



**PROPUESTA GUIA DE ADOPCIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS EN LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A.**

PEREIRA

2015



UNIVERSIDAD LIBRE

DIRECTIVOS NACIONALES

DOCTOR VÍCTOR HERNANDO ALVARADO ARDILA

Presidente Nacional

DOCTOR RICARDO ZOPO MÉNDEZ

Vicepresidente

DOCTOR NICOLÁS ZULETA HINCAPIÉ

Rector Nacional

DOCTOR ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO

Censor Nacional

DOCTOR PABLO EMILIO CRUZ SAMBONI

Secretario Nacional

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA 2014

DOCTOR JAIME CORTÉS DÍAZ

Presidente

DOCTORA GLORIA MARÍA ATEHORTÚA RADA

Rectora

DOCTOR OSCAR DE J. MARTÍNEZ BETANCOURT

Censor

DOCTOR JULIÁN OSORIO VALENCIA

Director Seccional de Investigaciones

DOCTOR JAIME ALBERTO MONTOYA OSSA

Decano Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

DOCTOR BEATRIZ ELENA LEÓN DE LA PAVA

Síndico Gerente

DOCTOR GIOVANI ARIAS

Secretario Seccional

**PROPUESTA GUIA DE ADOPCIÓN DE LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS
EMPLEADOS EN LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA.**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Contador Público**

JAIME ALEJANDRO FAJARDO DÍAZ

KEVIN HUMBERTO LONDOÑO MONCADA

KAREN JOHANA PEÑA CALAD

Asesor

JORGE IVÁN QUINTERO OSPINA

MAGISTER EN GESTION EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

PEREIRA

2015

Nota de aceptación:

Firma del Presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

(Pereira/Risaralda) (____ marzo de 2014)

DEDICATORIA

KAREN JOHANA PEÑA CALAD

El encontrarme en esta etapa de mi carrera profesional, me hace sentir plena, me hace querer mirar atrás y sentirme orgullosa, y es darme cuenta que fue una guerra ganada, una guerra llena de sacrificios, ímpetu, lágrimas y dedicación; que de este largo camino, hoy me encuentro con el primer escalón de muchos triunfos y éxitos, y por tales razones esta dedicatoria va completamente dirigida a Dios y a mis padres, porque sin su esfuerzo, el mío no hubiera tenido ningún sentido.

JAIME ALEJANDRO FAJARDO DIAZ

En primer lugar este trabajo se lo quiero dedicar a Dios nuestro señor y a la Virgen María, que sin la guía espiritual que ellos me brindan hubiese sido más largo y complicado el camino a recorrer en este proceso.

Como segunda instancia en esta dedicatoria esta mi familia, que es lo más valioso que me ha dado la vida y que siempre a pesar de la adversidad han estado presente dándome apoyo para no rendirme y convertirme en un universitario exitoso que le pueda aportar positivamente a cualquier lugar a donde vaya.

KEVIN HUMBERTO LONDOÑO MONCADA

Culmino un nuevo ciclo en mi vida, el cual estuvo lleno de altas y bajas, de momentos en los que se perdía el camino, y por esto doy gracias a Dios y dedico este trabajo de grado a mis padres que son y han sido quienes llenan mi vida de luz, fortaleza, esperanza, sueños e ilusiones y me dieron el valor necesario para no detenerme y poder llegar culminar esta etapa.

AGRADECIMIENTOS

En la culminación de nuestra etapa como estudiantes, queremos agradecer a todas aquellas personas que pusieron un granito de arena para que esto fuera posible, nuestro padres, profesores, amigos hoy colegas, que nos ofrecieron un poquito de sus experiencias, de sus conocimientos y sus recursos, para ser grandes contadores públicos, y que mejor forma de agradecerse los que cumpliendo nuestros sueños, y de hacerles saber con el fin de esta etapa, que su trabajo para con nosotros fue más que bien recibido y aprovechado.

Sin embargo, hay que agradecer de antemano a Dios, porque sin el definitivamente nada de esto hubiera podido ser, así que es imperativo darle gracias, por hacernos pacientes, para recorrer un camino tan largo, agradecidos, por aprovechar la oportunidad de estudiar, maduros para entender que esto no es un juego y es nuestro futuro, y guerreros por llegar hasta aquí.

A Dios gracias y a todos los que nos ayudaron a cumplir otra meta de tantas que nos hemos trazado.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
LISTA DE TABLAS.....	10
INTRODUCCION.....	13
 CAPITULO 1	
1 COMPARACION ENTRE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS Y LA NORMA COLOMBIANA CON RELACION A DICHOS BENEFICIOS.....	31
1.1 DIFERENCIAS ENTRE LA NORMATIVIDAD DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS (NIC 19) Y LA NORMATIVIDAD NACIONAL COLOMBIANA	31
1.1.1 MÉTODO ACTUARIAL UTILIZADO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS POR PENSIÓN.....	32
1.1.2 EN CUANTO A LOS PLANES PRESTACIONALES.....	33
1.1.3 PAGO BASADOS EN ACCIONES	34
1.1.4 VALORACIÓN DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS	34
1.1.5 GANANCIAS Y PÉRDIDAS ACTUARIALES.....	34
 CAPITULO 2	
2 CLASIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS SEGÚN LA NIC 19, OTORGADOS POR LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A.....	35
2.1 BENEFICIOS DE CORTO PLAZO.....	35

2.2	APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS DE CORTO PLAZO EN LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A.	42
2.2.1	Aplicación del beneficio por concepto de ausencias remuneradas a Persianas Pentagrama S.A.....	42
2.2.2	Aplicación del beneficio por concepto de ganancias y planes de incentivos a la empresa Persianas Pentagrama S.A.....	46
2.3	RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO.	51
2.4	BENEFICIOS POST-EMPLEO.....	52
2.4.1	Aplicación de la metodología de la norma internacional para el reconocimiento y medición de los beneficios post-empleo en la empresa Persianas Pentagrama S.A.	55
2.4.2	Ejemplo el método de crédito de unidades proyectadas	57
2.5	OTROS BENEFICIOS DE LARGO PLAZO.....	62
2.6	BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO.....	62

CAPITULO 3

3	POLITICAS CONTABLES DE LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A CON BASE EN LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADO	64
3.1	MANUAL DE POLÍTICAS.....	64

4	CONCLUSIONES.....	67
5	RECOMENDACIONES	69
6	BIBLIOGRAFIA.....	70

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Formato de Permisos (ausencias)	49
Tabla 2. Contabilización Antes y Después de la Ley 100	60
Tabla 3. Método De Crédito De Unidades Proyectadas	62

GLOSARIO

1Q 0 2Q: Primera quincena o segunda quincena

AUSENCIAS REMUNERADAS: Como su nombre lo indica es el beneficio que le permite al empleado ausentarse sin dejar de percibir un ingreso.

AUSENCIAS NO REMUNERADAS: Es aquella ausencia que le suspende el ingreso al empleado los días que falte al empleo.

CALCULO ACTUARIAL: Es un método que consiste en traer al valor presente las obligaciones, en el caso de la NIC19 aplica a los planes de beneficios definidos.

D001 SEGURIDAD SOCIAL: Tomado como ejemplo: los conceptos clasificados que precedidos tiene la letra D acompañado de 3 dígitos hacen referencia a los descuentos por nomina realizados a los empleados.

IASB: International Accounting Standard Board

IAS (ingles): International Accounting Standard

IFRS (ingles): International Financial Reporting Standard

IBC: Ingreso Base De Cotización

NIC (español): Normas Internacionales de Contabilidad

NIIF: Normas Internacionales de Información Financiera

P001 SUELDOS: Usado como ejemplo: los conceptos clasificados que están precedidos de una letra P y acompañados de 3 dígitos, hacen referencia a pagos realizados a los empleados

PÉRDIDAS Y GANANCIAS ACTUARIALES: Es una diferencia entre el hecho real y el hecho supuesto, que puede generarse por cambios en los supuestos actuariales.

PLANES DE BENEFICIOS DEFINIDOS: Son planes usados para el reconocimiento y medición de los beneficios post-empleo, que tienen como fin responder no solo por la obligación, también por las pérdidas y ganancias actuariales generadas en el mismo.

PLANES DE APORTACIÓN DEFINIDA: Son planes usados para el reconocimiento y medición de los beneficios post-empleo que solo reconocen el monto de la obligación pactada.

SUPOSICIONES ACTUARIALES: Son una serie de hipótesis que se deben realizarse para obtener un valor promedio de la obligación.

SMMLV: Salario Mínimo Legal Mensual Vigente

U.M: Unidades Monetarias

VACACIONES DISFRUTADAS: Son aquellas vacaciones que ya fueron tomadas por los empleados de Persianas Pentagrama S.A

VACACIONES RESOLUCIÓN: Son aquellas vacaciones en las que el empleado junto con el empleador, acuerdan el disfrute parcial o el no disfrute de estas, para que sean compensadas en dinero.

INTRODUCCION

Este proyecto de grado buscaba ejemplificar con claridad, los cambios que debía realizar La Empresa Persianas Pentagrama S.A a través de la aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y la Norma Internacional de Contabilidad (NIC), que pretenden crear un lenguaje uniforme entre países y organizaciones que comercializan bienes y/o servicios entre sí.

Los cambios a los que se enfrentó La Empresa Persianas Pentagrama S.A fueron complejos, llenos de estudios, investigaciones, comparaciones, entre otros aspectos.

Aquí se redujo a la aplicación de una sola norma en dicha empresa, la NIC 19 beneficios a los empleados, que pretendía hacer un cambio en la forma en que se clasifican los beneficios, en cómo se cancelan los mismos, y además de ello, mediante la aplicación de esta, identificar las diferencias notables que existen entre la norma nacional y la internacional.

Para ir un poco más a fondo, un ejemplo claro que se pudo evidenciar con la aplicación de la NIC 19, es el reconocimiento que esta norma le da a las retribuciones de los empleados, es decir, la norma internacional en cierto modo recrea una responsabilidad social entre el empleador y el empleado, permitiéndole a la organización admitir la existencia de un beneficio en el momento en que se genera el vínculo laboral y no cuando el empleado se hace merecedor de un pago por el desarrollo de sus labores o prestación de un servicio, mientras que en la norma colombiana los gastos de esta índole y quizás de otras, no se prevén con antelación, simplemente se tienen en cuenta en el preciso instante en que se realiza el desembolso.

