

**Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma  
NIC 19**

**Diana Guerrero Medina**

**Yurany Marcela Martínez Orozco**

**Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialistas en Estándares Internacionales de Contabilidad y Auditoría**

**Bogotá, D.C., 2015**

**Tratamiento contable de los beneficios a empleados de acuerdo con la norma NIC 19**

**Diana Guerrero Medina**

**Yurany Marcela Martínez Orozco**

**Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Estándares Internacionales de  
Contabilidad y Auditoría**

**Asesor**

**Jorge Suárez Tirado**

**Contador Público**

**Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano**

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialistas en Estándares Internacionales de Contabilidad y Auditoría**

**Bogotá, D.C., 2015**

## **Contenido**

Resumen 3

Abstract 4

Introducción 5

1 Marco teórico 8

1.1 Cuándo se reconoce una obligación laboral 9

2 Clasificaciones de los beneficios a empleados de acuerdo a la NIC 19 y las normas  
colombianas 11

2.1 Beneficios a corto plazo 11

2.2 Beneficios post-empleo 13

2.3 Beneficios definidos 16

2.3.1 Pensiones 16

2.4 Beneficios por terminación 23

3 Conclusiones 26

Referencias 27

### **Lista de Tablas**

Tabla 1. Gasto	12
Tabla 2. Cuenta por cobrar	12
Tabla 3. Gasto de personal	13
Tabla 4. Recuperación de gastos	13
Tabla 5. Ejemplo 1 beneficios post-empleo	14
Tabla 6. Ejemplo 2 beneficios post-empleo	15
Tabla 7. Ejemplo de método de valoración actuarial	22
Tabla 8. Registro contable de un beneficio por terminación	24

## Resumen

A partir del 01 de enero del año 2013 se ha iniciado en Colombia el proceso de convergencia Contable al procedimiento de las NIIF plenas, para el grupo de grandes empresas definidas en el grupo No 1 para el año 2014 la categoría de preparadores de información del grupo No 1 ya iniciaron el denominado proceso a las NIIF y finalmente iniciaron el proceso definitivo de aplicación de las NIIF a partir del año 2015, de acuerdo con lo establecido por el decreto 2784 del año 2012, modificado a finales del año 2014 mediante decreto 2615.

Este trabajo hace referencia a los siguientes aspectos: Reconocimiento beneficio empleados; Beneficios a corto plazo; Reconocimiento inicial y posterior de beneficios a empleados; Reconocimiento beneficios consolidados y no consolidados; Valoración actuarial de beneficios a empleados; Beneficios a largo plazo; Beneficio en terminación de contrato de trabajo; Información a revelar.

Resulta altamente preocupante la inestabilidad jurídica en Colombia trasladada ahora al régimen contable generalmente con un marco contable constante y estable desde los años 90 mediante Decretos 2649 y 2650 y que el Gobierno Nacional modifica las NIIF plenas a finales del año 2014 mediante Decreto 2015 y anuncia ya posteriores cambios según lo enunciado por la ley Reforma Tributaria Art 165 de la ley 1607/2012, considerando el impacto contable y fiscal de la aplicación de las NIIF para los próximos cuatro (4) años.

*Palabras clave: Beneficio en terminación de contrato de trabajo, Beneficios a corto plazo, NIC 19, Reconocimiento beneficio empleados.*

### **Abstract**

As of January 1 2013 in Colombia it has begun the process of accounting convergence procedure full IFRS, for the group of large enterprises within the group No 1 2014 category preparers group They 1 and started the so-called process to IFRS and finally began the final process of implementing IFRS from 2015, according to the provisions of the Decree 2784 of 2012 as amended in late 2014 by Decree 2615.

This work refers to the following aspects: benefit) Recognition employees; Short-term benefits; Initial and subsequent recognition of employee benefits; Recognition consolidated and unconsolidated profit; Actuarial valuation of employee benefits; Long-term benefits; Gains on termination of employment contract; Disclosures.

Is highly concerned about the legal instability in Colombia but transferred to the accounting system usually with a constant and stable accounting framework since the 90s through decrees 2649 and 2650 and that the national government modifies the full IFRS at the end of 2014 by decree since 2015 and announces Subsequent changes as enunciated by the Tax Reform Article 165 of the law 1607/2012 law, considering the accounting and fiscal impact of the application of IFRS for the next four (4) years.

*Key words: Gains on termination of employment contract, IAS 19, Recognition benefit employees, Short-term benefits.*

## Introducción

El país viene desarrollando un proceso de convergencia con estándares internacionales de información financiera. En la actualidad, la globalización ha tenido un impacto en la realidad financiera de las empresas a través de cambios que han generado la necesidad de crear estándares y principios contables para ser utilizados y comprendidos por los diferentes usuarios de la información a lo largo del mundo, los cuales buscan facilitar la comparación de la información contable y financiera así como medir los impactos que se dan. Uno de estos es el tratamiento contable de beneficios a trabajadores, bajo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Debido a que cada país tiene su reglamentación laboral, deben determinarse las diferencias y similitudes que hay entre la norma internacional y la norma local para así mismo poder establecer el tratamiento contable.

