

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

14. POLÍTICA CONTABLE DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

OBJETIVO

Definir las reglas para el reconocimiento, medición, presentación y revelación para los beneficios a los empleados según lo establecido en el Marco Normativo para Entidades de Gobierno aplicable a la UTP.

1

ALCANCE

Esta política contable será aplicable a las áreas involucradas en la gestión, administración, conservación, identificación, clasificación y medición de los beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados comprenden **las remuneraciones** (relacionan mas a adelante) que la UTP proporciona a sus servidores públicos a cambio de sus servicios, incluyendo, cuando haya lugar, beneficios por terminación del vínculo laboral o acuerdo pactado. Estos beneficios incluyen tanto los suministrados directamente a los empleados, como los que se proporcionan a sus sobrevivientes, beneficiarios y/o sustitutos, según lo establecido en la normatividad vigente, en los acuerdos estipulados o en las obligaciones implícitas que dan origen al beneficio.

Las remuneraciones suministradas a los empleados podrán originarse por lo siguiente:

- a) acuerdos formales, legalmente exigibles, conocidos entre la entidad y sus empleados;
- b) requerimientos legales de los cuales la entidad se obliga a efectuar aportes o asumir obligaciones; o
- c) obligaciones incluidas, asumidas por la entidad, de manera excepcional, producto de acuerdos formales que, aunque no son exigibles legalmente, crean una expectativa válida de que la entidad está dispuesta a asumir ciertas responsabilidades frente a terceros.

CLASIFICACIÓN DE LOS BENEFICIOS

Beneficios a los empleados a corto plazo

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios a los empleados a corto plazo, aquellos otorgados a los docentes, trabajadores y empleados que hayan prestado sus servicios a la UTP en el término de los doce (12) meses siguientes a la obtención del derecho en el cual hayan prestado sus servicios.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Hacen parte de tales beneficios:

- a. Salarios (Sueldos, auxilio de transporte, bonificaciones por servicios y recreación, dotación, entre otros)
- b. Prestaciones sociales legales (Cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, prima de servicios)
- c. Prestaciones sociales extralegales (Prima de vacaciones, prima de navidad)
- d. Aportes a la seguridad social (Salud, pensiones, riesgos laborales, entre otros)
- e. Ausencias remuneradas a corto plazo: (Permisos compensados por enfermedad, licencia por fallecimiento de un familiar, maternidad y paternidad, permisos sindicales, permisos intersemestrales, cumpleaños, entre otros.)
- f. Beneficios no monetarios tales como: Uso de los escenarios deportivos (Gimnasio, piscinas, canchas), participación en deporte recreativo y competitivo con instructor, valoración odontológica, asistencia medica, participación en actividades del club de la salud, uso de parqueadero sin costo, actividades de capacitación, entre otros.

Los beneficios a los empleados a corto plazo se reconocerán como un gasto o costo y como un pasivo cuando la UTP cumpla con el beneficio económico o el potencial de servicio originario del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios establecidos.

Los beneficios a empleados a corto plazo que no se paguen mensualmente se reconocerán en cada mes por el valor de la proporcion correspondiente al porcentaje del servicio prestado durante el mes.

En caso de que la UTP efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la UTP reconocerá un efectivo o equivalentes al efectivo por dichos beneficios.

Medición

El pasivo por beneficios a los empleados a corto plazo se medirá por el valor de la obligación obtenida de los beneficios definidos al final del periodo contable, después de deducir cualquier pago anticipado si lo hubiera.

Revelaciones

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a corto plazo:



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

- la naturaleza, cuantía y metodología que sustenta la estimación de los beneficios otorgados a los empleados por incentivos.

Beneficios a los empleados a largo plazo

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios a los empleados a largo plazo aquellos que se hayan otorgado a los empleados con vínculo laboral vigente y cuya obligación de pago venza después de los 12 meses siguientes a la obtención del derecho en el cual los empleados hayan prestado sus servicios.

Entre los beneficios a los empleados a largo plazo se incluyen los siguientes:

- a. Premios o bonificaciones por antigüedad (quinquenios) - u otros beneficios por largo tiempo de servicio tales como: Permiso de 1 día remunerado por cada 10 años de servicio.
- b. Beneficios por invalidez permanente a cargo de la UTP.
- c. Beneficios a recibir a partir de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el que se hayan ganado.

Los beneficios a los empleados a largo plazo se reconocerán como un gasto o costo y como un pasivo por beneficios a los empleados cuando la UTP consuma el beneficio económico surgido del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados.