Entre otros aspectos contables relevantes en el proceso de adopción de la nic 19 beneficios a los empleados, en la empresa Persianas Pentagrama se encontró la

forma como esta planteo los parámetros para el reconocimiento de los beneficios de largo plazo, a través de un cálculo actuarial conocido como método de unidades de crédito proyectadas, cuya función es calcular el costo de los beneficios a los empleados, proyectándolos sobre un periodo determinado, en el cual se espera que dichos empleados permanezcan dentro de la entidad, esto con el fin de saber en promedio cuanto es la inversión en beneficios de este tipo que a la empresa le corresponde hacer a cambio de los servicios prestados por sus trabajadores. Adicionalmente, para que este cálculo pueda ser aplicado de forma correcta, se incluyeron una serie de suposiciones actuariales para conocer el resultado final de la obligación, es decir, la empresa debió considerar, tasas de mortalidad, tiempo que el empleado ha laborado para la empresa, tasas de descuento o de interés, tiempo aproximado que va a permanecer dentro de la misma el trabajador, entre otras suposiciones.

Sin embargo, la aplicación de este método dependía en gran parte de la normatividad nacional, puesto que para su aplicación se consideraron aspectos relevantes de la legislación laboral colombiana. Así pues, para lograr más claridad y brevedad en la explicación anterior, se tomo como ejemplo la pensión, y con ello la ley 100 de 1993, ya que para hacer uso del método unidad de crédito proyectada, es necesario conocer la fecha de constitución de la empresa, porque con la llegada de esta ley el sistema laboral colombiano sufrió cambios relevantes que determinarían el uso o no del método.

Con lo anterior se puede brevemente guiar al lector para que se haga una idea de cómo se abordó el tema de convergencia hacia las normas internacionales que en este trabajo se esbozan.

Adicionalmente para conseguir todos estos puntos de diferencia que existen entre las normas nacionales y las internacionales, se llevo a cabo una investigación para conocer a la empresa, y poder determinar: ¿qué tipo de beneficios manejan?, ¿si

estos aplican para todos los empleados?, ¿cuántas divisiones existen dentro de la organización?, ¿cómo se pueden clasificar esos beneficios? y una serie de interrogantes que fueron resueltos por la misma empresa y que nos permitieron llevar a cabo la propuesta de adopción de esta norma. No obstante, para este proceso fue menester tener el pleno conocimiento no sólo de la empresa como elemento de la investigación, sino el conocimiento sobre las normas que hicieron parte fundamentales de los cambios en los beneficios laborales. Así pues, a continuación se mencionan algunas normas aparte de la NIC 19 que se tuvieron en cuenta durante este proceso: La NIC 26 Contabilización E Información Financiera Sobre Planes De Beneficios Por Retiro, NIIF 1 Adopción Por Primera Vez, NIC 8 Políticas Contables, Cambios En Las Estimaciones Contables Y Errores, NIIF 2 Pagos Basados En Acciones

Es así entonces y en razón de lo anterior, como se identificaron las necesidades de la empresa, las cuales llevaron a diseñar como objetivo general de la investigación el desarrollo de una propuesta para la implementación de la NIC 19 beneficios a los empleados en la empresa PERSIANAS PENTAGRAMA S.A, el cual se entendería como alcanzado en el preciso momento en que se diera cumplimiento a los siguientes objetivos específicos de esta investigación:

- Realizar una comparación de los beneficios a los empleados de acuerdo a la norma internacional de contabilidad 19 frente a la normatividad colombiana.
- Clasificar y aplicar los beneficios según la NIC 19 Beneficios a los Empleados
- Establecer las políticas contables de acuerdo con la NIC 19 Beneficios a los Empleados

No obstante para que estos objetivos tanto generales como específicos, tuvieran forma y se cumplieren según lo esperado, fue necesario resolver los interrogantes planteados anteriormente y para ello se realizó una investigación de campo, es decir, información real obtenida de la empresa Persianas Pentagrama objeto de

estudio, con el fin de sustraer información útil y manipulable que permitiera desarrollar una propuestas de investigación veraz.

Adicionalmente y de acuerdo al tipo de investigación que se desarrolló, se estableció que la información que se usó dentro de este contexto investigativo fue de carácter descriptivo, puesto que como su nombre lo indica narra un evento o un suceso que se está presentado en todas las empresas colombianas, para el caso puntual Persianas Pentagrama S.A, donde se hizo una propuesta de adopción de la NIC 19 beneficios a los empleados.

Además resultó explicativa, porque no solo planteo un evento generado en Colombia a causa de un proceso de convergencia, también reveló los impactos que tiene y como puede ser manejado he implementado por la empresa Pentagrama.

Sin embargo, para poder revelar las características de la información fue necesario extraer datos relevantes de la misma y transformarlos u organizarlos de acuerdo a los objetivos propuestos y a lo establecido por la NIC 19; añadido a esto fue importante conocer todo concepto o situación relacionada con los empleados, desde el número de los mismos vinculados a la empresa, hasta el reglamento interno bajo el que desarrollan sus actividades.

Todos estos interrogantes resueltos durante el proceso de convergencia de la empresa pentagrama permitieron un avanza en la propuesta de investigación. Inicialmente, se pudo clasificar a la empresa en el grupo 1 de acuerdo al decreto de 2784 de 2012, el cual establece que para que una empresa pueda ser catalogada como de grupo 1 es necesario que cumple las características consagradas en el artículo primero del mismo decreto. Persianas pentagrama cumple con las siguientes características:

- Inicialmente tiene una planta de personal mayor a doscientos (200) trabajadores. 270 empleados actualmente.

- Es la matriz de una compañía nacional que deba aplicar NIIF plenas.
- El 86% de las compras de materia prima que realiza persianas pentagrama son importada

Estas son las características que de acuerdo al decreto 2784 clasifican a la empresa persiana pentagrama en un ente del grupo 1.

Sin embargo antes de proceder a darle explicación a las NIIF, NIC's, normas y decretos asociadas a este proyecto de convergencias es relevante explicar el funcionamiento de la normatividad nacional que rige la contabilidad en Colombia.

Siendo así, podemos resaltar como evento principal, que Colombia maneja un sistema de contabilidad contenido en los decretos reglamentarios 2649 y 2650 de 1993, este primero comprende los parámetros para registrar la contabilidad dentro de un programa que posee cada organización, desde los hechos económicos que involucran activos, hasta los que involucran cuentas de orden, es decir, este decreto es un conjunto de conceptos y reglas que deben ser considerados al momento de registrar un hecho económico; mientras que este último contiene una serie de códigos con sus respectivos conceptos, que permiten un control al reconocer las transacciones, por consecuencia, estos dos preceptos aliados como uno solo, son el punto de partida de la investigación, dado que son la normatividad donde se recargan todas las empresas colombianas a la hora de contabilizar y aunque este proyecto contempla la propuesta para la adopción de la NIC 19 beneficios a los empleados no se puede abordar de golpe esta norma, ya que debe presentarse un antes, un durante y un después, para comprender los cambios que le son aplicables a la empresa Persianas Pentagrama S.A

De acuerdo a la historia de la contabilidad en Colombia, los decretos reglamentarios 2649 y 2650, reemplazaron a otros decretos como, el 2160 del 1986, el cual reglamento la contabilidad mercantil y se expidieron la normas de contabilidad generalmente aceptadas en Colombia, el 1798 de 1990 por el cual se dictaron normas sobre libros de comercio y 2112 de 1991 por el cual se reestructura el ministerio de hacienda y crédito público; esto con el fin de reunir la información contable en una sola norma, así entonces en el decreto 2649 de 1993 quedaron consagrados los principios de contabilidad generalmente aceptados, las normas básicas de contabilidad, lo concerniente a los estados financieros, el tratamientos de las diferentes clases (como activo, pasivo , patrimonio, etc.), normas sobre la revelación de la información, normas sobre registros y libros entre otros.

Sin embargo, no solo estos decretos regulan los aspectos contables en Colombia, existen otras normas que le sirven de apoyo a la contabilidad colombiana, como la ley 100 de 1993, que contempla la estructura del sistema general integrado para la seguridad social, y que en esencia, esta ley ha permitido conocer los parámetros a considerar para liquidar las pensiones de los empleados vinculados a la empresa, las condiciones que existen dentro de la misma norma para obtener dicho beneficio, y además confrontar este sistema con la NIC a aplicar en este proceso.

Asimismo, el código sustantivo del trabajo, de la mano con la ley 100 1993, ha ampliado conocimientos relacionados con otros conceptos, como la salud, las primas por prestación de servicio, las cesantías, los intereses a las cesantías, y demás conceptos, que son esenciales para poder comprender y acomodar la NIC 19 beneficios a los empleados, a los aspectos que le son aplicables, es decir, se deberá trabajar de forma unánime con la NIC 19 y las normas colombianas que estudian el sistema laboral.

La ley mencionada en el anterior párrafo, fue creada como una necesidad de mejorar el sistema de seguridad social y con el objetivo de que los colombianos tuvieran un tratamiento equitativo, ya que antes de la ley 100 el sistema beneficiaba en gran parte al magisterio (maestros), presidentes de la república, militares y otros empleados del sector público; y a diferencia de este, el sector privado tenía beneficios limitados, así pues, con la creación de la ley 100 de 1993 se introdujo en Colombia el sistema de seguridad social integrado, permitiendo cambios en muchos aspectos, como:

*“limitar el número de entidades habilitadas jurídicamente para reconocer y pagar pensiones , considerar solo dos regímenes pensionales administrados por entidades autorizadas, obligar a los empleadores a afiliar a sus empleados a cualquiera de estos dos regímenes, obligar a efectuar los aportes patronales y las cotizaciones de los empleados a las entidades administradoras de los regímenes, aumentar gradualmente la edad para efectos de adquirir los derechos pensionales, aumentar gradualmente el porcentaje de las cotizaciones, eliminar algunos regímenes especiales con condiciones bastante favorables adquiridas a partir de convenciones o pactos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, la creación del fondo de solidaridad pensional, la creación del Fondo Nacional De Pensiones Públicas con el fin de reemplazar a la Caja Nacional De Previsión o a otros fondos del nivel nacional en el pago de las pensionales de quienes habían adquirido este derecho. Asimismo, genero mecanismos conducentes a que las entidades empleadoras destinaran recursos para responder por sus pasivos pensionales”.*¹

Esta ley fue esencial para indagar con propiedad en aspectos importantes de la Empresa Persianas Pentagrama, es decir, conocer el número de empleados pensionados dentro de la empresa, bajo qué régimen se pensionaron, el tiempo

¹ Contaduría General De La Nación. Séptimo texto de contabilidad pública. Pág. 18, segundo párrafo (en línea) (consultado en abril de 2014) disponible en: <http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b/aspectos+entidades+contables+publicas.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b>

que llevan pensionados, entre otras cosas, con el fin de establecer los nuevos parámetros que impone la NIC 19 al momento de determinar los beneficios por pensión de los empleados, sin dejar a un lado la estructura de seguridad social colombiana.

No obstante, a pesar de que este sistema laboral ya está estructurado y no puede ser modificado por las normas internacionales, los decretos reglamentarios 2649 y 2650 de 1993, de los cuales se habló anteriormente y que contienen los principios y normas de contabilidad generalmente aceptadas en Colombia, con este proceso de convergencia desaparecerán como reguladores de la contabilidad, y serán reemplazados por estándares internacionales.

