

Perspectivas

*Construyendo relaciones
que crean valor*

Mensaje editorial

Con el propósito de PwC de dar valor a los clientes y grupos de interés, creando la confianza pública mediante nuestro conocimiento en las diversas industrias y áreas de negocio, hemos trabajado con gran entusiasmo para publicar esta nueva edición de su revista **Perspectivas**.

Durante estas 7 entregas hemos sentido una gran satisfacción por poder contar con el apoyo de los profesionales de PwC Interaméricas. Sumado a ello, deseamos estrechar más la relación con nuestros lectores, y es por esto que a partir de la próxima edición daremos paso a la nueva sección editorial llamada “Mi perspectiva”. En este espacio gustosamente compartiremos los comentarios y opiniones de los lectores tanto a nivel interno de las firmas, como aquellos mensajes recibidos por parte de nuestros estimados clientes y amigos.

Con esta nueva sección editorial esperamos conocer nuevas maneras de cómo agregar valor desde sus puntos de vista.

Miriam Arrocha
M&C Manager
PwC Interaméricas

PwC Interaméricas

Ángel Dapena Lambridge
Territory Senior Partner

Fabián Mendy
Líder Regional de Assurance

Ramón Ortega
Líder Regional de TLS

Rolando Díaz
Líder Regional de Advisory

Perspectivas

Editora

Miriam Arrocha

Co-editora

Michelle Muñoz

Artículos por:

Romel S. Castellanos

Oscar Piedra

Hazel Watson

Ricaurte Correa

Estuardo Mendoza

Carlos García

Carmen E. Pineda

Nataly Ramos López

Diseño y Diagramación

HYPERSTUDIO

Apoyo de diseño

Miriam Arrocha

Michelle Muñoz

Traducción

Hazel Sauders

Para comentarios sobre esta cuarta edición de Perspectivas, escribanos a:
miriam.arrocha@pa.pwc.com



Contenido

Edición No. 7 / Mayo – Agosto 2012

- 4** Tratamiento del pasivo laboral en las empresas de Honduras
- 6** Aplicación de normas contables
Un tema de gobierno corporativo
- 10** Conservando el talento humano
Cómo identificar y motivar a los mejores
- 14** Compensación variable
Una manera eficiente de controlar costos
- 16** La tendencia de la capacitación
- 20** Primera adopción de las NIIF para PyMES
- 24** Valor sin límites
- 26** ¿Son necesarios los estudios de precios de mercado en la legislación salvadoreña?
Una visión jurídica
- 28** ¿Son necesarios los estudios de precios de mercado en la legislación salvadoreña? Una visión jurídica
- 32** Inversión Responsable: Creando valor de los temas ambientales, sociales y de gobernabilidad
- 36** Eventos PwC
- 40** Pagando impuestos en Interaméricas

Tratamiento del pasivo laboral en las empresas de Honduras

En octubre del año 2008, el Congreso Nacional de la República de Honduras emitió el Decreto No.150-2008, el cual contenía principalmente una modificación parcial al artículo 120 del Código de Trabajo vigente en el país, relacionado específicamente con el pago del auxilio de cesantía al que tenían derecho los trabajadores en caso de despido por causa injustificada.

El cambio consistió en que a partir de la entrada en vigencia de ese decreto, las compensaciones que van acumulándose por este concepto a favor de los colaboradores de la empresa, según el tiempo de servicio prestado, pueden llegar a serles pagadas de la siguiente manera:

- a) en su totalidad en caso de despido sin causa justificada por el equivalente a un mes de salario por cada año trabajado hasta un máximo de 25 de años, b) en el 75% de lo que le hubiere correspondido por despido injustificado, en el caso de muerte natural del colaborador después de seis (6) meses de laborar para la empresa, y c) en el 35% de lo que le hubiere correspondido por despido injustificado para los colaborador que hayan laborado continuamente por más de 15 años en la empresa y que decidan retirarse voluntariamente.

Hasta antes de la creación de este decreto, las empresas hondureñas no estaban obligadas a contabilizar ninguna provisión por este concepto, porque el simple hecho de la existencia del derecho para el trabajador de recibir una indemnización en caso de despido injustificado no reunía todos los requisitos necesarios para reconocer un pasivo a la fecha de la

elaboración de los estados financieros. El tratamiento contable que aplicaba usualmente en estos casos era que al momento de realizar el pago debía reconocerse directamente en el gasto del período correspondiente. Sin embargo, esta modificación en la ley representó la necesidad de crear una provisión por concepto de indemnizaciones laborales, la cual es generada por la obligación presente que surge del posible pago del auxilio de cesantía en los casos de muerte y/o renuncia voluntaria de sus colaboradores.

Este tema ha resurgido con mayor fuerza en este año, debido a que a partir del 1 de enero de 2012 es obligatoria la aplicación de las NIIF en la preparación de los estados financieros de las empresas que operen en Honduras.

Este marco contable establece claramente la necesidad de reconocer un pasivo en los estados financieros por este concepto, debiendo ser tratado como un beneficio post empleo, aunque se describa como un beneficio por terminación, y a pesar de que el cálculo matemático del beneficio acumulado por el colaborador pareciera simple (porque es determinado sobre el número de años de servicio en la empresa y el salario devengado por el trabajador, datos que ya conocemos a la fecha de los estados financieros), la situación se vuelve compleja porque para medir este pasivo también debe tomarse en consideración el tiempo o la fecha en que se pagarán estos beneficios acumulados en el futuro, lo cual es un hecho incierto.



De acuerdo con lo que establecen las NIIF, la contabilización de este tipo de beneficios requiere la utilización del método de la Unidad de Crédito Proyectada para determinar el monto de la provisión, la cual se basa en suposiciones actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los colaboradores han acumulado o devengado por los servicios prestados en el período corriente y en los anteriores. Este método también determina el valor presente generado por esta obligación para la empresa a la fecha de preparación de los estados financieros.

En este sentido, las NIIF Completas (NIC 19, párrafo 57) aconsejan, pero no requieren, que la entidad implique a un actuario cualificado en la valoración de todas las obligaciones de carácter significativo derivadas de los beneficios post-empleo. Sin embargo, a pesar de que no es requerido, el uso de un actuario se vuelve casi indispensable por la complejidad de los cálculos a realizar y por el uso de una variedad de supuestos que incluyen hipótesis demográficas y financieras (ejemplo: índices de mortalidad, tasas de rotación, índices de inflación, tasas de descuento, niveles de sueldos y beneficios a futuro, entre otros) que deben estar respaldadas en bases sólidas y estadísticas, cálculos que deben ser realizados por alguien que tenga mucha experiencia en el tema.

La NIIF para las Pymes (Sección 28, párrafo 19) es un poco más flexible en este sentido, estableciendo que si una entidad no puede usar el método de la Unidad de Crédito Proyectada para medir la obligación, sin hacer un costo o esfuerzo desproporcionado, podrá realizar algunas simplificaciones al método para medir su obligación, las cuales son detalladas en dicha normativa y el párrafo 28.20 menciona que tampoco se requiere del uso de un actuario.

En conclusión, basados en la modificación realizada al artículo 120 del Código de Trabajo, todas las empresas de Honduras deberán tener registrado un pasivo por concepto de indemnizaciones laborales en sus estados financieros.

Considerando los aspectos mencionados anteriormente y con la entrada en vigencia de las NIIF a partir del 1 de enero de 2012 en Honduras, es aconsejable que las empresas hondureñas vayan efectuando los análisis correspondientes de manera anticipada, para determinar si cuentan con las habilidades y destrezas necesarias para la aplicación correcta del método de la Unidad de Crédito Proyectada o del método simplificado (según la NIIF que le aplique a la empresa), o por el contrario, si deberán acudir a un experto actuario que les ayude en este tema, evitando contratiempos a la hora de establecer los estados financieros anuales. ■

Aplicación de normas contables

Un tema de gobierno corporativo

Desde hace varios años existe en los mercados (y principalmente en los más desarrollados) una crisis de confianza en los gobiernos corporativos de las compañías públicas y privadas como consecuencia de los escándalos relacionados con la presentación de información financiera fraudulenta. Dentro de este contexto, aquellas compañías que logran desarrollar un modelo sólido de gobierno corporativo son las que están en una mejor posición para atraer inversionistas u obtener fuentes de financiamiento en condiciones favorables, de ganar la confianza del público y construir organizaciones financiera y estratégicamente viables a largo plazo y que agreguen valor a sus accionistas.

¿Y cuál es la relación de un modelo de gobierno corporativo sólido con una adecuada aplicación de las normas contables? ¿Están los cuerpos de gobierno corporativo (juntas directivas, comités de auditoría, etc.) enfocados en evaluar y fortalecer el conocimiento y aplicación adecuados de las normas de contabilidad por parte de la alta gerencia y administración de las compañías? ¿Se asume la responsabilidad por la adopción de políticas contables como parte de los requerimientos de cumplimiento de la organización?

El reporte financiero es uno de los cimientos sobre los que se construye la transparencia de las organizaciones, que es una de las características de un gobierno corporativo sólido y consistente. Existe una tendencia global hacia la estandarización y convergencia de las

normas contables, cuyo objetivo es poder permitirles a todos los usuarios de los estados financieros una clara comprensión, ya no solo de la posición financiera y resultados de operación de una entidad, sino también de los estimados y juicios críticos usados en la formulación de las políticas contables, de los principales riesgos de negocio y las estrategias de la compañía para mitigarlos, así como muchas otras revelaciones relevantes que no tienen que ver solamente con un estado financiero básico.

Ejemplo de lo anterior es el proceso en el que se encuentran inmersos los cuerpos responsables por la emisión de normas contables en Estados Unidos (FASB, por sus siglas en inglés) y de las Normas Internacionales de Información Financiera (IASB, por sus siglas en inglés). Desde el año 2002 ambas organizaciones han estado trabajando con el objetivo de definir un conjunto global de políticas contables de alta calidad que elimine las diferencias entre las normas contables, firmando un memorándum de entendimiento que establece el mapa de ruta con dicho fin. No obstante que el proceso ha experimentado algunos atrasos, el denominado “Grupo de 20 líderes” (G20) ha pedido a los emisores de las normas que redoblen esfuerzos para completar el proceso de convergencia a la mayor brevedad posible.

Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) son actualmente utilizadas como normas requeridas para las compañías públicas en gran cantidad de países de América

Latina, así como en la Unión Europea; y en muchos países han sido ya adoptadas como la normativa nacional para entidades públicas y privadas. Igualmente, se han emitido las NIIF para Pequeñas y Medianas Empresas en un esfuerzo más por integrar a todas las organizaciones en un solo marco de reporte financiero.

¿Están las organizaciones en nuestra región direccionadas hacia el cumplimiento con todo este movimiento global de estandarización y convergencia de normas contables? La experiencia nos indica que en nuestra región muchas organizaciones continúan con un enfoque de medición de desempeño basado en estrategias fiscales, análisis de flujos de efectivo y proyectos de inversión, riesgos del negocio, etc., dejando en un segundo plano los aspectos de cumplimiento contable y de reporte financiero.

Cuando las compañías adoptan un enfoque integral de las actividades de gobierno, riesgo y cumplimiento alineadas

con los objetivos del negocio es cuando se alcanzan los mejores resultados. Reforzar la mentalidad de cumplimiento, incluyendo la norma contable, como un tono desde la alta dirección (conocido como el “tone at the top”) tiene una fuerte influencia en el éxito de cumplimiento de una organización.