En este objetivo común se establece la necesidad de ver los impactos tanto negativos como positivos del tratamiento contable de beneficios a trabajadores bajo la norma internacional para los preparadores de información financiera de los diferentes grupos. El presente trabajo busca entender cómo las nuevas normas internacionales de contabilidad, con implicaciones de índole legal y tributaria, pueden afectar a las empresas. Entre varias posibilidades se pueden citar algunos ejemplos:

- ¿Cómo se establecería la ley María bajo NIIF?
- Subsidio otorgado de los empleadores para funerales de los trabajadores.
- ¿Cuáles son los beneficios de la obligación laboral para los trabajadores y cuáles no pueden ser recortados ni siquiera por las NIIF?

Surge la necesidad de esperar que se fije un objetivo claro y de ayuda según los usuarios primarios de la información, tratando de cumplir con sus expectativas, pues “Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo directores y gerentes, a cambio de sus servicios” (Rubiano, s.f., p 75). Los artículos 76 y 77 del Decreto 2649 de 1993 coinciden con la anterior definición y en ellos están consignados los criterios de reconocimiento de las obligaciones laborales y pensiones de jubilación (Decreto 2649, 1993).

Si analizamos las normas enunciadas, vemos que las temáticas planteadas hacen parte de lo trabajado por las NIIF, también conocidas por sus siglas en inglés como IFRS (International Financial Reporting Standards), pero no en su totalidad. Si se pretendiera que tuvieran los mismos criterios, se deberían tener en cuenta por lo menos los siguientes aspectos:

- Beneficios a los empleados en el corto plazo.
- Beneficios post empleo
- Beneficios a los empleados a largo plazo.
- Beneficios por terminación

Bajo ambos marcos normativos, el tratamiento contable de las obligaciones laborales a corto plazo es similar en cuanto a su reconocimiento y medición. Esta última corresponde al importe sin descontar de los beneficios a corto plazo para los empleados.

También encontramos similitudes en el registro de los planes de aportaciones definidas (beneficios post empleo), en donde el empleador únicamente tiene la obligación de realizar unos aportes fijos a un fondo, el cual es una entidad intermediaria. Se advierten diferencias en el



reconocimiento y medición de los planes de beneficios definidos, los beneficios a los empleados a largo plazo y los beneficios por terminación. Tales diferencias incluyen los cálculos de las provisiones correspondientes así como su forma de amortización y reconocimiento.

Sin embargo, no se está afirmando que en Colombia no haya normatividad al respecto. La reglamentación existe, siendo emitida por los entes de supervisión y control (Superintendencias), lo cual no es del alcance del presente trabajo.

Para el desarrollo de este trabajo y para una mayor comprensión del tratamiento contable de los beneficios a empleados bajo NIIF y en el contexto de la norma local colombiana, empezaremos por indicar cuándo se debe reconocer un beneficio a un empleado. Definiremos algunos conceptos. Luego, nos enfocaremos en aquellos casos que marcan la diferencia entre la norma internacional y la norma local colombiana. Por último, daremos un par de ejemplos de casos para que se puedan evidenciar dichas diferencias y tratamientos contables.

## **1 Marco teórico**

Debido a la complejidad de la ley colombiana y teniendo en cuenta que en el país no hay una estructura definida, ni una metodología específica en cuanto a cálculos y presentación de los beneficios a empleados, debemos tener en cuenta que en Colombia las retribuciones existentes en materia laboral no son beneficios, en estricto sentido, sino ordenanzas implantadas por vía normativa.

Con la entrada en vigencia de las NIIF, existe la oportunidad de analizar cómo afectará al régimen colombiano la entrada en vigencia de las nuevas reglamentaciones internacionales, particularmente la NIC 19, por lo que es pertinente formular una visión comparativa de esta metodología con el esquema normativo contable existente en el país.

En Colombia, es necesario crear metodologías y estructuras que permitan a los profesionales encargados de calcular para las empresas aquellos beneficios a empleados de la manera más acertada, debido a que no existe en nuestro país un procedimiento caracterizado en cálculos actuariales comprensibles que se pueda utilizar.

Se puede evidenciar que los cálculos no están siendo fidedignos, más que todo en materia de pensiones. Como no hay una metodología establecida en Colombia, se han presentado muchas demandas en ese sentido.

Además, vemos que algunos cálculos ligados a estatutos contables establecidos en el régimen colombiano son demasiado básicos, como ocurre con el cálculo de las cesantías, prima, interés de cesantía y vacaciones, los cuales cuentan con una metodología.