Colombia es un país que ha ido evolucionado con el pasar de los años en muchos ámbitos, en cuanto a los aspectos económicos-contables, ha buscado la forma apropiada de ir avanzando paso a paso con el fin de internacionalizar la economía y poder solucionar problemáticas que se han ido presentando, una de las formas que ha encontrado para evolucionar, es mediante la promulgación de decretos o leyes.

Con base en la historia, Colombia ha tenido momentos importantes donde se modificó económica y contablemente; Ejemplos claros de ello, fue en el año 1971 con el decreto 410 conocido como el Código del Comercio, en el año 1993 donde se promulgo con los decretos reglamentario 2649 y 2650, en el año 1990 con la ley 43 la cual regula la profesión de Contaduría Pública, entre otras normas o decretos que aportaron un cambio en la economía.

Recientemente Colombia hizo un gran avance con la creación de la ley 1314 del 2009, que fue una de las normas que revelo un gran progreso, pues el hecho de modificar la contabilidad colombiana, para aplicar estándares internacionales no es una situación fácil de sobrellevar.

A través de la ley 1314 principalmente se estableció un objetivo que consiste en la aplicación de estándares de contabilidad, de información financiera y de aseguramiento de la información en Colombia de aceptación mundial, todo esto con la intención de respaldar la internacionalización de la relaciones económicas, sin embargo, se tuvieron en cuenta otros aspectos como el ámbito de aplicación, es decir, estas normas las aplicaran aquellas personas naturales o jurídicas que de acuerdo a las leyes vigentes en Colombia estén obligadas a llevar contabilidad; además revelo la autonomía que posee la norma nacional frente a la internacional, en otras palabras, siempre que las normas nacionales difieran con las normas internacionales, estas primeras prevalecerán; por último la norma señalo a las autoridades encargadas de vigilar, desarrollar, proponer y verificar todo el proceso de convergencia, así entonces, dentro de las autoridades a las que se les asignó una tarea para este proceso, se encuentran, el Presidente De La República, El Ministerio De Hacienda Y Crédito Público, El Ministerio De Comercio, Industria Y Turismo, La Contaduría General De La Nación, El Consejo Técnico de la Contaduría Pública entre otros.

Esta norma fue la primera medida de implementación de las Normas Internacionales de Contabilidad e Información Financiera , la cual empezó a regir a partir del 13 de julio del 2009, en la que se dictaron las disposiciones para la entrega de información a terceros basada en dichas normas, esto con el fin de adentrar a Colombia en la estandarización global de las normas contables y financieras, pautando así, el inicio del proceso de convergencia de la normatividad contable local vigente, dicho esto, la ley 1314 es fundamental para comprender que aunque las NIIF y NIC's existen ya hace algún tiempo, para Colombia dicha ley fue la que dividió la historia de la contabilidad en dos partes.

Después de entrada en vigencia la anterior ley que dio lugar al proceso de convergencia de Colombia, el congreso de la republica junto a todas las

autoridades pertinentes encargadas de regular la contabilidad en Colombia, expidió los decretos reglamentarios 2784 del 2012, 2706 y 3022 del mismo año, mediante los cuales se regula la aplicación de las normas internacionales, para empresas del grupo 1 o grandes empresas, empresas del grupo 2 o medianas empresas y para pymes respectivamente; el contenido de estos decretos está fundamentado en la ley 1314 y establecen las características que deberán considerar las empresas para conocer en qué grupo se encuentran clasificadas y así poder aplicar las normas de acuerdo a lo establecido, la información que deberán revelar las empresas de acuerdo al tipo de organización que sean, y el tiempo en el que deberán preparar y presentar estados financieros bajo estándares internacionales.

No obstante, estas mismas entidades encargadas de regular este proceso, el año anterior (2013), emitieron unas modificaciones a los anteriores decretos, creando así para el decreto 2706 del 2012 (empresas de grupo 3 o pymes) unos cambios consagrados en el decreto reglamentario 3019 del 2013 en el que se realizaron modificaciones con relación al ámbito de aplicación, es decir, los requisitos y características que deberán poseer las empresas para ser clasificadas como entidades de grupo 3 y de la misma forma actuaron con las empresas de grupo 1 emitiendo el decreto reglamentario 3024 que planteo cambios en los requisitos para pertenecer a este grupo, pero a diferencia para estas empresas adicionalmente se emitió el decreto 3023 el cual contiene un marco técnico, es decir, un documento que contempla las normas internacionales de contabilidad y sus respectivos cambios y modificaciones realizadas por las entidades encargada, el párrafo o tema puntual que fue objeto de modificación.

Fue entonces de una necesidad, que surgió este proceso en Colombia, pero las normas internacionales de contabilidad e información financiera poseen aún más historia, que nace *“en el año 1973 con la creación del IASC (International Accounting Standards Committee), del acuerdo de los representantes profesionales contables de los países de Alemania, Australia, Estados Unidos,*

*Francia, Holanda, Irlanda, Japón, México y Reinos Unidos, para la formulación de una serie de normas contables que pudieran ser aceptadas y aplicadas con generalidad en distintos países con la finalidad de favorecer la armonización de los datos y su comparabilidad ”*² esto con el principal objetivo de acabar con las conciliaciones de contabilidades cada vez que dos empresas en distintos países decidían relacionarse económicamente; fue así entonces que este comité en 1975 emite las primeras normas internacionales de contabilidad, NIC 1 presentación de estados financieros y NIC 2 inventarios.

De ahí en adelante se presentaron una serie de eventos importantes en la creación de las normas internacionales: en 1995 Europa avanza en la aplicación de las IAS (International Accounting Standards) , en 1997 se crea el SIC (comité de interpretaciones), para el 2001 se cambia IASC por IASB (International Accounting Standards Board), cuya función principal es desarrollar y aprobar los estándares internacionales, para 2002 deja de ser SIC y pasa a ser CINIIF (Comité De Interpretaciones De Normas Internacionales De Información Financiera) o IFRIC (internacional Financial Reporting Standards Committee) por sus siglas en inglés , en el 2007 nacen las NIIF para pymes, todos estos eventos importantes en la historia de las normas internacionales y el hecho de que cada vez son más países aplicándola permitió a Colombia unirse al proceso de aplicación de dichos estándares.

Con base en la historia de las normas internacionales y lo establecido por los decretos 3024, 3023, 3019 y 3022 del 2013 las empresas colombianas para el presente año (2014) deberán estar pasando por un periodo de transición, es decir, preparar sus primeros estados financieros bajo normas internacionales de contabilidad e información financiera, que les servirán de marco comparativo para el siguiente año (2015) donde pasaran al proceso de aplicación, es decir, su

²*International Accounting Standards Board . que es el IASB. Portal NIC-NIIF. Consultado en abril. Disponible en <http://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>.*

segundo estado financiero con estándares internacionales de aceptación mundial y además será el año en el cual concluirá la utilización del sistema de contabilidad vigente.

Por lo mismo este proyecto se basa en una propuesta de aplicación de normas internacionales, específicamente la NIC 19 beneficios a los empleados, que es una de las normas que le son aplicables a la empresa persianas pentagrama s.a, la cual como su nombre lo indica se centra en las necesidades y beneficios de los empleados de la empresa.

*“La NIC 19 Beneficios a los Empleados principalmente tiene por objetivo *prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados*”³*

Siendo así su objetivo, esta norma fue diseñada para tener un control de los beneficios que les ofrecen las empresas a sus trabajadores, mediante una serie de actividades que plantea dicha norma, como la clasificación de los beneficios, en corto plazo, beneficios post-empleo, otros beneficios de largo plazo y beneficios por terminación de contrato, esta es una de las principales formas diseñadas por el IASB para mantener un orden dentro de las empresas, generando un compromiso entre empleados y empleadores.

Para el caso de los beneficios de corto plazo esta NIC establece que deberán ser reconocidos al valor razonable puesto que no necesitan de ningún tipo de suposición para conocer el monto de la obligación, sumado esto, los beneficios de este tipo se reconocen dentro del periodo corriente, por ejemplo, los sueldos, la seguridad social, permisos remunerados entre otros. Para el caso de estos últimos la norma centra una atención extra, puesto que hay datos en los que se requiere

³ Norma internacional de contabilidad 19 retribuciones a los empleados. Objetivos. Primer párrafo. (en línea) (consultada en enero de 2014) disponible en:
<http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/NIC19.pdf>

profundizar, es decir, las ausencias remuneradas, se sub-clasifican en no acumulativas y acumulativas estas a su vez pueden ser revocables e irrevocables, las no acumulativas como su nombre lo indica son aquellas que pierden efecto o derecho a ser usadas, si no son aprovechadas por el empleado en el momento en que ocurra la ausencia; las acumulativas revocables son aquellas que por el contrario se pueden acumular en el tiempo, pero si el empleado renuncia a la empresa o se termina su contrato laboral sin disfrutar de esas ausencias no tiene derecho a ser compensado, a diferencia las acumulativas irrevocables son las ausencias que en el caso que el empleado abandone la empresa tendrá derecho a ser compensado por no disfrutar de dichas ausencias, siendo así se puede resaltar la importancia de profundizar en este tema, dado que en el caso que el empleado abandone la empresa, se podrá determinar bajo que conceptos puede este ser o no ser compensado en dinero.

Al igual que este tema de ausencias remuneradas, existen otros puntos claves para la aplicación de la NIC 19 beneficios a los empleados, en cuanto a beneficios de corto plazo, por ejemplo, la participación en ganancias y planes de incentivos, en los cuales se adentraran cuando se resuelvan los objetivos de esta investigación.

Para los beneficios de largo plazo, se establece que las empresas deberán mantener sus obligaciones controladas bajo unos planes prestacionales, la primera opción es denominada planes de aportaciones definidas, que consiste en determinar las obligaciones y cancelar solo lo previamente pactado, y la segunda son los planes de beneficios definidos que a diferencia de los primeros la empresa que se encuentre sujeta a estos planes deben responder no solo por la obligación, sino también por las pérdidas y ganancias que se presenten y gastos adicionales ceñidos a los beneficios laborales.

Para el caso de otros beneficios de largo plazo, se considera siempre que los beneficios por cancelar a los empleados pretendan pagarse en dos o más de dos

periodos contables, y en cuestión de beneficios por terminación de contrato, darán lugar únicamente cuando la empresa se encuentre en situación de despido sin justa causa.

En general las normas internacionales fueron diseñadas para compartir un mismo lenguaje contable, pero cada país es un mundo, y maneja economías diferentes, algunos están clasificados como desarrollados y otro como sub-desarrollados, así que estas diferencias hacen que en muchos aspectos no les sean aplicables las normas internacionales, y no es diferente para Colombia, porque como ya se ha mencionado en varias ocasiones, cada país determina su propia legislación y se acoge a ella, y esta no puede ser modificada solo por la entrada en vigencia de nuevos estándares contables.