Las provisiones que la UTP haya contabilizado por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la UTP reversará lo causado anteriormente por estos beneficios.

Si al final del periodo contable existen activos con los cuales se liquidarán directamente las obligaciones, estos se reconocerán de manera independiente.

Medición

El área de talento humano será la encargada del cálculo de estos beneficios a largo plazo e informará mensualmente al área de gestión contable del registro correspondiente.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Para el efecto, y dependiendo del tipo de beneficio, se considerarán variables como los sueldos, la rotación de los empleados y las tendencias en los costos de los beneficios otorgados. A fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios de largo plazo, así como el costo relativo al periodo corriente, se distribuirán los beneficios entre los periodos de servicio y se realizarán suposiciones actuariales. El costo del servicio presente, el costo por servicios pasados, el interés sobre el pasivo, así como las ganancias y pérdidas actuariales y el rendimiento de los activos del plan de beneficios, se reconocerán como ingreso o gasto en el resultado del periodo.

El costo por el servicio presente es el incremento en el valor presente de la obligación por beneficios a los empleados que procede de servicios prestados por los empleados durante el periodo contable. El costo por servicios pasados es el cambio en el valor presente de la obligación que se deriva de servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, el cual se origina en una modificación de los beneficios otorgados a los empleados. El interés sobre el pasivo es el cambio que este experimenta por el paso del tiempo. Las ganancias y pérdidas actuariales son cambios en el valor presente de la obligación que surge de los ajustes por nueva información y los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales.

El instrumento financiero reconocido, cuando la UTP efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.

La UTP determinará el valor de mercado de cualquier activo destinado a financiar el pasivo, con la regularidad suficiente para asegurar que los valores reconocidos en los estados financieros no cambien significativamente de los que podrían determinarse al final del periodo contable.

Presentación

La presentación de los beneficios a largo plazo se hará en el pasivo no corriente. .

Revelaciones

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a largo plazo:

- a. La naturaleza de los beneficios a largo plazo.
- b. La cuantía de la obligación y el nivel de financiación al finalizar el periodo contable.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual, aquellos a los cuales la UTP está comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita, cuando se dan por terminados los contratos laborales anticipadamente o cuando el empleado acepta una oferta de beneficios en compensación por la terminación del vínculo laboral o contractual. (Liquidación de contrato de trabajo con prestaciones de ley). Estas obligaciones se sustentarán en la existencia de un plan formal para efectuar la terminación anticipada del vínculo laboral y en la imposibilidad de retirar la oferta.

Los beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual se reconocerán como un pasivo y un gasto en el resultado del periodo.

Medición

Los beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual se medirán por la mejor estimación del desembolso que se requeriría para cancelar la obligación al finalizar el periodo contable. En caso de existir una oferta de la UTP para incentivar la cancelación voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento. Cuando los beneficios por terminación se deban pagar a partir de los 12 meses siguientes a la finalización del periodo contable, se medirán por el valor presente de la obligación obtenida de los beneficios definidos, utilizando como factor de descuento la tasa de mercado de los TES emitidos por el Gobierno Nacional con plazos similares a los estimados para el pago de las obligaciones.

Revelaciones

La UTP revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual:

- a. Las características del plan formal emitido por la UTP para efectos de la cancelación del vínculo laboral o contractual.
- b. La metodología atribuida para la estimación de los costos a incurrir por efecto de la aplicación del plan de terminación del vínculo laboral o contractual.

Beneficios posempleo



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios posempleo aquellos beneficios, distintos de los de terminación del vínculo laboral o contractual, que se paguen después de completar el periodo de empleo.

Entre los beneficios posempleo se incluyen:

- a) Las obligaciones pensionales a cargo de la entidad, bien sea las relacionadas con sus empleados o ex trabajadores, o bien las que por disposiciones legales hayan sido asumidas por la entidad, incluidas las de los ex trabajadores de entidades liquidadas o en proceso de liquidación; y
- b) Otros beneficios posteriores al empleo, como los seguros de vida y los beneficios de asistencia médica o de cobertura educativa.

La entidad reconocerá un pasivo por beneficios posempleo, junto con su gasto asociado, cuando consuma el beneficio económico o el potencial de servicio originado del servicio prestado por el empleado a cambio del beneficio otorgado. Ahora bien, los aportes que con base en el salario realicen los empleados para financiar los beneficios posempleo reducirán el valor del gasto.