En el caso de los beneficios, La NIC 19 nos plantea la idea de utilizar cálculos más avanzados y que tendrán un impacto severo para las grandes empresas y para el Estado, pues será necesario entrar a capacitar al personal responsable de dichos procesos o entrar a contratar a terceras personas especializadas en el tema.

### ***1.1 Cuándo se reconoce una obligación laboral***

En Colombia, el Artículo 76 del Decreto 2649 (1993) nos indica que las obligaciones laborales son producto de un contrato de trabajo y que los pasivos deben reconocerse siempre que su pago sea exigible y se pueda estimar razonablemente su importe. Dichas estimaciones prestacionales pueden realizarse de modo global a favor de los empleados, según bases estadísticas, ajustándose a los cierres de cada periodo, en concordancia con las leyes y los acuerdos laborales actualmente en ejercicio. El estatuto también indica que la antigüedad y el cambio del salario inciden en la cuantía de las prestaciones sociales que forman parte de los resultados del periodo corriente (Decreto 2649, 1993).

Ahora bien, la NIC 19 indica que se debe reconocer un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro, y un gasto, cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión (International Accounting Standards Board, s.f.)

En el criterio que define el momento en que se debe reconocer una obligación laboral y un pasivo laboral, no hay diferencia entre la NIC 19 y la norma colombiana, pues las dos nos indican que siempre que haya existido un acuerdo o contrato de trabajo del cual se haya

originado una actividad y que, en efecto, la persona en cuestión la haya realizado, debe la entidad reconocer un gasto y así mismo la obligación de realizar el pago correspondiente en el periodo en que haya ocurrido.

## **2 Clasificaciones de los beneficios a empleados de acuerdo a la NIC 19 y las normas colombianas**

### ***2.1 Beneficios a corto plazo***

Los beneficios a corto plazo bajo NIC 19 son todos aquellos beneficios diferentes a los dados por cese de actividades o labor para la que se contrató a una persona, estos beneficios se espera y se tiene el conocimiento de que deberán ser pagados en los siguientes doce meses del periodo sobre el que se informó que el empleado se hizo acreedor a dicho beneficio. Partiendo de este concepto y para relacionar la NIC 19 con las normas locales colombianas podemos clasificar los beneficios a corto plazo en Colombia así:

- Sueldos y salarios.
- Cotizaciones a la seguridad social.
- Ausencias remuneradas por enfermedad u otros motivos: debe ser la parte que le corresponde pagar al empleador en casos de incapacidades, y las de otro motivo pueden ser los compensatorios.
- Participación en beneficios y bonos, siempre y cuando sean pagaderos en los 12 meses siguientes al cierre.

Es importante en estos beneficios a corto plazo determinar el tratamiento contable de las licencias de maternidad, paternidad (Ley 1468, 2011) e incapacidades por enfermedad (Decreto 1295, 1994) desde la política contable que realice la empresa, aplicando el criterio de la NIC 19.

En Colombia, las licencias de maternidad y paternidad deben pagarlas las Entidades Promotoras de Salud (EPS). En otros casos, como el de las incapacidades por enfermedad, el empleador deberá pagar los dos primeros días (Decreto 2943 de 2013) por lo que será un gasto de personal. Sin embargo es preciso definir cómo seguirá siendo su tratamiento en la política de beneficios a empleados, pues en la actualidad se maneja de las siguientes maneras:

- La entidad reconoce solo el gasto que debe asumir, por lo que se genera un registro contable (ver tabla 1).

*Tabla 1. Gasto*

<b>Cuenta</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
Gasto de personal	X	
Pasivo por obligaciones laborales		X

- La empresa puede pagar la incapacidad o licencia a la persona y luego la descuenta a la EPS o exige su reintegro. En dicho caso, la incapacidad o licencia será una cuenta por cobrar a la EPS y no constituirá gasto alguno.

*Tabla 2. Cuenta por cobrar*

<b>Cuenta</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
Cuenta por Cobrar	X	
Pasivo por obligaciones laborales		X

- La incapacidad o licencia puede ser contabilizada como gasto de personal. La empresa procede a su pago. Luego la EPS reintegra el valor correspondiente a la empresa y esta trata este pago como un ingreso o recuperación de deducciones.

*Tabla 3. Gasto de personal*

<b>Cuenta</b>	<b>Debito</b>	<b>Crédito</b>
Gasto de Personal	X	
Pasivo por obligaciones laborales		X

*Tabla 4. Recuperación de gastos*

<b>Cuenta</b>	<b>Debito</b>	<b>Crédito</b>
Recuperación de Gastos o deducciones		X
Disponible o Bancos	X	

Bajo NIC 19 su tratamiento puede ser cualquiera de los presentados anteriormente pues los tres revelarían el hecho generador. Lo importante en este caso es haber establecido el tratamiento contable desde la política de NIC 19.

