

BENEFICIOS A EMPLEADOS

NIC - 19

Coordinación:



Participación:

Banca[♥]ía

INVENTARIO NORMATIVO

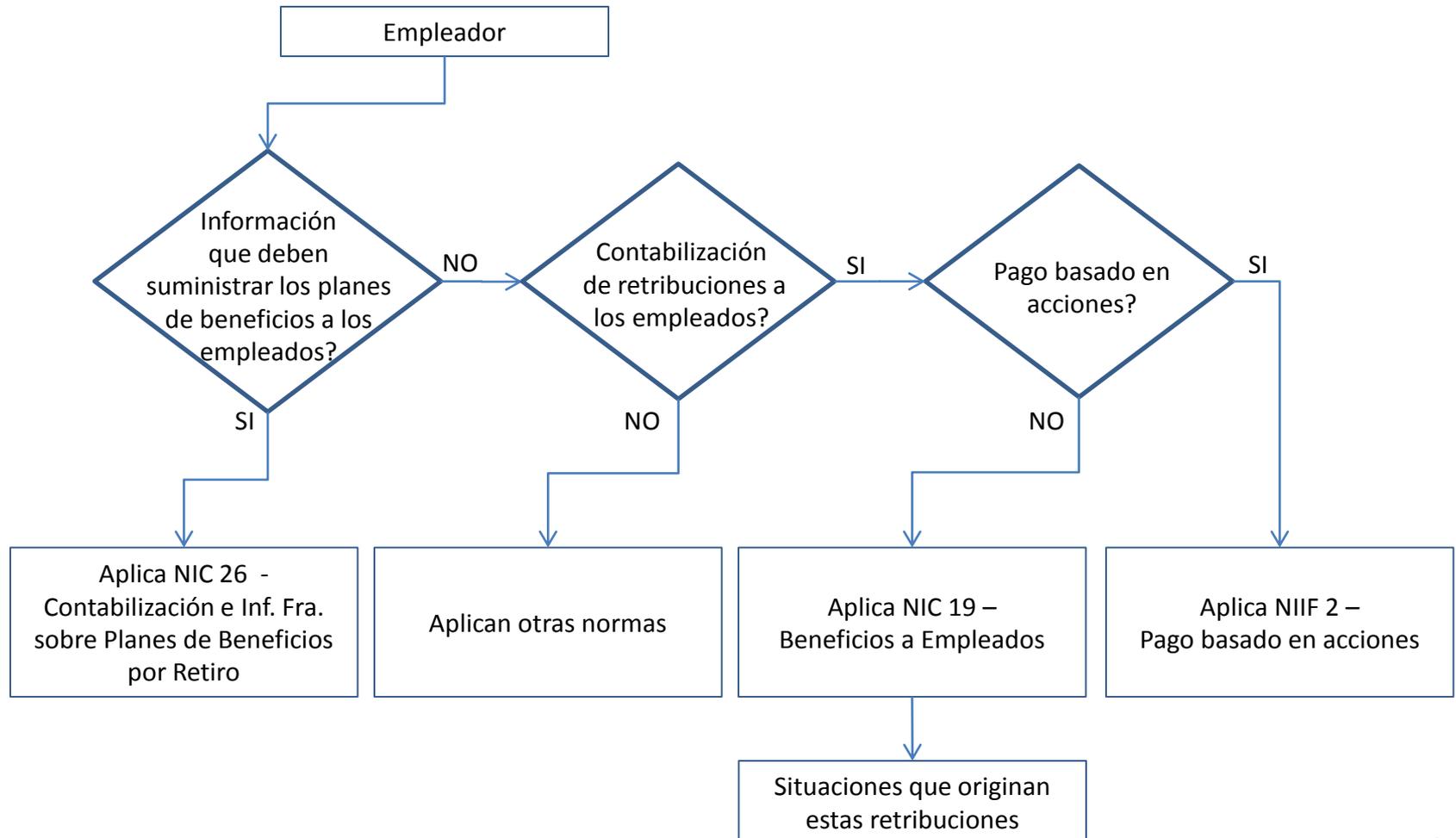
Marco Normativo en Colombia:

- Decreto 2649/1993** - Por el cual se reglamenta la contabilidad en general y se expiden los principios o normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia (PCGA).
- Resolución 3600 de 1988 de la Superintendencia Financiera de Colombia** - Plan Único de Cuentas para las Entidades del Sector Financiero, además de las Circulares a través de los cuales la SFC establece los demás PUC.
- Resolución Número 4980 de 1987** - Normas de carácter Contable para las Sociedades Fiduciarias
- Código Sustantivo del Trabajo**
- Obligaciones de carácter Pensional – Cálculos actuariales:**
 - Decreto 4565 de 2010** – Por medio del cual se modifica el artículo 77 (Pensiones de Jubilación) del Decreto 2649.
 - Decreto 2783/2001 y el Decreto 2984/2009** - Por medio del cual se modifican las bases técnicas para la elaboración de los cálculos actuariales
 - Resolución número 1555 de 2010** - Por la cual la Superintendencia Financiera actualiza las Tablas de Mortalidad de Rentistas Hombres y Mujeres, que son de uso obligatorio para generar los cálculos actuariales de los pasivos pensionales de los entes económicos con estas obligaciones.

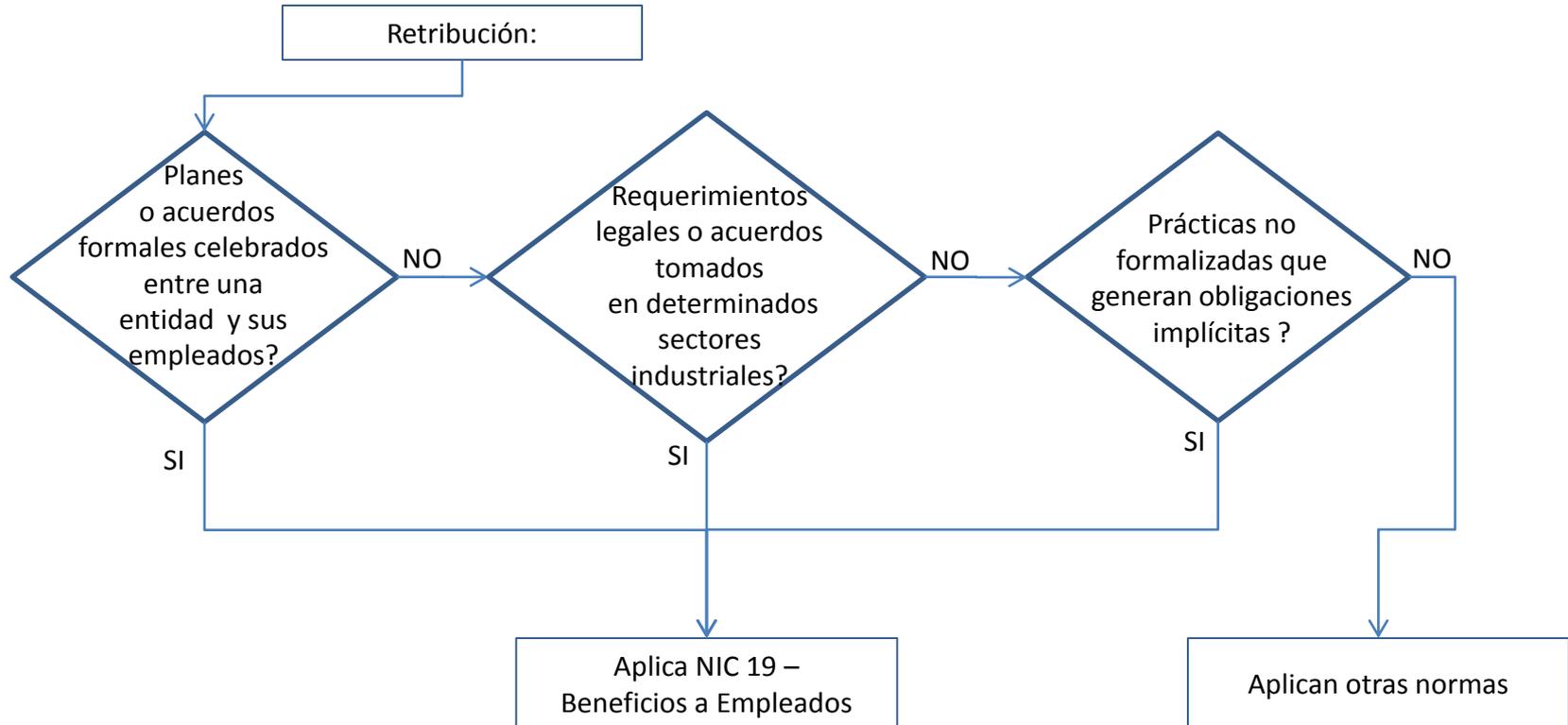
Marco Normativo según Normas Internacionales:

- NIC 19 – Beneficios a los empleados.** (Última modificación Junio 2011).
- NIIF 2 – Pagos basados en Acciones.** (La última modificación Jun. 2009).
- Beneficios post-empleo (complemento a la NIC 19):**
 - NIIF 1 – Adopción por primera vez** (Última modificación Dic.2010)
 - NIC 26 - Contabilización e Información Financiera sobre Planes de Beneficio por Retiro.** (reordenada en 1994)
 - CINIIF 14 - El Límite de un Activo por Beneficios Definidos, Obligación de Mantener un Nivel Mínimo de Financiación y su Interacción** (Última modificación Nov. 2009)

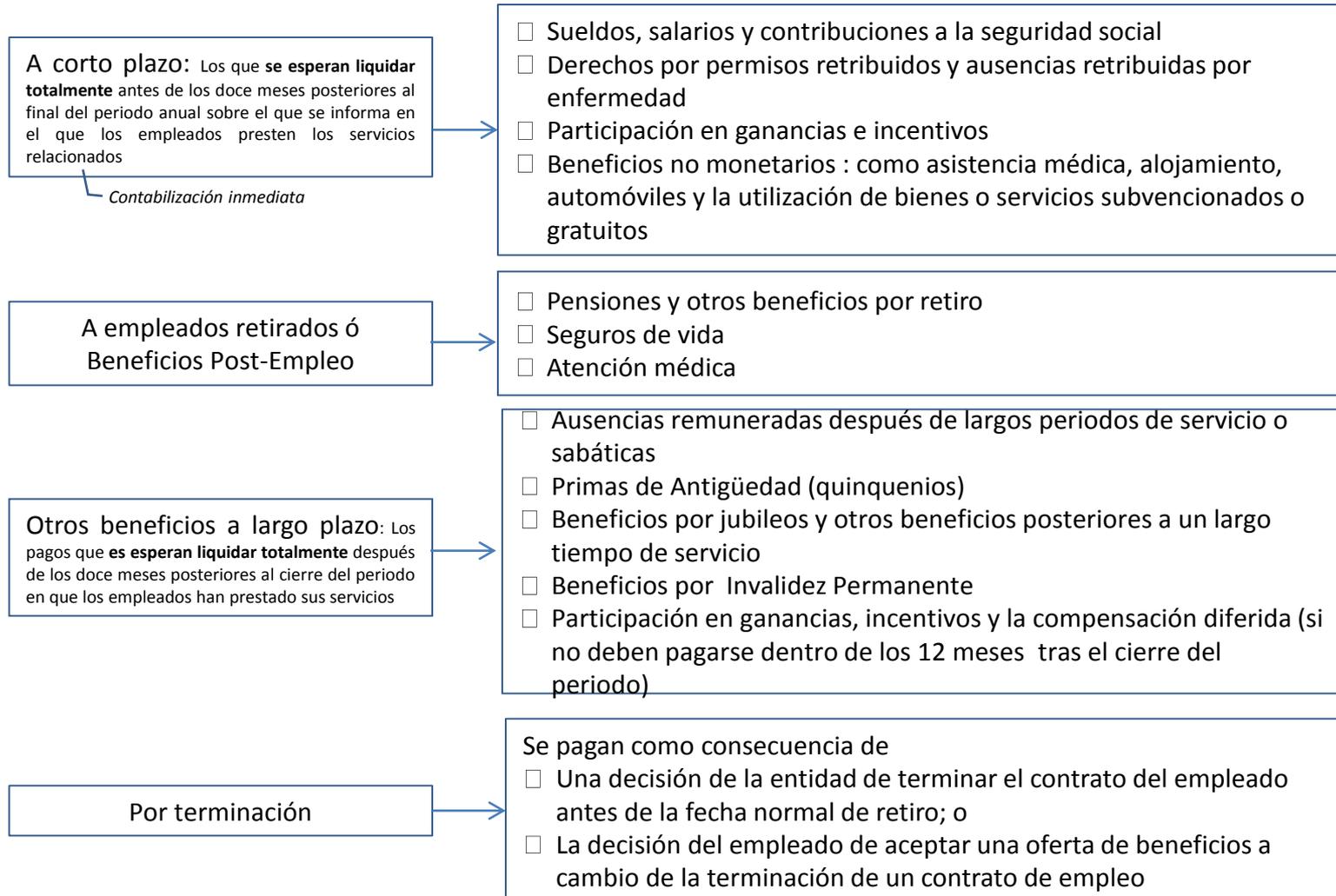
ALCANCE DE ESTA NORMA



RETRIBUCIONES QUE PROCEDEN DE:



BENEFICIOS A EMPLEADOS COMPRENDE:



