

**ACUERDO No. 275-CNR/2022.** El Consejo Directivo del Centro Nacional de Registros, sobre lo tratado en el **punto número diez, denominado: Constitución de reservas laborales para el ejercicio del año 2023;** de la sesión ordinaria número cuarenta y uno, celebrada en forma virtual y presencial, a las doce horas meridiano, del dieciséis de noviembre de dos mil veintidós; punto expuesto por el jefe del Departamento de Tesorería de UFI, Edwin Arnulfo Valencia; y,

**CONSIDERANDO:**

- I) Que la gestión financiera del CNR, por su carácter de institución autónoma de derecho público, está sujeta a la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado (Ley AFI), su reglamento y demás normativa emitida por el Ministerio de Hacienda -como responsable de las finanzas del Estado-, incluyendo las Disposiciones Generales del Presupuesto.
- II) Que existen normas prudenciales de aplicación general que facilitan la gestión financiera de las instituciones públicas y privadas.
- III) Que la Normativa Internacional Contable (NIC 19), establece que las empresas deben contabilizar las obligaciones contraídas con sus empleados, tanto legales como implícitas; determinando además, el valor presente de estos beneficios y el valor razonable de cualquier activo que sirva de base para hacer frente a dichas obligaciones, efectuándose la revisión con una regularidad suficiente y mediante estudios actuariales.
- IV) Que para el reconocimiento de provisiones debe presentarse al menos, las siguientes circunstancias: que exista una obligación presente (legal o implícita) por sucesos pasados, como sería la antigüedad laboral de una persona dentro de una organización; que resulte posible para la entidad desprenderse de recursos económicos para cancelar dichas obligaciones; que existan resultados económicos positivos dentro del ejercicio fiscal en que se constituyan y que pueda estimarse la obligación de manera confiable.
- V) Que tomando en cuenta lo expresado, el CNR contrató en el año 2022, los servicios profesionales de un actuario para determinar la cuantía de las obligaciones laborales de la institución, según la normativa vigente, la conformación demográfica del personal contratado, los niveles salariales y su antigüedad.
- VI) Que el Reglamento Interno de Trabajo del CNR establece en su artículo 30 que "La Institución podrá cesar al personal que se encuentre prestando servicios por remuneraciones permanentes y por remuneraciones diversas, cuando dicha acción sea necesaria por: a) causa de supresión de la plaza o funciones que desempeña, según el tipo de remuneración que corresponde; y b) por mutuo consentimiento. En estos casos, el personal que así lo solicite, recibirá una compensación equivalente a indemnización, por un monto igual a la remuneración mensual que devengue a la fecha, por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados en esta Institución, y por un máximo



equivalente a doce remuneraciones mensuales. La referida compensación se hará efectiva en un solo pago, el cual será efectuado no más tarde de treinta días hábiles después de la fecha del acto que dio lugar a la misma”.

- VII) Que la cláusula 82, del Contrato Colectivo de Trabajo señala que si el CNR finaliza su relación laboral con algún trabajador sin justa causa, lo indemnizará con el 100% de su último salario por año de servicio y proporcionalmente, por fracción de año mayor a 6 meses, hasta 12 años; más el pago proporcional de prestaciones. El pago se hará dentro los 30 días posteriores a la cesación.
- VIII) Que la cláusula 83 del referido contrato señala que: “El CNR podrá aceptar solicitudes de terminación de relaciones laborales por mutuo consentimiento. En este caso el trabajador recibirá una compensación equivalente a la indemnización por un monto igual a la remuneración mensual que devengue a la fecha por cada año o fracción que exceda de seis meses de servicios prestados en esta Institución y por un máximo equivalente a doce remuneraciones mensuales, así como el pago proporcional por prestaciones que por los días trabajados le correspondan”.
- IX) Que el artículo 8, de la Ley Reguladora de la Prestación Económica por Renuncia Voluntaria regula: “ Las y los trabajadores permanentes que renuncien a su empleo, a partir de los dos años, recibirán una prestación económica equivalente a quince días de salario básico por cada año de servicio. Para los efectos del cálculo de la prestación económica a que se refiere el inciso anterior, ningún salario podrá ser superior a dos veces el salario mínimo diario legal vigente correspondiente al sector al que corresponda la actividad económica del empleador. Los empleadores deberán cancelar esta prestación económica, dentro de los quince días posteriores a la fecha en que se haga efectiva la renuncia”.
- X) Que el actuario contratado señaló que el 56.2% de los empleados son personas menores a los 50 años de edad, tal y como se indica en el siguiente cuadro:

**CUADRO N° 1**  
**POBLACION CLASIFICADA POR EDAD Y SEXO**

RANGO DE EDAD			FEM	MAS	TOTAL	PORCENTAJE
20	A	24	7	8	15	56.19%
25	A	29	32	39	71	
30	A	34	61	71	132	
35	A	39	79	73	152	
40	A	44	133	143	276	
45	A	49	136	144	280	
50	A	54	146	111	257	43.81%
55	A	59	112	101	213	
60	A	64	44	95	139	
65	A	69	19	50	69	
70	A	74	13	23	36	
75	A	79	1	7	8	
TOTAL			783	865	1,648	
PORCENTAJE			47.51%	52.49%	100.00%	
EDAD PROMEDIO			47.55	48.95	48.28	

- XI) Que el 68.5% de los empleados tienen más de 10 años de laborar para el CNR, conforme al siguiente cuadro:

**CUADRO N° 2**  
**POBLACION CLASIFICADA POR ANTIGÜEDAD Y SEXO**

RANGO DE ANTIGÜEDAD			FEM	MAS	TOTAL	PORCENTAJE
0	A	4	133	161	294	68.45%
5	A	9	103	123	226	
10	A	14	111	105	216	
15	A	19	146	182	328	
20	A	24	87	90	177	
25	A	29	127	118	245	
30	A	34	44	28	72	
35	A	39	22	18	40	
40	A	44	5	11	16	
45	A	49	3	24	27	
50	A	54	2	5	7	
TOTAL			783	865	1,648	

- XII) Que el 69.2% de los empleados tienen salarios inferiores a los US\$1,100 mensuales; mientras que 28.1% de ellos tienen salarios entre US\$1,101 y los US\$2,500 mensuales y el 2.7% restante tiene salarios superiores.