Se puede pensar que los aspectos de cumplimiento de normas contables son de naturaleza más operativa, sin embargo, pueden tener un alto impacto en el reporte financiero de una entidad. Dentro de estos aspectos hay muchos que involucran la aplicación de juicio, la determinación de estimados críticos o la elaboración de modelos financieros de cierta complejidad, por ejemplo:

- Determinación del valor razonable de los instrumentos financieros derivados.
- Contabilización de provisiones, compromisos y análisis de contingencias.
- Contabilización de adquisiciones de negocios.



- Determinación de impuestos diferidos y su realización futura.
- Determinación del valor neto de realización de inventarios y cuentas por cobrar.
- Valuación de propiedades de inversión.
- Análisis de deterioro de activos a largo plazo y activos intangibles.
- Reconocimiento de ingresos.

Las áreas mencionadas tienen como denominador común la necesidad de realizar un proceso de análisis para la selección de las políticas contables, la consideración de eventos futuros inciertos, y la definición de una serie de supuestos para reflejar el valor de los saldos y transacciones en los estados financieros. Inmersa en este escenario se encuentra otra de las características del gobierno corporativo efectivo, además de la transparencia que mencionamos anteriormente. Nos referimos a la responsabilidad de supervisión, que incluye no solo asegurarse de que existe una adecuada estructura de control interno en las áreas clave del negocio, sino un apropiado conocimiento, aplicación y documentación de las políticas contables más relevantes en la elaboración de información financiera que se utiliza para la toma de decisiones.

Es recomendable que las organizaciones cuenten con un comité de auditoría que pueda ejercer la función de revisión del reporte financiero, o en su defecto que la Junta Directiva tenga miembros con suficiente experiencia o conocimiento en temas contables. La existencia de un Comité de Auditoría conformado por miembros calificados e independientes es una de las mejores prácticas de gobierno corporativo.

Bajo las regulaciones establecidas en la legislación estadounidense desde el año 2001, los directores deben emitir una declaración expresando que “los estados financieros y sus notas cumplen con las normas de contabilidad y presentan de manera adecuada la posición financiera y desempeño de la compañía”. Mientras la responsabilidad por la preparación de los estados financieros recae sobre la gerencia, la responsabilidad general sobre el contenido de los mismos recae sobre los directores de la compañía. Es muy probable que esta sea la tendencia hacia la que se dirigirá también el gobierno corporativo en nuestros países, y por lo tanto, los directores y/o el comité de auditoría deberán contar

con el conocimiento de materia contable que les permita realizar este proceso de revisión de información financiera. Al revisar la información financiera, los directores harán uso de su conocimiento obtenido de las evaluaciones de control interno, de administración de riesgo y de su interacción con los auditores internos y externos de la compañía.

Entre las preguntas que deben hacerse los directores están: ¿Cómo la gerencia seleccionó y aplicó las políticas contables críticas, juicios y estimados? ¿Reflejan estos juicios las estrategias de la compañía? Si cambian los supuestos sobre los cuales se seleccionaron las políticas contables o se aplicaron estimados contables, ¿cuál sería el impacto sobre la posición financiera y resultados de operación de dichos cambios? ¿Cuál es el análisis de sensibilidad de la calidad de las utilidades en función de las políticas contables adoptadas? ¿Han existido hallazgos de control interno que tengan incidencia en la elaboración de los estados financieros? ¿Qué impacto podrían tener estos hallazgos de control interno sobre las cifras? ¿Qué políticas contables alternativas podrían estar siendo aplicadas por la competencia o por la misma compañía? ¿Cuáles son las implicaciones de cambios futuros esperados en normas contables sobre los estados financieros de la compañía?

Las preguntas son múltiples y de variada naturaleza. En materia de gobierno corporativo también existe una tendencia de globalización de mejores prácticas, y América Latina no es la excepción. Organizaciones como el Foro Global de Gobierno Corporativo (GCGF, por sus siglas en inglés), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la Corporación Financiera Internacional (IFC, por sus siglas en inglés), se han encargado de realizar una serie de actividades para divulgar, promover y estandarizar las mejores prácticas de gobierno corporativo en la región. Existe actualmente una red de Institutos de Gobierno Corporativo de Latinoamérica (IGCLA) que forma parte de estas iniciativas que encaminarán a nuestra región hacia un mejoramiento en los aspectos de supervisión y transparencia de las entidades, factores fundamentales para un mayor desarrollo de las economías y nuestros mercados de capitales. ■

Calidad e integridad



pwc

La transparencia en la información financiera es el principal factor que demanda el mundo empresarial en la actualidad. Los servicios de auditoría de PwC aportan un punto de vista independiente acerca de las prácticas contables y los riesgos de negocio de nuestros clientes, promoviendo la transparencia con el conocimiento y la experiencia necesarios para ayudarle.

Conservando el talento humano

Cómo identificar y motivar a los mejores

La mayoría de las empresas desea contar con colaboradores exitosos y motivados. En un entorno empresarial global, la diferencia competitiva que existe entre las empresas depende de los conocimientos, habilidades y talento de su personal. Las organizaciones exitosas hoy en día están invirtiendo en el activo más valioso que existe: “el talento humano”, implementando procesos de reclutamiento objetivos apoyados en herramientas que permitan escoger al talento indicado. Para lograrlo deben desarrollar estos procesos de manera que motiven y retengan al mejor talento de la organización.

Todo comienza con el proceso de reclutamiento. Las empresas deben darse a la tarea de identificar las competencias profesionales, el carácter y el temperamento ideal de los candidatos para cubrir los puestos de trabajo, dando lugar a una fuerza laboral de mejor calidad. Las herramientas que garantizan una mejor selección de talentos son: Perfiles y descriptores con su constante actualización, inventario del talento interno, entrevistas estructuradas, evaluaciones grupales y verificaciones de referencias.

Los **perfiles y descriptores** de puestos alineados a la visión, misión y valores de la empresa son la base para la búsqueda asertiva, ya que orientan al reclutador en la identificación de habilidades, competencias y contribuciones que requiere cada puesto de trabajo en

la organización. La **actualización** de los perfiles del talento existente en la organización es muy importante para estar al tanto de su evolución. Muchas veces los candidatos idóneos o potenciales se encuentran dentro de la misma organización, por lo que el **inventario del talento interno** es vital.

Las entrevistas debidamente estructuradas y complementadas con formularios estandarizados brindan mayor información del candidato, tanto profesional como familiar y social. La información recopilada resulta ser valiosa e indispensable para analizar la inteligencia emocional del candidato y su habilidad de reconocer sentimientos y el manejo de estos en diferentes situaciones de su entorno laboral.

Otra herramienta son las **evaluaciones grupales**, en las que a un grupo de candidatos preseleccionados para un puesto de trabajo se les presenta casos reales del día a día. Se evalúan las habilidades y competencias requeridas por el puesto, como por ejemplo, la capacidad de solucionar conflictos y el liderazgo, permitiendo analizar cómo los evaluados reaccionarían en momentos de crisis.

Se deben **verificar las referencias personales y calificaciones profesionales** para evitar tener como candidatos potenciales a personas de reputación dudosa o con antecedentes delictivos. El reclutador debe ser lo



más objetivo posible y no dejarse llevar por apariencias físicas, carisma, estatus social, formación académica o recomendaciones personales. Una vez que se haya cumplido con un proceso de reclutamiento y selección objetivo, es importante, al momento de la contratación, dar a conocer la estrategia, misión, visión y valores, y comunicar claramente al trabajador sus metas y objetivos a desarrollar desde su puesto de trabajo.

¿Cómo mantener motivado al talento?

Es recomendable para las empresas **crear programas de retención de talentos**, según las necesidades de la organización y el personal. Esto ayuda a disminuir la

alta rotación, que representa pérdidas de inversión de tiempo y dinero para la empresa. La manera más efectiva de retener al personal es través de la **motivación**, que no siempre tiene un efecto en cascada para todos, ya que las necesidades del trabajador son variables.

Una fuerza laboral desmotivada proyecta una mala imagen de la organización; ejemplos de esto son: un operador telefónico con mala actitud, un vendedor que no asesora adecuadamente al cliente, o la falta de interés en brindar seguimiento a la solicitud de servicio. Un colaborador descontento no brinda valor agregado, no muestra disponibilidad al cliente ni a sus compañeros de trabajo, no comparte ni crea relaciones de

confianza y no se compromete con las metas de la empresa. Se vuelve un daño irreversible para el negocio. Una mala imagen ante los clientes afecta futuras referencias para nuevas adquisiciones de productos y/o servicios de esa organización.

¿Cuál es la solución?

Para mantener una fuerza laboral motivada se debe desarrollar una estrategia de recompensa eficaz que establezca un vínculo entre los requisitos de desempeño y la compensación monetaria y no monetaria. También es importante establecer qué resultados se quieren alcanzar y qué actividades y conductas se desean promover en la organización.

Las herramientas que ayudan a conocer la compensación del mercado laboral son las encuestas de salarios, que proporcionan datos de referencia reales de las políticas salariales y las prácticas de beneficios que comúnmente se otorgan a los diferentes puestos de una organización. Esta información permite a las empresas hacer un diagnóstico sobre la compensación y concluir si realmente los salarios otorgados al personal son competitivos.

Además, es importante contar con la clasificación y valoración de los puestos y una escala de salarios justa que permita una equidad entre los diferentes niveles de la compañía. Asimismo, ligar la evaluación del desempeño a la compensación variable es clave. Las compañías que ofrecen excelentes salarios, beneficios sólidos y “oportunidades de progreso” se desconciertan cuando sus mejores talentos se van de la empresa. Para algunos trabajadores las herramientas de compensación monetarias no son suficientes para generar satisfacción o un alto desempeño.

Muchas veces las organizaciones no cuentan con una buena comunicación entre las diferentes áreas, no motivan ni afianzan el liderazgo del talento interno, y no desarrollan la cultura de innovación que promueve el sentimiento de

compromiso y pertenencia con el alcance de las metas.

El ambiente y las relaciones de trabajo son importantes para la estabilidad laboral de la empresa. Se puede optar por efectuar un estudio de clima laboral que permita determinar y analizar la satisfacción del trabajador con la organización, los jefes inmediatos y los compañeros de trabajo. El estudio nos proporciona la información necesaria para superar las debilidades y enfocar a la empresa a la productividad, sin perder de vista el recurso humano. La integridad, honestidad y respeto, por citar ejemplos, son valores que todo colaborador busca en la compañía en la que labora.

Las oportunidades de desarrollo profesional y un plan de capacitación de acuerdo con las necesidades de los puestos de trabajo motivan a los talentos a alcanzar el reconocimiento, ya sea para aspirar a una promoción o a la participación en un proyecto retador. Este, sin duda, es un incentivo no monetario que obtiene mejores resultados y reduce los costos de la búsqueda de talento externo. El talento valorado y reconocido proyecta una imagen de estabilidad y confianza con el cliente.

La ventaja de contar con un modelo de compensación y beneficios enfocado en las necesidades y motivaciones de los colaboradores permite ayudar a motivar y retener al talento, lo cual ayuda a la organización a ser más competitiva.