## **2.2 Beneficios post-empleo**

Son los beneficios diferentes a la terminación del contrato.

Planes de aportaciones definidas:

- Pensiones

- Seguro de vida
- Servicios de atención médica

Dichos beneficios se establecen y destinan bajo circunstancias específicas de tiempo y cuantía que se estipulan en el contrato de trabajo. La obligación concluye al cumplirse los términos acordados. Son diferentes a las retribuciones por terminación y compensación. Hacen parte de un plan establecido en el que los pagos se realizan a una entidad o fondo separado de la empresa sin constituir una obligación legal o implícita de realizar aportes adicionales por causa de situaciones distintas a las pactadas con el empleador, tal como lo explica la NIC 19 en sus artículos 7, 19 y 25a (IASB, s.f.).

La contabilización de estos planes es muy sencilla dado que el aporte para cada ejercicio, o el importe, viene definido de acuerdo al plan de aportaciones (Barrientos y Sarmiento, 2009).

**Ejemplo 1.** La entidad XYZ S.A. constituye un plan de pensiones externo con sus empleados por \$100.000 anuales, el 15 de junio del año 2011. Este plan está considerado como de aportación definida, puesto que la única obligación asumida por la sociedad se limita al pago de la aportación anual.

*Tabla 5. Ejemplo 1 beneficios post-empleo*

<b>Cuenta</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>Gastos por aportes a pensiones</b>	100.000	
<b>Disponible</b>		100.000

Este registro se realizará cada vez que la entidad realice el aporte.



**Ejemplo 2.** Una empresa tiene un plan de aportaciones definidas para poder proporcionar determinadas prestaciones a sus empleados. Este plan se financia con aportaciones periódicas, dispone de unas cláusulas y hace frente a las siguientes circunstancias:

- Muerte
- Jubilación
- Incapacidad permanente

Una vez el empleado tiene derecho a percibir las prestaciones, las recibirá con único pago, como un capital.

La compañía de seguros ha calculado las aportaciones que tiene que hacer cada mes del año y supone que son \$3.250 unidades monetarias (u.m.) La NIC 19 nos indica que en los estados financieros debe revelarse la información de las cantidades que debe aportar al plan.

*Tabla 6. Ejemplo 2 beneficios post-empleo*

<b>Cuenta</b>	<b>Débito</b>	<b>Crédito</b>
<b>Gasto por aportes a sistemas complementario de pensiones</b>	3.250	
<b>Acreedores por planes de pensiones</b>		3.250

## **2.3 Beneficios definidos**

### *2.3.1 Pensiones*

En estos planes es el propio empleador quien soporta el riesgo actuarial y el de inversión. Esta es realmente la diferencia más importante y relevante entre la NIC 19 y las normas colombianas, pues la NIC 19 basa sus cálculos actuariales en supuestos que implican una mayor precisión en los cálculos de las cuantías acordadas entre empleador y empleados debido a que esta norma tiene un trasfondo de responsabilidad social, mientras que la mayoría de las empresas en Colombia se limita a cumplir con las obligaciones de ley sin ir más allá.

En Colombia, este tema presenta enormes implicaciones para aquellas empresas que tenían personal en el marco de la ley 50 de 1990, con obligación de reconocimiento y pago de pensiones de vejez y jubilación de los trabajadores a su cargo en unos términos fijos de edad, tiempo laborado y semanas cotizadas. Con la entrada en vigencia del régimen de transición consignado en el Artículo 36 de la ley 100 de 1993 y reglamentado por el decreto 813 de 1994, aparecen los fondos privados de pensiones y se plantea la necesidad de realizar diversos tipos de cálculo actuarial por la implementación progresiva de los regímenes de ahorro individual con solidaridad y prima media, el desmonte gradual del régimen antiguo, las modificaciones que el gobierno considere necesarias durante el proceso y las excepciones, entre otros factores (Ley 100, 1993).

El Artículo 279 de la Ley 100 de 1993 contempla excepciones a la aplicación del sistema integral de seguridad social legislado en ella. No se aplica a los miembros de las fuerzas militares, de la Policía Nacional y al personal civil que labora en estos dos sectores según el

Decreto Ley 1214 de 1990. También excluye a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas, los afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos, sus pensionados y aquellos nuevos empleados que ingresen por vencimiento del término de contratos de concesión o de asociación, los cuales se beneficiarán de los acuerdos y normas específicos del régimen de seguridad social de la entidad. No obstante, los anteriores grupos deberán efectuar los aportes de solidaridad previstos en esta ley. Esta norma mantiene las condiciones pensionales especiales de los educadores y funcionarios de la Rama Jurisdiccional y el Ministerio Público (Ley 100, 1993).