Sin embargo, para el desarrollo de esta investigación dentro de la empresa PERSIANAS PENTAGRAMA SA. es importante complementar la aplicación de la NIC 19, con otras normas que le serán de apoyo; como la NIC 8 Políticas Contables, Errores Y Estimaciones, esta norma como su nombre lo indica será la guía y/o reglamento interno que la empresa debe crear para definir los puntos que la NIC 19 no contempla, como los Beneficios a los que tiene derecho el empleado por decisión de la empresa, ejemplo de ello son los subsidios por nacimiento de hijos, los pagos basados en acciones a los trabajadores, entre otros, así pues las políticas contendrán el tratamiento que se le dará a los conceptos y procesos que no contemple la NIC, para los Cambios En Las Estimaciones Contables Y Errores que hace parte de la misma NIC 8, se plantea, que estos deberán corregir retroactivamente ya que si no se hace, los estados financieros no serán comparados fielmente entre periodos contables.

De la misma forma la NIIF 2 pagos basados en acciones, la NIC 26 beneficios posteriores al empleo, NIIF 1 adopción por primera vez, complementan el proceso de adopción para la empresa; Apoyando a la NIC 19 al momento de aplicar, siendo así esta primera como su nombre lo indica la que da lugar cuando el pago

por el disfrute de bienes y servicios sea cancelado con instrumentos financieros, planteando 2 formas de pagos basados en acciones, la primera; pagos basados en acciones que sean cancelados con instrumentos financieros, para este, los bienes o servicios recibidos serán medidos al valor razonable incrementado así el patrimonio y disminuyendo la obligación, y la segunda pagos pasados en acciones cancelados en efectivo.

Para el caso de la NIC 26, se contemplan los temas a los beneficios post-empleo que ya plantea la NIC 19, y por último la NIIF 1 lo que busca es asegurar que los estados financieros presentados bajo normas internacionales de contabilidad e información, cumplan con las características para ser considerados de alta calidad.

Sin embargo, es muy importante para la empresa objeto de estudio investigar, conocer y dar a conocer, las normas que serán usadas en este proceso, por lo tanto, *“PERSIANAS PENTAGRAMA S.A; es una compañía privada de carácter industrial y comercial, que se dedica desde el año 1999 a la producción y comercialización de productos para el cubrimiento, la decoración de ventanas y la protección solar. Está ubicada en la ciudad de Pereira en el departamento de Risaralda, dispone de una sucursal administrativa y comercial en la ciudad de Bogotá y un Showroom para la atención al público. En las ciudades de Medellín, Cali, Barranquilla Y Bucaramanga cuentan con asesores de zona que se dedican a la atención y capacitación del distribuidor.*

*Esta empresa fue certificada en la norma ISO 9001 versión 2008 (determina los requisitos para un sistema de gestión de calidad). Poseen un equipo de trabajo de más de 270 empleados orientados bajo una filosofía de servicio, seriedad, honestidad y calidad”*⁴

⁴Persianas pentagrama s.a. *¿Quiénes Somos? (en línea) consultado en enero 2014. Disponible en <http://persianaspentagrama.com/Nosotros>*

Adicionalmente es importante denotar que esta misma empresa fue objeto de estudio en el año 2013-2014, por un grupo de estudiantes de contaduría pública de la universidad libre de Pereira, que tomaron como área a evaluar la Propiedad Planta y Equipo de esta empresa, para converger a la NIC 16 que es la encargada de estudiar este segmento, este proyecto investigativo tuvo por nombre, Diseño de un Modelo Piloto para la Adopción de la NIC 16 en una empresa de grupo 1, el cual sirvió como guía para identificar los pasos a seguir a la hora de realizar un proyecto de grado.

PROPUESTA DE APLICACIÓN DE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS EN LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A

Mediante este proyecto se le facilitó a la empresa un documento detallado de lo que pretende la NIC 19 beneficios a los empleados, al momento de su aplicación,

Para llevar a cabo este proyecto de adopción en la empresa persianas pentagrama S.A, cuya aplicación fue plena, fue importante cumplir una serie de requisitos para concluirlo de la forma más apropiada y veraz.

- Inicialmente se realizó un estudio de las normas internacionales de contabilidad y de información financiera que se aplicaron a la empresa para desarrollar el proceso de convergencia a estándares internacionales. Para este caso las normas que se analizaron fueron aquellas que contemplan remuneraciones laborales como la NIC 19 beneficios a los empleados, la NIIF 2 pagos basados en acciones, NIC 26 contabilización e información financiera sobre planes de prestación por retiro, NIC 8 políticas contables cambios en la estimación contables y errores y otras normas afines como la NIC 1 presentación de estados financieros.
- Luego se desarrolló un análisis detallado del funcionamiento de la empresa bajo el sistema contable y laboral colombiano en el área de recursos humanos, con el fin de identificar los puntos claves que fueron tratados en este proceso, puesto que fue esencial determinar los aspectos que fundamentados en la legislación actual del país son o no aplicables a la empresa.

- Posteriormente se recopiló información de la entidad objeto de estudio, para el desarrollo del procedimiento más acorde a las necesidades y realidad económica de la misma, realizando así, las modificaciones pertinentes a esta información para que la empresa se guiara en el proceso, e identificase sus dificultades y beneficios al momento de converger.
- Seguidamente se desarrollaron las normas nacionales y las internacionales en conjunto, de la forma más apropiada con el fin que el lector consiguiera entender el alcance que poseen las normas internacionales sobre el sistema laboral colombiano y el sistema contable, puesto que las normas no aplican en un 100% en las empresas dado la estructura legislativa de cada país (cada economía es distinta) y por tal razón existen aspectos que plantea la norma que no fueron usados en la empresa persianas pentagrama S.A.

1. COMPARACION ENTRE LA NORMA INTERNACIONAL DE CONTABILIDAD NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS Y LA NORMA COLOMBIANA CON RELACION A DICHOS BENEFICIOS.

Con el fin de obtener un punto de partida, se planteó una comparación, que además buscaba dar más claridad a la aplicación de las normas internacionales de contabilidad y de información financiera, en este caso puntual la NIC 19 beneficios a los empleados, dado que se requería saber cómo se manejaba el concepto laboral hasta antes de las normas internacionales y como se van a desarrollar después de ellas en Colombia, sin dañar el sistemas colombiano y sin perder la esencia de la NIC.

1.1 DIFERENCIAS ENTRE LA NORMATIVIDAD DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS (NIC 19) Y LA NORMATIVIDAD NACIONAL COLOMBIANA

Principalmente el tratamiento de los beneficios a los empleados bajo normas internacionales se encuentra contenido en la NIC 19, base de esta investigación, para el caso de las normas Colombianas, el código sustantivo del trabajo reglamenta gran parte de los procedimientos que se consideraron para el tratamiento de dichos beneficios, esto a nivel laboral; para el caso contable el decreto 2649 en sus artículos 76 y 77 enuncia algunos aspectos a considerar al momento de tratar dichos beneficios

1.1.1 MÉTODO ACTUARIAL UTILIZADO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS POR PENSIÓN.

Bajo NIIF la metodología utilizada para el reconocimiento de estos beneficios se conoce como *“calculo actuarial por crédito de unidades proyectadas, (también denominado a veces método de los beneficios acumulados en proporción a los servicios prestados, método de los beneficios por año de servicio), se contempla cada año de servicio como generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios y se mide cada unidad de forma separada para conformar la obligación final”*⁵.

Este método consta de determinar cuánto le va a costar a un empleador en un tiempo determinado y contemplando una serie de suposiciones actuariales, los beneficios de los empleados.

Bajo la legislación colombiana, el método mediante el cual se determinan los beneficios por pensión de jubilación es el valor presente, como está indicado en el artículo 77 del decreto reglamentario 2649; el cual expresa que “las pensiones por jubilación representan el valor presente de todas la erogaciones futuras que el ente deberá hacer a favor del empleado luego de su retiro o a empleados retirados, o a sus sustitutos, derecho que se adquiere, de conformidad con normas legales o contractuales, por alcanzar una edad y acumular cierto número de años de servicios⁶”.

⁵IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 68. (en línea). (consultado en marzo de 2014) <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>

⁶ Actualícese.com, portal de contadores públicos. Decreto 2649 de 1993. Artículo 77 pensiones de jubilación. (en línea) (consultado en abril de 2014) disponible en: <http://www.actualicese.com/normatividad/2001/decretos/D2649-93/2D2649-93.htm>

1.1.2 EN CUANTO A LOS PLANES PRESTACIONALES

Con base en la normativa internacional, los beneficios pensionales se manejan bajo planes prestacionales, determinados por la NIC 19, como planes de aportación definidos y planes de prestaciones definidas, según la norma internacional que los contempla; su diferencia radica en la responsabilidad que implica cada uno, es decir, en los planes de aportación definida la empresa que realiza los desembolsos a una entidad separada o fondo, solo realizara pagos fijos y no tiene la responsabilidad de realizar aportes adicionales; mientras que para el caso de los planes de prestaciones definidas la empresa no solo responderá con los beneficios acordados, sino que además deberá asumir los riesgos actuariales, que pueden incrementar el monto de la obligación.

Con base en la normatividad colombiana, se encuentran las cargas prestacionales que de acuerdo a la ley, le corresponde tanto al empleado como al empleador, adicionalmente en la ley 100 se encuentran especificados los regímenes a los cuales se deben ceñir los empleados; para los planes pensionales se encuentra el régimen solidario de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro individual con solidaridad, esto planes están diseñados para que los empleados puedan obtener un beneficio futuro bajo el concepto de pensión.

1.1.3 PAGO BASADOS EN ACCIONES

En Colombia no existe una guía específica de pagos basados en acción.

En el concepto internacional, para los pagos basados en acciones se encuentra la NIIF 2, que es aquella que establece los procedimientos y condiciones a considerar para el reconocimiento de los pagos basados en acciones.

1.1.4 VALORACIÓN DE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Para la normatividad internacional, estos se valúan a valor de mercado y se reconocen en el balance.

Para la normatividad colombiana, los beneficios a los empleados se valúan al valor de mercado, al cierre del periodo contable o cierre anual.

1.1.5 GANANCIAS Y PÉRDIDAS ACTUARIALES

Bajo la norma internacional, los incrementos o decrementos que se presenten en las suposiciones actuariales que generen las ganancias o pérdidas actuariales, se podrán diferir en el tiempo.

En la normatividad colombiana, estos aumentos o disminuciones según el artículo 77 del decreto 2649 de 1993 deberán reconocerse en el resultado de cada periodo

2. CLASIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS SEGÚN LA NIC 19, OTORGADOS POR LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A

2.1 BENEFICIOS DE CORTO PLAZO

Los beneficios a corto plazo de los empleados que prestan sus servicios a la empresa persianas pentagrama son los que se esperan sean liquidados dentro del periodo sobre el que se informa.