La compensación monetaria es el motor de arranque, pero el combustible de la motivación empresarial está en las oportunidades de desarrollo del personal. La clave es implementar programas de compensación y beneficios aterrizados que permitan motivar y retener al mejor de los activos: el talento humano. ■

¿Evalúa usted los riesgos en la administración del recurso humano?



Para empresas, aseguradoras y organizaciones de salud, entre otros, el administrar adecuadamente el riesgo que caracteriza a este tipo de operaciones es crítico para proteger el normal desempeño de los negocios. En PwC el Asesoramiento Actuarial está orientado a la evaluación económica y financiera de las relaciones contractuales contingentes.



PwC Interaméricas

Costa Rica | El Salvador | Guatemala | Honduras | Nicaragua | Panamá | Rep. Dominicana

Compensación variable

Una manera eficiente de controlar costos

Entre los actuales retos que se presentan a los directivos de las organizaciones se destaca la necesidad de captar y retener al personal siendo lo más eficientes posible con el presupuesto asignado. Esto obliga a las organizaciones a repensar los beneficios adicionales otorgados a los colaboradores, y sobre todo a afinar la estrategia de compensación, incluyendo elementos variables que ubiquen los niveles de remuneración en posiciones realmente competitivas.

La compensación variable se muestra como una alternativa segura y eficaz ante este reto. La organización recibe los beneficios del desempeño de los colaboradores, y posteriormente es que la revierte a ellos. Adicionalmente, los elementos variables de la compensación apoyan en todo momento la motivación al incremento del *performance* del desempeño individual, grupal y organizativo.

El factor determinante de éxito de un sistema de compensación variable eficaz es la administración estratégica del desempeño; sin un cuidadoso y bien estructurado método de evaluación no será posible lograr los beneficios de la compensación variable, por lo menos no de una manera sostenida y eficaz. Medir adecuadamente el desempeño es una herramienta de “doble vía” que comunica la dirección estratégica del negocio dentro de la organización hacia todos los colaboradores, de manera que estén realmente enfocados en la visión de la compañía, y constituye a su vez

un mecanismo de retroalimentación a la directiva sobre el desempeño de cada individuo.

Es de suma importancia contar con una metodología para establecer una estrategia integral de compensación variable. Una metodología efectiva debe definir tres etapas medulares; en primer lugar, un Sistema de medición de la ejecutoria del negocio (definición de lineamientos estratégicos y metas organizativas); en segundo lugar, un Sistema de Evaluación del Desempeño (réplica de la estrategia en la gestión de cada individuo y equipo); y por último, la definición del Modelo de compensación variable que se va a otorgar (qué se repartirá y cómo).

A continuación se destacan los elementos más relevantes de estas tres etapas:

I. Sistema de Medición de la Ejecutoria del Negocio

Definición de las metas del negocio por medio de un proceso altamente participativo que facilite interiorizar la estrategia y objetivos de la empresa, y construir el compromiso de sus colaboradores con el logro de los resultados esperados.

II. Sistema de Evaluación del Desempeño Ejecutivo

Derivar adecuadamente a los colaboradores las metas y líneas de acción organizativas. Esta asignación de metas



e indicadores debe considerar el logro de resultados organizativos, grupales e individuales.

Definir los métodos de evaluación de estas metas.

III. Modelo de Compensación Variable

La construcción de una retribución ligada al cumplimiento de los objetivos y metas es el último eslabón de la cadena de la compensación variable, y se debe definir, en primer lugar, el mecanismo para distribuir el monto total a pagar entre las unidades del negocio, según el logro o superación de las metas establecidas en los indicadores de gestión de las unidades; posteriormente definir las bases de cálculo, tales como salarios, niveles jerárquicos, grupales y/o individuales; igualmente es necesario determinar si los pagos serán anticipados, anuales, de mediano o largo plazo; y por último se debe crear una normativa del sistema de compensación variable para el establecimiento de políticas y reglas de aplicación.

Una estrategia integral de compensación variable supone el equilibrio de elementos que son garantes de una exitosa implantación, y no solo es asunto de asignar un monto aleatorio asociado con metas individuales. Es vital tomar en consideración la visión sistémica de la administración salarial y la cultura de la organización, sin olvidar que debemos establecer los mecanismos adecuados de ajuste para contemplar factores externos que se puedan presentar.

Si una organización desea ubicarse en las posiciones salariales más competitivas de sus mercados, sin afectar sus costos fijos, a la vez que aumenta su productividad y mejora su cultura, la implantación de una estrategia integral de compensación variable se presenta como una alternativa segura y eficaz. ■

La tendencia de la capacitación

La capacitación empresarial, al igual que otras especialidades, ha evolucionado con el pasar del tiempo. Por ejemplo, para determinar el tipo de plan de desarrollo a ofrecer, las organizaciones han utilizado herramientas tipo encuestas conocidas como *Detección de Necesidades de Capacitación o DNC*, las cuales son aplicadas en cada área para determinar sus necesidades específicas de entrenamiento.

Los recursos económicos para la gestión de estos planes muchas veces son considerables, los resultados dudosos, y por lo general solo son medidos a través de formularios al finalizar la última sesión. Los participantes califican la organización del curso, la preparación del instructor y el cumplimiento de los objetivos de la capacitación. Este tipo de evaluación es muy subjetiva, lo que hace incierto el conocer su impacto.

Con la globalización, la competitividad y la apertura de mercados se constató un cambio drástico en las empresas. El presupuesto se redujo, las áreas pasaron por grandes reestructuraciones y ahora los recursos deben ser aplicados de manera mucho más eficiente y eficaz.

La capacitación y la competitividad se han convertido en aspectos inseparables en las empresas que desean incrementar sus utilidades o al menos sobrevivir en el mundo tan cambiante en el que se desenvuelven. La competitividad no da lugar a errores al diseñar los programas de capacitación, y a su vez,

sin capacitación no hay competitividad. Dos de los aspectos más significativos de la capacitación para esta nueva era son, sin duda, por una parte el enfoque que se le debe dar a la alineación con la Planeación Estratégica de la Organización, y por la otra, la medición de su impacto.

Capacitar con la simple idea de que hay que cumplir dicho requisito no resulta estratégico, y menos si tomamos en cuenta que existe una alta tendencia a la rotación en las organizaciones. Incluso los ejecutivos están cambiando de una empresa a otra cada 3 a 5 años como máximo. Cada vez escasea más el personal intelectual y las empresas se cuestionan si capacitarlo es realmente una inversión o un gasto, dado que tarde o temprano alguien más se los va a llevar, toda vez que dicho personal se cotiza mejor en el mercado laboral.

Se considera importante reiterar que, si bien es cierto capacitar al personal puede llegar a ser costoso, más alto puede ser el costo de no contar con el personal preparado para ofrecer el servicio al que aspiran los clientes. En este punto cabe recordar que además de la función de capacitación, existen otros roles importantes de recursos humanos, que al ser combinados adecuadamente logran reclutar personal mejor preparado y diseñar sistemas de retención con mejores planes de compensación y beneficios, entre otros factores que sirvan para disminuir la rotación.

Ahora bien, no deja de ser cierto que hoy capacitar gente puede ser el diferencial competitivo de mayor peso para una organización, siempre y cuando el enfoque sea no solo desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas, sino transformar actitudes.

Quienes aún consideran que el contar con un producto excelente e innovador es la clave del éxito, podrían llevarse una enorme sorpresa. Muchas empresas comprenden que el enfoque va más allá de un producto; es la experiencia, el servicio completo. Claro, apoyado en los procesos y la tecnología, la **gente** es quien brinda lo que el consumidor está esperando.

¿Y qué se requiere para que la gente gestione de manera eficaz y eficiente? La capacidad de gestionar por sí sola sin la necesidad de tener a un supervisor

a sus espaldas. Y para poder lograr eso, no se trata solo de proporcionarles conocimientos y desarrollo de habilidades: se requiere un cambio de actitud y cultura.

El mercado de la capacitación

La esencia del ser humano se ve reflejada en el mercado de la capacitación. Reflejo de ello es la enorme cantidad de proveedores de capacitación tanto a nivel individual (*freelance*) como a nivel empresarial. Estos proveedores ofrecen servicios de capacitación, entrenamiento y desarrollo en temas que de manera estandarizada se han clasificado en:

Habilidades Duras (*Hard Skills*)
Aspectos técnicos genéricos y propios de una determinada industria, metodologías, sistemas, procesos, redacción y ortografía, etc.





Habilidades Blandas (*Soft Skills*)

Comportamiento y emocionalidad, trabajo en equipo (*teambuilding*), inteligencia emocional, iniciativa, liderazgo, creatividad e innovación, comunicación, etc.

En la actualidad los proveedores de capacitación requieren ofrecer formas eficientes para medir el impacto de su gestión y demostrar que son capaces de desarrollar competencias reales. Para cubrir este mercado las herramientas son muchas. Como ejemplos podemos mencionar el *rafting* (recorrido en río sobre una balsa inflable), *rappel* y alpinismo, simulaciones de combate, equipos y obstáculos basados en cuerdas, la lista es interminable. Se busca recrear

situaciones que sirvan como analogías para que los participantes experimenten el aprendizaje desde otra perspectiva.

Algunos necesitan romper el miedo que les impide logros más grandes, otros necesitan aprender a relacionarse mejor con otras personas. Al final, este tipo de vivencia es bien recibida, no solo por romper la monotonía de sus labores, sino también por lograr ir más allá de sus límites. Recordemos que las personas aprenden más y mejor cuando se divierten. Y definitivamente las actividades creativas e innovadoras producen un mejor resultado de aprendizaje e incorporación del mismo, que estar encerrado en una sala con una persona transmitiendo solo sus conocimientos.

Ahora bien ¿Todo esto funciona? ¿Cómo medir un *rappel* (bajada con cuerda) de montaña en función del desempeño en la empresa? ¿Cómo medir un curso de 8 horas encerrado en una sala? ¿Cómo generar líderes en un curso de 16 horas? Algunos resultados pueden medirse más fácilmente que otros. Tal vez un curso de ventas pueda ser medido por la cantidad de productos y servicios que se facturan, pero ¿cómo medir un cambio en el comportamiento de una persona? ¿Cómo medir si realmente la persona practica los nuevos comportamientos día a día? Incluso, ¿cómo saber si realmente aceptó las nuevas maneras de proceder propuestas?

El resultado de un *outdoor training* (actividad al aire libre, fuera de la sala) no depende del tipo de actividad desarrollada, pero sí del contexto en el que es aplicada. Hay que tener cuidado al

contratar este tipo de servicios, pues es importante que el proveedor realmente sea capaz de diseñar de manera efectiva, en función de los objetivos organizacionales, las actividades de entrenamiento que realmente lograrán el objetivo buscado. Además, este tipo de capacitación es más un arte que una ciencia, por lo que el resultado que se obtenga también dependerá mucho del entrenador que facilite el proceso.

El proveedor ideal para capacitar

El instructor, facilitador, entrenador, consultor, ya sea que labore para la organización o sea un proveedor externo, requiere poseer el *know-how* esperado y no solo parecer, sino realmente **ser, hacer y tener** lo que va a impulsar a los participantes. Y por ende, tener la competencia de manejarse con excelencia e impecabilidad en la aplicación de

metodologías y herramientas. Los participantes deben reconocer su amplio conocimiento y experiencia, deben disfrutar paso a paso el proceso de aprender y estar en el ambiente adecuado, donde el sentido y la utilidad práctica del conocimiento estén a su alcance para adquirirlo.