Otro de los beneficios contemplados por la Ley 100 de 1993 es también una ratificación de lo estipulado por la Ley 50 de 1990 con respecto a la jubilación anticipada, que pasa a denominarse *pensión-sanción*, y que establece los criterios mediante los cuales un empleado puede pensionarse con 10 a 15 años de servicio, si es despedido sin justa causa (Ley 100, 1993).

Este criterio se origina en el Código Sustantivo del Trabajo, que buscaba beneficiar a los trabajadores despedidos sin justa causa, cuando cumplieran 15 años de servicio, determinando las condiciones que debían cumplirse para lograr el pago de una mesada equivalente al 75% de la pensión reglamentaria (Decreto Ley 2663. 1950).

Por otro lado, para el tratamiento contable de las pensiones de jubilación, en Colombia el artículo 77 del decreto 2649 de 1993 nos indica que los empleadores deberán realizar al cierre de cada periodo cálculos actuariales de manera consistente, de acuerdo al método indicado por la entidad de inspección, vigilancia y control, con el objeto de establecer el valor presente de las obligaciones futuras, mediante el cargo a la cuenta de resultados (Decreto 2649, 1993).

La reglamentación del Artículo 77 estableció una distribución del cálculo actuarial por amortizar, hasta el año 2010, estableciendo periodos de tiempo y condiciones de cálculo así (Decreto 1517, 1998):

- a) Los constituidos antes del 1o. de enero de 1974, cuando sus provisiones por pensiones de jubilación a diciembre 31 de 1997 asciendan al menos cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor del estudio actuarial a dicha fecha;
- b) Los constituidos entre el 1o. de enero de 1974 y el 31 de diciembre de 1987 cuando sus provisiones por pensiones de jubilación a diciembre 31 de 1997 asciendan al menos, al valor que resulte de multiplicar el cálculo actuarial a esa fecha por el porcentaje obtenido de la siguiente fórmula:  $40\% + (1987 - \text{año de constitución de la sociedad} + 1) * 1\%$ .
- c) Los constituidos a partir del 1o. de enero de 1988, siempre y cuando el valor del porcentaje amortizado a 31 de diciembre de 1997 ascienda a un valor al menos equivalente al que resulte de multiplicar el cálculo actuarial a esa fecha por el porcentaje obtenido de la siguiente fórmula:  $(1997 - \text{año de constitución} + 1) * 4\%$ . (Decreto 1517, 1998, Art. 1).

El mismo decreto definía el modo en que se distribuiría el porcentaje del valor del cálculo actuarial pendiente de amortizar, calculando la base o porcentaje acumulado a diciembre de 1997, así:  $(Vr. \text{ amortizado a diciembre 31 de 1997} / Vr. \text{ estudio actuarial a diciembre 31 de 1997}) * 100\%$ . Luego restaba este resultado, del 100%. El porcentaje obtenido se redondeaba a dos decimales, se dividía por 13 y este resultado constituía los puntos porcentuales mínimos en que se debería incrementar anualmente el monto amortizado hasta cubrir, a 31 de diciembre del año 2010, el 100% del cálculo correspondiente. Una vez alcanzado el 100%, se mantendría la amortización en dicho porcentaje (Decreto 1517, 1998, Art. 1).

En los párrafos subsiguientes se estableció que las sociedades que no estaban en las categorías previstas por el artículo con saldo por amortizar a 31 de diciembre de 1997, estaban obligadas a incrementar en 4% respecto del año anterior el porcentaje amortizado en esa fecha, como se venía haciendo. A 31 de diciembre de 2005 debería estar cubierto el 100% del cálculo correspondiente y se debía mantener la amortización en dicho porcentaje.

En el cálculo actuarial debían incluirse las obligaciones por bonos y/o títulos pensionales y determinarse claramente el valor de los mismos, de modo que el valor amortizado acumulado del pasivo actuarial en cada año cubriera el valor de las mesadas de jubilación, bonos, cuotas, partes de bonos y títulos pensionales a pagarse en el año siguiente, con consideración de imprevistos y cálculo de acuerdo con las tablas de mortalidad e invalidez aplicadas a la edad promedio del grupo y el valor promedio de los bonos y/o títulos a la misma fecha. La Superintendencia respectiva exigía una proyección de los flujos de pagos que la entidad debía realizar en el periodo señalado. No era opcional la disminución del porcentaje anual alcanzado. La obligación por pensión-sanción, se incluía en los cálculos actuariales cuando fuese comprobada; el monto inicial y los incrementos posteriores debían afectar los resultados de cada período (Decreto 1517, 1998).