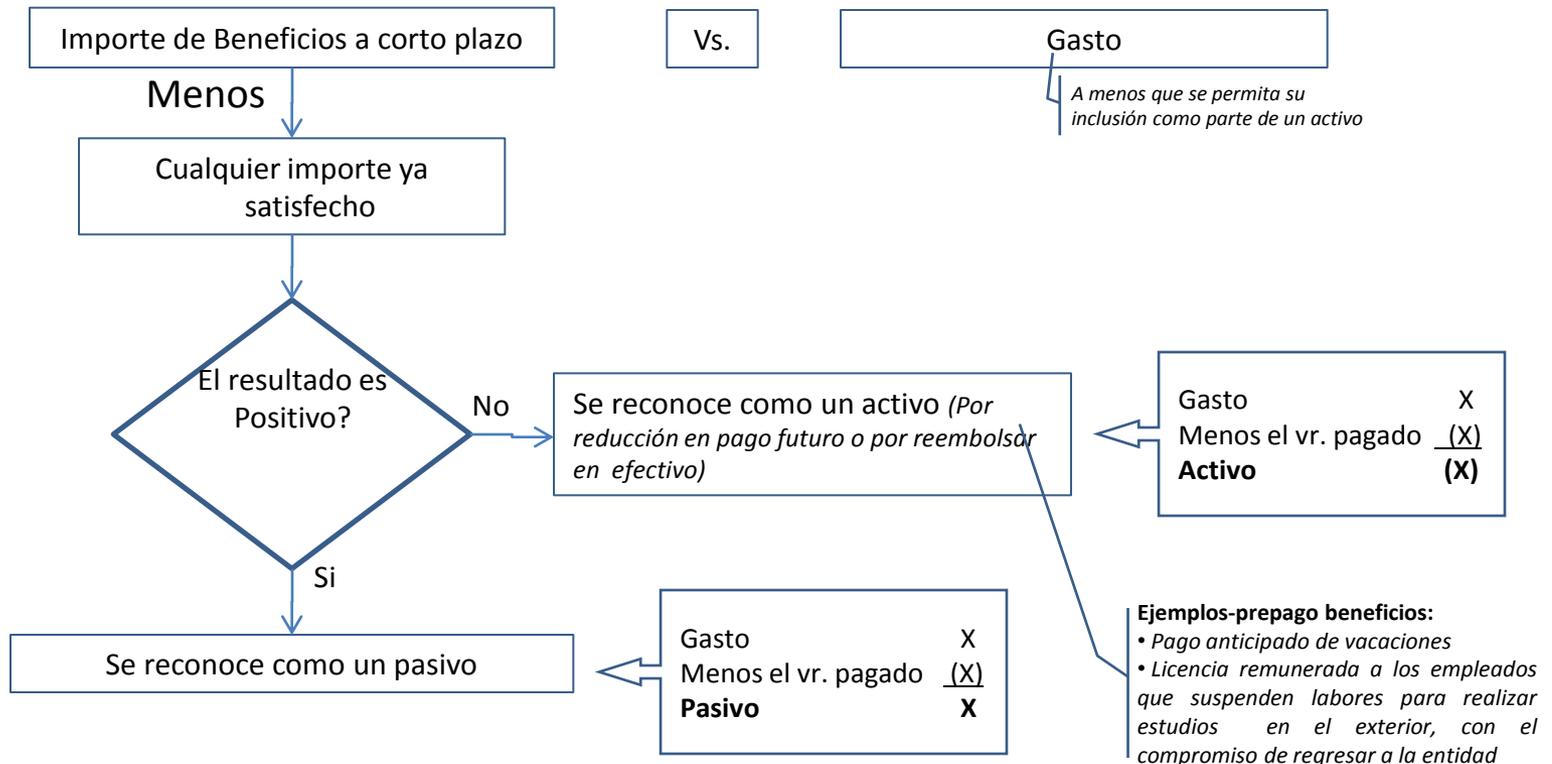
BENEFICIOS A CORTO PLAZO

Párrafos 11

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Beneficio a corto plazo

Servicios prestados durante el período contable



Unidad de Registro: Dependiendo de la materialidad, los beneficios del mismo empleado, se pueden netear, pero los beneficios de empleados diferentes, NO se pueden netear.

Párrafos 13 a 18

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

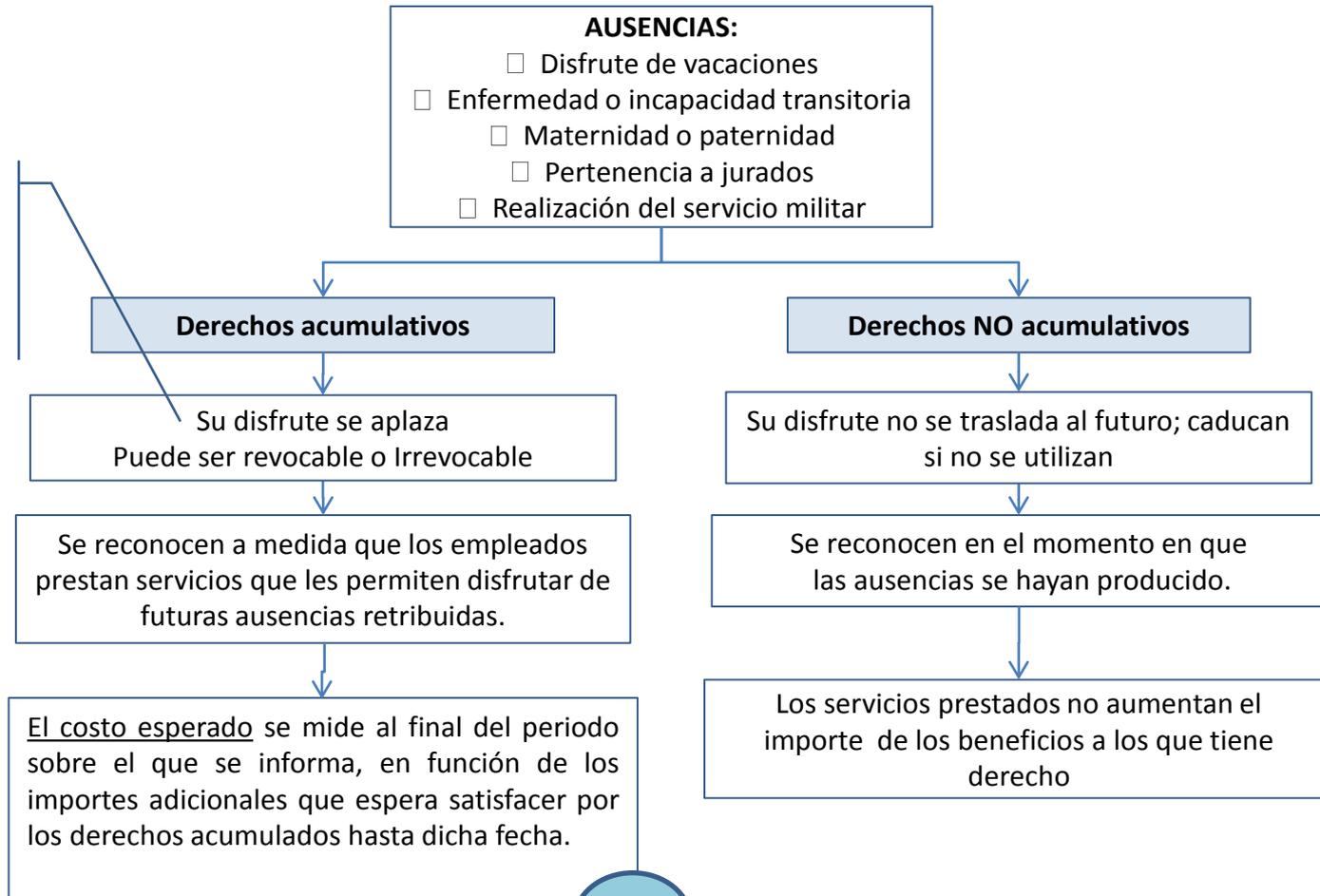
Beneficio a corto plazo

Ausencias retribuidas a corto plazo

- AUSENCIAS:**
- Disfrute de vacaciones
 - Enfermedad o incapacidad transitoria
 - Maternidad o paternidad
 - Pertenencia a jurados
 - Realización del servicio militar

Revocable: El trabajador no tienen derecho a recibir el beneficio en caso de abandonar la entidad

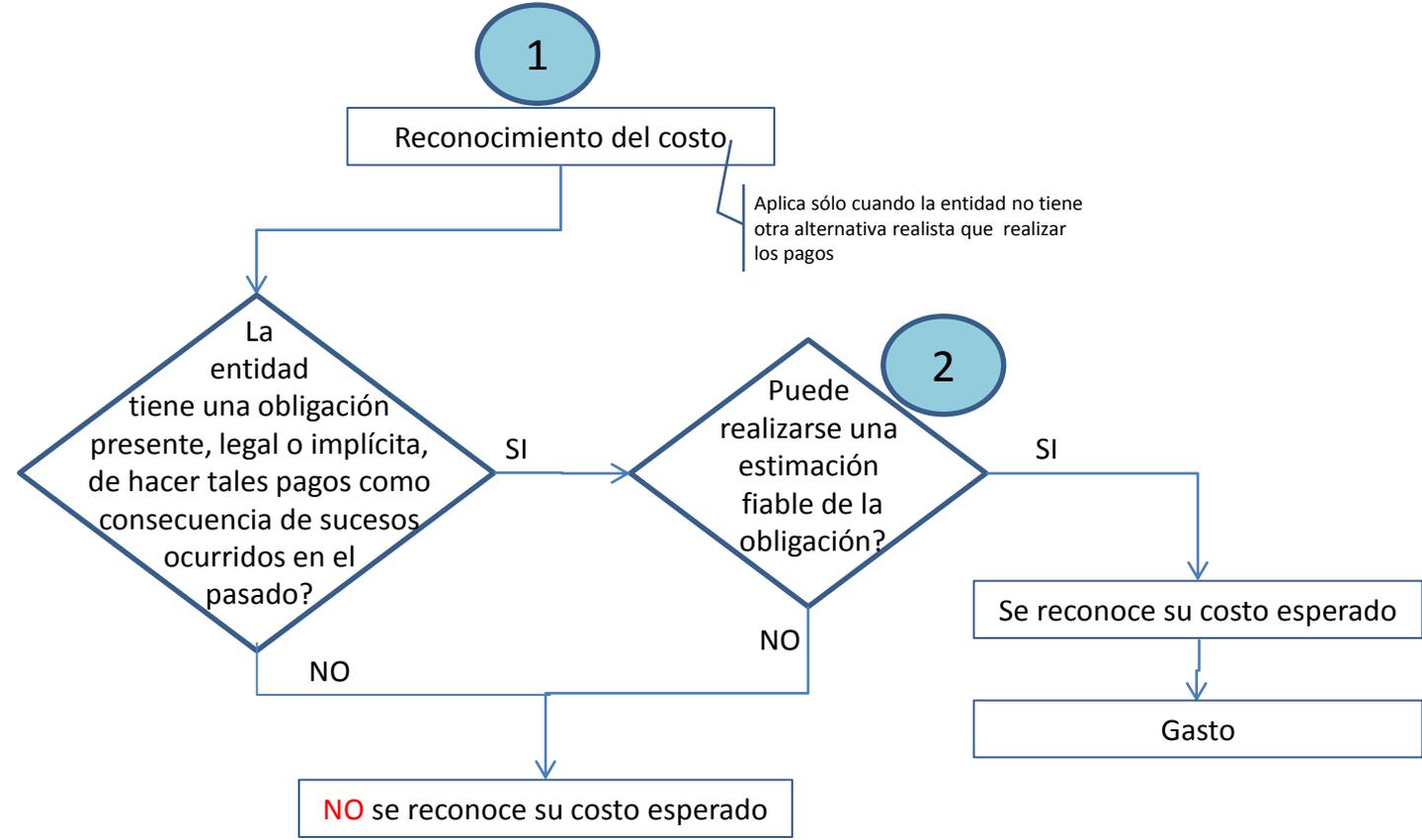
Irrevocable: El trabajador tienen derecho a recibir el beneficio aun si abandona la entidad