Generalmente estos *entrenadores* son pioneros de ciertos conocimientos o sistemas, y consiguen dar el impulso a modelos novedosos de mejoramiento o de transformación de las maneras habituales de hacer las cosas.

Lo importante es dejar claro el objetivo de aprendizaje, para que el participante pueda descubrir lo que le hace falta para cumplir con los resultados que su organización espera de él, y que a la vez le resulta beneficioso a nivel individual tanto en su vida profesional como personal. ■



Estuardo Mendoza, Gerente de Auditoría de PwC Guatemala

Primera adopción de las NIIF para PyMES



Las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PyMES) fueron emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB, por sus siglas en inglés) en julio de 2009. Las NIIF para PyMES son aplicables a los estados financieros de propósito general para entidades de capital privado o entidades que no tienen responsabilidad pública. El objetivo de los estados financieros de propósito general es proveer al usuario de información sobre la posición financiera, desempeño y flujos de efectivo de la entidad que sea útil para la toma de decisiones.

La Sección 35, Transición a las NIIF para PyMES, contiene la normativa aplicable para realizar la primera adopción de las NIIF para PyMES. El párrafo 35.1 es claro en definir que una entidad que adopte por primera vez las NIIF para PyMES, es aquella que pasa de un marco de contabilidad basado en las NIIF completas, normas contables nacionales/locales, un marco basado en el impuesto sobre la renta u otro conjunto de principios de contabilidad generalmente aceptados (PCGA) a las NIIF para PyMES.

Es importante enfatizar que el párrafo 35.2 indica que una entidad puede adoptar por primera vez las NIIF para PyMES en una única ocasión, otorgándole ciertas exenciones especiales, simplificaciones y otros requerimientos; sin embargo, si posteriormente la entidad deja de preparar sus estados financieros de acuerdo con las NIIF para PyMES, y años después decide prepararlos nuevamente de acuerdo con esta normativa contable, ya no gozará de dichas exenciones especiales contempladas en el párrafo 35.10. Estas exenciones son de aplicación única, y tratan en términos generales sobre: combinación de negocios, transacciones con pagos basados en acciones, valor razonable como costo atribuido, entre otras.

Hay dos definiciones que merecen especial atención tenerlas claras antes de adentrarnos en el presente tema, siendo estas: fecha de adopción y fecha de transición. La fecha de adopción será la primera vez que la entidad presente sus estados financieros de acuerdo con las NIIF para PyMES; por ejemplo: fecha

de adopción: 31 de diciembre de 2011; debido a que el párrafo 3.14 requiere que una entidad presente un juego completo de estados financieros comparativos, la entidad tendrá que presentar información financiera comparativa al 31 de diciembre de 2010, lo que implica que deberá reestructurar esa información financiera a partir del 1 de enero de 2010, siendo esta la fecha de transición.

Habiendo aclarado la diferencia conceptual de fecha de adopción y fecha de transición, a continuación se presentan casos hipotéticos que difieren en el tratamiento y registro contable en relación a las NIIF para PyMES, tomando como antecedente general que la entidad presentó sus primeros estados financieros de acuerdo con las NIIF para PyMES el 31 de diciembre de 2011, e incluyó información financiera comparativa al 31 de diciembre de 2010.

- 1) El 1 de enero de 2010 la entidad contrató un arrendamiento de maquinaria por un plazo de cinco años; al realizar la revisión del contrato se comprobó que los términos contractuales transfieren la mayor parte de los beneficios y riesgos al arrendatario, por tal razón se considera que es un arrendamiento financiero. Los estados financieros al 31 de diciembre de 2010 fueron presentados de acuerdo con un marco contable basado en el impuesto sobre la renta, en consecuencia, la entidad registró los pagos mensuales de arrendamiento como gasto en el estado de resultados por el año terminado en esa fecha. Para realizar la transición a las NIIF para PyMES la entidad debe registrar el 1 de enero de 2010 la maquinaria en el activo no corriente y reconocer el pasivo respectivo (ver párrafos del 20.9 al 20.12).
- 2) El 1 de enero de 2008 la entidad realizó la compra de un negocio, como resultado de la negociación la entidad pagó US\$100,000 como plusvalía adquirida (*goodwill*), los cuales fueron registrados como gasto en el estado de resultados de ese año de acuerdo con las normas contables locales. Para realizar la adopción a las NIIF para PyMES, la entidad debe registrar el 1 de enero de 2010

(fecha de transición) la plusvalía adquirida menos las amortizaciones y/o deterioro en su valor desde la fecha en que se originó hasta el 31 de diciembre de 2009 (ver párrafos 19.22 y 19.23).

- 3) La entidad preparó al 31 de diciembre de 2010 sus estados financieros de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados, los cuales requieren que se clasifique el impuesto sobre la renta diferido en largo plazo y corto plazo para el monto que se espera liquidar en los 12 meses siguientes. Para realizar la transición a las NIIF para PyMES, la entidad debe clasificar desde el 1 de enero de 2010 (fecha de transición) el total del impuesto diferido como no corriente (ver párrafo 29.28).
- 4) Los estados financieros al 31 de diciembre de 2010 fueron preparados de acuerdo con NIIF completas, las cuales permiten el modelo de reevaluación para la propiedad, planta y equipo. En la fecha de transición la entidad decidió no utilizar la excepción de aplicar la revaluación como costo atribuido

(ver párrafo 35.10 literal d), en consecuencia, la entidad tendría que ajustar el valor de la propiedad, planta y equipo, eliminando el efecto de las reevaluaciones que se encuentren registradas a partir de la fecha de transición. Las NIIF para PyMES no permiten el uso del modelo de reevaluación, ya que requieren que la medición posterior sea el costo de adquisición menos la depreciación y deterioro en el valor de los activos -si existe- (ver párrafo 17.15).

- 5) La entidad utiliza el método de valuación denominado *último en entrar, primero en salir* (UEPS) para el costeo de sus inventarios. Los estados financieros al 31 de diciembre de 2010 fueron preparados de acuerdo con un marco contable basado en el impuesto sobre la renta, que permite el método UEPS. Las NIIF para PyMES no permiten el uso de UEPS, en consecuencia, a partir de la fecha de transición la entidad debe ajustar el inventario y medirlo utilizando el método de *primero en entrar, primero en salir* (PEPS) o costo promedio que es permitido por las NIIF para PyMES (ver párrafo 13.18).





- 6) Al 31 de diciembre de 2011 y 2010 la compañía posee inversiones en asociadas, en las cuales ejerce influencia significativa conforme lo regula el párrafo 14.3 (más del 20% del poder de voto). Al 31 de diciembre de 2010 las inversiones se encuentran registradas bajo el método del costo que es permitido de acuerdo con el marco contable basado en el impuesto sobre la renta. La entidad utilizará el método de la participación que está regulado por las NIIF para PyMES (ver párrafo 14.8) para medir las inversiones en asociadas en las que posee influencia significativa, en consecuencia, deberá ajustar el valor de las inversiones desde la fecha de transición para reflejar la participación en los resultados de la asociada.

Adicionalmente, la entidad debe presentar como parte de las divulgaciones a los estados financieros:

- a) una conciliación del balance general a la fecha de transición (1 de enero 2010) de acuerdo con las bases contables utilizadas anteriormente y las NIIF para PyMES y, b) una conciliación del último

balance general y estado de resultados (31 de diciembre 2010) presentado de acuerdo con las bases contables utilizadas anteriormente y las NIIF para PyMES (ver párrafo 35.13).

Los ejemplos anteriores son algunos casos que deben ser considerados durante la primera adopción de NIIF para PyMES. Para realizar este proceso es importante contar con un conocimiento amplio de la entidad, la industria en la que opera y de las NIIF para PyMES, porque es necesario analizar las cuentas del balance general, estado de resultados y todas las implicaciones contractuales o relaciones comerciales en las que participa la entidad.

La adopción debe comenzar oportunamente, ya que puede tomar varios meses identificar las diferencias entre el marco contable anterior y las NIIF para PyMES; analizar y definir qué excepciones se aplicarán en la primera adopción; discutir y aprobar las políticas contables que la compañía adoptará, y realizar la restructuración de los estados financieros desde la fecha de transición. ■

Valor sin límites

El camino para generar valor sin límites concilia dos tipos de pensamiento: el analítico y el intuitivo. Las organizaciones basadas en el pensamiento intuitivo son aquellas en que se da la innovación, pero se presenta el reto de sistematizar un modelo de negocio. Las empresas basadas en el pensamiento analítico tienden a operar de la misma manera que siempre lo han hecho, por lo que se consideran resistentes al cambio y a reinventarse en el tiempo.

Las empresas más exitosas son aquellas que logran amalgamar estos dos pensamientos. Estas dos fuentes de valor complementarias crean una fuente de crecimiento constante. Esto se logra mediante la generación de avances en innovación y eficiencia.

Iniciamos con la primera etapa, el misterio. En esta etapa tratamos de entender eventos en los que realmente no sabemos cuáles son los factores clave que intervienen. Lo importante es tratar de comprender el problema y hacer las preguntas adecuadas. Por “problema” entendemos cualquier área en la que exista una posibilidad de mejora, ya que la innovación debería estar presente en todos los aspectos de la empresa: procesos, servicios, productos, estrategia, modelos de negocio, etc.

En una cadena descendente de un problema, observaríamos lo siguiente: una necesidad insatisfecha que se

convierte en un problema y resulta en una contradicción. Una contradicción es cuando llegamos al punto en el que tenemos que sacrificar algo para ganar algo más. Ahora, ¿qué pasa cuando el sistema ya está optimizado y necesitamos mejorar ambos factores al mismo tiempo? Por ejemplo, como cuando aumentamos la calidad y al mismo tiempo deterioramos el costo, o cuando incrementamos la velocidad de procesamiento pero sacrificamos la exactitud y la precisión. Para poder encontrar la solución a nuestro problema tenemos que aprender a encontrar estas contradicciones y saber cómo resolverlas.

Definitivamente, estas soluciones no se dan fácilmente, ya que si así fuera, podríamos resolverlas rápidamente. Si logramos resolver el problema, probablemente encontremos una mina de valor no explotada anteriormente, y esta puede ser transformada en una ventaja competitiva a través de un proceso adecuado. Si deseamos encontrar este tipo de ventajas competitivas como empresa, tendríamos que sistemáticamente poder resolver estos problemas. Si este fuera el caso, un profesional innovador con las herramientas correctas debería salir a buscar estos retos, en lugar de huir de ellos o tratar de resolverlos mediante un *trade off*. Para atacar problemas en esta etapa existen herramientas como TRIZ, Design for Six Sigma, Design for X, entre otras. Estas nos ayudan tanto a definir el problema como a buscar las soluciones.



La siguiente etapa es la heurística, que por definición significa “proceso hacia una solución por medio de prueba y error, o por reglas simples poco definidas”. Las reglas heurísticas no ofrecen garantías de resultado, pero prometen que en promedio obtendremos el resultado esperado dado que las condiciones sean adecuadas. Debido a que este es un proceso netamente humano, debe existir mucha tolerancia para las pruebas, errores y desviaciones. El proceso heurístico nos guía a la solución a través de una exploración ordenada de las posibilidades.