Adicionalmente, la entidad reconocerá, de manera separada, los activos que hagan parte del plan de activos para beneficios posempleo, el cual corresponde a los recursos que se destinan exclusivamente al pago del pasivo por dichos beneficios y que no se pueden utilizar para otro fin.

Por otra parte, cuando sea prácticamente cierto que un tercero le reembolsará a la entidad parte o la totalidad de los desembolsos requeridos para cancelar el pasivo por beneficios posempleo, esta reconocerá su derecho al reembolso como un activo distinto de los que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo.

Medición

El pasivo por beneficios posempleo se medirá por el valor presente, sin deducir los activos del plan de activos, de los pagos futuros esperados que serán necesarios para liquidar las obligaciones originadas de los servicios prestados por los empleados en el periodo presente y en los anteriores. La entidad utilizará una metodología de reconocido valor técnico para determinar el valor presente del pasivo por beneficios posempleo y, cuando corresponda,



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

los costos del servicio presente o pasado relacionados.

Así mismo, para la medición del pasivo por beneficios posempleo, la entidad realizará suposiciones actuariales, las cuales corresponderán a las mejores estimaciones sobre las variables que determinarán el costo final de proporcionar los beneficios posempleo. Las suposiciones actuariales comprenden suposiciones estadísticas y financieras, que tienen relación con los siguientes elementos:

- expectativa de vida del beneficiario,
- tasas de rotación de empleados,
- incapacidades,
- retiros prematuros,
- tasa de descuento,
- salarios,
- costos de atención médica,
- entre otros.

Las evaluaciones actuariales se efectuarán con una frecuencia máxima de tres años, considerando las suposiciones actuariales relativas a la población que hace parte del cálculo actuarial.

Ahora bien, en el caso de los beneficios posempleo relacionados con pensiones, cuando una entidad, por disposiciones legales, tenga la competencia para realizar el cálculo actuarial de otras entidades, la entidad que reconoce el pasivo pensional medirá la obligación con base en la información reportada por la entidad que realiza el cálculo actuarial.

La entidad medirá los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo por su valor de mercado o por el valor presente de los flujos de efectivo futuros generados por dichos activos. La medición de los activos se realizará con la regularidad suficiente para asegurar que los valores reconocidos en los estados financieros no cambien significativamente de los que podrían determinarse al final del periodo contable. Cuando los activos se midan por el valor presente de los flujos futuros, se utilizará como factor de descuento la tasa que refleje las evaluaciones actuales del mercado correspondientes al valor temporal del dinero y a los riesgos específicos de los activos.

El reconocimiento del costo del servicio presente, el costo del servicio pasado y las ganancias o pérdidas por la liquidación final de los beneficios posempleo afectará el gasto o el ingreso en el resultado del periodo, según corresponda. Por su parte, las ganancias o



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

pérdidas actuariales y las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo afectarán el patrimonio. Ahora bien, en caso de que la entidad no pueda determinar el costo del servicio presente o el costo del servicio pasado, esta podrá reconocerlos en el patrimonio, como parte de las ganancias o pérdidas actuariales, cuando se realice la evaluación actuarial del pasivo.

8

El costo del servicio presente es el incremento en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo que procede de servicios prestados por los empleados durante el periodo. El costo del servicio pasado es el cambio en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo por servicios prestados por los empleados en periodos anteriores, el cual se origina en una modificación a las condiciones de los beneficios otorgados a estos. Las ganancias o pérdidas por la liquidación final de beneficios posempleo son aquellas que surgen cuando se liquida completamente la obligación por beneficios posempleo.

Las ganancias o pérdidas actuariales son cambios en el valor presente del pasivo por beneficios posempleo que proceden de los ajustes por nueva información y los efectos de los cambios en las suposiciones actuariales. Las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo corresponden a aquellas, realizadas o no realizadas, que generan los activos del plan (tales como intereses, dividendos, arrendamientos y ganancias o pérdidas por la venta o medición de los activos), menos los costos de gestión del plan de activos y los impuestos que se generen con cargo a estos recursos.

La entidad medirá los derechos de reembolso por el valor que esta espera recibir del tercero. Los cambios de valor de dichos derechos afectarán el ingreso o gasto en el resultado del periodo.

Con la liquidación final de los beneficios posempleo, la entidad reclasificará los saldos acumulados en el patrimonio, relacionados con las ganancias o pérdidas actuariales y con las ganancias o pérdidas del plan de activos, al resultado de ejercicios anteriores.

Adicionalmente, la entidad reclasificará los activos que hagan parte del plan de activos para beneficios posempleo, atendiendo la nueva destinación de los mismos.