Párrafos 19 a 24

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Beneficio a corto plazo



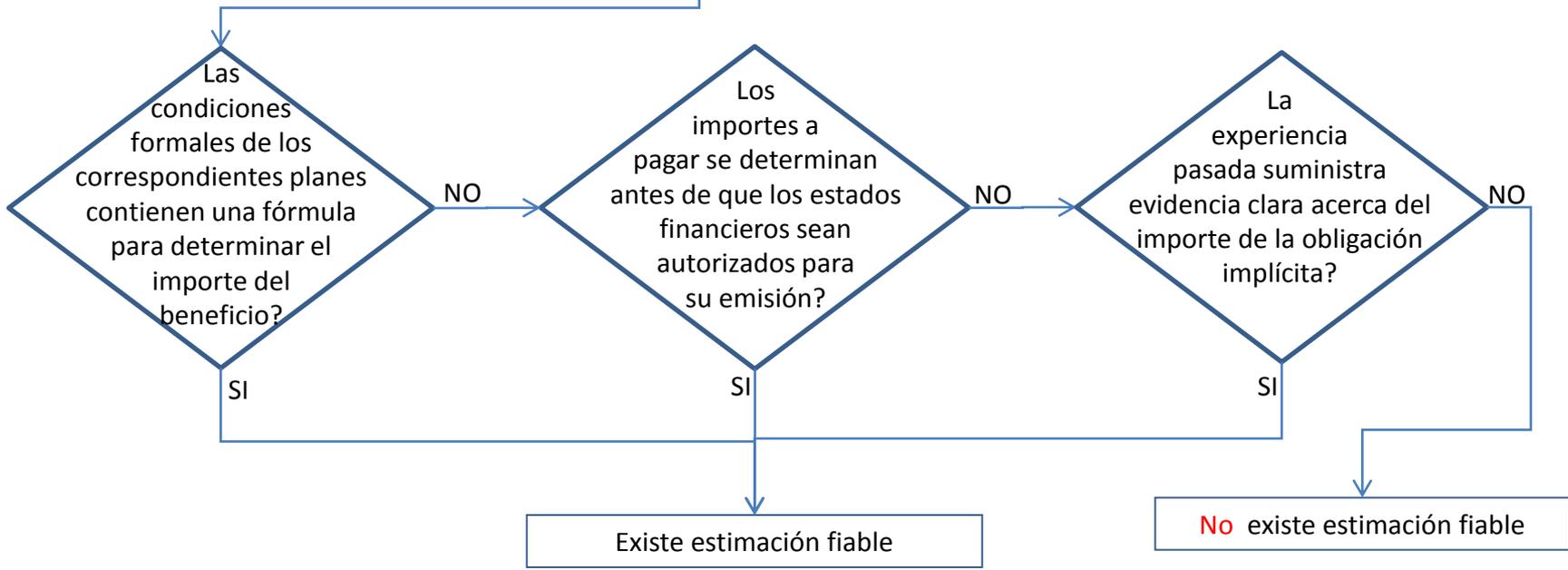
Si el pago no se liquida completamente dentro de los 12 meses posteriores al cierre del período anual en el que los empleados prestan los servicios, los pagos se tratan como beneficios a largo plazo

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Beneficio a corto plazo

2

Obligaciones legales o implícitas



Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS – Beneficios a Empleados

IFRS (NIC 19)	PCGA y Normas SFC
<p>Par. 8. Son obligaciones laborales todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios, o por indemnizaciones por cese .</p> <p>Objetivo: La Norma requiere que una entidad reconozca:</p> <p>(a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de los cuales se le crea el derecho de recibir pagos en el futuro; y</p> <p>(b) un gasto cuando la entidad ha consumido el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios en cuestión.</p> <p>Par. 6. Los beneficios a los empleados comprenden: Los proporcionados a los trabajadores propiamente dichos, como a las personas que dependen de ellos, y pueden ser satisfechos mediante pago.</p>	<p>Decreto 2649/1993 - Art. 76. Obligaciones laborales. Son obligaciones laborales aquellas que se originan en un contrato de trabajo.</p> <p>Se deben reconocer los pasivos a favor de los trabajadores siempre que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Su pago sea exigible o probable, y 2. Su importe se pueda estimar razonablemente.

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS – Beneficios a Corto Plazo

IFRS (NIC 19)

Cuyo cumplimiento de pago se espera que sea en su totalidad antes de los 12 meses posteriores al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios por lo que su registro contable es sencillo e inmediato y supone un pasivo por los gastos causados después de deducir cualquier importe ya satisfecho, contra un gasto del ejercicio, a menos que otra norma contable exija o permita la inclusión de las mencionadas retribuciones en el costo de un activo.

En caso de que el importe pagado sea superior al importe causado de las retribuciones, la entidad deberá reconocer la diferencia como un activo anticipado. (NIC 19:1)

En todo caso, tanto las obligaciones formales (legales) como las obligaciones implícitas, siempre que sean acumulativas y se puedan estimar de forma fiable, deben ser causadas al cierre del periodo.

PCGA y Normas SFC

El Art. 76 del D2649/93 posibilita registrar estimaciones globales (Provisiones) de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, calculadas sobre bases estadísticas. Las cantidades así estimadas se deben ajustar al cierre del periodo, determinando el monto a favor de cada empleado de conformidad con las disposiciones legales y los acuerdos laborales vigentes.

El efecto en el importe de las prestaciones sociales originado en la antigüedad y en el cambio de la base salarial forma parte de los resultados del periodo corriente.

Muchas obligaciones implícitas e incluso algunas pactadas formalmente como el caso de los auxilios se registran por contabilidad de caja.

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

IFRS

PCGA y Normas SFC

Crédito a un empleado con tasa preferencial (menor a la del mercado)

Las NIIF tratan contablemente las subvenciones en tasa para los empleados, que obligan separar el valor a mercados versus la subvención concedida.

Crédito - **Caja**: 100% valor desembolsado

Débito - **Cartera** (activo Financiero): Valor razonable = VP de FC descontados con la tasa de interés de mercado – NIIF 9 Par. 5.1.1.

Débito - **Beneficio al empleado** (Gasto ó Activo): Es la diferencia entre la tasa de mercado y la otorgada en el crédito. – NIC 19 Par.3

- **Si el beneficio depende de condiciones futuras** de empleo: Prepago de beneficios -otros activos- (– NIC 19 Par.11). Se amortiza por el término del préstamo. Si el empleado se retira, antes del vencimiento: Recalcular los flujos con la nueva tasa y el diferencial se registra cómo un débito al préstamo y un crédito en el Prepago de beneficios.
- **Si el beneficio no depende de condiciones futuras** de empleo, se registra directamente como gasto.

Ingreso por intereses: 100% tasa de interés efectiva – NIC 39 Par. 9 (definición de costo amortizado y el método de la tasa de interés efectiva).

Nota: En el escenario fiscal en Colombia, esto implicaría efectos en Industria y Comercio (aumenta la base).

Nota: Es un beneficio de corto plazo.

Localmente, no se exige esta diferenciación.

Referencia a la dinámica de las cuentas del producto base en la Res.3600 /1988:

Capital: 100% valor desembolsado

Ingreso por intereses: 100% tasa de interés pactada

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

PCGA y Normas SFC- Crédito a empleado con tasa preferencial

Datos: Crédito desembolsado: \$500.000. Tasa interés pactada: 2%. Tasa interés Mercado: 5%. Plazo: 10 años. Cuotas anuales.

Año	A	B	C	D	E	F	G
	Flujo de efectivo			PCGA y Normas SFC-			
	Principal	Intereses al 2%	Total	Saldo de deuda (VPN)	Ingreso por intereses del 2%	Gasto beneficios a empleados	Abono a capital
	A	B	A+B	D	D*0.02	E-B	A-F
20X1	(500,000)	-	(500,000)	500,000	-	-	-
20X1	50,000	10,000	60,000	450,000	10,000	-	50,000
20X2	50,000	9,000	59,000	400,000	9,000	-	50,000
20X3	50,000	8,000	58,000	350,000	8,000	-	50,000
20X4	50,000	7,000	57,000	300,000	7,000	-	50,000
20X5	50,000	6,000	56,000	250,000	6,000	-	50,000
20X6	50,000	5,000	55,000	200,000	5,000	-	50,000
20X7	50,000	4,000	54,000	150,000	4,000	-	50,000
20X8	50,000	3,000	53,000	100,000	3,000	-	50,000
20X9	50,000	2,000	52,000	50,000	2,000	-	50,000
2X10	50,000	1,000	51,000	-	1,000	-	50,000
VP Neto al 2%			500,000				

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

IFRS - Crédito a empleado con tasa preferencial

Datos: Crédito desembolsado: \$500.000. Tasa interés pactada: 2%. Tasa interés Mercado: 5%. Plazo: 10 años. Cuotas anuales.

Año	A	B	C	D	E	F	G
	Flujo de efectivo			Contabilidad NIIF 9			
	Principal	Intereses al 2%	Total	Saldo de deuda (VPN)	Ingreso por intereses del 5% TIE	Anticipo beneficios a empleados	Abono a capital
	A	B	A+B	D	D*0.05	E-B	A-F
20X1	(500,000)	-	(500,000)	431,652	-	68,348	
20X1	50,000	10,000	60,000	393,235	21,583	11,583	38,417
20X2	50,000	9,000	59,000	353,896	19,662	10,662	39,338
20X3	50,000	8,000	58,000	313,591	17,695	9,695	40,305
20X4	50,000	7,000	57,000	272,271	15,680	8,680	41,320
20X5	50,000	6,000	56,000	229,884	13,614	7,614	42,386
20X6	50,000	5,000	55,000	186,379	11,494	6,494	43,506
20X7	50,000	4,000	54,000	141,697	9,319	5,319	44,681
20X8	50,000	3,000	53,000	95,782	7,085	4,085	45,915
20X9	50,000	2,000	52,000	48,571	4,789	2,789	47,211
2X10	50,000	1,000	51,000	-	2,429	1,429	48,571
VP Neto al 5%			431,652			68,348	

Subcomité:

CONCLUSIONES

Beneficio a corto plazo

BENEFICIOS A EMPLEADOS EN EL SECTOR BANCARIO COLOMBIANO

1. Para aplicar adecuadamente esta norma, es fundamental la **revisión de todos los beneficios contractuales o implícitos** que se otorguen a los empleados, teniendo especial cuidado en la manera como éstos estén redactados, pues de allí se desprende un factor importante al momento de su reconocimiento (entre ellos: derechos revocables e irrevocables, derechos acumulables y no acumulables)
2. Las entidades que en su plan de beneficios incluyan **bonificaciones por participación en ganancias y pagos de incentivos** deben considerar su reconocimiento de acuerdo con la NIC19. Los modelos de bonificación deben permitir **la estimación fiable del valor antes del registro de los EEFF**, si esto no es posible, no hay argumentos bajo normas internacionales para no reconocer el pasivo, por tanto se debe reevaluar los modelos de incentivos.
3. Con relación a los **beneficios no monetarios a los empleados**, en la actualidad éstos se registran contablemente como gastos administrativos a título de arriendos, gastos médicos, o gastos de alojamiento, sumados con otros gastos por estos conceptos que no tengan relación directa con beneficios a empleados, sin que la actual codificación contable permita agruparlos dentro de un concepto de beneficios a los empleados.
4. Identificar los **beneficios a empleados por servicios bancarios** y reconocerlos en resultados como beneficios a empleados por el diferencial frente al valor comercial. El valor total comercial del servicio bancario otorgado reconocerlo como ingreso.
5. Diferenciar claramente los beneficios de corto plazo de los de largo plazo, para su adecuado reconocimiento
6. Es importante la definición del supervisor, en esta caso la SFC para establecer **el referente de la tasa de interés de mercado** que las entidades deben utilizar para la contabilización de los créditos otorgados a los empleados a una tasa inferior a la tasa de mercado.

ACCIONES AL INTERIOR DE CADA ENTIDAD

Beneficio a corto plazo

BENEFICIOS A EMPLEADOS EN EL SECTOR BANCARIO COLOMBIANO

1. Realizar el inventario completo de los Beneficios a Empleados de Corto Plazo incorporando tanto los planes y acuerdos formales, Requerimientos de Ley como las Obligaciones Implícitas.
2. Cumplimentar los campos relacionados con: Tipo de Derecho (Acumulativo / No Acumulativo), Clase (Revocable o Irrevocable), Estimación fiable (Sí o No), Definición de si se causa o no.
3. Determinar la forma en que se está contabilizando actualmente el Gasto, ya que es muy probable que muchas de las erogaciones se estén registrando por otros conceptos de Gastos Generales y no necesariamente como Gastos de Personal.
4. Efectuar la estimación anual, tomando como base tanto los saldos del mayor como de Archivos Extracontables. La estimación consiste en determinar tanto el impacto anual de lo que cuesta identificando lo que fue contabilizado de lo que No lo fue. El efecto anual sería la sumatoria de estos dos rubros y el impacto adicional sería lo NO causado.
5. Determinar la forma en que a futuro se van a manejar estos datos: Qué parte desde la Contabilidad y qué parte de manera extracontable. El esquema ideal es contar con un aplicativo que posibilite el manejo de los beneficios totales por Empleado.
6. Se debe definir el método de valuación de inventarios a utilizar para los beneficios acumulables, dentro de las Políticas contables.
7. Evaluar con el área Técnica (Informática) lo que cuesta modificar el sistema de información por los efectos de los préstamos a empleados a tasas de mercado.