Generalmente, los puestos gerenciales están guiados por reglas heurísticas. Tenemos una idea general de qué es lo que tenemos que hacer y una idea de lo que debemos esperar. Pero no existe una certeza de obtener resultados absolutos, ya que son sistemas altamente complejos. El trabajo de los gerentes es generar la experiencia necesaria para poder dividir el trabajo en paquetes más pequeños que el personal *junior* pueda utilizar. Esto liberará al gerente para enfocarse en el siguiente problema y llevarlo al nivel heurístico. Para esta parte del proceso, herramientas como el *coaching*, *feedback* y *on-the-job-experience* son de gran ayuda para generar esa experiencia necesaria.

La última etapa de este proceso es la analítica, donde hemos logrado encajar el problema en un modelo matemático, procesos o sistematización a través de un *software*. Logramos consistencia en los resultados haciendo una secuencia de pasos y generamos sistemas de medición que nos permiten monitorear estos procesos. Los productos y servicios son el resultado de procesos que cruzan las barreras departamentales de las empresas. Las empresas son organizadas administrativamente para controlar departamentos y no procesos. Debido a esto, la administración de los procesos se convierte en una parte esencial de la fase final de un proceso.

Las decisiones en esta fase están basadas en datos e información, que debería ser abundante. El enfoque está en el control y mejora de los procesos actuales. No se permiten desviaciones de los procesos ya



preestablecidos, por lo que generalmente se inhibe la innovación. Herramientas como Six Sigma, TQM e ISO 9000 ayudan a las empresas a estructurar sus procesos, pero no ayudan a crear innovación.

Empresas que utilizan únicamente el pensamiento analítico reducen el riesgo de variaciones menores en el negocio, pero aumentan el riesgo de eventos catastróficos altamente improbables, los llamados “cisnes negros”, donde el futuro ya no se asemeja al pasado y nuestra estructura ya no es relevante.

Si vemos estas etapas como un proceso empresarial macro, el gerente debe poder crear el ambiente propicio para que las tres etapas puedan coexistir. Debe existir un balance entre la explotación y la exploración. Esta es la única manera de que las empresas puedan lograr subsistir al largo plazo. El gran reto es que **organizacionalmente** se necesitan diferentes estructuras y culturas para generar el ambiente propicio.

- Etapa 1: Una cultura que permite la experimentación con estructura jerárquica muy plana y un liderazgo basado mucho en el carisma.
- Etapa 2: Una cultura de mejora continua en la que se busca generar experiencia en los mandos gerenciales. Cultura donde se documentan muchos de los procesos para ser administrados posteriormente por personal menos calificado.
- Etapa 3: Procesos muy bien definidos, cultura de análisis, estructuras jerárquicas rígidas, poco espacio para la experimentación y errores.

Las empresas que logren entrelazar estos procesos obtendrán una ventaja competitiva duradera, desarticulando el ciclo de vida de la empresa de los ciclos de vida de productos, servicios o procesos. Las soluciones que fueron innovadoras en algún momento se convierten en bases de competencia para después convertirse en los retos del mañana. ■

Liderando la región



PwC Interaméricas es una entidad regional conformada por siete firmas: PwC Panamá, PwC Costa Rica, PwC El Salvador, PwC Nicaragua, PwC Honduras, PwC Guatemala y PwC República Dominicana, con un total de 33 socios y más de 1,000 profesionales expertos en diversas áreas. Está respaldada por una trayectoria y experiencia de más de 60 años, en la que los más altos estándares de calidad y profesionalismo se han puesto una y otra vez al servicio del sector privado, público y entidades no lucrativas.

¿Son necesarios los estudios de precios de mercado en la legislación salvadoreña?

Una visión jurídica

Como resultado de la globalización de la economía, la mayoría de las empresas ha cruzado las fronteras de los países de manera vertiginosa; así, hace algún tiempo en nuestro país no eran temas de reflexión, pues todo giraba alrededor de nuestro marco jurídico regional y los tratados tradicionales que se firmaban a nivel internacional.

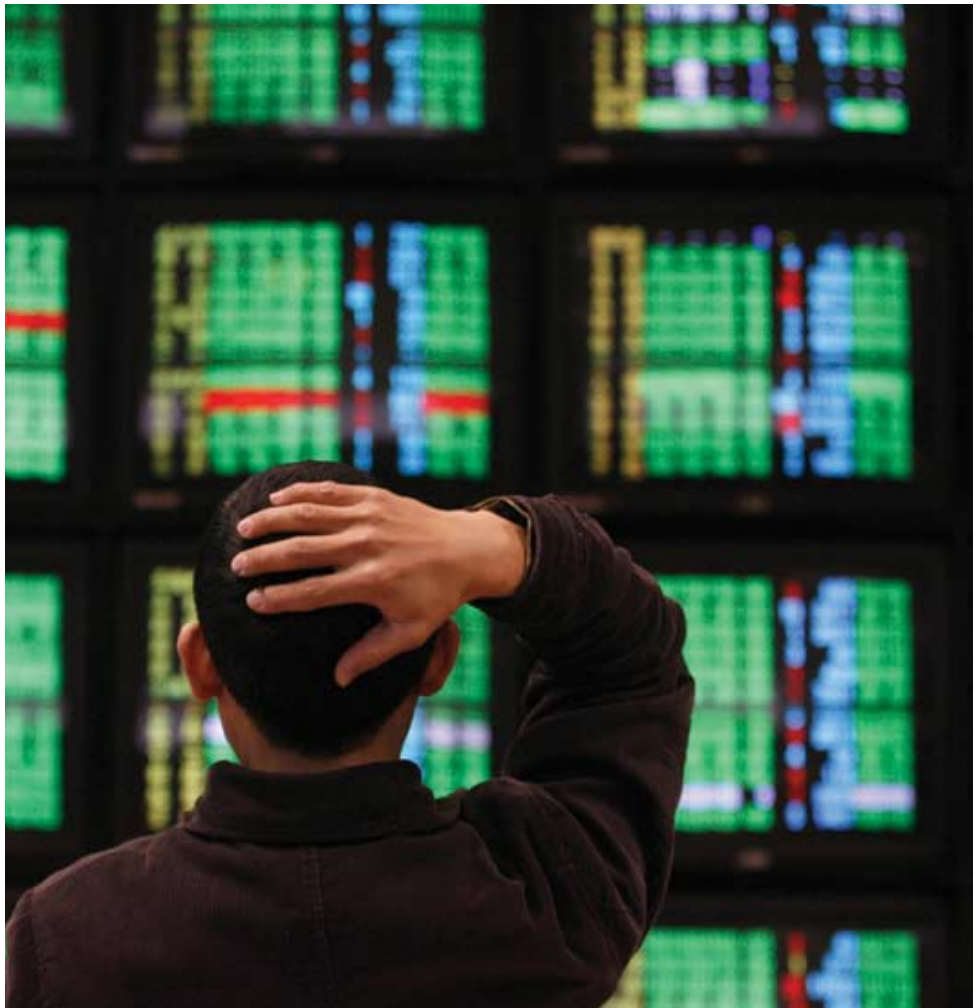
Siguiendo las tendencias de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), a partir de diciembre 2009 la regulación tributaria salvadoreña incluyó como parámetro de medición de la riqueza gravada el precio de mercado, o mejor dicho, el valor de mercado, como una forma de estimación de la base imponible, puesto que desde una perspectiva económica el valor de mercado es un valor objetivo, el cual determina cuánto se está dispuesto a pagar en condiciones normales del mercado. Estas condiciones solo pueden ser conocidas a través de estudios y parámetros objetivos de comparación que establezcan un análisis de los diferentes precios de mercado para determinar un valor promedio que los economistas denominan como valor de mercado.

La obligación de estimar nuestras operaciones a precios de mercado está directamente ligada a la facultad de fiscalización que la Administración

Tributaria posee para revisar las operaciones de cualquier contribuyente cuando declara o utilice precios inferiores a los del mercado. Es decir, estos precios de mercado no solo pueden ser utilizados en los llamados “precios de transferencia” o negociaciones dentro de un mismo grupo empresarial o sujetos relacionados, sino en toda transferencia, determinación del crédito fiscal, deducción, rentas, saldos a favor, beneficios o incentivos fiscales, por ejemplo.

Nuestra legislación utiliza indistintamente los términos precio y valor de mercado; sin embargo, lo que sí es evidente es la referencia a un valor objetivo en la medición de la riqueza gravada en el hecho generador. No obstante, desconocemos las razones por las cuales no reguló la figura de “estudio de mercado” o estudios de precios de transferencia, como se conocen en otras legislaciones. Sin embargo, ese vacío no desconoce la utilización del valor de mercado como parámetro para la estimación de la base imponible y no regula con claridad los métodos de determinación de esa base imponible. Así, la referencia al valor de mercado –base imponible– es distinta a los métodos de determinación del valor de mercado.

Entonces, ¿cómo conocemos el método de determinación regulado legalmente



de los precios o, en su caso, el valor de mercado? El Código Tributario salvadoreño reguló, para efectos determinativos, el concepto de precio de mercado, como el precio de venta de los bienes y servicios que se transfieren entre sujetos independientes. Asimismo, utilizó el método de precio comparable al regular que para determinar ese precio bastará con la existencia de tres oferentes, de los cuales se definirá un precio promedio. Esta regla es quizás una de las más básicas y racionales que se utilizan para conocer las condiciones en las cuales se está dispuesto a pagar por un bien o servicio de manera independiente en el mercado.

Pero el precio de mercado no se reduce a una simple comparación de cotizaciones de ofertas, que es quizás la regla más elemental de las operaciones para determinar un valor objetivo en condiciones de libre competencia, sino

debe existir un segundo nivel de análisis que la legislación salvadoreña denomina como “criterios de comparabilidad”.

En este análisis se eliminan las diferencias que permiten un mayor grado de comparación y se conoce técnicamente el análisis funcional de la operación, que entre otros factores recoge: característica de la operación, análisis de las funciones o actividades, incluyendo los activos y riesgos asumidos, términos contractuales, circunstancias económicas, estrategias de negocios. Además, deberá tomarse en cuenta el plazo de pago, las cantidades negociadas, propaganda y publicidad, costo de intermediación, acondicionamiento, flete y seguro, naturaleza física y de contenido, y fecha de celebración de las transacciones.

En este orden de ideas, es cierto que el Código Tributario no regula especialmente los métodos de

determinación de los precios de mercado, haciendo referencia únicamente al método de precio comparado. No obstante, sí hace una especial relación con los criterios de comparabilidad, indicando cómo vamos a comparar las condiciones de normalidad de las operaciones (transacciones que se efectúen de manera independiente) dentro de un teórico mercado objetivo.

Aunque la ley no obliga de manera expresa a realizar estudios de mercado, sí nos obliga a documentar, para efectos probatorios, todos los análisis y criterios de comparabilidad que debemos efectuar para determinar los precios de mercado. Pues aunque en el derecho son importantes las formalidades, es más importante que la forma utilizada cumpla con el objetivo que la ley nos exige: encontrar el verdadero valor de mercado.