- P001 sueldos.
- P002 auxilio de transporte.
- P004 bonificaciones instalación.
- P005 horas extras diurnas ordinarias.
- P006 horas extras nocturnas ordinarias.
- P007 horas extras dominicales y festivas.
- P008 recargos nocturnos.
- P009 horas extras festivas diurnas
- P010 horas extras festivas nocturnas
- P010 básico practicante universitario
- P012 básico aprendiz.

- P024 prima legal.

- P033 cesantías.

Este concepto está asociado a la provisión que se hace periódicamente.

- P035 intereses a las cesantías.

- P0036 aguinaldos por utilidades.

Este aguinaldo es un beneficio que otorga la empresa persiana pentagramas s.a en diciembre, que consiste dar a los empleados una parte de las utilidades, siempre que esta hubiera excedido el valor esperado de las mismas durante el actual periodo contable.

- P034 cesantías de traslado.

Son las cesantías ya consolidadas al final del periodo contable, y que son depositadas en un fondo.

- P051 incentivos de calidad.

Es un beneficio donde se premia al empleado por el buen desarrollo de su actividad en cuanto a calidad del producto, dándole medio SMMLV si cumple con los requisitos para obtenerlo.

- P054 medio transporte 1q no salarial

Este beneficio es un pago que les proporciona la empresa a los administrativos que poseen vehículos y que constantemente tienen que desplazarse de un lugar a otro para colocarse en contacto con los clientes.

- P055 medio transporte 2q no salarial

Este beneficio es un pago que les proporciona la empresa a los administrativos que poseen vehículos y que constantemente tienen que desplazarse de un lugar a otro para colocarse en contacto con los clientes.

- P056 auxilio tarjeta Helm alimentación 1q.

Remuneración por concepto de alimentación entregada a los empleados de la empresa Persianas Pentagrama S.A

- P057 auxilio tarjeta Helm alimentación 2q.

- P058 auxilio tarjeta Helm auto 1q.

- P059 auxilio tarjeta Helm auto 2q.

- P060 bonificaciones por mera liberalidad.

- P061 bonificaciones por mera liberalidad.

- P062 bonificaciones por mera liberalidad.

- P068 recargo nocturno dominical.

- D001 seguridad social.

- D003 EMI (servicio de emergencias reg.)

- D010 agencia de seguros los olivos.

Son descuentos realizados a los empleados para seguros de vidas otorgados por la empresa de seguros los olivos

- D011 la ofrenda.

Son descuentos realizados a los empleados para seguros de vidas otorgados por la empresa de seguro la ofrenda.

- descuento por nomina para lentes.

Para empleados que requieran gafas

Auxilio: descuento del valor total por nomina en un máximo de 4 quincenas

Requisitos:

Examen de visión: realizarse el examen de revisión en la óptica autorizada por la empresa Documentos: formato de descuento por nómina.

- P064 auxilio matrimonio no salarial

- P067 auxilio de vivienda

Para los empleados que compren casa Valor del auxilio: 1.000.000 pesos

Requisitos: Antigüedad: el empleado debe estar en la compañía por un mínimo de 2 años

Salario: el salario del empleado no debe ser mayor a 3 SMMLV,

Documentos: presentar el certificado de tradición, promesa de compraventa o escritura de la vivienda donde acredite que el empleado es el propietario.

El pago de este auxilio de consigan a la cuenta de ahorros del empleado o a la cuenta de ahorro programada.

- P066 auxilio de educación:

Para los empleados que realicen estudios universitarios, técnicos y tecnólogos Valor del auxilio: 300.000 por semestre

Requisitos:

Antigüedad: el empleado debe estar en la compañía por un mínimo de un año Documentos: presentar recibo de matrícula no superior a un mes de la fecha de comienzo de clases, para el segundo semestre en adelante se debe presentar el certificado de notas del semestre anterior.

Calificación promedio del semestre: igual o superior a 3.5/5 de lo contrario no recibirá el auxilio.

El pago de este auxilio de consigan a la cuenta de ahorros del empleado o a la cuenta de ahorro programada.

- P065 auxilio de nacimiento:

Para los empleados que tengan hijos Valor de auxilio: 100.000 o un regalo por este mismo valor

Requisitos:

Documentos: registro civil de nacimiento del bebe no superior a tres meses

- Persiana para casa nueva

Es un beneficio otorgado a los empleados que adquieren casa.

Valor auxilio: productos pentagrama por un valor máximo de 1.900.000 pesos a precio público incluido el IVA

Requisitos:

Antigüedad: el empleado debe estar en la compañía por un mínimo de 6 meses.

Documentos: presentar el certificado de tradición, promesa de compraventa o escritura de la vivienda donde acredite que el empleado es propietario.

Readquisición por cambio de residencia o compra de residencia adicional: 5 años mínimos.

- descuento en producto para vivienda alquilada.

Para empleados que viven en alquiler

Valor del auxilio: descuento del 55% sobre la lista de precios + IVA para una compra máxima de 1900 pesos incluido el IVA.

Valor auxilio: máximo 8 quincenas con cuotas mínimas de 30.000 pesos quincenales.

Requisitos:

Antigüedad: el empleado debe estar en la compañía por un mínimo de 3 meses

Documentos: formato de descuento por nomina

Readquisición por cambio de residencia: 5 años mínimos

Certificación por parte del instalador

- P031 vacaciones disfrutadas. (ausencias remuneradas no acumulativas)
- P032 vacaciones resolución.”(ausencias remuneradas acumulativas irrevocables)

Son aquellas vacaciones en las que el empleado acuerda con el empleador (persianas pentagrama) el disfrute parcial o el no disfrute de las mismas, y estas son compensadas en dinero ya sea en su totalidad o en proporción a los días no disfrutados

- P045 vacaciones por retiro. (ausencias remuneradas no acumulativas)

Estas vacaciones son aquellas que se le liquidan al empleado cuando se termina el contrato laboral, ya sea, por pensión, por despido o por renuncia, y este no disfruto de las mismas

- P042 incapacidad por accidente de trabajo. (ausencias remuneradas no acumulativas)
- P043 incapacidad general. (ausencias remuneradas no acumulativas)
- P044 incapacidad por maternidad o paternidad. (ausencias remuneradas no acumulativas)

2.2 APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS DE CORTO PLAZO EN LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A

En relación a aspectos legales nacionales, la NIC 19 como cualquier otra norma internacional de información financiera y de contabilidad, puede tener aplicación dentro de las empresas colombianas, así como puede no tenerla; de acuerdo a esto fueron establecidos aspectos de la NIC 19 que fundamentados en la normatividad nacional fueron empleados en la empresa Persianas Pentagrama S.A o en su defecto no se usaron.

2.2.1 Aplicación del beneficio por concepto de ausencias remuneradas a Persianas Pentagrama S.A

Esta NIC plantea como tema relevante los beneficios a los empleados de corto plazo, las **ausencias remuneradas**, que según estas son de dos tipos: acumulativas y no acumulativas, esta primera a su vez se clasifica en revocables e irrevocables, es decir, las acumulativas revocables son aquellas que se pueden acumular en varios periodos, pero cuando el empleado abandone la empresa perderá derecho sobre estas, mientras que las acumulativas irrevocables se caracterizan por compensar al empleado, si al momento de abandonar la empresa no ha disfrutado de dichos beneficios; para el caso de los beneficios no acumulativos como su nombre lo indica no se reservan, por el contrario si no se usan en el periodo corriente se perderá el derecho.

Sin embargo, aunque la norma internacional establece sus propias condiciones en cuanto a **ausencias remuneradas**, a la empresa Persianas Pentagrama S.A no le aplicó, dado que Colombia ha definido previamente los parámetros a considerar para el control de este tipo de beneficio

En la normatividad colombiana las ausencias remuneradas son aquellos beneficios mediante los cuales el empleado tiene derecho a ausentarse a sus labores sin que su contrato se suspenda en los días que se ausente, así pues estas ausencias se denominan:

- ***Incapacidad medica – licencia por enfermedad***

La debe otorgar el médico de la EPS o de Medicina Pre-pagada.

- ***Licencia por vacaciones***

Es un periodo de descanso remunerado, sobre ese tiempo SI se debe pagar Primas, Cesantías y Vacaciones.

- ***Licencias remuneradas otorgadas por la ley***

Maternidad y paternidad, luto, grave calamidad doméstica, día de elecciones y el trabajador debiendo trabajar el domingo, nombrado jurado; ausencia por entierro de compañeros, comisión sindical.

- ***Licencias remuneradas otorgadas por el empleador***

Son ausencias acordadas por el empleador y el trabajador, donde no existe suspensión de contrato en el tiempo en que el empleado se ausente a la empresa.”⁷

Si bien la similitud entre ambas normas existe y la aplicación de las NIIF's y NIC's son de carácter obligatorio, las economías del mundo están reglamentadas de forma diferente y de acuerdo a las necesidades de cada país; como ejemplo, se examinara la “*ley 1280 de 2009 por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del*

⁷Actualicese.com, portal de contadores públicos. Prima de servicios: vacaciones, incapacidades, licencias remuneradas no suspenden el derecho. Publicado 19 de junio de 2012. Consultado en mayo de 2014. Disponible en: <http://actualicese.com/actualidad/2012/06/19/prima-de-servicio-vacaciones-incapacidades-licencias-remuneradas-no-suspenden-el-derecho/>

código sustantivo del trabajo y se establece la licencia por luto, que pretende conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.”⁸.

Esta cita es con fin principal de plantear que aunque exista una NIC que regule las actividades laborales, Colombia tiene leyes, decretos, acuerdos entre otros que han reglamentado el sistema laboral, y la NIC no tiene el alcance para disponer algo diferente.

Adicionalmente, existieron aspectos que le correspondió controlar a la empresa Persiana Pentagrama S.A, mediante políticas contables diseñadas para resolver conceptos que no son solucionados por la ley, dado que cada empresa desarrolla una actividad económica y posee un mecanismo interno que debe estar enfocado a dicha actividad, en el caso de pentagrama, su actividad, es la producción y comercialización de productos para la decoración y cubrimiento de ventanas, y la protección solar.

Siendo así, esta empresa al igual que otras posee su reglamentación interna con la cual establece un orden; para el caso de las licencias remuneradas Persianas Pentagrama S.A diseño un formato que le proporciona control sobre sus empleados y las ausencias por parte de los mismos.