Matriz de Evaluación – Beneficios de Corto plazo

	Concepto	Naturaleza	Cobertura	Cta Gasto	Tipo Derecho Acumulable / NO Acumulable	Clase Revocable / Irrevocable	Estimación Fiable	Importe Anual	Se Causa?
1	Sueldo/Salario	Ley	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	134.333	Si
2	Incentivación Variable (DOR General, AVE, EDU, EDI)	Decisión Adm.	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	24.466	Si
3	Incentivación Extraordinaria	Decisión Adm.	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	15.480	Si
4	Incentivación GLG's y Proyectos Especiales	Decisión Adm.	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	850	Si
6	Auxilios educativos para hijos (Incluye síndrome de Down)	Pacto Colectivo	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	358	No
5	Telefonía Celular	Decisión Adm.	Equipo Directivo	Gtos Generales	Acumulable	Irrevocable	Si	163	Si
7	Aporte a la Seguridad Social	Ley	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	46.978	Si
8	Aporte a Pensiones	Ley	Todos los empleados	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	7.966	Si
9	Recargo nocturno	Ley	Auxiliares en oficina	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	225	Si
10	Auxilio de transporte	Ley	Auxiliares	Gtos Personal	Acumulable	Irrevocable	Si	1.207	Si
χ									

El valor No causado que cuenta con estimación fiable sería el impacto en PYG que se tendría según NIC 19, en aquellas entidades cuyo beneficio otorgado de corto plazo sea un tipo de derecho **acumulable** y que actualmente no se esté reconociendo

OTROS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios a largo plazo para los empleados:

Aquellos beneficios que no se esperan liquidar totalmente antes de doce meses después del final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados

Otros beneficios a largo plazo

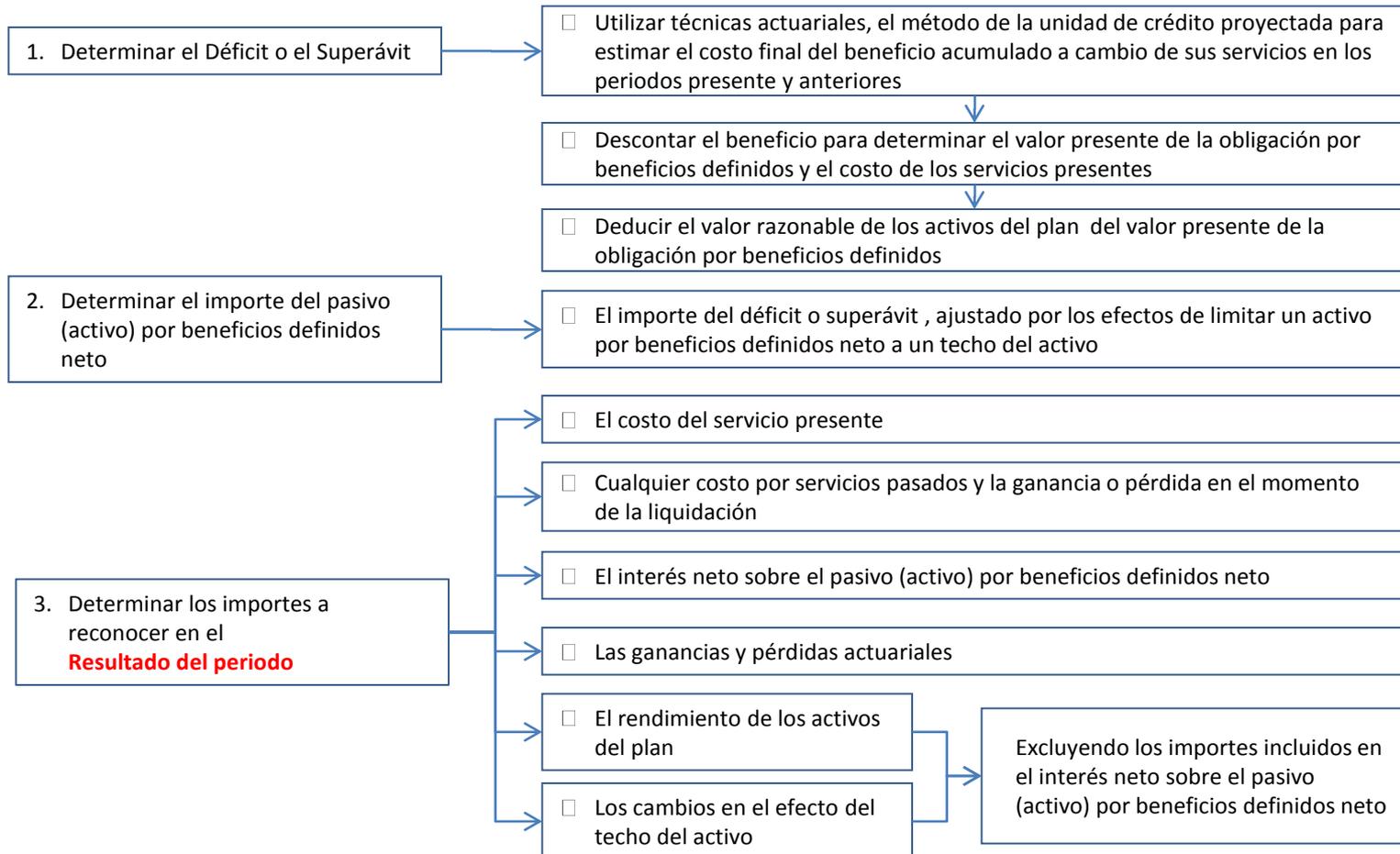
- Ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas
- Beneficios por antigüedad y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio
- Beneficios por invalidez permanente
- Participación en ganancias, incentivos
- Retribuciones diferidas

Se diferencian con el plan de beneficios post-empleo en:

- Su medición no incorpora el mismo grado de incertidumbre*
- No reconoce nuevas mediciones en otro resultado integral*

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

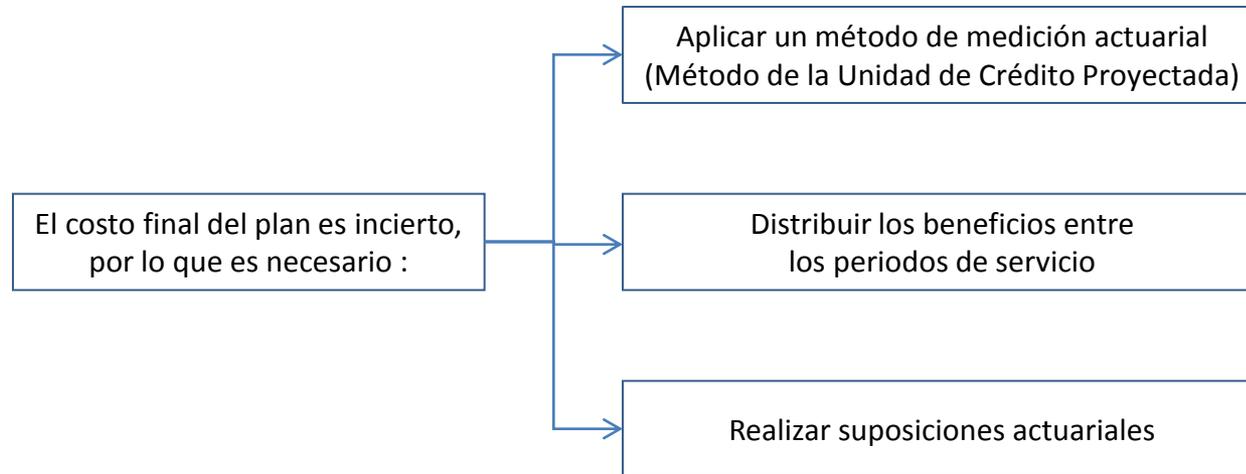
Otros beneficios de largo plazo – Pasos:



RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios de largo plazo

Valor presente de las obligaciones y costo de los servicios del periodo corriente



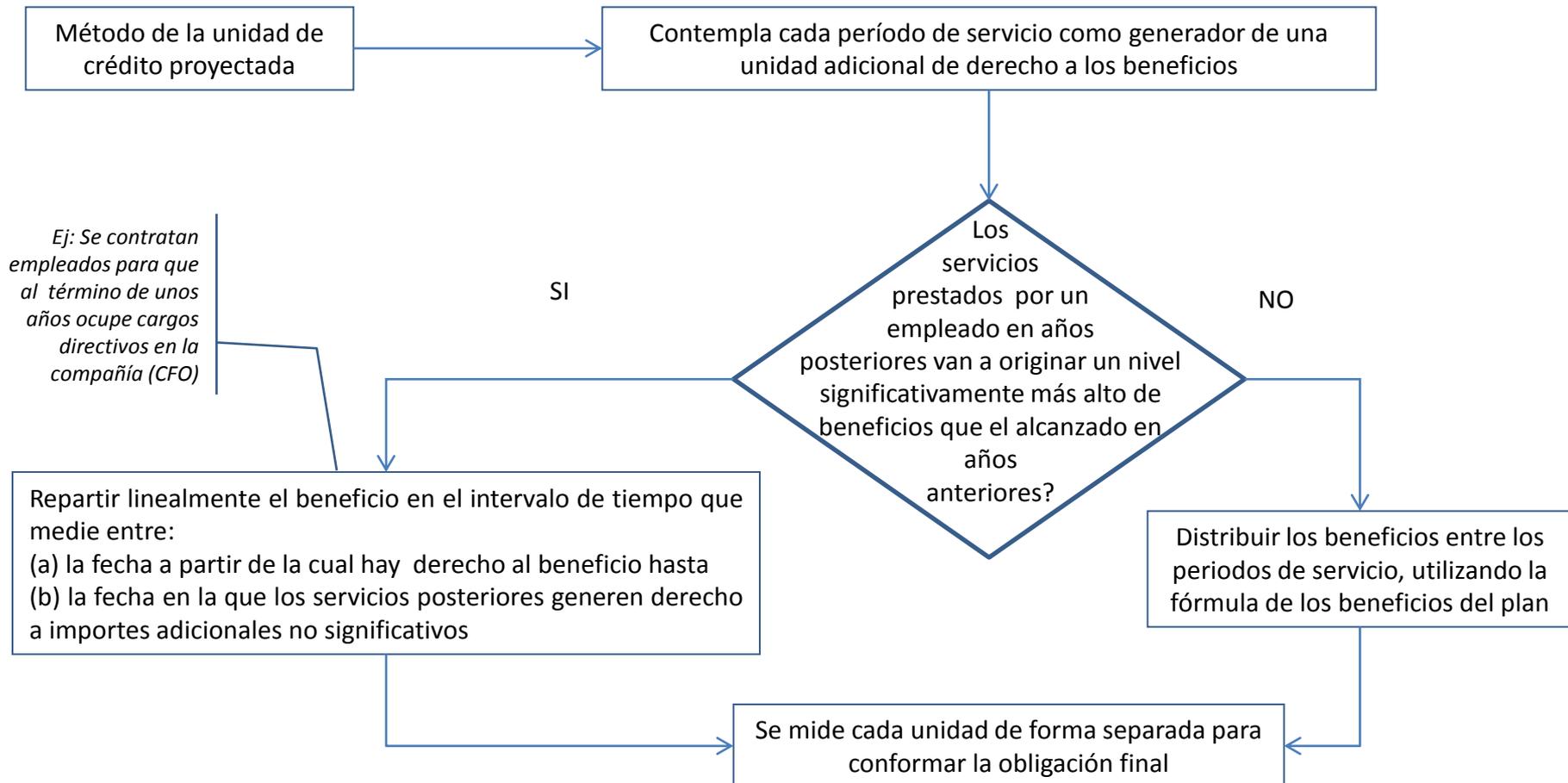
- En un plan de beneficios, los servicios prestados por los empleados darán lugar a una obligación de pago, incluso en el caso de que tales pagos estén condicionados a la existencia de una relación laboral en el futuro.
- Los años de servicio anteriores al momento de la consolidación (irrevocabilidad) de los derechos dan lugar a una obligación implícita porque, al final del periodo sobre el que se informa, se verá reducida la cantidad de servicios futuros a prestar por el empleado antes de consolidar sus derechos.
- En el proceso de medición se debe considerar la probabilidad de que algunos empleados puedan no llegar a cumplir los requisitos para convertir en irrevocables los derechos.

