



Fundación Universitaria
SAN MATEO

TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE



Fundación Universitaria
SAN MATEO

CONTADURÍA PÚBLICA
TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE

**BENEFICIOS A EMPLEADOS: SEGÚN LAS NIIF PARA PYMES DEL GRUPO
2 DEL SECTOR DE LA AUTOPISTA SUR BOGOTÁ**

TRABAJO DE GRADO MODALIDAD DE OPCIÓN DE GRADO

NOLVIS ESTHER LÓPEZ GÓMEZ

DIRECTOR (A)
JOSÉ DAGOBERTO PINILLA FORERO

AUTOPISTA SUR BOGOTÁ
2018

NOTA DE SALVEDAD DE RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

“La Fundación Universitaria San Mateo NO se hace responsable de los conceptos emitidos en el presente documento, el departamento de investigaciones velará por el rigor metodológico de la investigación”.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I	27
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	27
PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	27
JUSTIFICACIÓN	29
OBJETIVO GENERAL.....	30
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	30
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	31
BASES TEÓRICAS O FUNDAMENTOS CONCEPTUALES	32
BASES LEGALES DE LA INVESTIGACIÓN	33
CAPITULO III	
DISEÑO METODOLÓGICO	
TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
POBLACIÓN.....	36
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	36

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO NO. 1.....	37
RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO NO. 2	38
RESULTADOS DEL OBJETIVO ESPECIFICO NO. 3	39

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ADECUACIÓN DE ESTILO	4
<i>Referencias parentéticas:</i>	51
RECOMENDACIONES GENERALES SOBRE EL MANEJO DE LA BIBLIOGRAFÍA	46
CITAS DE REFERENCIA O CITA CONTEXTUAL.	46

ANEXOS TABLAS A,B,C,D.

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Imagen donde los empleados celebran que la empresa le da un bono por cumplimiento y compromiso con la empresa

Imagen No. 1.....8

ÍNDICE DE TABLAS

Número de tabla:

Tabla No. 1.....	47
Tabla No. 2.....	47
Tabla No. 3.....	48
Tabla No. 4.....	48

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud y fortaleza para poder lograr mis metas y objetivos, además con su infinito amor de padre.

A mis padres:

Mi madre, Mely Raquel Gómez Esquivel por sus consejos y enseñarme a ser una persona de bien pero principalmente por su gran amor.

Mi padre, Ángel Bolívar López Pérez por su apoyo y perseverancia y por enseñarme a levantar pese a los tropezones y de mostrarme que nunca es tarde para lograr nuestras metas.

A mi esposo, Luis Uberto Lemus Cervante Por su gran apoyo tanto económico en el hogar y moral y de fortaleza en los momentos difíciles, sin su ayuda no hubiera sido posible este proyecto.

A mis hijos Katherin Julieth y Luis Ángel Lemus López me apoyaron mucho en los trabajos explicándome los programas como Excel, Word, Power Point ayudándome en las herramientas y el uso de la internet, ya que cuando empecé a estudiar no tenía ni idea de cómo utilizar las herramientas informáticas.

A todos los Directivos y profesores de la Universidad por su gran apoyo motivación y acompañamiento siempre que los necesite.

La Doctora María Luz Cárdenas, al profesor Henry Vargas, al profesor Vernon Weis, a la Coordinadora del Investigación Luisa Fernanda Romero y al Tutor José Dagoberto Pinilla.

A mis compañeros, que nos acompañamos y nos colaboramos en nuestro proceso de formación profesional y personal.

Adriana Rodríguez, Marcos Grajales, Yohana Cotamo, Yamile Rodríguez. etc.etc.

AGRADECIMIENTOS

Les agradezco principalmente: a Dios, a mi Esposo Luis Uberto Lemus, a mis hijos Katherin Julieth y Luis Ángel Lemus López, a mis Profesores, a la Coordinadora del Proyecto Luisa Fernanda, al tutor Dagoberto Pinilla, a la Dra. María Luz Cárdenas y a la Universidad en General por todo su apoyo incondicional.

ABREVIATURAS

NIIF: Normas Internacionales de Información Financiera

NIF: Normas de Información Financiera

Pymes: Pequeñas y Medianas Empresas

S.A: Sociedad Anónima

SMMLV: Salario Mínimo Mensual Legal Vigente

IFRS: International Financial Reporting Standard

NIC: Norma Internacional de Contabilidad

POST: Después

PCGA: Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados

FCL: Flujo de Capital Libre

NOPAT: Net Operating Profit After Taxes, cuya traducción: Beneficio Operativo Neto Después de Impuestos

IBC: Ingreso Base de Cotización

PARAFISCALES: Contribuciones Obligatorias sobre la Nomina

ARL: Administradora de Riesgos Laborales

ICBF: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

SENA: Servicio Nacional de Aprendizaje

L Y L: Lemus y López

EPS: Entidad Promotora de Salud

CCF: Caja de Compensación Familiar

RETE FUENTE: Retención en la Fuente

SFC: Superintendencia Financiera de Colombia

PUC: Plan Único de Cuentas

CINIIF: Comité de Interpretaciones de Normas Internacionales de Información Financiera

Google: Buscador

PDF: Formato de Documento Portátil

ICESI: Institución Educativa Privada en [Cali](#) (Colombia)



RESUMEN

Los Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y

Un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllos a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

PALABRAS CLAVE:

Pymes, Niif, Beneficios a Empleados, Nómina, Prestaciones Sociales, Aportes Parafiscales.