Las empresas que logaran cumplir los objetivos previstos en la norma a 31 de diciembre de 2002 podían distribuir el porcentaje por amortizar de su cálculo actuarial hasta el año 2023 en forma lineal y podían incluir los montos pendientes de ajustar al cálculo actuarial en el valor que faltara amortizar. Por el contrario, los entes económicos que no logaran el objetivo debían amortizar a 31 de diciembre de 2002 la totalidad de las obligaciones de cortes anteriores (Decreto 1517, 1998).

La NIC 19, en su párrafo 30, indica que en los planes de beneficios definidos es el propio empleador quien asume el riesgo actuarial y el de la inversión, y en este ya no hay limitación de los valores a aportar a un fondo determinado o una tasa de retorno sobre lo aportado (IASB, s.f.).

La contabilización de estos beneficios es un poco más difícil ya que se requiere de hipótesis actuariales para estimar la obligación, el costo y las posibilidades de pérdidas o ganancias actuariales. Esta norma exige una valoración actuarial anual. El proceso actuarial aplicado generaría mayores costos por la necesidad de contratar profesionales idóneos que asuman un proceso de características muy complejas y dispendiosas en el que se estudian múltiples factores de vida y bienestar de las personas.

Para llegar a contabilizar estos beneficios es necesario estimar con suficiente viabilidad el importe de las prestaciones devengadas por los servicios prestados por los empleados durante el ejercicio en curso y anteriores, para lo cual deberán ejecutarse técnicas actuariales, la norma nos recomienda utilizar los servicios de un actuario sin embargo, esto no es obligatorio (IASB, s.f.).

La entidad deberá entonces, determinar el importe de las prestaciones atribuibles en el ejercicio actual y en los anteriores, además realizar estimaciones sobre variables demográficas como la rotación de los empleados y la mortalidad de los mismos, variables financieras que ayudarán a determinar el costo de la prestación. También deberá descontar las prestaciones de acuerdo con el método de la unidad de crédito proyectada, y determinar el valor actual de la obligación sin haber deducido los activos del plan, y el costo por los servicios del ejercicio actual, el cual se refiere al incremento del costo por los servicios prestados por empleados en el ejercicio en curso (IASB, s.f.).

La contabilización de los planes de prestación definida también implica el reconocimiento de las ganancias y pérdidas actuariales cuando se proceda a la cuantificación de los pasivos por prestación definida, siempre que dichas pérdidas y ganancias superen la más grande de las cuantías entre el 10% del valor en curso de las obligaciones de los beneficios definidos, antes de la deducción del valor razonable de los activos del plan, o el 10% del valor razonable de los propios activos del plan a la fecha de cierre del proceso contable (Casares, 2004).

También deberá realizarse el reconocimiento y medición del costo por servicios pasados resultante de un plan nuevo o ya existente, lo que indicará el incremento actual de la obligación por consecuencia de los servicios prestados en ejercicios anteriores y que se ve reflejado en el actual ejercicio contable por la inclusión de nuevas prestaciones o cambios en las ya existentes. La empresa también deberá determinar la ganancia o pérdida derivada de recortes o liquidaciones en planes (IASB, s.f.).

El valor reconocido bajo NIC 19,54 será:

Valor presente de la obligación  
+ (-) Ganancias (pérdidas) actuariales no reconocidas  
- Costo por servicios pasados no reconocidos  
- Valor Razonable de los activos del plan  
=Valor del pasivo reconocido

Pero la anterior fórmula hace énfasis en que si el valor hallado es menor que cero, la entidad reconocerá el activo igual o menor entre el importe determinado y el valor neto total, de las pérdidas actuariales y costos de servicios pasados no reconocidos todavía y el valor presente

de cualesquiera beneficios económicos disponibles en la forma de reembolsos procedentes del plan o reducciones en las aportaciones futuras al mismo.

Como ejemplo, es posible proponer una aplicación del método de valoración actuarial: al finalizar el periodo de contrato de sus trabajadores, una empresa debe pagar un beneficio consistente en una suma única de dinero igual al 1% del sueldo final por cada año de servicio. El sueldo de un año es de \$10.000 y se supone que aumentará a razón del 7% anual compuesto. La tasa de descuento utilizada es del 10% anual. La tabla insertada a continuación muestra la obligación, generada para la empresa, por un empleado del que se espera que abandone la misma al final del año quinto, asumiendo que no se produzcan cambios en las suposiciones actuariales. Por razón de simplicidad este ejemplo ignora el ajuste adicional que sería necesario para reflejar, eventualmente, la probabilidad de que el empleado pueda abandonar la empresa en una fecha anterior o posterior.

*Tabla 7. Ejemplo de método de valoración actuarial*

AÑO	1	2	3	4	5
Beneficios atribuidos a años anteriores	0	131	262	393	524
Periodo corriente					
1% de sueldo del año 5	131	131	131	131	131
Periodo corriente y anteriores	131	262	393	524	655
Importe inicial de la obligación	0	89	197	325	476
Interés al 10%	0	9	20	33	38
Costo de los servicios del periodo CTE	89	98	109	119	131
Importe final de la obligación	89	196	324	476	655

Fuente: Barrientos y Sarmiento (2010), p.322.