Párrafo 67 – 68 -70

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios a largo plazo

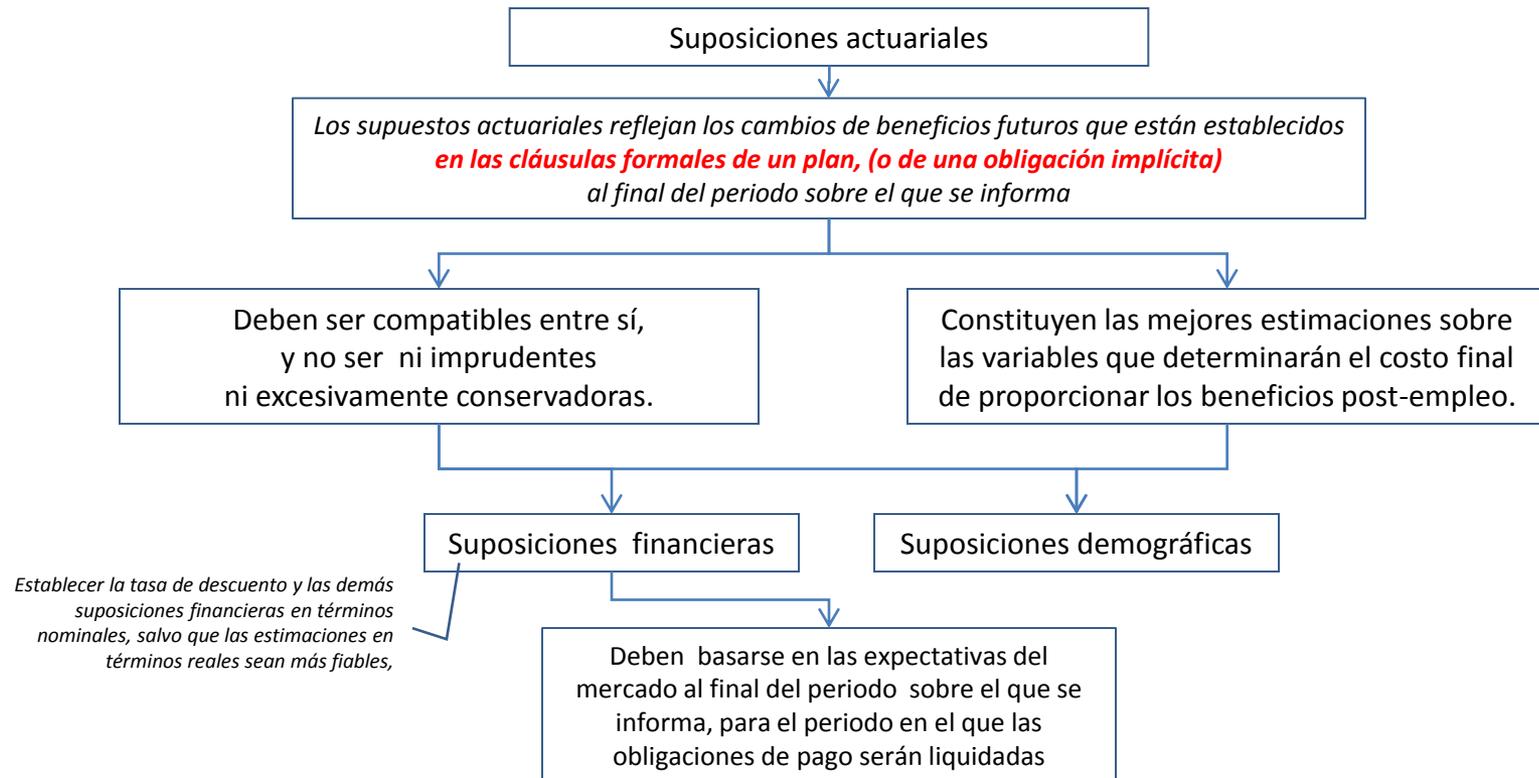
Método de Valoración Actuarial



RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios a largo plazo

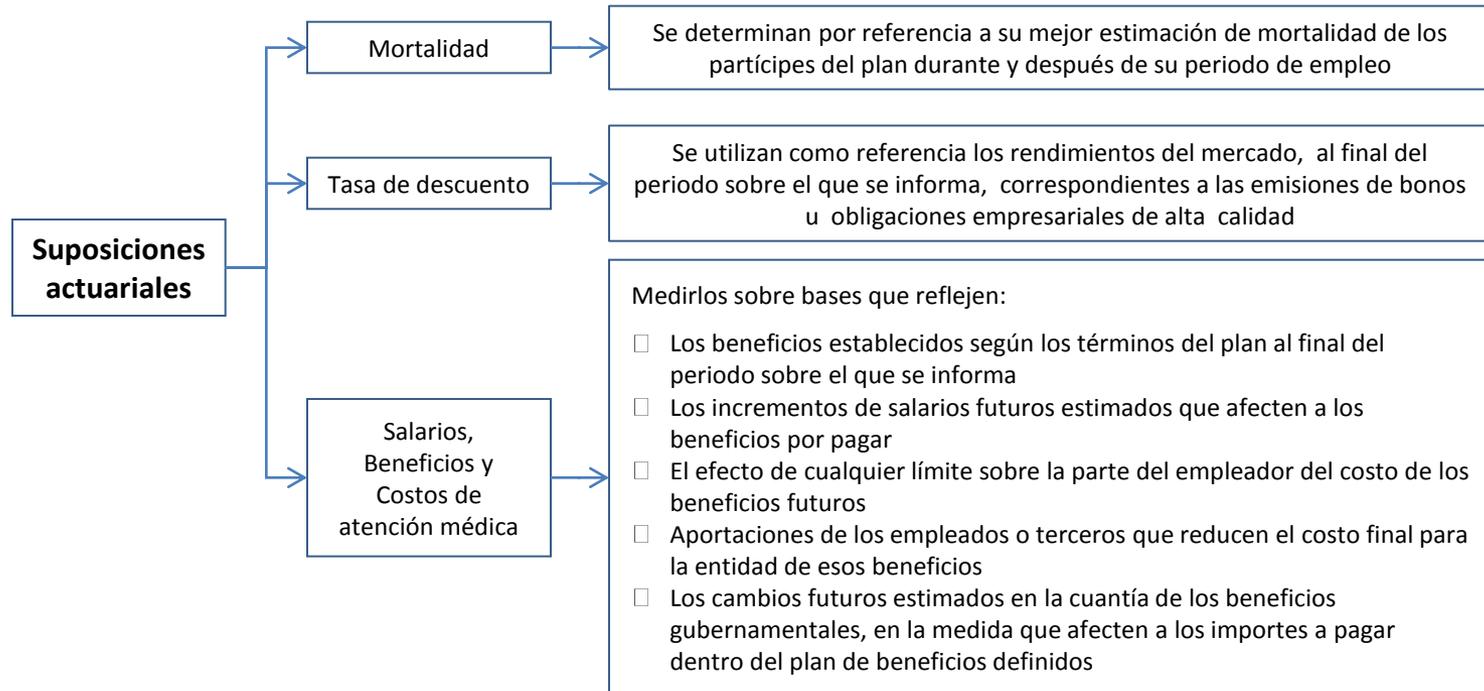
Método de la unidad de crédito proyectada



RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios a largo plazo

Método de la unidad de crédito proyectada



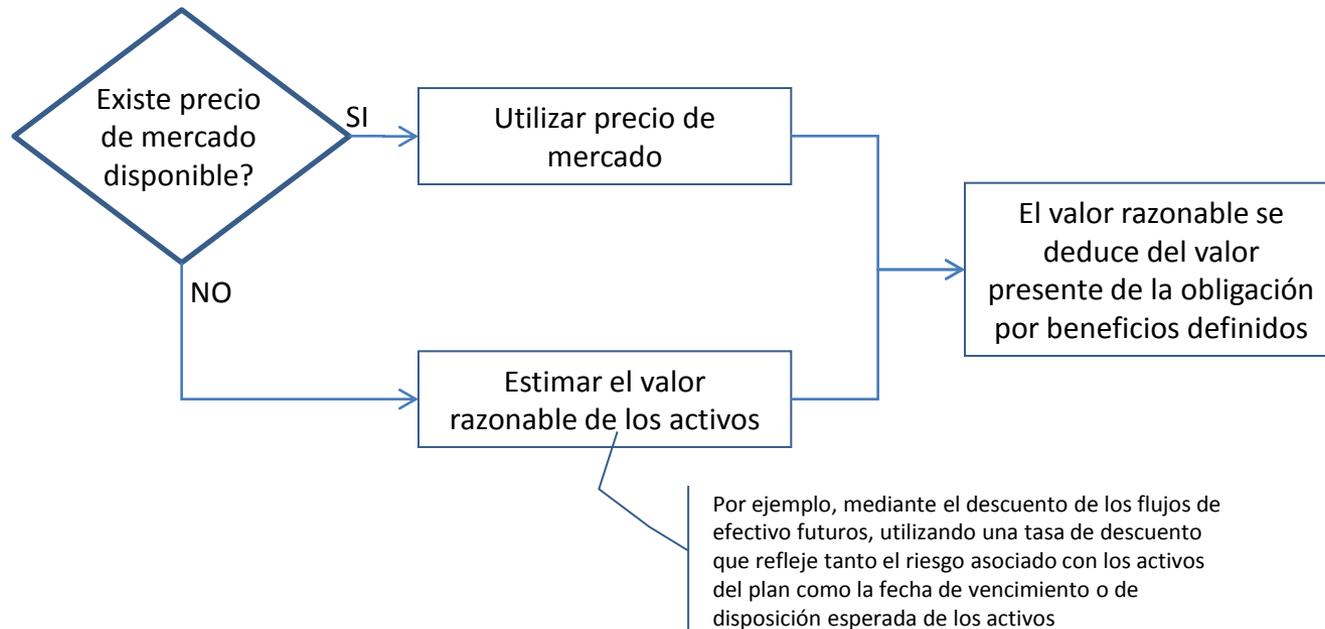
Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

Las suposiciones sobre los costos por atenciones médicas tendrán en cuenta los cambios futuros estimados en el costo de los servicios médicos, derivados tanto de la inflación como de las variaciones específicas en los costos por atenciones médicas

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

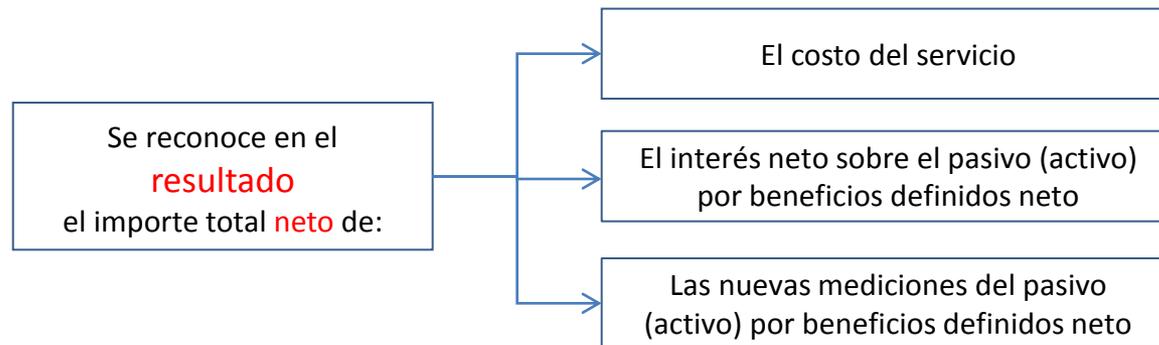
Otros beneficios de largo plazo

Valor razonable de los activos del plan



RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Otros beneficios a largo plazo para los empleados



Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS - Otros beneficios a Largo Plazo

IFRS

PCGA y Normas SFC

Categorías de beneficios para las cuales existe una contabilización diferente – NIC 19 Par.4

A corto plazo: Los que se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados

Contabilización inmediata

- Sueldos
- Salarios y contribuciones a la seguridad social
- Ausencias remuneradas por enfermedad y por otros motivos
- Participación en ganancias e incentivos (si se pagan dentro de los 12 meses tras el cierre del periodo),
- Beneficios no monetarios: como asistencia médica, alojamiento, automóviles y la utilización de bienes o servicios subvencionados o gratuitos

Otros beneficios a largo plazo: Los pagos que se esperan liquidar totalmente después de los doce meses posteriores al cierre del periodo en que los empleados han prestado sus servicios

Cálculo Actuarial

- Ausencias remuneradas después de largos periodos de servicio o sabáticas
- Primas de Antigüedad (quinquenios)
- Beneficios por jubileos y otros beneficios posteriores a un largo tiempo de servicio
- Beneficios por invalidez permanente
- Participación en ganancias, incentivos y la compensación diferida (si deben pagarse en un plazo de doce meses o más después del cierre del periodo)

Por terminación

- Se pagan como consecuencia de
- Una decisión de la entidad de terminar el contrato del empleado antes de la fecha normal de retiro; o
 - La decisión del empleado de aceptar una oferta de beneficios a cambio de la terminación de un contrato de empleo

El suceso que da lugar a la obligación de pago es la terminación del contrato, no los años de servicio del empleado

Decreto 2649/1993 - Art. 76. Obligaciones laborales. Son obligaciones laborales aquellas que se originan en un contrato de trabajo.

Se deben reconocer los **pasivos** a favor de los trabajadores siempre que:

1. Su pago sea exigible o probable, y
2. Su importe se pueda estimar razonablemente.

Para propósitos de estados financieros de períodos intermedios se pueden registrar estimaciones globales de las prestaciones sociales a favor de los trabajadores, calculadas sobre bases estadísticas. Las cantidades así estimadas se deben ajustar al cierre del período, determinando el monto a favor de cada empleado de conformidad con las disposiciones legales y los acuerdos laborales vigentes.

El efecto en el importe de las prestaciones sociales originado en la antigüedad y en el cambio de la base salarial forma parte de los resultados del período corriente.