Presentación

La entidad presentará en el estado de situación financiera, un valor neto en el pasivo, cuando el valor reconocido por beneficios posempleo sea mayor que el valor del plan de activos existente para cubrir los beneficios posempleo—o un valor neto en el activo, cuando el valor del plan de activos existente para soportar los beneficios posempleo sea mayor que el valor reconocido como pasivo por beneficios posempleo.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Revelaciones

La entidad revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios posempleo:

- a) Una descripción general del tipo de beneficio posempleo, incluyendo la política de financiación;
- b) El valor del pasivo por beneficios posempleo, la naturaleza y valor de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo;
- c) La cuantía de las ganancias o pérdidas actuariales y de las ganancias o pérdidas del plan de activos para beneficios posempleo, reconocidas durante el periodo en el patrimonio;
- d) La metodología aplicada para la medición del pasivo por beneficios posempleo, incluyendo una descripción de las principales suposiciones actuariales utilizadas;
- e) Una descripción de las modificaciones, reducciones y liquidaciones de los beneficios posempleo, en caso de que estas se presenten;
- f) Una conciliación de los saldos de apertura y cierre del pasivo por beneficios posempleo, de los activos que hacen parte del plan de activos para beneficios posempleo y de los derechos de reembolso, indicando los conceptos que dieron origen a las variaciones; y
- g) las razones por las cuales, debiendo reconocer los costos del servicio presente o los costos del servicio pasado en el resultado del periodo, no lo hizo.

GLOSARIO:

Activo: Los activos son recursos controlados por la entidad que resultan de un evento pasado y de los cuales se espera obtener potencial de servicio o generar beneficios económicos futuros. Un recurso controlado es un elemento que otorga, entre otros, el derecho de a) usar un bien para producir o suministrar bienes o servicios, b) ceder el uso para que un tercero produzca o suministre bienes o servicios, c) convertir el recurso en efectivo a través de su disposición, d) beneficiarse de la revalorización de los recursos, o e) recibir una corriente de flujos de efectivo.

Actuario: Es un profesional de la ciencia actuarial que se ocupa de las consecuencias financieras de riesgo e incertidumbre, entre sus principales funciones se encuentra Evaluar, mediante modelos matemáticos (hoy en día, mediante el uso la tecnología), la probabilidad de eventos futuros.

Calculo actuarial: Es una modalidad de las matemáticas aplicadas que sirve para predecir o simular determinados hechos económicos. Así, se atienden las consecuencias y gastos que supone cada escenario.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
MANUAL DE POLÍTICAS CONTABLES
MARCO NORMATIVO PARA ENTIDADES DE GOBIERNO

Corto plazo: Es un plazo igual o inferior a un año.

Costo: Los costos son los decrementos en los beneficios económicos o en el potencial de servicio producidos a lo largo del periodo contable, los cuales están asociados con la adquisición o producción de bienes y la prestación de servicios, vendidos y que dan como resultado decrementos en el patrimonio.

10

Gasto: Es aquella disminución en los beneficios económicos, producida a lo largo del período contable, en forma de egresos o disminuciones del valor de los activos, o bien como surgimiento de obligaciones, que dan como resultado disminuciones en el Patrimonio, y que no están relacionados con las distribuciones de patrimonio efectuados a los propietarios.

Largo plazo: Es un plazo superior a un año.

Obligación implícita: Es aquella que asume la Universidad, de manera excepcional, producto de acuerdos formales que, aunque no son exigibles legalmente, crean una expectativa válida de que la Universidad está dispuesta a asumir ciertas responsabilidades frente a terceros.

Obligación legal: Es aquella que se deriva de un contrato, de la legislación o de otra causa de tipo legal.

Operación conjunta: Es un acuerdo conjunto mediante el cual las partes que tienen control conjunto, tienen derechos respecto de los activos y responsabilidades frente a los pasivos relacionados con el acuerdo. Cada una de las partes se denomina operador conjunto.

Pasivo: Es una obligación presente de la entidad, surgida a raíz de sucesos pasados, al vencimiento del cual, y para cancelarla la empresa espera desprenderse de recursos que incorporan beneficios económicos.

Periodo: Corresponde a un año (12 meses).

Quinquenio: Cuando se cumplen 5 años de servicios laborales.

Ausencias o permisos remunerados: Son las ausencias y permisos para ausentarse, ocasionados por vacaciones, enfermedad, maternidad o paternidad, fallecimiento de un familiar, calamidad doméstica, permisos sindicales, entre otras.