#### **2.4 Beneficios por terminación**

- Son aquellos pagos que recibe un empleado cuando se retira de una empresa y son tratados de manera diferente al resto de los beneficios a empleados porque el hecho que produce la obligación es la finalización del vínculo laboral y no el servicio del empleado.

Estos beneficios se reconocerán en la medida en que una entidad lleve a cabo un plan de reestructuración, o cuando no se pueda retirar la oferta de dichas retribuciones. Una empresa no puede retirar una oferta de terminación cuando ya ha sido dada a conocer y cuando se produce la aceptación por parte del empleado, del acuerdo para recibir beneficios previamente estipulados a cambio de la finalización de su contrato.

Como ejemplos de este tipo de retribución están las indemnizaciones y las primas convenidas. De modo más explícito se puede explicar a través de la situación de una empresa que contrata a un empleado en 2005 para hacer trabajos de tipo administrativo. En 2007 la empresa matriz comunica que ha adoptado un nuevo programa de gestión integrada y que en 3 meses los empleados lo tienen que aplicar. Para ello, disponen de unos recursos de formación o perfeccionamiento profesional a cargo de la empresa. La duración del curso ha sido de un mes y el trabajador ha recibido el equivalente al salario medio que estaba ganando en junio 30 del 2007. La empresa decide despedir al empleado contratado, dada su incapacidad de adaptarse a un nuevo software relacionado con su gestión, hecho que el trabajador reconoce. La situación se refleja en un registro contable.

Tabla 8. Registro contable de un beneficio por terminación

Concepto	Débito	Crédito
Gastos x indemnización	2.265,00	
Indemnizaciones por pagar		2.265,00

1. Ámbito socio-económico de las normas relacionadas con beneficios a empleados

La aplicación de las normas internacionales relacionadas con la información financiera y el manejo contable plantea retos conceptuales y administrativos que ya impactan en las empresas y obligan a plantear distintos tipos de consideraciones conceptuales que van desde el manejo de la información hasta la mentalidad empresarial y social frente a la toma de decisiones. Se plantea un nuevo marco conceptual en el que los elementos básicos de los estados financieros son evaluados a la luz de los objetivos y necesidades de los sectores involucrados, midiendo sus implicaciones reales no solo desde su forma legal sino como reflejo de una realidad económica (Tua, 2009).

Las repercusiones de los beneficios a empleados van más allá de su contabilización instrumental y su contexto legal. Sus resultados tienen todo el potencial de incidir en el desarrollo social de las comunidades. Un ejemplo de ello son los programas de formación permanente que constituyen una gestión de beneficios a corto plazo donde las empresas invierten en el desarrollo humano y en mejoras empresariales simultáneamente. Se enriquece el conocimiento del trabajador, mejorando su gestión en la empresa, y su bienestar personal, al darle posibilidades de crecimiento laboral y mejor calidad de vida. Las empresas reciben el retorno de su inversión cuando la formación de sus empleados incide positivamente en su productividad y competencia. Evidencia de ello son los resultados del estudio *Impacto del*

*aprendizaje en la formación permanente* (The Impact of Further Education Learning), publicado en 2013 por el Ministro de Estado de Habilidades y Empresa del Reino Unido, Matthew Hancock (Gómez, 2013).

El informe fue desarrollado por Ipsos MORI y London Economics con el propósito de analizar detalladamente los beneficios asociados a la formación permanente. Aparte de las retribuciones económicas, dicho estudio identificó beneficios relacionados con la confianza y autoestima de los empleados, proyección empresarial hacia la comunidad, valoración positiva de los procesos formativos, mejoras en la gestión de temas sobre salud, discapacidad y bienestar, entre otros (Gómez, 2013).

La clasificación de beneficios establecida por la NIC 19 es susceptible de ser interpretada mediante equivalencias conceptuales en el marco normativo colombiano. Las empresas tienen el reto de analizar los conceptos de la norma internacional, su cobertura e implicaciones para discernir el modo en el que deben caracterizar los beneficios que otorgan a sus empleados y gestionar el debido reconocimiento y manejo en sus análisis contables. Una de las ventajas previsibles del uso de la clasificación internacional de beneficios es la posibilidad de poder producir información explicativa, con información clara y comprensible que apoye con mayores soportes la toma de decisiones en el ámbito empresarial (Bolívar, 2014).

### **3 Conclusiones**

Independientemente de que las entidades colombianas pertenezcan al grupo 1, 2 ó 3 de acuerdo con la clasificación de NIIF, el factor fundamental para todas ellas son los trabajadores, por lo que el tratamiento contable de los beneficios a empleados aplicará para todas las empresas.