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS - Otros beneficios a Largo Plazo

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p>Categorías de beneficios para las cuales existe una contabilización diferente – NIC 19 Par.4</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>A empleados retirados ó Beneficios Post-Empleo →</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pensiones y otros beneficios por retiro <input type="checkbox"/> Seguros de vida <input type="checkbox"/> Atención médica </div>	<p>De beneficios a largo plazo sólo se realiza valoración actuarial a las pensiones de jubilación.</p> <p>Art. 77. Pensiones de jubilación. Las pensiones de jubilación representan el valor presente de todas las erogaciones futuras que el ente económico deberá hacer a favor de empleados 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 servicios.</p> <p>Dicho valor se debe reconocer al cierre del período con base en estudios actuariales preparados, en forma consistente, con observancia de métodos de reconocido valor técnico y de conformidad con factores que atiendan la realidad económica.</p> <p>Los aumentos o disminuciones en los estudios actuariales que se determinen a partir de 1994, inclusive, se deben registrar en los resultados de cada período contable, sin perjuicio de la amortización en un lapso que no podrá exceder del año 2000 del costo diferido existente al 31 de diciembre de 1993.</p> <p>La obligación por pensión sanción, cuando a ella haya lugar, sólo se debe reconocer en el momento de determinar su real existencia. El monto inicial y los incrementos futuros deben afectar los resultados de los correspondientes períodos</p>
<p>Otras consideraciones:</p> <p>Se debe realizar valoración actuarial sobre aquellos compromisos, contractuales o implícitos, de suministrar beneficios en el periodo posterior al empleo ó beneficios cuya expectativa de liquidación total es después de los 12 meses siguientes al período de reporte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prima de Antigüedad <input type="checkbox"/> Bonificación Pensión <input type="checkbox"/> Pensiones de Jubilación 	

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS - Otros beneficios a Largo Plazo

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p><u>Conformación del activo:</u> Los planes de beneficios a largo plazo pueden no estar financiados, o estarlo total o parcialmente mediante aportaciones realizadas por la entidad, y eventualmente por los empleados, a otra entidad que está separada jurídicamente de la entidad, y es la encargada de pagar los beneficios a los empleados. <i>(NIC 19 – Par. 56)</i></p>	
<p><u>Valor razonable de los activos del plan MENOS el valor presente de la obligación</u> La entidad podrá utilizar los superávit de un plan de beneficios para cancelar las obligaciones de otro plan, si se tiene el derecho, exigible legalmente <i>(NIC 19 – Par. 131)</i></p>	<p>No aplica.</p>
<p><u>Suposiciones actuariales – Tasa de descuento:</u> Se determina usando como referencia los rendimientos del mercado, de las emisiones de bonos u obligaciones empresariales de alta calidad. Si no existe un mercado amplio para tales títulos, se utiliza el rendimiento de los bonos emitidos por el gobierno. Debe existir correspondencia entre la moneda y el plazo de los bonos empresariales o gubernamentales con la moneda y el plazo de pago estimado para el pago de las obligaciones por beneficios post-empleo. <i>(NIC 19 – Par. 83)</i></p>	<p><u>Suposiciones actuariales – Tasa de Interés Técnico</u> El Gobierno Nacional establece una tasa del 4.8% que debe usarse en la elaboración de los cálculos actuariales (art. 113 ET) para descontar los flujos de caja. – <i>Decreto 2984/2009 y Decreto 2783/2001.</i></p> <p><i>Cuál usaremos?</i></p>

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS - Otros beneficios a Largo Plazo

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p><u>Suposiciones actuariales – Incrementos salariales</u></p> <p>Las estimaciones de los incrementos futuros en los salarios han de tener en cuenta la inflación, la antigüedad, las posibles promociones y otros factores relevantes, tales como la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. <i>(NIC 19 – Par. 90)</i></p>	<p><u>Suposiciones actuariales – Incrementos salariales</u></p> <p>El Gobierno Nacional establece una fórmula para calcular los futuros incrementos salariales: “la tasa DANE para el año k será el promedio resultante de sumar tres (3) veces la inflación del año k-1, más dos (2) veces la inflación del año k-2, más una (1) vez la inflación del año k-3” - <i>Decreto 2984/2009 y Decreto 2783/2001.</i></p>

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS - Otros beneficios a Largo Plazo

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p>La NIC 19 no requiere la presentación de información a revelar específica. Otras normas si lo requieren, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> La NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios del personal clave de la gerencia. <input type="checkbox"/> La NIC 1 obliga a revelar información sobre los gastos de beneficios a los empleados <p><i>NIC 19- Par.158</i></p>	<p>Los requerimientos de revelación de información sobre obligaciones laborales son limitados a:</p> <p>Obligaciones Laborales Consolidadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Indicar la naturaleza y la cuantía de los conceptos que las conforman. <p>Pasivos Estimados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Circunstancias especiales para reportar saldos en este grupo al cierre del ejercicio, desagregando los diferentes conceptos señalados en el plan de cuentas según corresponda. <p>Transacciones con administradores de la entidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Saldos activos y pasivos, así como ingresos y gastos causados en cada período <p><i>Cap.IX – Circular Externa 100/1995</i></p>

Subcomité:

CONCLUSIONES

Otros Beneficios a Largo Plazo

BENEFICIOS A EMPLEADOS EN EL SECTOR BANCARIO COLOMBIANO

1. Es importante evaluar la posibilidad de iniciar una tarea juiciosa sobre los beneficios, para ir ajustando las partidas previo a la aplicación de la norma, por el impacto en las ganancias retenidas y por ende en el índice de solvencia como resultado de los ajustes de aplicación de las NIIF por primera vez.
2. **La volatilidad anual en los montos de los otros beneficios a largo plazo establecerá la frecuencia de los cálculos actuariales.** *Estarán de acuerdo las entidades de control y vigilancia de realizar cálculo actuarial en plazo mayor a un año si las condiciones así lo permiten?*
3. Para aplicar adecuadamente esta norma, es fundamental la **revisión de todos los beneficios contractuales o implícitos** que se otorguen a los empleados, teniendo especial cuidado en la manera como éstos estén redactados, pues de allí se desprende un factor importante al momento de su reconocimiento (entre ellos: derechos revocables e irrevocables, derechos acumulables y no acumulables). Ver ejemplos de importancia de la redacción – ejemplos ilustrativos y prima de antigüedad.
4. En la revisión somera de las cifras reportadas por las entidades del sector, a corte de diciembre 2010, encontramos que existen cuantías por beneficios reconocidos en el gasto del período que no cuenta con registro de provisión a corte de año, indicando una contabilidad de caja. Es conveniente que se realice un análisis en cada entidad, para verificar qué tan consistente es esta situación frente a lo que requiere la norma. Ver ejemplos numéricos.

CONCLUSIONES

Otros Beneficios a Largo Plazo

BENEFICIOS A EMPLEADOS EN EL SECTOR BANCARIO COLOMBIANO

Ejemplos ilustrativos del párrafo 69 - **Importancia de la redacción de los beneficios**

1. Un determinado plan reconoce un beneficio de \$100 por cada año de servicio. El derecho a recibirlo se consolida después de diez años de servicio.

En este caso se atribuye un beneficio de \$100 a cada año de servicio activo. En cada uno de los primeros diez años, el costo por los servicios del periodo corriente y el valor presente de la obligación acumulada, hasta esa fecha, han de tener en cuenta la probabilidad de que el empleado en cuestión no llegue a completar los diez años requeridos de servicio.

2. Otro plan reconoce un beneficio de \$100 por cada año de servicio, **excluyendo los servicios prestados antes de cumplir los 25 años**. Los beneficios son irrevocables inmediatamente.

En tal caso no se atribuirán beneficios a ninguno de los periodos anteriores a que el empleado cumpla 25 años, puesto que no dan derecho a beneficios (ni condicionados ni no condicionados). A cada uno de los años subsiguientes se atribuirá un beneficio de 100

Otros Beneficios a Largo Plazo

Ejemplo importancia de la redacción de los beneficios – Prima Antigüedad

Escenario B - Fracción cada 5 años										
4.00% Incremento salarial anual y Tasa de descuento										
1,000,000 Salario inicial										
Beneficios: De 1 a 5 años de servicio 1 salario De 5 a 10 años de servicio 1.2 salarios De 10 a 15 años de servicio 1.3 salarios										
Años de servicio	Baneficio	Sueldo proyectado	Costo Servicio	Costo Firo.	Costo Servicio	Costo Firo.	Costo Servicio	Costo Firo.	P&G	VP Obligación
			1 a 5 años		5 a 10 años		10 a 15 años			
Inicial		1.000.000								
1		1.040.000	208.000						208.000	208.000
2		1.081.600	216.320	8.320					224.640	432.640
3		1.124.864	224.973	17.306					242.278	674.918
4		1.169.859	233.972	26.997					260.968	935.887
5	1.216.653	1.216.653	243.331	37.435					280.766	-
6		1.265.319			303.677				303.677	303.677
7		1.315.932			315.824	12.147			327.971	631.647
8		1.368.569			328.457	25.266			353.722	985.370
9		1.423.312			341.595	39.415			381.010	1.366.379
10	1.776.293	1.480.244			355.259	54.655			409.914	-
11		1.539.454					400.258		400.258	400.258
12		1.601.032					416.268	16.010	432.279	832.537
13		1.665.074					432.919	33.301	466.221	1.298.757
14		1.731.676					450.236	51.950	502.186	1.800.944
15	2.341.227	1.800.944					468.245	72.038	540.283	-
	5.334.173								5.334.173	

Cálculos obtenidos aplicando el Método de la Unidad de Crédito Proyectada

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

IFRS					PCGA y Normas SFC				
Relación de registro en Provisión vs. Gasto	281040	281040	512055	Porción del gasto provisionada en 2010	281040	281040	512055	Porción del gasto provisionada en 2010	
	PRIMA DE ANTIG 2009	PRIMA DE ANTIG 2010	PRIMA DE ANTIG 2010			PRIMA DE ANTIG 2009	PRIMA DE ANTIG 2010		PRIMA DE ANTIG 2010
<i>Cifras en millones de pesos</i>					<i>Cifras en millones de pesos</i>				
Banco 1	4,349	31,497	38,314	82%	Banco 1	4,349	31,497	38,314	82%
Banco 2	880	980	8,551	11%	Banco 2	880	980	8,551	11%
Banco 3		-	6,753	0%	Banco 3		-	6,753	0%
Banco 4		-	5,501	0%	Banco 4		-	5,501	0%
Banco 5		-	4,132	0%	Banco 5		-	4,132	0%
Banco 6		-	1,332	0%	Banco 6		-	1,332	0%
Banco 7	823	831	1,254	66%	Banco 7	823	831	1,254	66%
Banco 8		-	942	0%	Banco 8		-	942	0%
Banco 9		-	594	0%	Banco 9		-	594	0%
Banco 10		-	520	0%	Banco 10		-	520	0%
Banco 11		-	312	0%	Banco 11		-	312	0%
Banco 12		-	213	0%	Banco 12		-	213	0%
Banco 13		-	20	0%	Banco 13		-	20	0%

Subcomité:

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

IFRS					PCGA y Normas SFC				
Relación Provisión vs. Gasto	281035	281035	512070	Porción del gasto provisionada en 2010	Relación Provisión vs. Gasto	281035	281035	512070	Porción del gasto provisionada en 2010
<i>Cifras en millones de pesos</i>	BONIFIC 2009	BONIFIC 2010	BONIFIC 2010		<i>Cifras en millones de pesos</i>	BONIFIC 2009	BONIFIC 2010	BONIFIC 2010	
Banco 1	44,929	61,487	69,534	88%	Banco 1	44,929	61,487	69,534	88%
Banco 2	34,959	29,221	58,692	50%	Banco 2	34,959	29,221	58,692	50%
Banco 3	8,866	10,364	14,746	70%	Banco 3	8,866	10,364	14,746	70%
Banco 4	4,362	6,263	12,113	52%	Banco 4	4,362	6,263	12,113	52%
Banco 5	3,513	3,261	4,357	75%	Banco 5	3,513	3,261	4,357	75%
Banco 6	43	843	8,788	10%	Banco 6	43	843	8,788	10%
Banco 7	48	48	340	14%	Banco 7	48	48	340	14%
Banco 8		-	113,152	0%	Banco 8		-	113,152	0%
Banco 9		-	17,618	0%	Banco 9		-	17,618	0%
Banco 10	4,851	-	14,358	0%	Banco 10	4,851	-	14,358	0%
Banco 11		-	11,732	0%	Banco 11		-	11,732	0%
Banco 12		-	10,889	0%	Banco 12		-	10,889	0%
Banco 13		-	5,833	0%	Banco 13		-	5,833	0%
Banco 14		-	5,779	0%	Banco 14		-	5,779	0%
Banco 15		-	2,854	0%	Banco 15		-	2,854	0%
Banco 16		-	1,584	0%	Banco 16		-	1,584	0%
Banco 17		-	689	0%	Banco 17		-	689	0%
Banco 18		-	90	0%	Banco 18		-	90	0%
TOTAL	101,572	111,487	353,148		TOTAL	101,572	111,487	353,148	

Subcomité:

ACCIONES AL INTERIOR DE LA ENTIDAD

Beneficio a Largo plazo

BENEFICIOS A EMPLEADOS EN EL SECTOR BANCARIO COLOMBIANO

1. Realizar el inventario completo de los Beneficios a Empleados de Largo plazo incorporando tanto los planes y acuerdos formales, Requerimientos de Ley como las Obligaciones Implícitas. Incorporar para el análisis los eventos especiales, es decir actuaciones realizadas sobre un grupo de empleados que afecten a sus compromisos de Prestación Definida, como por ejemplo, terminaciones, despidos, desvinculaciones, planes de reestructuración (ya sean masivas o mediante acuerdos individuales), separación de parte de la entidad en una nueva empresa, desinversiones o ventas de parte del negocio.
2. Cumplimentar los campos relacionados con: Tipo de Derecho (Acumulativo / No Acumulativo), Clase (Revocable o Irrevocable), Estimación fiable (Sí o No), Definición de si se causa o no.
3. Determinar la forma en que se está contabilizando actualmente el Gasto, ya que es muy probable que muchas de las erogaciones se estén registrando por otros conceptos de Gastos Generales y no necesariamente como Gastos de Personal.
4. Incluir para la estimación del gasto aspectos como modificaciones del plan de pensiones, prima de antigüedad, prima de jubilación u otros beneficios que hayan cambiado o estén en proceso de cambio. Así mismo, incluir acciones realizadas sobre algún grupo de empleados que afecten los compromisos futuros del plan a largo plazo como son terminaciones, despidos, reestructuraciones o cualquier otro evento especial.
5. Efectuar la estimación anual, aplicando hipótesis actuariales cuya valoración debe incluir todos los beneficios a largo Plazo y Post-empleo. El efecto anual sería la comparación entre el cálculo actuarial local versus NIIF.

