:** 16 de abril al 15 de agosto
- ▶ **3er periodo:** del 16 de agosto al 15 de diciembre

El pago de vacaciones a los trabajadores se debe realizar después de 11 meses continuos de trabajo y de acuerdo con el cronograma de disfrute de vacaciones se realizan los pagos a los trabajadores.

Los pagos de Prima de antigüedad e indemnización tienen movimiento cuando se ejecuta una terminación. En el cálculo de la prima de antigüedad se debe tener un cuidado especial a la provisionar. El tipo de contrato establecido con el trabajador es lo que determina si realizar o no está provisión. La provisión se realiza a razón de una semana de salario por cada año laborado.

La indemnización se provisiona a razón de 3.4 semanas de salario por cada año laborado.

Es fundamental que la empresa lleve un registro preciso de las provisiones y deducciones correspondientes a pagos de vacaciones, décimo tercer mes y liquidaciones para que la empresa pueda cumplir con sus obligaciones laborales y garantizar que los empleados reciban el pago de sus prestaciones que les corresponden legalmente y evitar así cualquier situación que pueda poner en peligro el desenvolvimiento de las operaciones diarias por descontento del personal por lo cual se recomienda realizar conciliaciones periódicas de las cuentas de provisión a fin de evitar discrepancias en las auditorias anuales y presentación de estados financieros.

Hemos detectado que existen patronos que desconocen el manejo del Pasivo laboral de su empresa, hasta el punto de que se convierte en un riesgo de flujo de efectivo.

La Norma Internacional de Contabilidad 19 - Beneficios a los Empleados prescribe el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La norma requiere que una entidad reconozca: Un pasivo cuando el empleado ha presentado servicios a cambio de beneficios a empleados a pagar en el futuro; y Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.



Manejo del Fondo de Cesantía y su reglamentación en Panamá

En Panamá el Fondo de Cesantía fue establecido mediante la ley N° 44 del 14 de agosto de 1995 con el fin de las empresas creen una reserva económica que les asegure a los trabajadores que mantienen un contrato indefinido, el pago de la prima de antigüedad y la indemnización al terminar o cesar la relación laboral, ya sea por despido injustificado o renuncia justificada (Art. 229-A del CT).

Este Fondo de Cesantía está regulado por el Decreto Ejecutivo N° 106 del 26 de diciembre de 1995, y todas las empresas están obligadas a construir estos fondos, quienes estarán reguladas y supervisadas por entidades privadas de fideicomiso externas a la empresa y quienes han sido autorizadas por la ley 10 de 1993 con el fin de administrar estos fondos.

Las empresas que no están obligadas a construir este Fondo de Cesantía para sus trabajadores son las cooperativas, empresas manufactureras con menos de 15 colaboradores, empresas pecuarias o agrícolas con menos de 10 colaboradores, empresas agroindustriales con menos de 20 colaboradores, empresas de venta de mercancías al por menor con menos de 5 colaboradores.

Con excepción de los establecimientos financieros de seguros y bienes raíces.

Toda empresa que esté obligada a crear este Fondo de Cesantía debe cotizar o declarar trimestralmente la cuota de prima de antigüedad e indemnización y estas cotizaciones deberán ser depositadas solamente a las entidades privadas de fideicomiso autorizadas para la administración de estos fondos. Es decir, las empresas tendrán que asumir las cuotas de prima de antigüedad e indemnización, en ningún caso se les descontará alguna porción a los colaboradores, y tendrán que reportarlo a la entidad privada de fideicomiso de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre y de octubre a diciembre de cada año.

La entidad contratada por la empresa para administrar los fondos queda obligada a proporcionar a los colaboradores, trimestralmente y en forma individual, una constancia de la suma de las cuotas que el empleador ha consignado para garantizar la obligación.

También la entidad administradora queda obligada a suministrar al empleador un reporte de lo cotizado e indicar si se encuentra al día con sus aportaciones (Art. 229-H del CT).