La norma ha remitido al desarrollo reglamentario los factores de comparabilidad y los elementos para definir los ajustes al momento en que la Administración Tributaria efectúe una liquidación por las diferencias resultantes como consecuencia de una fiscalización. Sin embargo, un reglamento solo puede desarrollar las disposiciones legales, y ante su ausencia, deberá aplicarse la norma de supletoriedad general regulada en el Código Tributario. Es decir, que debemos aplicar los principios materiales y formales del Derecho Tributario y, en su defecto, las otras ramas jurídicas que más se asemejen a su naturaleza y fines.

En este sentido, de acuerdo con el principio de capacidad económica, la base imponible se podrá determinar de una manera estimativa. En este caso llamada “valor de mercado”, deberá cuantificar la riqueza económica del contribuyente, tomando en cuenta para esa delimitación las condiciones o criterios de comparabilidad que permitirán despejar las diferencias resultantes y hacer efectivo otro principio constitucional tributario: el principio de igualdad.

Al parecer, la Guía de Orientación General para Facilitar el Tratamiento Tributario de las Operaciones con Sujetos Relacionados o Sujetos Domiciliados, dictada recientemente por la Dirección General de Impuestos Internos, está haciendo las veces de un reglamento de desarrollo, más que una guía orientativa. Pero para su legitimidad es necesario que esta no traspase los límites de la legalidad de la cual hemos hecho referencia.

Por ello, tal como está redactada nuestra ley, es indiferente cuál método de determinación utilice el contribuyente para buscar el precio de mercado. Al contrario, lo que está obligado a utilizar es un método objetivo de determinación ya existente en otras ramas que se avengan más a la naturaleza del valor de mercado. De tal manera, no es ajeno ni atentatorio hacer alusión a las directrices dictadas por la OCDE en esta materia, cumpliendo con los criterios de comparabilidad establecidos legalmente.

En definitiva, los estudios de mercado son el instrumento indispensable para cumplir con el objetivo que nos establece el Código Tributario. Así podríamos denominarlo de cualquier manera, simplemente el día que estemos sujetos a una fiscalización tendremos la solvencia de tener todas nuestras obligaciones en regla. Por otro lado, esta obligación de cumplir con precios de mercado también está incluida entre las que debe dictaminar el auditor fiscal para efectos de elaborar su dictamen fiscal.

Al igual que se ha hecho en otros ordenamientos, en el desarrollo regulatorio de los precios de transferencia hay muchos aspectos por superar. Pero es un excelente ejercicio para disciplinar una materia tan interesante y poco conocida en nuestro país, como el Derecho Tributario analizado esencialmente como una disciplina jurídica. ■

¿Qué está pasando en PwC?



pwc

PwC Interaméricas crece junto con los retos y oportunidades que plantea la globalización. Ahora impulsando las relaciones con nuestros clientes, nuestra gente y nuestras comunidades, conéctese con nosotros en nuestras páginas en Twitter, Facebook y ahora LinkedIn:



Inversión Responsable: Creando valor de los temas ambientales, sociales y de gobernabilidad



Existen dos impulsores esenciales de la **Inversión Responsable (RI)**, por sus siglas en inglés) en la industria de capital privado: la administración de riesgo y el interés del inversionista.

El interés del inversionista, basado en el punto de vista de que los temas de **Ética, Sociales y de Gobernabilidad (ESG)**, por sus siglas en inglés) tienen el potencial de impactar materialmente en la valoración de las inversiones a largo plazo, ha aumentado en los últimos años.

Ciertamente, para algunos fondos de inversión privado este ha sido el catalizador clave para adoptar un enfoque de inversión responsable. La importancia de la presión del inversionista crecerá en el futuro cercano. El 88% de los encuestados cree que la atención del **Socio Comanditario (LP)**, por sus siglas en inglés) hacia los temas de ESG se incrementará en los próximos cinco años. En un ambiente de recaudación de fondos cada vez más competitivo, administrar riesgos y oportunidades de ESG es otra manera de que los fondos de inversión privados puedan distinguirse, asegurar y maximizar su acceso al capital. El otro impulsador clave de la actividad de inversión responsable es la administración de riesgo, seguido del ahorro de costos, la pauta ética marcada y la presión regulatoria.

La respuesta de la industria de capital privado hacia la inversión responsable está evolucionando rápidamente. De manera particular, todas las firmas con las que conversamos toman de alguna manera en consideración los temas ambientales y sociales durante las valoraciones de la inversión. Sin embargo, las firmas tienen diferentes enfoques, que varían desde ad hoc y caso-por-caso, hasta los más progresivos, tales como el de Apax Partners (firma global de capital privado con sede en Londres), en el que se siguen esquemas de evaluación de ESG diseñados especialmente para cada posible adquisición.

Existen algunos contrastes interesantes entre los enfoques de las firmas de inversión privada con sede en Estados Unidos y sus contrapartes europeas. Los participantes con sede en Estados Unidos tienden a orientarse primordialmente en obtener valor a través de un enfoque con iniciativas de eficiencia ecológica,

mientras que aquellos con sede en Europa tienden más a incorporar una gama más amplia de temas ambientales y sociales en sus procesos de toma de decisiones de inversión. Muchas firmas, independientemente de dónde estén domiciliadas, son de la opinión de que el modelo de negocios de inversión privado ya provoca gran escrutinio sobre la gobernabilidad, y que este tema es bien manejado por la mayoría.

Interesantemente, la encuesta no reveló ninguna correlación entre el tamaño de la firma de inversión privada y la madurez de su enfoque hacia la RI. Este hallazgo es consistente con nuestra propia experiencia en el mercado de inversión privada.

Aunque ha habido mucho progreso en el desarrollo e implementación de estrategias de RI en los últimos años, nuestros resultados indican que aún queda bastante camino por recorrer:

- El 50% de las firmas que encuestamos carece de una política relacionada con temas de inversión responsable y/o ESG.
- Únicamente el 40% ha establecido sistemas para medir el valor creado por iniciativas (esto es particularmente relevante para las iniciativas que atañen a los temas sociales y ambientales, que tienden a tener impactos más directos), y
- El 47% de las firmas encuestadas no reporta públicamente sus programas de ESG o de sus estrategias de inversión responsable.

Un reto común para todos sigue siendo el de cuantificar el valor de los programas de ESG o estrategias de inversión responsable.

Mientras un estremecedor **94% de los participantes encuestados cree que las actividades de ESG pueden crear valor**, muy pocos intentan medir el valor de estas actividades.

Medir el valor creado a través de iniciativas ambientales y sociales recae en la disponibilidad de datos financieros relevantes, y para la mayoría de las firmas de inversión privada esta no está todavía a la disposición a nivel de portafolio. Algunas firmas de inversión privada (por ejemplo, KKR y Doughty Hanson) han medido exitosamente los ahorros

logrados por iniciativas ecoeficientes, pero todavía las firmas de inversión privada más avanzadas luchan por medir los beneficios intangibles de sus iniciativas de ESG. Aunque este reto es común para otros sectores, desarrollar el enfoque de la mejor práctica hacia la valoración es quizás particularmente pertinente para una industria orientada a crear valor.

La atención a los temas de ESG está determinada a aumentar

Actualmente, la respuesta general de la industria a la agenda de RI puede caracterizarse como un “trabajo en curso”. Pero esto parece estar por cambiar: El 94% de las firmas de inversión privada entrevistadas dijo que su atención hacia los temas de ESG aumentará en los próximos cinco años. ¿En qué se estarán enfocando? Muchas tienen planes de desarrollar aún más su inversión responsable o programas de ESG, citando el desarrollo de políticas, la valoración y los reportes como áreas hacia las que enfocarse para el 2012 y más allá.

Recomendaciones

Basándonos en nuestra experiencia, tenemos cuatro recomendaciones que creemos pueden ayudar a las firmas de inversión privada y a su cartera empresarial para mejorar su habilidad de crear valor de RI, y permanecer al frente de la competencia.

1) Acceder a la experiencia correcta

Muchas de las firmas con las que conversamos citaron la carencia de capacidad y experiencia interna como una barrera para poner en marcha sus metas de RI. Contratar para construir equipos internos es una opción poco probable, debido a la estructura de muchas firmas de inversión privada y el clima económico actual. Las firmas de inversión privada deben pensar de manera innovadora para acceder a la experiencia correcta (en particular en temas ambientales y sociales), y mantener sus programas de RI al día. Existen actualmente grandes ejemplos de esto en el mercado:

Las firmas de inversión privada están forjando colaboraciones con terceras partes, ofreciendo eventos donde se comparten conocimientos para su cartera empresarial, entrenamiento en ESG para los equipos de negociación, y asegurando experiencia externa cuando se requiere.

2) Adoptar enfoques de best practice

Los enfoques hacia la administración de



temas ambientales y sociales durante el ciclo de inversión son diversos. El seguir la “mejor práctica” ayudará a las firmas de inversión privada a maximizar el valor de sus actividades de RI. Esto incluiría adoptar un enfoque consistente y sistemático a la evaluación de ESG, y asegurar que los puntos de acción de la fase de pre-adquisición se integren al plan de 100 días.

Los procedimientos deberían incluir también un rastreo y un reporte que consistan en el desempeño de ESG. Las firmas de inversión privada más progresivas luchan por capitalizar en oportunidades ambientales y sociales, en lugar de utilizar las evaluaciones ESG solo como un medio para “eliminar el riesgo” de sus inversiones.

3) Medir el valor final creado

Medir las mejoras de desempeño ESG y atribuir el valor financiero a estos sigue siendo un reto para muchos. Metodologías de valoración estándar (tales como modelos de flujos de fondos descontados)

pueden ser utilizados para cuantificar el valor de las iniciativas de RI. Esto incluye impulsores de valor tanto directos como indirectos. El reto clave para conducir estos ejercicios es la disponibilidad de datos financieros de ESG relevantes: con los datos suficientes es posible establecer un enlace creíble entre las actividades de ESG y el valor intangible.

Consejos para la valoración y medición incluyen enfocarse en la calidad y no en la cantidad; tener como meta la consistencia y no la uniformidad (determinados temas materiales para cada cartera empresarial variarán, dependiendo de su sector y ubicación geográfica), y considerar opciones de evaluación cualitativa si los costos de recaudar datos cualitativos son prohibitivos.

4) Mejorar el reporte

Un hallazgo notable de la encuesta es el reportaje externo de RI, relativamente limitado por la industria de inversión privada. La mayoría de los participantes

estuvo de acuerdo con que el reportaje es todavía “bastante superficial”. Las firmas de inversión privada pueden beneficiarse y adaptarse al considerable progreso hecho en el reportaje de ESG en el sector corporativo (y el reportaje integrado más ampliamente).

Varias firmas de inversión privada están apoyándose en el uso del estudio de casos para reportaje. Los estudios de casos pueden ser un medio altamente efectivo para exhibir el progreso y el éxito, pero hay varios riesgos de los que hay que cuidarse: está el riesgo de reportaje desbalanceado (por ejemplo, aquel de “buenas noticias” solamente), y la necesidad de transparencia con respecto al rol de la firma de inversión privada en lograr mejoras de ESG en la cartera empresarial. Finalmente, las firmas de inversión privada podrían considerar comprometerse proactivamente con LPs para ayudar a definir los futuros requerimientos del reportaje de ESG. ■



Eventos PwC



Aportando valor a nuestra comunidad

PwC Nicaragua se preocupa por el bienestar de nuestros niños, realizando una gran labor con la comunidad nicaragüense. Una importante donación tanto monetaria como en servicios profesionales fue concedida a APROQUEN, organización líder en la atención especializada, rehabilitación, prevención y entrenamiento en el manejo integral del niño quemado, con el fin de apoyar el modelo de prevención y de atención integral, especializada y *gratuita* a estos niños con quemaduras y sus secuelas, así como con malformaciones congénitas y adquiridas, en Nicaragua y América Central.