Ejemplo numérico mostrando las diferencias entre las reglas de contabilización - Local versus IFRS

CONCEPTOS		Pensiones de jubilación	Prima de antigüedad
		<i>Cifras en millones de pesos</i>	
BANCO 1	NIIF	135,184	100,746
	COLGAAP	112,595	39,766
	Faltante o (sobrante) bajo COLGAAP	22,589	60,980
BANCO 2	NIIF	49,149	34,154
	COLGAAP	49,358	13,512
	Faltante o (sobrante) bajo COLGAAP	-209	20,642

BENEFICIOS POR TERMINACIÓN

RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN

Beneficios por terminación del contrato

El suceso que da lugar a la obligación es la finalización del vínculo laboral

Proceden de :

- La decisión de la entidad para finalizar el empleo, o
- La decisión de un empleado de **aceptar una oferta** de la entidad de beneficios a cambio de la finalización del contrato de empleo

Se requiere de una oferta de la entidad como consecuencia de requerimientos de retiro obligatorios; de no existir la oferta los beneficios son beneficios post-empleo

Cuando una entidad proporciona un nivel menor de beneficio por terminación del contrato de empleo a petición del empleado, que si fuera la terminación del contrato de empleo a petición de la entidad



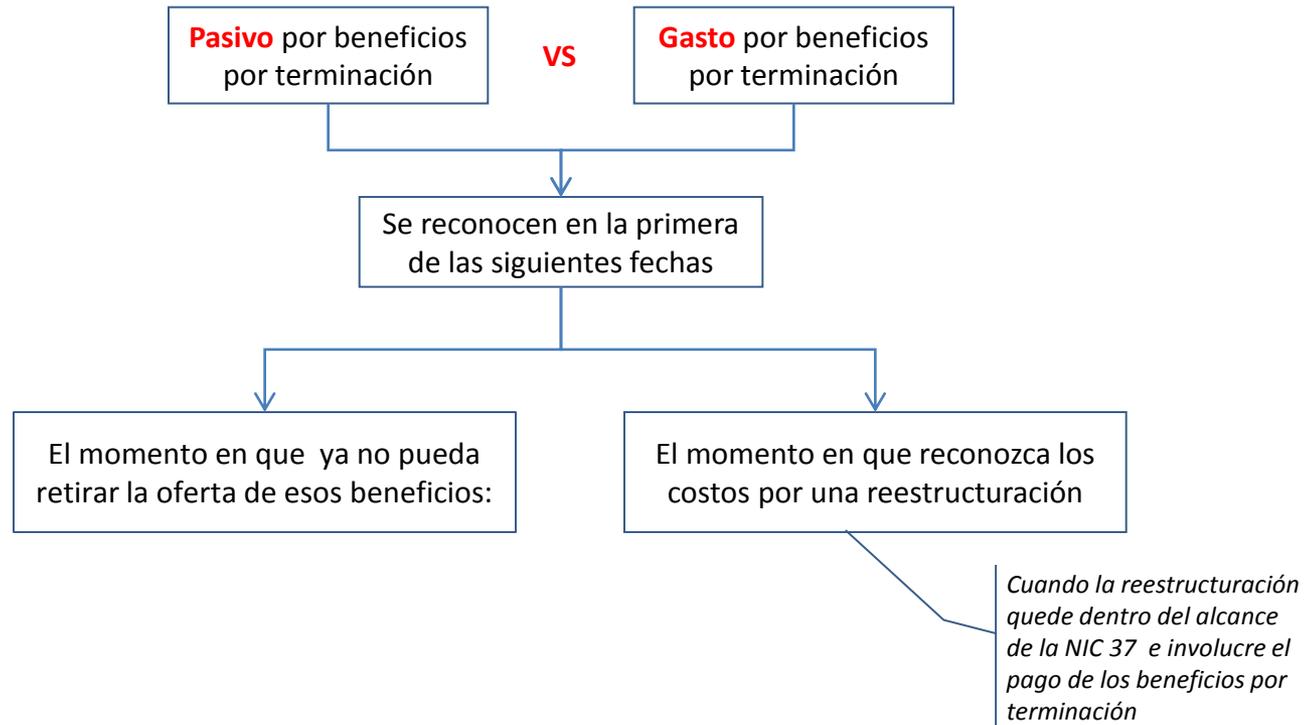
La diferencia entre el beneficio proporcionado a petición del empleado y el beneficio mayor proporcionado a petición de la entidad es un **beneficio por terminación del contrato**

Los beneficios por terminación a veces incluyen:

- Mejoras de los beneficios post-empleo, indirectamente a través de un plan de beneficios a los empleados o directamente.
- Salarios hasta el final de un periodo específico de tiempo si el empleado no presta servicios posteriores que suministren beneficios económicos a la entidad.

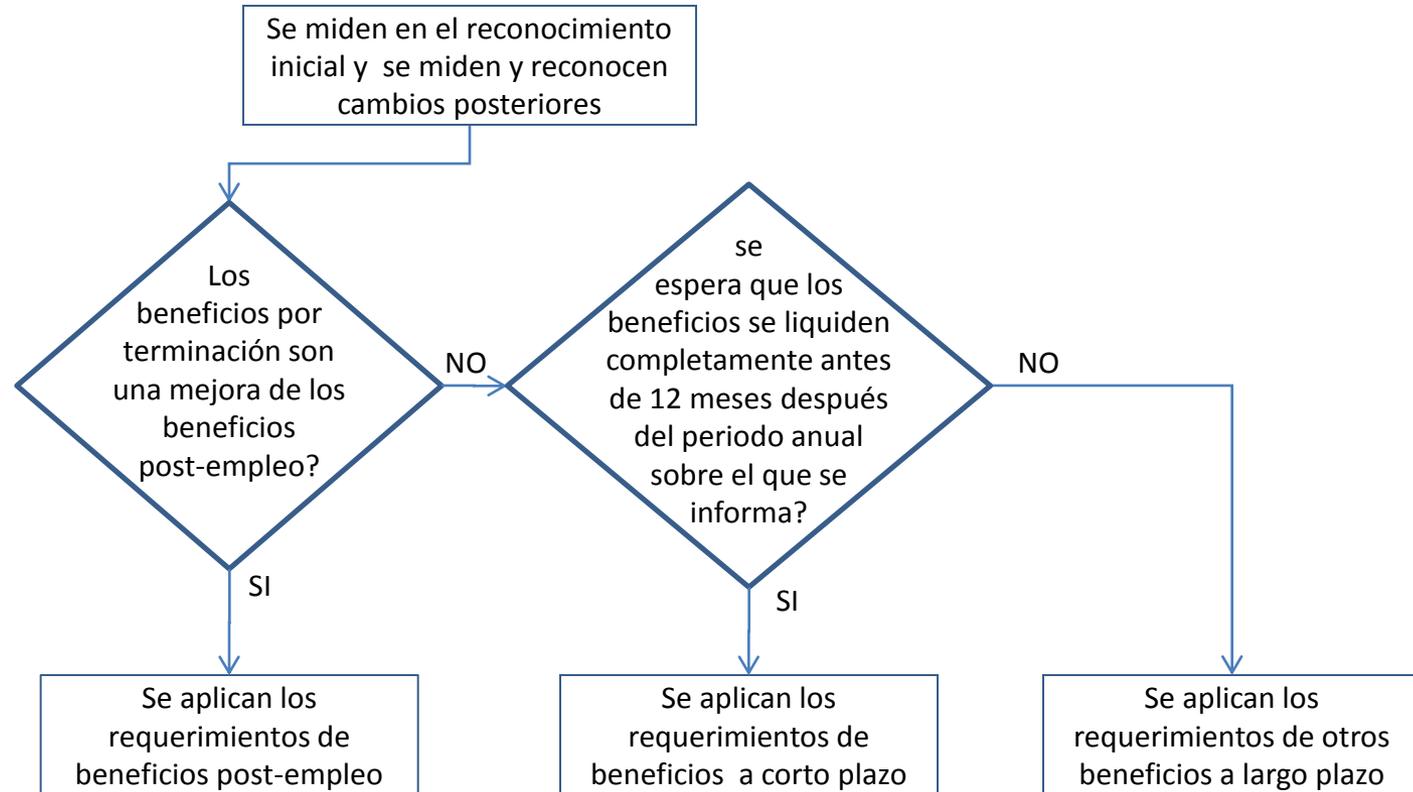
RECONOCIMIENTO

Beneficios por terminación del contrato



MEDICIÓN

Beneficios por terminación del contrato



Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS – Beneficios por Terminación

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p>Se reconocen los beneficios por terminación <u>como un pasivo y como un gasto</u> en la primera de las siguientes fechas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El momento en que la entidad ya no pueda retirar la oferta de esos beneficios; y b) El momento en que la entidad reconozca los costos por una reestructuración que quede dentro del alcance de la NIC 37 e involucre el pago de los beneficios por terminación. <p><i>(NIC 19 Par. 165)</i></p> <p>Cuando es decisión del empleado aceptar una oferta de beneficios a cambio de la finalización de su contrato de empleo, el momento en que una entidad ya no pueda retirar la oferta de beneficios por terminación es el primero de:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) El momento en que el empleado acepta la oferta; y d) El momento en que tenga efecto una restricción <p><i>(NIC 19 Par. 166)</i></p> <p>Cuando es decisión de la entidad terminar el contrato de empleo de un empleado, la entidad ya no puede retirar la oferta cuando ha comunicado a los empleados afectados un plan de terminación que cumple todos los criterios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Las acciones requeridas para completar el plan indican que es improbable que se vayan a realizar cambios significativos en el plan. b) El plan identifica el número de empleados cuyo empleo va a finalizar, sus clasificaciones de trabajo o funciones y sus localizaciones y la fecha de finalización esperada. c) El plan establece los beneficios por terminación que los empleados recibirán con suficiente detalle como para que éstos puedan determinar el tipo e importe de beneficios que recibirán cuando finalicen sus contratos de empleo <i>(NIC 19 Par. 167)</i> 	<p>Para las bonificaciones reconocidas al personal en cumplimiento de programas de retiro voluntario o de índole similar, la actual normatividad no exige el reconocimiento de un pasivo ni del gasto por el valor total de los beneficios que se consideran pagar, por el contrario permite que los <u>pagos puedan ser diferidos máximo por 3 años si tiene autorización de la SFC</u> – <i>Circular externa 030 de 1998: Dinámica Cuenta 1920</i></p>

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS – Beneficios por Terminación

IFRS

La NIC 19 no requiere la presentación de información a revelar específica. Otras normas si lo requieren, como son:

- La NIC 24 requiere información a revelar sobre los beneficios del personal clave de la gerencia.
- La NIC 1 obliga a revelar información sobre los gastos de beneficios a los empleados

(NIC 19 Par. 171)

PCGA y Normas SFC

Los requerimientos de revelación de información sobre obligaciones laborales son limitados a:

Obligaciones Laborales Consolidadas:

- Indicar la naturaleza y la cuantía de los conceptos que las conforman.

Pasivos Estimados:

- Circunstancias especiales para reportar saldos en este grupo al cierre del ejercicio, desagregando los diferentes conceptos señalados en el plan de cuentas según corresponda.

Transacciones con administradores de la entidad:

- Saldos activos y pasivos, así como ingresos y gastos causados en cada período

Cap.IX – Circular Externa 100/1995

Subcomité:

Ejemplo Impacto en aplicación de reconocimiento de beneficios por retiro, hoy registrados como cargos diferidos, y bajo NIIF reconocidos en gastos.