Tanto el marco legal colombiano y la NIC 19 tienen similitudes que, en su gran mayoría, redundan en el reconocimiento de un pasivo laboral.

El tratamiento contable y el reconocimiento de los beneficios a corto plazo mediante principios de contabilidad generalmente aceptados son tratados de la misma manera dentro del marco normativo de Colombia y en el contexto de la NIC 19.

Los planes de beneficios definidos según la NIC 19 tienen como equivalente en las leyes de Colombia a las pensiones a cargo del empleador. El decreto 2649 de 1993 indica que sus cálculos deben realizarse utilizando el valor presente actuarial, mientras que bajo NIC 19, en todos los casos, es indispensable el método de crédito unitario proyectado, por lo que el cálculo es más detallado, dando un valor más razonable del pasivo pensional al cierre del ejercicio.

## Referencias

- Barrientos, M. S. y Sarmiento, P. (2009). *Normas internacionales de información financiera NIIF-IFRS: Ejemplos, ejercicios y casos prácticos comentados*. Bogotá, Colombia: Organización Interamericana de Ciencias Económicas OICE.
- Bolívar, P. A. (2014). *Beneficios a Empleados: Impacto Contable y Financiero: Aproximación a la Implementación de la NIC 19*. (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12736/1/BENEFICIOS%20A%20EMPLEADOS%20-NIC%2019-%20PAOLA%20BOLIVAR.pdf>
- Casares, I. (mayo – junio de 2004). ¿Qué es el NIIF 19? (II). *Actuarios*, 22. Recuperado de <http://www.actuarios.org/espa/revista22/niif-19.htm>
- Decreto 1295 de 1994 (junio 22). Cap. I Art 2, 7; Cap. V Art. 37. *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales*. En Diario Oficial No. 41.405. Ministerio De Gobierno de la República de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1517 de 1998 (agosto 4). *Por el cual se reglamenta la amortización de las reservas actuariales de pasivos pensionales, se modifica el artículo 77 del Decreto 2649 de 1993 y se deroga el Decreto 2852 de 1994*. Artículo 1. En Diario Oficial No. 43.357. Presidencia de la República de Colombia. Recuperado de [http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto\\_1517\\_1998.htm](http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/decreto_1517_1998.htm)

Decreto 2649 de 1993 (diciembre 29). *Por el cual se reglamenta la Contabilidad en General y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia.*

Cap. II § 2 Art. 76, 77. En Diario Oficial 41156. Presidencia de la República de Colombia.

Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=9863>

Decreto 2943 de 2013 (diciembre 17). *Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999.* Art. 1 parágrafo 1. En Diario Oficial 49007. Presidencia de la

República de Colombia. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=55977>

Decreto Ley 2663 de 1950 (agosto 5). *Código Sustantivo del Trabajo.* Art. 267. En Diario

Oficial No 27.407. Consejo de Ministros de la República de Colombia. Recuperado de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

Gómez, T. (marzo 1 de 2013). La formación mejora el desarrollo profesional de los trabajadores

[mensaje en un blog]. Recuperado de

<http://finanzasuniversitarias.edunomia.es/2013/02/03/la-formacion-mejora-el-desarrollo-profesional-de-los-trabajadores/>

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_public/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/NIC\\_019\\_2014.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf)

International Accounting Standards Board IASB (s.f.). *Norma Internacional de Contabilidad 19 Beneficios a los Empleados.* Párrafos 1, 4, 5, 7, 8, 29, 25, 30, 55, 57, 58, 68, 71, 73, 129,

159.

Recuperado

de

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta\\_publ/con\\_nor\\_co/vigentes/nic/NIC\\_019\\_2014.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_publ/con_nor_co/vigentes/nic/NIC_019_2014.pdf)

Ley 100 de 1993 (diciembre 23). *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Cap. II; Art. 279. En Diario Oficial 41.148. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Ley 1468 de 2011 (junio 30). *Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. En Diario Oficial 48116. Congreso de Colombia. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43212>

Rubiano, A. (s.f.). Beneficios a los empleados. En *Norma Internacional de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para PYMES)*. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Departamento de Ciencias Contables. Recuperado de [http://www.academia.edu/8518770/Niff\\_pymes](http://www.academia.edu/8518770/Niff_pymes)

Tua, J. Contabilidad y Desarrollo Económico (octubre de 2009). El Papel de los Modelos Contables de Predicción. Especial Referencia a las NIC's. En *Análisis y propuestas creativas ante los retos del nuevo entorno empresarial*. Simposio llevado a cabo en Universidad ICESI Cali, Colombia. [http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos\\_4/contabilidad\\_y\\_desarrollo\\_cali\\_09.pdf](http://www.elcriterio.com/revista/ajoica/contenidos_4/contabilidad_y_desarrollo_cali_09.pdf)