⁸Avance jurídico. Ley 1280 de 2009 por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo de trabajo y se establece la licencia por luto. (en línea). Publicada el 5 de enero de 2009. Consultado en mayo de 2014. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1280_2009.html

Tabla 1. Formato de permisos (ausencias)

		FORMATO DE PERMISO GESTIÓN HU MANA-VERSION (NIFF)	
Ciudad		Fecha	
Nombre del colaborador		No. Cédula	
Cargo			
Fecha del permiso	INICIO	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Hora de inicio: _____:_____
	FINAL	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Hora de final: _____:_____
JUSTIFICACIÓN	___ Cita médica del trabajador		
	___ Cita médica del hijo		
	___ Acompañante en cita médica o examen		
	___ Bancos		
	___ Estudios del trabajador		
	___ Capacitación fuera de la empresa		
	___ Colegio hijos		
	___ Calamidad domestica		
	___ Licencia por luto		
	___ Compromisos familiares		
	___ Licencia no remunerada		
	___ viaje		
___ otro: _____			
*** Si es situación médica, favor indicar el motivo, con el fin de realizar diagnósticos de prevención y control en la empresa. (No es obligatorio)		Repone tiempo de permiso: Si ___ No ___ Horario:	
Firma Colaborador	Firma Jefe inmediato (Autoriza permiso)	Firma Gestión Humana	

Fuente: Elaborado por Persianas Pentagrama S.A

2.2.2 Aplicación del beneficio por concepto de ganancias y planes de incentivos a la empresa Persianas Pentagrama S.A.

Para el caso de este beneficio, a persianas pentagrama le aplico principalmente porque no difiere con lo establecido para Colombia relacionado con este tipo de beneficios, es decir, la NIC 19 establece para las ganancias y planes de incentivos, que solo se hará uso de este concepto, o “se registrara su costo, cuando y solo cuando la empresa tenga la obligación presente, legal o implícita de hacer tales pagos como consecuencia de sucesos pasados y que pueda realizarse una estimación fiable de la obligación”⁹

Así mismo, este beneficio contempla parte de las condiciones a considerar para su reconocimiento y medición en la NIIF 2 pagos basados en acciones; esta norma dentro de su objetivo enuncia, que constituyen “*pagos basados en acciones los gastos asociados a transacciones en las que se conceden opciones sobre acciones a los empleados*”¹⁰, lo que implica que una empresa puede dar lugar al uso de esta NIIF en el preciso momento en que se cancele una obligación a un empleado por la prestación de sus servicios con pago basados en acciones; cuando se habla de un pago por la prestación de un servicio de un empleado, se hace referencia no solo al liquidación de un salario como tal, sino también a todas la remuneraciones recibidas por este, puesto que según la NIC 19 constituye remuneración por prestación de servicio todo pago realizado al empleado de carácter legal (sueldo) o voluntario (bonificaciones).

No obstante la NIIF 2 no solo establece la inclusión de las transacciones que involucran empleados, también expone, que los pagos basados en acciones

⁹IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 19 inciso a y b. (en línea) (consultado en junio de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>

¹⁰IFRS fundación. NIIF 2 pagos basados en acciones. Objetivo. Párrafo primero. (en línea) (consultado en junio de 2014) disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>

podrán ser cancelados con instrumentos financieros, en efectivo o con ambos, es decir, puede ocurrir que persianas pentagrama haga uso de la primera opción que plantea la norma, en ese caso afectara la deuda o el gasto contra el patrimonio; para el hecho de los pagos basados en acciones cancelados con efectivo, la obligación o el gasto se medirá al valor razonable de los instrumentos financieros de la empresa, pero será cancelado con el efectivo que posea la entidad, para el último caso, será una mezcla de las dos opciones anteriores.

Para Colombia está establecido en el código sustantivo del trabajo, capítulo 1, artículo 28 *“utilidades y pérdidas. Que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas”*¹¹, así mismo y con relación al tema el código civil en el *“artículo 1494. Fuente de las obligaciones plantea que las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones; ya de un hecho voluntario de la persona que se obliga, como en la aceptación de una herencia o legado y en todos los cuasicontratos; ya a consecuencia de un hecho que ha inferido injuria o daño a otra persona, como en los delitos; ya por disposición de la ley, como entre los padres y los hijos de familia”*¹² lo que indica que la obligación de cumplimiento, existe bien sea por un hecho voluntario o legal.

Dado lo anterior se pudo notar que la NIC 19 no establece una forma para determinar el beneficio por ganancia y planes de incentivos, solo enuncia en qué momento se debe reconocer este tipo de beneficio y si puede ser medido con fiabilidad, dejando así abierta la posibilidad para la empresa que decida beneficiar a los empleados haciendo uso de este concepto y diseñando un método y un sub-

¹¹Avance jurídico. Código sustantivo del trabajo, capítulo 1 artículo 28. (en línea) (consultado en julio de 2014) disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

¹²Avance jurídico. Código Civil. Artículo 1494 fuente de la obligación. (en línea) (consultado en agosto de 2014). Disponible en : http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html

concepto a usar, es decir, la empresa puede darle lugar a estos beneficios, bien sea que el empleado no se ausente durante un periodo determinado a su lugar de trabajo, o por la permanencia del mismo número de empleados en el año corriente, por el buen desempeño de las funciones, entre otras.

Además se debió considerar la aplicación de la NIIF 2, para determinar la forma de remuneración que fue empleada por la empresa, es decir, si hizo participes a los empleados de los instrumentos financieros o simplemente cancela con efectivo.

Para el caso de Persianas Pentagrama S.A. esta ha establecido la metodología y el sub-concepto a usar para beneficiar a los empleados así:

Sub-concepto: el beneficio por participación en ganancias y planes de incentivo tiene lugar en la empresa como prima media extra-legal (aguinaldo navideño), siempre y cuando la empresa tenga exceso de utilidad, es decir, este por encima del promedio esperado de utilidades para el año corriente y sea suficiente para cancelar dicho beneficio.

Metodología para calcular el beneficio: en el entendido que persianas pentagrama tenga exceso de utilidades, esta distribuirá dicho exceso de forma similar a la cancelación de la primas media por prestación de servicio, midiendo el tiempo de permanencia del empleado de acuerdo al segundo semestre del año, es decir, si ha permanecido laborando para la empresa el semestre completo o el promedio de tiempo permanecido, este último en el caso que se vincule a la empresa después del segundo semestre del año.

Por consiguiente, es importante resaltar, que de acuerdo a la descripción de la distribución de los beneficios por participación en ganancias y planes de incentivos, persianas pentagrama se ciño a los pagos basados en acciones liquidados con efectivo reconociéndolos al valor razonable, según sus métodos.

EJEMPLO 1

En el entendido que la empresa hubiese tenido suficiente exceso de utilidades para cancelar este beneficio, y que el empleado se hubiese vinculado a la empresa antes de empezar el segundo semestre del año.

Empleado: Luz Miriam Giraldo Cano

Área: Financiera

Sueldo: \$ 1.567.500

$1.567.500 / 2 = 783.750$

Beneficio: prima media extra legal

Valor del beneficio: 783.750

Contabilización con pago en efectivo

Gasto por prima extra-legal	783.750	
Efectivo (bancos - cajas)		783.750

Contabilización con pago con instrumentos financiero

Gastos por prima extra-legal	783.750	
Patrimonio		783.750

EJEMPLO 2

En el entendido que la empresa hubiese tenido suficiente exceso de utilidades para cancelar este beneficio, y que el empleado se hubiese vinculado a la empresa después de empezado el segundo semestre del año.

Empleado: Luz Miriam Giraldo Cano

Área: Financiera

Sueldo: \$ 1.567.500

$1.567.500 / 2 = 783.750 * 4 / 6 = 522.500$

Beneficio: prima media extra legal

Fecha de vinculación: 1 de agosto de 2014

Valor del beneficio: 522.500

Contabilización con pago en efectivo

Gasto por prima M. extra-legal	522.500	
Efectivo (bancos - cajas)		522.500

Contabilización con pago con instrumentos financiero

Gastos por prima M. extra-legal	522.500	
Patrimonio		522.500

2.3 RECONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS A CORTO PLAZO

En cuanto al reconocimiento de los beneficios de corto plazo, según la NIC 19, no tiene mayor grado de complejidad, dado que se reconocen al valor razonable y por la misma razón no fue necesario el cálculo actuarial, y en razón de eso tampoco las hipótesis actuariales de ningún tipo.

De acuerdo a esta norma dichos beneficios se reconocerán:

“Como un pasivo (gasto acumulado o devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho. Si el importe ya pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, una entidad reconocerá ese exceso como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida en que el pago anticipado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos futuros o a un reembolso en efectivo.

*Como un gasto, a menos que otra NIIF requiera o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (véase, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo)”*¹³

¹³IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 11 inciso a y b. (en línea) (consultado en marzo de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>

2.4 BENEFICIOS POST-EMPLEO

Los beneficios post-empleo de acuerdo a la NIC 19 “son aquellos beneficios por retiro (por ejemplo pensiones y pagos únicos por retiro); y otros beneficios post-empleo tales como los seguros de vida y los servicios de atención medica posterior al empleo”¹⁴.

Sin embargo, existe otra norma que apoya a la NIC 19 en el tratamiento de los beneficios post-empleo, que define a estos como *“acuerdos en los que una entidad se compromete a suministrar beneficios a sus empleados, en el momento de terminar sus servicios o después (ya sea en forma de renta periódica o como pago único), siempre que tales beneficios, o las aportaciones a los mismos que dependan del empleador, puedan ser determinados o estimados con anterioridad al momento del retiro, ya sea a partir de las cláusulas establecidas en un documento o de las prácticas habituales de la entidad”*¹⁵, esta norma internacional esta denominada como: NIC 26 contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro

Para el caso de Colombia no existe una norma tan puntual al momento de reconocer los beneficios que se denominan post-empleo, pero aunque no exista dicha norma que albergue tal precisión, el código laboral por ejemplo, establece en qué momento se hace merecedor un empleado del pago de una pensión, creando así, una clasificación intrínseca de este beneficio.

¹⁴IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. beneficios post-empleo. párrafo 24 inciso a y b. (en línea) (consultado marzo 2014) disponible en <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu> -

¹⁵IFRS fundación. NIC 26 contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro. Párrafo 8. Planes de prestación por retiro. (en línea) (consultado en abril de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>:

En cuanto a los beneficios posteriores al empleo otorgados a los empleados por la empresa Persianas Pentagrama S.A, que se sujetaron a las características necesarias para ser clasificados como tal y con base en las descripciones de la norma internacional y además fundamentados en el marco normativo colombiano que abarca beneficios a los empleados, se encuentran:

- Los beneficios por pensión.
- Los seguros de vida
- la salud posterior al empleo

Como ya se ha mencionado con anterioridad las normas internacionales no poseen el alcance para modificar ciertas normas colombianas, así que se establecerá que aspectos son aplicables a persianas pentagrama en cuanto a beneficios post-empleo.

Fue así entonces, que para determinar las condiciones establecidas por la norma internacional de contabilidad 19, que aplica a la empresa persianas pentagrama S.A, se realizó un análisis, junto con la legislación laboral nacional que revelo los aspectos que no pudieron ser usados y las razones de ello.