Saldo 192095	Bonificación Plan Retiro
Banco 1	40.830
Banco 2	5.580

BENEFICIOS POST - EMPLEO

Los Beneficios Post-Empleo

ELEMENTOS

Beneficios por Retiro
(Pensiones y pagos únicos por retiro)

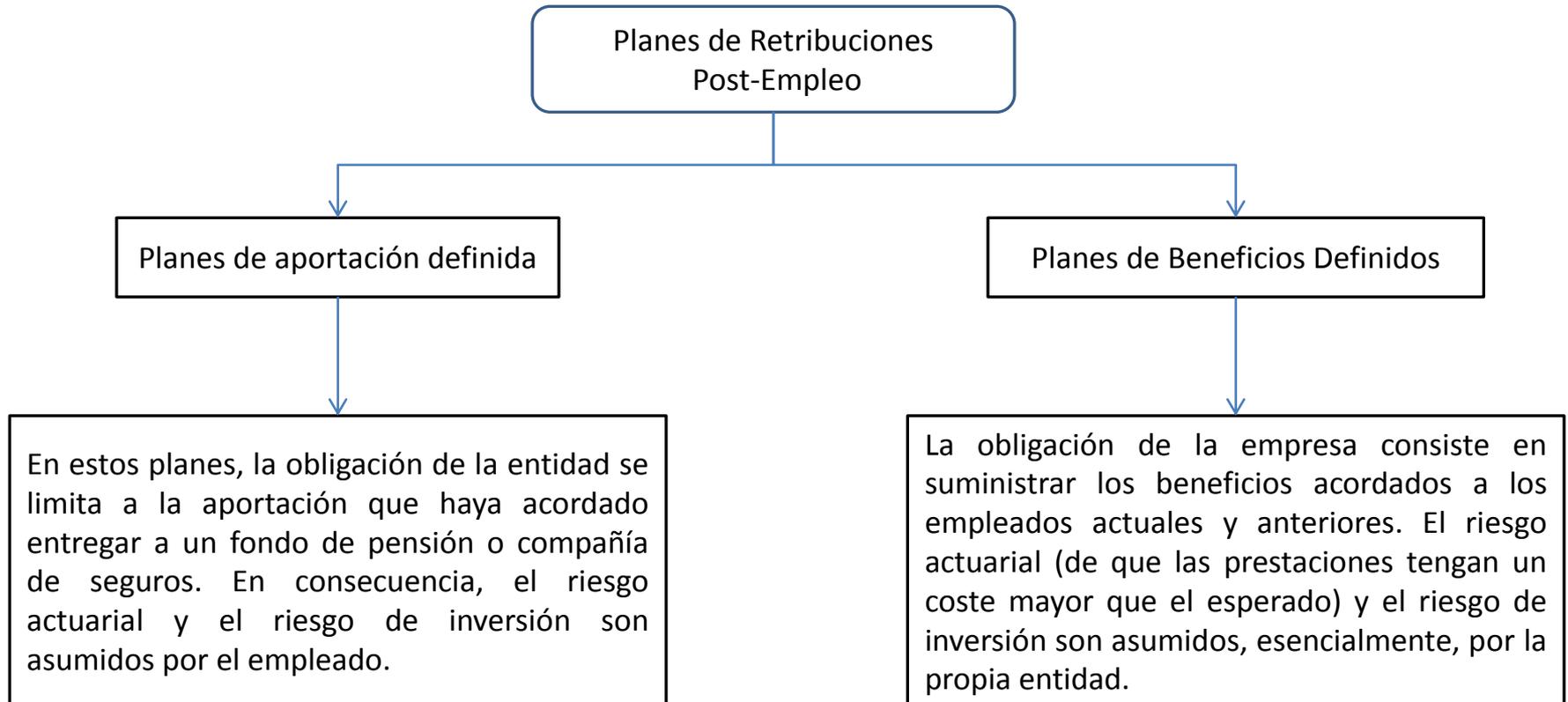
Otros Beneficios post-empleo
(Seguros de vida y los beneficios de atención médica)

CLASIFICACION

1. Planes de Aportaciones definidas: La obligación consiste en suministrar los beneficios acordados y asumir el riesgo actuarial. (Que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado)

2. Planes de Aportaciones definidas: La obligación consiste en suministrar los beneficios acordados y asumir el riesgo actuarial. (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado)

3. Planes multi-empresas: Son planes de aportación definida o planes de prestación definida (diferentes a los estatales) en los que:
Se ajustan los activos aportados por varias entidades que no están bajo control conjunto y se emplean tales activos para satisfacer los beneficios de los empleos de más de una entidad de forma que el nivel de contribuciones y beneficios se determinan sin atender a la identidad, ni a los empleados cubiertos por el plan.



Esta clasificación se realizará siempre atendiendo al fondo económico que se derive de los términos y condiciones contenidos en los planes

Plan Multiempresarial de Prestaciones

La entidad clasificará los planes multiempresariales de prestaciones como un plan de prestación o aportación definida en función de las condiciones del mismo, teniendo en cuenta también todo tipo de obligaciones o compromisos asumidos fuera de los términos pactados formalmente.

Cuando la entidad clasifique un plan multiempresarial de prestaciones como un plan de prestación definida, la entidad deberá contabilizar su parte proporcional de la obligación por razón de las prestaciones definidas, de los activos del plan y de los costes asociados con el mantenimiento del mismo, de la misma manera que haría en el caso de cualquier otro plan de prestaciones definidas.

Sin embargo, podría ocurrir que la empresa no sea capaz de identificar su parte en la posición financiera y en los rendimientos del plan con fiabilidad suficiente al no tener acceso a información suficiente. En estos casos la entidad deberá:

- Tratar contablemente el plan como si fuera un plan de aportaciones definidas.
- Proporcionar ciertos desgloses de información adicionales.

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados

Análisis Comparativo: Local versus IFRS – Beneficios Post-Empleo

IFRS	PCGA y Normas SFC
<p>Todos los beneficios post-empleo deben contemplar hipótesis actuariales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pensiones y otros beneficios por retiro <input type="checkbox"/> Seguros de vida <input type="checkbox"/> Atención médica 	<p>De beneficios a largo plazo sólo se realiza valoración actuarial a las pensiones de jubilación.</p> <p><u>Art. 77. Pensiones de Jubilación.</u> Las pensiones de jubilación representan el valor presente de todas las erogaciones futuras que el ente económico deberá hacer a favor de empleados 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 servicios.</p> <p>Dicho valor se debe reconocer al cierre del período con base en estudios actuariales preparados, en forma consistente, con observancia de métodos de reconocido valor técnico y de conformidad con factores que atiendan la realidad económica. Los aumentos o disminuciones en los estudios actuariales que se determinen a partir de 1994, inclusive, se deben registrar en los resultados de cada período contable, sin perjuicio de la amortización en un lapso que no podrá exceder del año 2000 del costo diferido existente al 31 de diciembre de 1993.</p> <p>La obligación por pensión sanción, cuando a ella haya lugar, sólo se debe reconocer en el momento de determinar su real existencia. El monto inicial y los incrementos futuros deben afectar los resultados de los correspondientes períodos</p>

PAGOS BASADOS EN ACCIONES

PAGOS BASADOS EN ACCIONES

Es factible que las acciones, las opciones sobre acciones u otros instrumentos de patrimonio se concedan a los empleados como parte de su paquete de remuneración, en adición a un sueldo en efectivo y otras prestaciones para los mismos.

1. Se entregan instrumentos de patrimonio

Los instrumentos de patrimonio se entregan inmediatamente sin exigir un período de servicios para ser titular?

SI

Fecha de concesión: Reconocer el gasto por la totalidad de los servicios recibidos y el correspondiente aumento en el patrimonio neto

La fecha de concesión es aquella en que la entidad y sus empleados acuerdan la citada fórmula de remuneración y los plazos y condiciones son conocidos por ambas partes

NO

Reconocer el gasto por los servicios y el correspondiente aumento de patrimonio neto, a medida que los empleados presten los servicios a lo largo del período citado

En la fecha de concesión, valorar los servicios recibidos y el aumento del patrimonio al valor razonable de los instrumentos de patrimonio concedidos

Como
contraprestación
a sus
servicios:

2. Liquidadas en efectivo

Cuando el beneficio está indexado a acciones; ej: derecho sobre revaluación o derecho sobre acciones que sean canjeables en efectivo de manera obligatoria o por elección

El importe monetario se entrega inmediatamente sin exigir un período de servicios para recibirlo?

SI

Fecha de concesión: Reconocer el gasto por los servicios y el pasivo

Valor razonable del derecho de revaluación de acciones (aplicar modelo de valoración de opciones)

NO

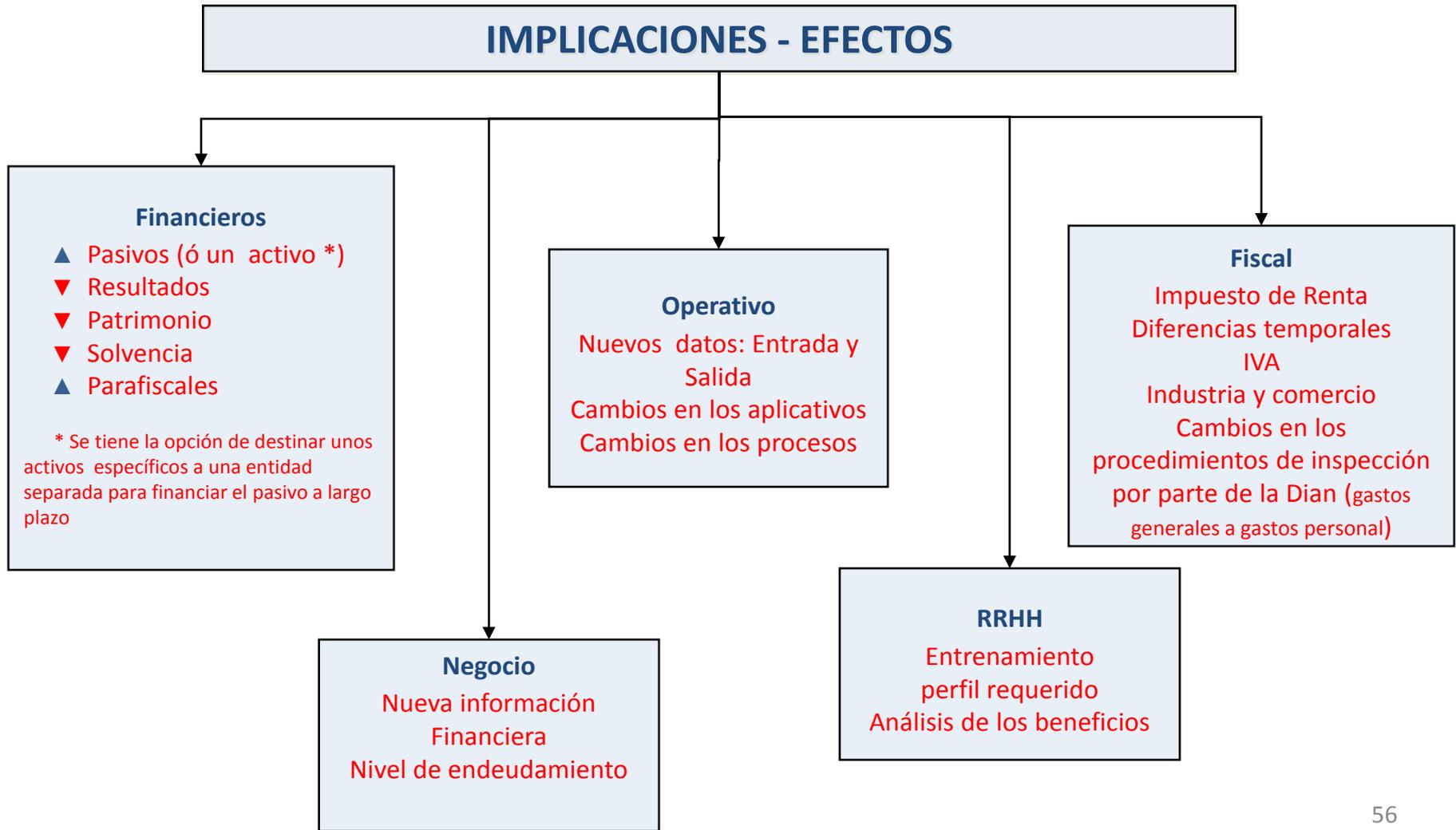
Reconocer el gasto por los servicios y la correspondiente deuda, a medida que los empleados presten los servicios durante dicho período

3. Dan alternativas de liquidación en efectivo (efectivo o con instrumentos de patrimonio)

IMPLICACIONES Y EFECTOS Y RESUMEN GENERAL

Tema:

NIC – NIIF IMPLICADAS: NIC 19 – Beneficios a Empleados



FINANCIERO

- El incremento en los pasivos supone a su vez incremento en los Gastos lo que a su vez tiene efecto directo en el patrimonio y en consecuencia en la solvencia.
- Es posible que se incremente los aportes parafiscales como consecuencia de presentarse mayores bases de liquidación.
- Compensación entre Margen Financiero y Gastos de Personal por el efecto de la aplicación a precios de mercado de las subvenciones en tasa otorgada a los empleados.
- Mayor Gasto financiero derivado de la mayor rigurosidad de las hipótesis actuariales así como la extensión del tiempo de los beneficios (Ejemplo prima de antigüedad).

OPERATIVO

- Nuevos datos de entrada y salida para reconocer nuevos conceptos.
- Ajustes en los aplicativos por efecto de la causación de los beneficios a corto plazo que hoy se hacen por contabilidad de caja y las liquidaciones que habiéndose pactado con tasas preferenciales, el sistema debe separar la porción que corresponde a Margen financiero y Gastos de Personal.
- Cambios en los procesos para cubrir los requerimientos tanto de reconocimiento como de revelación de información. Incluye la complejidad de introducir hipótesis actuariales a lo que hoy se causa en forma simple.

FISCAL

- Efecto en el impuesto de Renta por mayores diferencias Temporarias.
- El hecho de registrar dentro del apartado de Gastos de Personal varios conceptos que HOY se contabilizan como Gastos Generales, será un factor condicionante para la DIAN dentro de sus procesos de inspección del Impuesto a las ventas.
- El impuesto de Industria y Comercio se podría afectar en la base de su cálculo como consecuencia del registro contable de las subvenciones en tasa a los empleados, por la diferenciación que se debe hacer entre margen financiero y Gastos de Personal.

NEGOCIO

- Nueva información financiera.
- Variación en el nivel de endeudamiento por la incorporación de nuevos conceptos en los EEFF tanto activos como pasivos.
- Reenfoco en el análisis del negocio como consecuencia de la reclasificación entre líneas dentro de la cascada de cuenta de Resultados por el reconocimiento en margen financiero de los valores a mercado y/o lucro cesante, versus el registro de gastos de Personal derivado de las subvenciones.

RRHH

- **Necesidades de capacitación para el personal de Riesgos, Operaciones, Recursos Humanos y Contabilidad.**
- **Perfil mas cualificado sobre todo por la aplicación de Técnicas Financieras e Hipótesis actuariales.**

MUCHAS GRACIAS!