PwC Costa Rica apuesta a la educación

PwC Costa Rica se une a la campaña “Libros para todos” de Grupo Nación. Logra recolectar entre sus colaboradores un total de 1,222 libros de español, matemática, ciencias y estudios sociales, además de libros de apresto para estudiantes de primer ciclo. La firma apuesta 100% a la educación costarricense, y es por ello que el pasado martes 28 de febrero representantes del Comité de Responsabilidad Social Corporativa de PwC acudieron a la Escuela San Vicente, en la Unión de Tres Ríos, Cartago, a entregar la donación.



Eventos PwC



El Desafío de la Bolsa de Valores

Este año la firma de República Dominicana se convirtió en el patrocinador oficial del cuarto evento que realiza la organización mundial *Junior Achievement*, en uno de sus programas educativos llamado “El Desafío de la Bolsa de Valores”, donde los estudiantes de colegios y universidades son capacitados en el tema de la Bolsa de Valores, y al final un grupo es seleccionado para participar en competencias. Por la tarde se concentraron más de 125 estudiantes, y por la noche, en una competencia dirigida a estudiantes universitarios y ejecutivos de empresas, se presentó un total de 236 participantes.



El Desafío de la Bolsa de Valores (Stock Market Challenge) es una simulación de un piso de negociación de valores, que con un software de alta tecnología permite negociaciones en tiempo real y con variables múltiples, donde el objetivo es obtener el máximo rendimiento sobre la inversión.





Business Connections en Panamá

Recientemente fue realizado por primera vez en Panamá el evento *Business Connections*, organizado por la Revista Summa y Thought Leadership International (TLi). En esta tercera edición de *Business Connections*, PwC Panamá se unió al grupo de patrocinadores, brindándole relevancia al tema de actualidad “El Fin del Dinero, Billetera Digital y la revolución de los pagos móviles”. La conferencia contó con 4 panelistas, entre ellos Andrés González, Presidente & CEO de EFICI Corp.; e Ian McCluskey, CEO Thought Leadership International. Más de 135 invitados de diferentes empresas y pertenecientes a diversas industrias se dieron cita en dicho evento.

Pagando impuestos en Interaméricas

Las fechas indicadas podrán variar de acuerdo al día de vencimiento del evento tributable por cambios en días de fiestas locales, asuetos, fines de semana y por modificaciones a las leyes.

Fechas fiscales de mayo a agosto 2012 ■ Edición No. 7 ■ Editado en Panamá

República Dominicana	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Presentación y pago de la declaración jurada de Impuesto Sobre la Renta de sociedades con Cierre 31 diciembre, no acogidos al procedimiento simplificado de tributación (PST) Pago 1era cuota Impuesto sobre los Activos empresas cierre 31 de diciembre, no acogidos al procedimiento simplificado de tributación (PST). Declaración Jurada informativa instituciones sin fines de lucro con cierre 31 de diciembre. Pago 2da cuota Impuestos Sobre Activos contribuyentes con cierre 30 de junio. Reporte de órdenes de combustible exento (formato 624) Reporte de las retenciones del Estado (Formato 623)	1			
Pago del 1er Anticipo de Impuesto Sobre la Renta de personas físicas y Sucesiones Indivisas con actividades no comerciales e industriales Reporte de órdenes de combustible exento (formato 624) Declaración jurada propuesta por la DGII disponible para los contribuyentes del PST, basado en compras, a través de la oficina virtual			2	
Pago de Impuesto de casinos Pago de Impuesto de tragamonedas.	7	5	5	6
Presentación y pago de retenciones de Impuestos sobre la Renta y Retribuciones complementarias Contribución de salida de líneas aéreas (2da quincena de abril 2012) Pago del Impuesto a la organización de juegos telefónicos Pago del Impuesto a los juegos por internet	10	11	10	10
Pago anticipo mensual Impuesto Sobre la Renta de personas jurídicas no acogidas al Procedimiento Simplificado de Tributación (PST) Pago anticipo mensual Impuesto Sobre la Renta personas Físicas y sucesiones indivisas con actividades comerciales e industriales no acogidas al Procedimiento Simplificado de Tributación (PST) Remisión de las informaciones sobre compras de bienes y servicios para contribuyentes del Impuesto Sobre la Renta y/o ITBIS (Formato 606)	15	15	16	15
Impuesto Sobre la Transferencia de Bienes Industrializados y Servicios (ITBIS) ITBIS contribuyentes acogidos al Procedimiento Simplificado de Tributación (PST), basado en compras Impuesto Selectivo al Consumo Impuesto Selectivo a las Comunicaciones y Seguros	21	20	20	20
Pago del Impuesto a las bancas de apuestas	22	22	23	20
Pago de Ad-Valórem de los combustibles.				20 27
Contribución de salidas de líneas aéreas (1era quincena mayo 2012) Reporte de reembolsos o pagos de reclamaciones ARS personas físicas (Formato 615) Reporte de pago de comisiones de las aseguradoras y ARS (Formato 616)	25	25	25	
Norma 01-07 remisión de los archivos de datos costos y gastos para personas jurídicas que no presenten declaraciones del ITBIS y no efectúen retenciones de dicho impuesto con fecha de cierre al 31 de marzo (en abril) y fecha de cierre al 30 de junio (en agosto). • Remisión de los archivos de datos de informaciones de personas jurídicas con cierres al 31 de marzo (en abril) y cierres al 30 de junio (en agosto), correspondiente a: - Información sobre los NCF anulados (Formato 608). - Información sobre pagos realizados al exterior (Formato 609). - Detalle de ventas de bienes y servicios (Formato 607). • Reporte de compras de divisas (Formato 612), para los contribuyentes con fecha de cierre al 31 de marzo (en abril) y fecha de cierre al 30 de junio (en agosto). • Reporte de ventas de divisas (Formato 613), para los contribuyentes con fecha de cierre al 31 de marzo (en abril) y fecha de cierre al 30 de junio (en agosto).	30			29
Declaración informativa de operaciones efectuada con partes relacionadas o vinculadas (DIOR), para contribuyentes con cierre al 31 de diciembre.		28		
Presentación y pago de la declaración jurada de Impuesto Sobre la Renta de sociedades con Cierre 31 marzo, no acogidos al procedimiento simplificado de tributación (PST) Pago 1era cuota Impuesto sobre los Activos empresas cierre 31 de marzo, no acogidos al procedimiento simplificado de tributación (PST). Declaración Jurada informativa instituciones sin fines de lucro con cierre 31 de marzo. Reporte de órdenes de combustible exento (formato 624) Reporte de las retenciones del Estado (Formato 623) Pago 2da cuota Impuesto Sobre los Activos empresas con cierre 30 de septiembre			30	
Aceptación de la Declaración Jurada del Impuesto Sobre la Renta para contribuyentes acogidos al Procedimiento Simplificado de Tributación basado en compras Pago 1era cuota de ISR para contribuyentes acogidos al PST basado en compras			31	
Reporte de órdenes de combustible exento (Formato 624). Pago de impuesto selectivo al consumo de combustibles (específico).				30
Pago de la 2da cuota ISR contribuyentes acogidos al PST basado en ingresos.				31

* El Impuesto de Cheques y Transferencias Electrónicas; y el ITBIS retenido por las Compañías de Adquirencia: mayo 4, 11, 18 y 25; junio 1, 8, 15, 22 y 29; julio 6, 13, 20 y 27; agosto 3, 10, 17, 24 y 31.

Costa Rica

	Mayo	Junio	Julio	Agosto
D107 Impuesto a los casinos y salas de juego.	14	14	13	16
D113 Impuesto sobre los rendimientos y ganancias de capital de los fondos de inversión.				
D160 Declaración trimestral de impresión de comprobantes de ingresos.			13	
D161 Declaración, resumen trimestral de cajas registradoras.				
D103 Retenciones en la fuente.				
D104 Impuesto general sobre las ventas.	15	15	16	16
D106 Impuesto selectivo de consumo.				
D114 Impuesto único por tipo de combustibles.				
D117 Impuesto específico sobre las bebidas alcohólicas.				
D171 Impuesto específico sobre las bebidas envasadas sin contenido alcohólico y jabones de tocador.				
D105 Régimen simplificado.			16	
D106 Impuesto selectivo de consumo.				
D111 Sistema tradicional de compras.				
D177 Contribución especial para el Fonatel. La declaración se presenta el 15 de marzo y en esa fecha se paga el primer tracto, los demás pagos se efectúan con el recibo de pago D110.		15		
D108 Pagos parciales de renta.		29		

Nicaragua

	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Declaración y pago del impuesto FOMAV correspondiente al mes anterior.				
Declaración y pago del IVA definitiva del mes anterior, grandes contribuyentes.				
Declaración y pago de retenciones IR en la fuente 2da quincena del mes anterior.	8	7	6	8
Declaración y pago de retenciones definitivas 2da quincena del mes anterior.				
Declaración y pago de anticipo IR y/o pago mínimo definitivo correspondiente al mes anterior.				
Declaración y pago de IVA mensual contribuyentes en general correspondiente al mes anterior.				
Declaración y pago del ISC correspondiente al mes anterior.	15	15	16	15
Declaración y pago del Impuesto Municipal sobre Ingresos correspondiente al mes anterior.				
Declaración de retención definitiva sobre intereses por depósitos correspondiente al mes anterior (Entidades financieras).				
Pago de cotización INSS patronal y laboral correspondiente al mes anterior.	17	18	17	17
Pago de aporte INATEC correspondiente al mes anterior.				
Declaración y pago de IVA 1ra quincena del mes en curso, grandes contribuyentes.	22	22	20	22
Declaración y pago de retenciones IR en la fuente 1ra quincena del mes en curso.				
Declaración y pago de retenciones definitivas 1ra quincena del mes en curso.				
Reporte consolidado mensual SAIRI correspondiente al mes anterior.	22	22	23	22
Declaración y pago del Impuesto sobre Bienes Inmuebles. (Segundo 50%)		29		
Toma física de inventarios período fiscal ordinario.				
Declaración y pago del impuesto sobre bienes inmuebles.		30		

Panamá

	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Presentación de planilla de seguridad social.	1-7	1-7	2-6	1-7
Pago de primera cuota del impuesto sobre la renta estimado, y seguro educativo, persona natural.			2	
Pago del impuesto complementario. (Contribuyentes con período fiscal – año calendario).				
Declaración jurada de rentas – persona natural, con prórroga.	15			
Impuesto selectivo al consumo.				
ITBMS mensual (y trimestral en julio).	15	15	16	15
Impuesto de timbres mensual.				
Impuesto de primas de seguros 5%.				
Declaración y pago del adelanto al impuesto sobre la renta.	20	20	20	20
Pago de cuotas de seguridad social.	22-31	20-29	20-31	22-31
Declaración jurada de rentas – persona jurídica, con prórroga.	31			
Presentación de la planilla 03.				
Presentación de informe de compras e informe de no declarantes mensual.	31		2	31
Pago del impuesto municipal mensual.			31	
Pago de la segunda cuota del impuesto de inmueble.				31

Pagando impuestos en Interaméricas

Las fechas indicadas podrán variar de acuerdo al día de vencimiento del evento tributable por cambios en días de fiestas locales, asuetos, fines de semana y por modificaciones a las leyes.