Para empezar, la norma internacional define los beneficios posteriores al empleo, como remuneraciones legales o implícitas, que serán canceladas por entidades separadas, ya sea en dinero o en especie este último para el caso de la salud también al empleado en el momento en que este termine su periodo laboral definitivamente y de acuerdo a las condiciones establecidas dentro de la normatividad de cada país.

Pese a ello, este tipo de beneficios a diferencia de los beneficios de corto plazo, se encuentran ceñidos a unos planes prestacionales, denominados planes de

prestación definida y planes de aportación definida, que difieren en el grado de complejidad para determinar la obligación final, que se encuentra sumergida en ellos.

Planes de aportación definida; estos planes por retiro tienen como característica principal, responder por la obligación previamente pactada, es decir, no se requiere de supuestos para conocer la obligación final de un empleado que permanecerá laborando para la entidad un periodo estimado basándose en los años que le restan para finalizar su periodo laboral. Adicionalmente en el momento que el empleado reciba el beneficio por pensión, la cantidad a pagar se determinara en función de las cotizaciones entregadas al fondo y de los rendimientos de la inversión que el mismo haya generado.

Los planes de beneficios definidos; estos por el contrario tienen la responsabilidad de reconocer no solo el monto de la obligación, sino también los riesgos actuariales que se derivan de esta, así como las pérdidas y ganancias, consecuencia de la diferencia entre los supuestos y los hechos reales que a su vez provienen de los cambios en las suposiciones actuariales; Teniendo en cuenta que su reconocimiento es más complejo a causa de todos los supuestos que deben realizarse para medir el monto de la obligación, y este deberá hacerse mediante el *método del crédito de unidades proyectadas*, donde lo que se busca es conocer el valor presente de la obligación futura; sumado a esto el valor a pagar al empleado, por beneficios post-empleo se determina teniendo en cuenta, el salario, los años de servicio o las dos.

2.4.1 Aplicación de la metodología de la norma internacional para el reconocimiento y medición de los beneficios post-empleo en la empresa Persianas Pentagrama S.A.

Para determinar si la aplicación de la metodología para el reconocimiento y medición de los beneficios post-empleo le fue aplicada a la empresa objeto de investigación, fue necesario conocer parte de la legislación laboral colombiana y con base en ello plantear las razones por las cuales persianas pentagrama S.A, estuvo sujeta o no a los parámetros de la NIC 19.

Con anterioridad a la ley 100 muchas de las empresas se encargaron de pensionar a los empleados, es decir, se generaba un pasivo a razón de un aporte obligatorio realizado por el empleado y el empleador, durante todo el periodo laboral, que al finalizar, sería cancelado directamente por la entidad al empleado en forma de beneficio por pensión; con la entrada en vigencia de la ley 100 muchos aspectos del sistema laboral cambiaron, incluyendo este, porque dicho pasivo o deuda bajo el concepto de pensión, sería depositada en un fondo quien se encargaría de manejarlo hasta que el trabajador cumpliera con los requisitos para poseerlo, **¿Por qué esto es esencial para la aplicación de la NIC 19 ?** La norma internacional base de esta investigación plantea que las empresas deben ceñirse a sus parámetros, pero como ya se ha señalado con antelación, no a todos, dado que existen otras normas que refuerzan aspectos que no serán modificados por ninguna NIC o NIIF, siendo así entonces, dentro de los parámetros que considera la norma, se encuentra el método de créditos de unidad proyectadas y la aplicación de este depende de si el pensionado se encuentra legislado por la normatividad anterior o posterior a la ley 100 de 1993; de ahí la necesidad de conocer esta ley.

Se procede a comprender lo anterior mediante un ejemplo, que muestra la contabilidad antes y después de esta ley.

Tabla 2. Contabilización Antes y Después de la Ley 100

Pensionados antes de la ley 100 – ejemplo 1		
Gasto por pensión	1000.000 año 4	
Pasivo por pensión	Acumulado	1000.000 año 1
	Acumulado	1000.000 año 2
	Acumulado	1000.000 año 3
	Devengo	1000.000 años 4
Pensionados después de la ley 100 – ejemplo 2		
Gastos por pensión	1000.000 año 1	
Pasivo por pensión		1000.000 año 1
Pasivo por pensión	1000.000 año 1	
Efectivo para el fondo		1000.000 año 1
Gastos por pensión	1000.000 año 2	
Pasivo por pensión		1000.000 año 2
Pasivo por pensión	1000.000 año 2	
Efectivo para el fondo		1000.000 año 2

Fuente: Elaboración propia investigadores

Se analizó el método de unidades de créditos proyectados y la razón por la cual le aplica a las empresas que aún se encuentran pagando de forma directa la pensión de uno o varios de sus antiguos empleados, es decir, aquellas empresas que se encuentran sujetas a la legislación anterior a la ley 100

El funcionamiento de este método está basado en el cálculo del valor presente de la obligación proyectada a futuro, con el único fin de que la empresa sepa la magnitud de la obligación que posee para con el empleado y poder organizarse para el cumplimiento de la misma.

2.4.2 Ejemplo el método de crédito de unidades proyectadas

Se espera que a este pensionado se le cancele su pensión por 5 años más, considerando su edad, su estado de salud, y el hecho que no tiene conyugue para realizar transferencia de pensión.

Suponiendo además que el incremento porcentual del salario no bajara de 3,5, considerando la inflación 2014 que se espera para los próximos años no pase de 3,5.

Adicionalmente que la tasa de descuento se incrementara un punto porcentual por encima del incremento salarial de cada año.

Para que este método le aplique a dicho empleado se supone que este se pensiono antes de la entrada en vigencia de la ley 100 de 1993.

Suponiendo además que en base al proceso para determinar el monto de la pensión consagrado en el artículo 10 de la ley 797 del 2003 que modificó el artículo 34 de la ley 100 de 1993 el monto de la pensión corresponde a un SMMLV

Tabla 3. Método De Crédito De Unidades Proyectadas. (Pesos)

EJEMPLO:					
	2015	2016	2017	2018	2019
incremento o porcentual	4,5%	4,2%	3,9%	4,3%	4,0%
tasa de descuento	5,5%	5,2%	4,9%	5,3%	5,0%
salario anual	7.724.640	8.049.075	8.362.989	8.722.597	9.071.501
salario mensual	643.720	670.756	696.916	726.883	755.958
valor años anteriores		7.724.640	15.773.715	24.136.704	32.859.301
valor años corrientes	7.724.640	8.049.075	8.362.989	8.722.597	9.071.501
valor periodo corriente y anterior	7.724.640	15.773.715	24.136.704	32.859.301	41.930.802
costo presente años anteriores	-	6.235.459	3.548.361	21.934.462	31.205.414
intereses	-	342.950	704.515	1.074.789	1.653.887
costo presente años corrientes	6.235.459	6.913.512	7.599.947	8.283.568	9.071.501
obligación final	6.235.459	13.491.921	21.852.823	31.292.819	41.930.802

Fuente: Elaboración propia investigadores

En esencia este ejemplo muestra cómo se determina la obligación futura de una entidad, según las normas internacionales, es decir, para la NIC 19 es fundamental que la empresa conozca la obligación futura a la que se enfrenta.

Para explicar cómo sería la aplicación del ejemplo anterior en el caso de Colombia, principalmente se debe decir que de acuerdo a la norma nacional existe un procedimiento que determina el monto de la pensión por vejez, este procedimiento tiene como primer paso determinar el Ingreso Base de Liquidación el cual se calcula de acuerdo a un promedio de salario sobre el cual debió haber cotizado el empleado durante los 10 años anteriores a su pensión. Seguido de esto el IBL (Ingreso Base de Liquidación) deberá indexarse con base en el IPC, es decir, multiplicar el IBL por la división de IPC final entre el IPC inicial. Luego se determinara el monto de la pensión, dado que de acuerdo al artículo 10 de la ley 797 de 2003 que modifica el artículo 34 de la ley 100 de 1993 el monto de la pensión depende de un porcentaje que incrementa a razón de las semanas cotizadas por el pensionado en su periodo laboral, para ser breves el artículo al que se refiere este párrafo plantea, que para 1000 semanas cotizadas el monto de la pensión será 65% del IBL, y si estas semanas aumentan hasta 1200, por cada 50 semanas que se incrementen también se incrementaran el porcentaje de pensión en un 2%, de las misma forma si aumenta hasta 1400 pero este caso el incremento en el monto de pensión será 3% por cada 50 semanas cotizadas, hasta llegar al 85%, dado que la pensión no podrá ser superior a este porcentaje, ni inferior a un SMMLV, y es así como se calcula el monto de la pensión que será pagada al antiguo empleado, y este a su vez se incrementara anualmente de acuerdo al porcentaje salarial determinado para Colombia.

Teniendo así el conocimiento del monto de la pensión, se aplicara el método de unidades de crédito proyectado, si de acuerdo a lo que se ha planteado le aplica o no a la empresa, en el entendido que le aplique, la empresa inicialmente deberá crear una serie de supuestos, así como se puede ver en el ejemplo, donde se

realizaron supuestos con relación al empleado, la tasa de descuento y el incremento salarial, ya que son datos inciertos.

Ahora bien, obsérvese que se mostró el funcionamiento laboral para Colombia, antes de la ley 100 y después de esta, proseguido de ello, se mostró la propuesta de la NIC 19 con relación a los beneficios post-empleo, siendo así se pudo notar que para el caso de persianas pentagrama s.a este método no fue necesario usarlo, principalmente porque esta empresa está constituida en el año 1994, lo que significa que esta acogida a las ley 100 de 1993, y que todos y cada uno de sus antiguos empleados de acuerdo a la información recopilada consiguieron su pensión después de esta legislación.

A continuación se encuentran los empleados pensionados de persianas pentagrama S.A

Pensionados de la Empresa Persianas Pentagrama S.A

Cedula	Nombre	Fondo pensional	año pensión
1.340.776	José Aníbal Aguirre	Colpensiones	12-SEP-2005
10.070.276	Gilberto Mejía Gómez	Colpensiones	01-ABR-2011
1.710.587	Luis Beltrán Urrea	Colpensiones	01-OCT-2010
34.041.236	Irma Padilla Restrepo	Colpensiones	01-MAR-2010
42.050.001	Luz Mejía Gómez	Colpensiones	13-DIC-2010

Estos pensionados actualmente se encuentran vinculados a la empresa Persianas Pentagrama S.A.

De acuerdo a la ley 100 de 1993 en el artículo 17 está establecido que Durante la vigencia de la relación laboral deberán efectuarse cotizaciones obligatorias a los regímenes del sistema general de pensiones por parte de los afiliados y empleadores, con base en el salario que aquéllos devenguen.