¿Como se establece el Fondo de Cesantía?

Cada trimestre el empleador tiene la obligación de enviar un informe a la entidad privada de fideicomiso, en Panamá actualmente dos empresas ofrecen el servicio de administración del fondo de Cesantía: Progreso y Profuturo. Estas entidades están bajo la supervisión de la superintendencia de Bancos y la Superintendencia de Mercado de Valores.

En dicho informe se deben especificar las contribuciones de cada empleado en concepto de prima de antigüedad e indemnización.

La prima de antigüedad es una semana de salario por cada año laborado y está se obtiene al dividir 1 semana de prima por año entre las 52 semanas del año, el resultado de esta división determina el factor para el cálculo de la prima de antigüedad que es 1.923%. Para analizar el aporte trimestral de cada colaborador primero se debe analizar el salario del último mes y el promedio trimestral de los últimos 3 meses, el más favorable para el colaborador es el que se va a tomar para multiplicarlo por el factor de 5.7692% ($1.923\% \times 3 = 5.7692\%$) El resultado de la multiplicación, es la cuota que se va a declarar ante la entidad privada.

La indemnización es de 3.4 semanas por cada año laborado, y la cuota de indemnización proviene de dividir las 3.4 semanas entre las 52 semanas del año. Ese resultado da 6.5385% y se multiplica por el 5%, el valor resultante es de 0.32693% y será el factor por lo que se le calculará el aporte de indemnización, este factor solo aplica para los colaboradores con menos de 10 años laborados, para los que tienen más de 10 años el factor de la cuota de indemnización cambia a 0.2885% este porcentaje corresponde a 1 semana de salario entre las 52 semanas del año, este resultado se multiplica por el 5% y luego por 3.

Al igual que la cuota de la prima de antigüedad, para la indemnización se debe hacer un análisis para determinar lo ganado entre el último mes laborado y el promedio trimestral, y ver el monto más favorable al colaborador.

¿Como se beneficia su empresa y sus trabajadores del fondo de Cesantía?

Deducibilidad de los aportes: Los aportes realizados por la empresa al fondo de cesantía son deducibles de la renta gravable, lo que significa que pueden reducir la carga tributaria de la empresa.

Réditos o intereses excedentes: Los réditos o intereses generados por el fondo de cesantía que superen las obligaciones laborales de la empresa pertenecen al empleador. Esto implica que la empresa puede obtener beneficios adicionales a partir de las inversiones realizadas con esos excedentes.

Garantía de indemnización y prima de antigüedad: Los empleados tienen la seguridad de contar con un fondo que cubrirá los gastos de indemnización y prima de antigüedad en caso de que se produzca el cese del empleado o de la empresa. Esto brinda protección económica y tranquilidad a los trabajadores en situaciones de desvinculación laboral.

Aportes voluntarios de los empleados: Los empleados tienen la opción de realizar aportes voluntarios al fondo de cesantía como parte de su propio ahorro. Esto les permite aumentar el monto acumulado en el fondo y contar con recursos adicionales en el futuro, ya sea para enfrentar una posible cesantía o como un fondo de ahorro personal.



Para más información:

DAYANARA RÍOS

Socia Líder de Servicios de
Negocios & Outsourcing

dayanara.rios@bdo.com.pa

MARTA AGUILAR

Gerente de Planilla
Outsourcing

marta.aguilar@bdo.com.pa

Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactada en términos generales y asumida únicamente como una referencia general. Esta publicación no puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas y usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Audit, BDO Tax o BDO Advisory para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Audit, BDO Tax, BDO Advisory, sus socios, empleados y agentes no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Audit, BDO Tax y BDO Advisory son sociedades anónimas panameñas, miembros de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de firmas miembros independiente.

BDO es el nombre de la marca de la red BDO y de cada una de las Firmas Miembro de BDO.

Copyright © Junio 2024, BDO Panamá. Todos los derechos reservados. Publicado en Panamá.