Fechas fiscales de mayo a agosto 2012 ■ Edición No. 7 ■ Editado en Panamá

Honduras	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Tasa de seguridad.	7	5	5	6
Industria forestal.	7	6	5	6
Aporte al patrimonio vial.	7	7	5	6
Primera cuota de pagos a cuenta del impuesto sobre la renta y aportación solidaria temporal (Para empresas con período fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre).			2	
Producción y consumo de gaseosas y cervezas.	10	11	5	10
Venta de cigarrillos.				
Impuesto sobre venta, casinos, juegos de azar y envite.				
Premios de Lotería Nacional de Beneficencia.				
Producción de alcoholes y licores nacionales.				
Boletería electrónica, rifas y encuestas a través de celular o cualquier medio de comunicación.				
Retención anticipo 1% del ISR.				
Contribución especial telefonía móvil-tasa de seguridad.				
Contribución especial del sector comidas y bebidas-tasa de seguridad.	10	11	10	10
Retención 12% ISV grandes contribuyentes.				
Retención del 12.5% (Art. 50 LISR).				
Retención a los no residentes.				
Impuesto selectivo al consumo.				
Tasa por servicios turísticos.				
Retención por dividendos y cuentas por cobrar a socios.				
Retención por alquileres.				
Retención en la fuente 1% sobre compras de bienes.				
Retención sobre venta a líneas aéreas.				
Retención en la fuente asalariados.				
Retención impuesto sobre venta al Estado.				
Retención impuesto sobre ganancias de capital (10%).				
Retención impuesto sobre ganancias de capital a no residentes (2%).				
Declaración de retenciones de las administradoras de tarjetas de débito y crédito.				
Declaración informativa mensual de los sujetos pasivos de la retención del 12% de ISV (Decreto 215-2010).				
Retenciones intereses (art.9).				
Tasa de seguridad.				

El Salvador	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Anticipo a cuenta del impuesto sobre la renta (Arts. 151 y 152 Código Tributario).				
Retención por servicios de carácter permanente (Art. 155 Código Tributario).				
Retención por prestación de servicios (Art. 156 Código Tributario).				
Retención a sujetos no domiciliados (Art. 158 Código Tributario).				
Declaración y pago del impuesto de IVA (Art. 93 y 94 LIVA).				
Retención IVA a sujetos no domiciliados (Art. 162 Código Tributario).				
Retención IVA a sujetos domiciliados (Art. 163 Código Tributario).	16	14	13	20
Informe de donaciones (Art. 146 Código Tributario).				
Declaración y pago de impuestos específicos y Ad-Valórem y contribución especial turismo (gaseosas, tabaco, bebidas alcohólicas, armas de fuego, municiones y productos pirotécnicos).				
Declaración del impuesto sobre las llamadas telefónicas provenientes del exterior que terminan en El Salvador.				
Declaración impuesto especial a los combustibles.				
Informe mensual de ventas a productores, distribuidores o detallistas de productos de tabaco.				
Estado de origen y aplicación de fondos (Art. 146 Código Tributario).				
Informe de nombramiento de auditor fiscal (Art. 131 Código Tributario).		14		
Informe de autorización de sistemas contables, libros legales y libros IVA (Art. 149-C Código Tributario).			13	
Informe mensual de retenciones, percepción y anticipo a cuenta IVA (Art. 123-A Código Tributario).				
Informe mensual de documentos impresos a contribuyentes inscritos en IVA (Art. 116 Código Tributario).	23	21	20	27
Informe de importadores, distribuidores y fabricantes de vehículos (Art. 12 L. Primera Matrícula).			20	
Presentación del dictamen e informe fiscal (Art. 134 Código Tributario).				
Nombramiento de auditor fiscal para dictaminar el año anterior (Art. 131 Código Tributario).	31			
Informe de operaciones médicas (Art. 122-A Código Tributario).		29		
Informe de proveedores, clientes, acreedores y deudores (Art. 125 Código Tributario).			31	

Guatemala

	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Declaración semanal del Impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 23 al 29 de abril 2012.	7			
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 21 al 27 de mayo 2012.		1		
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 25 junio al 01 de julio 2012.			6	
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 23 al 29 de julio 2012.	11			3
Declaración semanal del Impuesto a la distribución de petróleo Crudo de la semana del 30 de abril al 06 de mayo 2012.		8		
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 28 de mayo al 03 de junio 2012.				10
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 30 de julio al 05 de agosto 2012.	10	11	10	10
Declaración mensual informativa de saldos, compras y ventas del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo correspondiente al mes anterior.			13	
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 02 al 08 de julio 2012. Pago trimestral del impuesto Sobre la Renta, trimestre abril-junio 2012 (Artículo 61 LISR).	22	22	23	20
Declaración de retenciones a empresas de transporte no domiciliadas 5% definitivo (Artículo 34,35 y 36 LISR). Declaración de retenciones a no domiciliados por seguros, reaseguros, reafianzamientos, películas, noticias internacionales (Artículos 34, 35 y 36 LISR). Declaración de retenciones en el régimen de asalariados (Artículo 63 LISR). Declaración de retenciones a personas individuales y jurídicas domiciliadas en el país (5%). Pago directo de ISR por ingresos que no fueron objeto de retención del 5%, a personas domiciliadas en el país. Retención por emisión de facturas especiales por compra de bienes y adquisición de servicios (Artículo 31 LISR). Informes de servicios de impresión de documentos (solo imprentas). Impuesto Sobre Productos Financieros (retención del 10% definitivo). Impuesto de Timbres Fiscales (retención 3% por dividendos, rifas, sorteos, etc.). Declaración jurada y recibo de pago del impuesto a la Distribución de Bebidas Alcohólicas y otras (Artículo 11 Decreto 09-2002). Declaración jurada y recibo de pago del Impuesto sobre Cigarrillos Fabricados a Máquina y de Exportación de Cigarrillos (Artículo 25 Decreto 71-77).	15	14	13	14
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 07 al 13 de mayo 2012.	18			
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 04 al 10 de junio 2012.		15		
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 09 al 15 de julio 2012.			20	
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 06 al 12 de agosto 2012.				20
Cuotas IGSS, IRTA e INTECAP (Artículo 6 y 35 del Acuerdo 1118 del IGSS).	21	20	20	20
Retenciones a no domiciliados por intereses, dietas, comisiones, bonificaciones, sueldos, honorarios, regalías, etc. (Artículo 45 LISR). Retenciones a cargo de exportadores por adquisición de productos agrícolas y pecuarios (65%), pago de remanente. Retenciones a cargo de exportadores por adquisición de otros productos y servicios (15%), pago de remanente. Retenciones a cargo de empresas calificadas en el decreto número 29-89 (65%), pago de remanente. Retenciones a cargo de empresas operadoras de tarjetas de crédito o débito (15%). Retenciones por adquisición de combustible con tarjetas de crédito o débito (1.5%). Retenciones a cargo de otros agentes de retención (15%).	22	21	20	22
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 14 al 20 de mayo 2012.	25			
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 11 al 17 de junio 2012.		22		
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 18 al 24 de junio 2012.		29		
Declaración semanal del Impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 16 al 22 de julio 2012.			27	
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 13 al 19 de agosto 2012.				24
Impuesto de Solidaridad, trimestre abril-junio 2012 (Artículo 10, Decreto 73-2008 LISO). Impuesto Único sobre Inmuebles, trimestre abril-junio 2012 (Artículo 21 Decreto 15-98 LIUSI). Declaración Jurada de información para el régimen de devolución de IVA a exportadores (Artículo 25 LIVA y 28 del reglamento).			31	
Declaración semanal del impuesto a la Distribución de Petróleo Crudo de la semana del 20 al 26 de agosto 2012.				31

Contactos

PwC Costa Rica

Edificio PwC
Los Yoses, San Pedro de Montes de Oca
125 metros al oeste de la Cámara de
Industrias
Tel: +506 2224-1555
Fax: +506 2253-4053
Apartado postal 2594-1000
San José – Costa Rica

Socios Oscar Piedra, Antonio Grijalba,
Ignacio Pérez, José Naranjo y Carlos
Barrantes.

PwC Guatemala

Edificio Tívoli Plaza
6a Calle 6-38 Zona 9, 4to Nivel
Tel: +502 2420-7800
Fax: +502 2331-8345
Apartado postal 868
Ciudad de Guatemala – Guatemala

Socios Dora Orizabal, Ricardo Molina,
Rolando Díaz, Otto Dubois, David
Calderón y Edgar Mendoza.

PwC Honduras

Col. Loma Linda Norte, Diagonal Gema N° 1,
Bloque F, 3era Calle
Tel: +504 2231-1911 / 2239-8707 al 09
Fax: +504 2231-1906
Apartado postal 3700
Tegucigalpa – Honduras

Entrada Principal Col. Orquídea Blanca
14 Avenida Circunvalación Noroeste, 10 Calle
Tel: +504 2553-3060
Fax: +504 2552-6728
Apartado postal 563
San Pedro Sula – Honduras

Socios Wilfredo Peralta, Ramón Morales y
Roberto Morales.

PwC El Salvador

Centro Profesional Presidente
Ave. La Revolución y Calle Circunvalación
Colonia San Benito
Tel: +503 2243-5844
Fax: +503 2243-3546
Apartado postal 695
San Salvador - El Salvador

Socios María Cejas, Carlos Morales Recinos
y Fernando Leonel Rodríguez.

PwC Nicaragua

Edificio Cobirsa II
Km 61/2 Carretera a Masaya, 3er piso
Tel: +505 2270-9950
Fax: +505 2270-9540
Apartado postal 2697
Managua – Nicaragua

Socio Francisco Castro Matus.

PwC Panamá

Edificio PwC, Ave. Samuel Lewis y
calle 55 E
Urbanización Obarrio - Panamá
Tel: +507 206-9200
Fax: +507 264-5627
Apartado postal 0819-05710
Panamá - República de Panamá

Socios Ángel Dapena, Marisol Arcia,
Diana Lee, Víctor Delgado y Francisco Barrios.

PwC República Dominicana

Edificio Bank of Nova Scotia,
Ave. John F. Kennedy,
esquina con Ave. Lope de Vega, 3er piso
Tel: +809 567-7741
Fax: +809 541-1210
Apartado postal 1286
Santo Domingo - República Dominicana

Socios Ramón Ortega, Fabián Mendy,
Ivelisse Mieses, Raquel Bourguet,
Jeffrey Johnson, Denisse Sánchez,
Rafael Santos, David Urcuyo, Omar Del Orbe
y Andrea Paniagua.

Costa Rica Nicaragua Panamá El Salvador República Dominicana Honduras Guatemala

www.pwc.com/interamericas

Visítanos y conoce más sobre:

- Sitios internacionales de PwC
- Acerca de nosotros
- Industrias
- Publicaciones
- Nuestros servicios
- Carrera en PwC

**Y conéctate con
PwC Interaméricas 2.0**



www.facebook.com/PwCInteramerica



www.twitter.com/PwC_interameric



pa.linkedin.com/company/pwc-interamericas