Salvo lo dispuesto en el artículo 64 de esta ley, la obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Lo anterior será sin perjuicio de los aportes voluntarios que decida continuar efectuando el afiliado o el empleador en el caso del régimen de ahorro individual con solidaridad.

Con este artículo se puede decir, que la ley no permite que una persona vinculada a una empresa no reciba su prestación y su seguridad social, pero además muestra que una persona pensionada deberá cesar su obligación de cotización en el momento en que se pensione.

Con relación al mismo tema el párrafo 3 del artículo 9 de la ley 797 de 2003 que modifica el párrafo 3 del artículo 33 de la ley 100 de 1993 revela que es causal de terminación de contrato el hecho que un empleo cumpla con los requisitos para obtener la pensión, lo que implicaría que si un empleado se pensionara estaría obligado a terminar su relación laboral con la empresa, pero la situación no es tan radical como parece, dado que puede haber un empleado-pensionado y podrá estar vincula a la empresa bajo un contrato de prestación de servicio, pudiendo así cotizar bajo el régimen de ahorro individual como está establecido en el artículo 17 de la ley 100 de 1993.

2.5 OTROS BENEFICIOS DE LARGO PLAZO

En cuanto a otros beneficios de largo plazo la norma estipula que son aquellos que abarcan más de un periodo contable “tales como ausencias retribuidas después de largos periodos de servicio o sabáticas, jubileos u otros beneficios después de un largo tiempo de servicio, beneficios por incapacidad prolongada”¹⁶

De acuerdo a las investigaciones realizadas en la empresa persianas pentagrama este tipo de beneficios no se manifiestan dentro de la organización, puesto que en base a la información entregada por el área de recurso humano, en cuanto a ausencias, el tiempo máximo que un empleado ha faltado a la empresa ha sido de 2 o 4 meses, y para los otros beneficios de largo plazo, no se encuentre registro o información de ningún evento que revele beneficios de largo plazo según la definición expuesta por la NIC 19.

2.6 BENEFICIOS POR TERMINACION DE CONTRATO

Dentro de los beneficios por terminación de contrato se encuentran las indemnizaciones que puedan ocurrir en el caso de despido sin justa causa, que se encuentra consagrado en código laboral colombiano

- P046 indemnización < 10 SMMLV
- P047 indemnizaciones – 10 SMMLV
- P048 indemnizaciones + 10 SMMLV

¹⁶IFRS Fundación. NIC 19 Beneficios a los empleados. Otros beneficios a largo plazos para los empleados. párrafo 153. Página 41. Consultado en Abril de 2014. Disponible en <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>

El asunto con estos beneficios es que dependen del incumplimiento por parte del empleador en los puntos considerados en el contrato de trabajo, es así entonces que si un empleado decide finalizar el contrato de servicio y la empresa decide beneficiarlo de algún modo, ya sea por buen desempeño de sus labores, por años de servicios a la empresa u otro conceptos, esto será reconocido como un beneficios post-empleo.

En esta jurisdicción, los articulo 61 al 66 del capítulo sexto del código sustantivo del trabajo plantea las razones por las cuales se puede terminar un contrato, y si da lugar a despido con justa o sin justa causa, lo que significa que si es un despido sin justa causa da lugar a una indemnización que será reconocida de acuerdo a la NIC 19 como un beneficio por terminación de contrato, y en el entendido que sea terminación de contrato con justa causa pues el empleado no tendrá derecho ser indemnizado, o quizás puede darse que ambas partes lleguen a un acuerdo para terminar el contrato.

3. POLITICAS CONTABLES DE LA EMPRESA PERSIANAS PENTAGRAMA S.A CON BASE EN LA NIC 19 BENEFICIOS A LOS EMPLEADO

1.1 MANUAL DE POLÍTICAS

Objetivo.

Definir la forma en que deben ser reconocidos, medidos y revelados los beneficios a los empleados, teniendo en cuenta que no es necesario según el parágrafo 7 de la NIC 8 políticas contables, cambios en las estimaciones y errores, el cual establece que las políticas no necesitaran ser usadas cuando su aplicación no sea significativa.

Alcance

Las políticas comprenderán los beneficios a corto plazo y beneficios por terminación de contrato

- Beneficios a corto plazo.
 - Sueldos
 - Seguridad social
 - Prestaciones sociales
 - Horas extras y recargos
 - Bonificaciones

- Indemnizaciones por causa injustificada de despido

Medición:

Los beneficios de corto plazo que exige el sistema laboral y que sean otorgados a los empleados, se medirán de acuerdo a la norma colombiana. En cuanto a los demás beneficios que no se contemplan la norma y que son otorgados por la empresa, serán estimados de los derechos a los que tenga el trabajador por el tiempo de prestación del servicio en el periodo.

Reconocimiento:

Se realiza con el entendido de que los beneficios de corto plazo se reconocerán a valor razonable por ende no son necesarios los cálculos actuariales, el reconocimiento de estos beneficios tendrá el mismo tratamiento contable que usados en Colombia y cuando el hecho económico ocurra en el periodo en el que se informa.

Se reconocerá en el costo o gasto contra una cuenta del pasivo corriente.

Ajustes posteriores a la medición y el reconocimiento

Al liquidar las cuentas por pagar a los empleados, se deberá ajustar los saldos reales tales como (primas, vacaciones, cesantías).

Se reconocerán como un aumento del pasivo contra un gasto o costo o una disminución del pasivo contra el ingreso dado el caso.

Generalidades

- la empresa PERSIANAS PENTAGRAMA SA ha determinado que los beneficios otorgados a los empleados son beneficios a corto plazo.
- la entidad contemplara los beneficios por terminación de contrato solo en el caso de las indemnizaciones por causa injustificada de despido.
- la entidad no ofrece beneficios post empleo.

4 CONCLUSIONES

Fundamentado en los aspectos consagrados en este trabajo de grado se establecieron como conclusión las siguientes:

- La norma internacional de contabilidad no se aplicó en su totalidad a la empresa Persianas Pentagrama S.A; su aplicación dependió de las características internas (políticas) y/o condiciones externas (leyes, normas y decretos).
- Las normas internacionales información financiera y de contabilidad, pretenden crear un lenguaje universal, pero de acuerdo a la estructura de cada país no es posible la completa aplicación de estas.
- La empresa Persianas Pentagrama, posee dos registros contables, el primero bajo NIC y NIIF y el segundo bajo el decreto 2649 y 2650 de 1993, puesto que se encuentra en el proceso de aplicación de los parámetros internacionales.
- Las NIC 19 beneficios a los empleados no establece una aplicación precisa de los beneficios post-empleo, pero si traza unos lineamientos y parámetros guías para su adopción.
- En cuanto a los beneficios posteriores al empleo la empresa Persianas Pentagrama no tuvo cambios demasiado trascendentales.

- La empresa Persianas Pentagrama S.A en el área de recursos humanos no ha definido sus políticas internas bajo la NIC 19 beneficios a los empleados.
- Debido al número reducido de cambios encontrados en la propuesta investigativa, el numero de modificación en cuanto políticas no será mayor

5 RECOMENDACIONES

- Desarrollar un sistema o método que le permita a la empresa, implementar las normas NIIF en su sistema contable sin afectar la actual contabilidad de la empresa.
- Verificar el impacto fiscal que puede generar la aplicación de las normas internacionales en la empresa.
- Desarrollar las políticas contables bajo normas internacionales con base en este proyecto de grado y según las necesidades de la misma.
- Capacitar a los empleados con relación a las nuevas políticas contables diseñadas bajo normas internacionales, para la facilidad del desarrollo y aplicación de las mismas.
- Medir el impacto financiero que pudo generar la aplicación de la NIC 19 beneficios a los empleados en la empresa.
- Contratar una persona capacitada en el tema de las normas internacionales para que evalúe y supervise las labores bajo normas internacionales de los empleados.

BIBLIOGRAFIA

- Avance jurídico. Código sustantivo del trabajo, capítulo 1 artículo 28. (En línea) (Consultado en julio de 2014) disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html
- Avance jurídico. Código Civil. Artículo 1494 fuente de la obligación. (En línea) (Consultado en agosto de 2014). Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html
- Contaduría General De La Nación. Séptimo texto de contabilidad pública. Pág. 18, segundo párrafo (en línea) (consultado en abril de 2014) disponible en: <http://www.contaduria.gov.co/wps/wcm/connect/750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b/aspectos+entidades+contables+publicas.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=750f0855-bf75-480e-9564-b003d7fcbe0b>
- International Accounting Standards Board. que es el IASB. Portal NIC-NIIF. Consultado en abril. Disponible en <http://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>.
- Norma internacional de contabilidad 19 retribuciones a los empleados. Objetivos. Primer párrafo. (En línea) (Consultada en enero de 2014) disponible en: <http://www.normasinternacionalesdecontabilidad.es/nic/pdf/NIC19.pdf>

- Persianas pentagrama s.a. ¿Quiénes Somos? (en línea) consultado en enero 2014. Disponible En: <http://persianaspentagrama.com/Nosotros>
- IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 68. (En línea). (Consultado en marzo de 2014) <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>
- Actualícese.com, portal de contadores públicos. Decreto 2649 de 1993. Artículo 77 pensiones de jubilación. (En línea) (Consultado en abril de 2014) disponible en: <http://www.actualicese.com/normatividad/2001/decretos/D2649-93/2D2649-93.htm>
- Actualícese.com, portal de contadores públicos. Prima de servicios: vacaciones, incapacidades, licencias remuneradas no suspenden el derecho. Publicado 19 de junio de 2012. Consultado en mayo de 2014. Disponible en: <http://actualicese.com/actualidad/2012/06/19/prima-de-servicio-vacaciones-incapacidades-licencias-remuneradas-no-suspenden-el-derecho/>
- Avance jurídico. Ley 1280 de 2009 por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del código sustantivo de trabajo y se establece la licencia por luto. (En línea). Publicada el 5 de enero de 2009. Consultado en mayo de 2014. Disponible en: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1280_2009.html
- IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 19 inciso a y b. (en línea) (consultado en junio de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>

- IFRS fundación. NIIF 2 pagos basados en acciones. Objetivo. Párrafo primero. (En línea) (Consultado en junio de 2014) disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/Menu>
- IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Párrafo 11 inciso a y b. (en línea) (consultado en marzo de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>
- IFRS fundación. NIC 19 beneficios a los empleados. Beneficios post-empleo. Párrafo 24 inciso a y b. (en línea) (consultado marzo 2014) disponible en <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>
- IFRS fundación. NIC 26 contabilización e información financiera sobre planes de beneficios por retiro. Párrafo 8. Planes de prestación por retiro. (En línea) (Consultado en abril de 2014). Disponible en: <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>:
- IFRS Fundación. NIC 19 Beneficios a los empleados. Otros beneficios a largo plazos para los empleados. Párrafo 153. Página 41. Consultado en Abril de 2014. Disponible en <http://eifrs.ifrs.org/eifrs/menu>