**CUADRO N° 3**  
**POBLACION CLASIFICADA POR NIVEL DE INGRESO Y SEXO**  
**(En US\$)**

RANGO DE INGRESOS			FEM	MAS	TOTAL	PORCENTAJE
301.00	A	500.00	17	21	38	69.24%
501.00	A	700.00	101	150	251	
701.00	A	900.00	309	310	619	
901.00	A	1,100.00	108	125	233	
1,101.00	A	1,300.00	57	59	116	28.1%
1,301.00	A	1,500.00	38	60	98	
1,501.00	A	1,700.00	22	20	42	
1,701.00	A	1,900.00	76	65	141	
1,901.00	A	2,100.00	16	14	30	
2,101.00	A	2,300.00	15	13	28	
2,301.00	A	2,500.00	3	5	8	
2,501.00	A	2,700.00	3	4	7	2.67%
2,701.00	A	2,900.00	2	3	5	
2,901.00	A	3,100.00	3	2	5	
3,101.00	A	3,300.00	5	1	6	
3,301.00	A	3,500.00	2	3	5	
3,501.00	A	3,700.00	3	1	4	
3,701.00	A	3,900.00		3	3	
3,901.00	A	4,100.00		1	1	
4,700.00	A	4,900.00	3	3	6	
5,500.00	A	5,700.00		1	1	
6,900.00	A	7,100.00		1	1	
TOTAL			783	865	1,648	

- XIII) Que en función de estos datos y la normativa aplicable en materia de indemnizaciones laborales, se estimó que el monto de la reserva laboral oscilaría entre los US\$13.7 millones y US\$16.4 millones adicionales, conforme al cuadro:

**ANALISIS DE SESIBILIDAD ANTE EL CAMBIO DE UN PUNTO PORCENTUAL DE LAS  
VARIABLES SEÑALADAS  
EN US\$**

ESCENARIOS	ESCENARIOS	TASA DE INTERES	ROTACION PROMEDIO	RESERVA DE PASIVO LABORAL
-	RESULTADOS DEL PRESENTE EJERCICIO	4.42%	4.49%	14,951,626.89
1	INCREMENTO DE TASA DE INTERES	5.42%	4.49%	13,726,745.73
2	DECREMENTO DE TASA DE INTERES	3.42%	4.49%	16,404,587.63
3	INCREMENTO EN ROTACION	4.42%	5.49%	14,991,804.25
4	DECREMENTO EN ROTACION	4.42%	3.49%	14,908,596.86

- XIV) Que los resultados financieros esperados para el año 2022, sugieren que se tendrá un superávit de US\$11.1 millones.

**RESULTADOS FINANCIEROS PROYECTADOS DEL AÑO 2022  
(CIFRAS EN MILES)**

Detalle/Meses	ENERO/OCT.	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ANUAL
Ingresos	\$ 54,774.0	\$ 4,971.7	\$ 4,553.3	\$ 64,299.0
Egresos	\$ 35,928.0	\$ 8,828.3	\$ 8,468.3	\$ 53,224.6

Diferencia				\$ 11,074.3
Reserva Laboral				\$ 4,000.0
Superávit				\$ 7,074.3

Transferencia MH				\$ 3,537.2
------------------	--	--	--	------------


- XV) Que los resultados favorables del presente ejercicio permitirían constituir razonablemente, una reserva laboral por US\$4.0 millones para obligacionales futuras. Después de provisionar los recursos para la reserva laboral, con cargo a los resultados financieros del año 2022 (superávit), se espera entregar al Ministerio de Hacienda aproximadamente US\$3.5 millones correspondiente al presente ejercicio fiscal, según las Disposiciones Generales de Presupuesto.
- XVI) Que se cuenta con los recursos líquidos suficientes para atender todos los compromisos restantes del año, así como para efectuar la transferencia corriente antes mencionada, durante el primer trimestre del año 2023.

Por lo expuesto, solicita al Consejo Directivo: 1. La constitución de reservas para el pasivo laboral, con cargo a los resultados del año 2022, por US\$4,000,000.00; 2. Autorizar la constitución de la provisión contable correspondiente, en el ejercicio fiscal del año 2022.



Por tanto, el Consejo Directivo, de conformidad con expuesto:

**ACUERDA:** I) **Autorizar** la constitución de reservas para el pasivo laboral, con cargo a los resultados del año 2022, por US\$4,000,000.00; II) **Autorizar** la constitución de la provisión contable correspondiente, en el ejercicio fiscal del año 2022. III) **Comuníquese**. Expedido en San Salvador, dieciocho de noviembre de dos mil veintidós.

  
Jorge Camillo Trigueros Guevara  
Secretario del Consejo Directivo