ABSTRACT

Employee benefits are all forms of consideration granted by an entity in exchange for services rendered by employees or compensation per year.

The purpose of this rule is the accounting treatment and information about the benefits to employees. The Standard requires an entity to recognize:

A liability when the employee has rendered services in exchange for benefits to employees to pay in the future; Y

An expense when the entity consumes the economic benefit of the service provided by the employee in exchange for the benefits to the employees.

This standard will apply to the objectives of employees and employees, but also to the application of IFRS 2 Share-based Payments.

KEY WORDS :

PYMEs, Niif, Benefits to Employees, Payroll, Social Benefits, Parafiscal Contributions.

¿Qué son Pymes?

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) desempeñan un papel fundamental en la economía, especialmente por su contribución a la generación de empleo y al desarrollo de la comunidad donde se ubican.

Las conclusiones a las que estos estudios han llegado para explicar el fenómeno del éxito empresarial difieren en gran medida; algunos autores están de acuerdo en que son los factores internos de la empresa los que influyen, mientras que otros lo atribuyen a factores externos o del entorno.

Qué son las NIIF?

1. Las Normas Internacionales de Información Financiera corresponden a un conjunto de único de normas legalmente exigibles y globalmente aceptadas, comprensibles y de alta calidad basados en principios claramente articulados; que requieren que los estados

Financieros contengan información comparable, transparente y de alta calidad, que ayude a los inversionistas, y a otros usuarios, a tomar decisiones económicas.

Beneficios a empleados, Sección 28 de la NIIF para Pymes

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

(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

(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.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Alcance del Estándar

Aplica a todos los beneficios de empleados, incluyendo aquellos proporcionados bajo los acuerdos formales y las prácticas informales. Se identifican cinco tipos de beneficios de empleados, a saber:

1. Los beneficios de corto plazo (por ejemplo, bonificaciones, sueldos y seguridad social).
2. Benéficos de pos-empleo (por ejemplo, pensiones y otros beneficios de retiro).
1. Otros beneficios a empleados de largo plazo (Por ejemplo, licencias por servicios largo y, si no vence dentro de 12 meses, distribución de utilidades, bonificaciones y compensación diferida).
2. Beneficios de terminación.
3. Beneficios de compensación patrimonial (por ejemplo, opciones de participación de empleados de acuerdo con IFRS 2).

Nómina:

Definición de **nómina**. En una empresa, la **nómina** es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de un empleado, los salarios, las bonificaciones y deducciones. En la **contabilidad**, la **nómina** se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestó durante un cierto período de tiempo.

Prestaciones Sociales.**Aportes para Pensión y Salud:**

Los aportes para pensión se sacan del Ingreso Base de Cotización (IBC) es decir del: salario básico, trabajo extra, comisiones, bonificaciones habituales y demás remuneraciones que constituyen factor salarial, se excluye el subsidio de transporte. Salud: 12,5%= el empleador paga el 8,5% y el trabajador el 4% Pensión: 16%= el empleador paga el 12% y el trabajador el 4% Fondo de Solidaridad: lo pagan los asalariados que ganen más de 4 salarios mínimos, equivale al 1% del Ingreso Base de Cotización, sin subsidio de transporte

Parafiscales:

Parafiscales Las empresas de las nóminas mensuales deben pagar a ciertas entidades, las cuales son:

1. ARL: Riesgos Laborales, lo paga la empresa por lo general es de 0,522%, este porcentaje es de acuerdo a la empresa y el riesgo. Del total devengado, deducido el auxilio de transporte.

2. ICBF: 3% del total devengado deducido el auxilio de transporte.
3. Sena: 2% del total devengado deducido el auxilio de transporte.
4. Caja de Compensación Familiar: 4% del total devengado. El neto pagado a un Trabajador resulta de restar del total devengado, el total de deducciones

INTRODUCCIÓN

Beneficios a empleados: según la Niif para pymes del grupo 2 del sector de la autopista sur Bogotá

- **Línea:** Dar a conocer y aplicar las Niif de beneficios de empleados a las PYMES del grupo 2 del sector de la Autopista sur, tanto a los empleadores como a empleados. Ya que muchos desconocen o aplican estas norma.
- **Tema:** Beneficios a Empleados pertenecientes a Empresas del Grupo 2 del sector de la Autopista Sur.

Facultad, Dirección programa y Participantes del proyecto.

Facultad: Contaduría Pública.

Gestión Contable VI

Dirección del Programa: Dra. María Luz Cárdenas

1 Participante: Nolvis Esther López Gómez

Beneficios a empleados, Sección 28 de la NIIF para Pymes

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la revelación de información financiera respecto de los beneficios de los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

(b) 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

(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.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todas las retribuciones de los empleados, excepto aquéllas a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones.

Alcance del Estándar

Aplica a todos los beneficios de empleados, incluyendo aquellos proporcionados bajo los acuerdos formales y las prácticas informales. Se identifican cinco tipos de beneficios de empleados, a saber:

3. Los beneficios de corto plazo (por ejemplo, bonificaciones, sueldos y seguridad social).
4. Benéficos de pos-empleo (por ejemplo, pensiones y otros beneficios de retiro).

4. Otros beneficios a empleados de largo plazo (Por ejemplo, licencias por servicios largo y, si no vence dentro de 12 meses, distribución de utilidades, bonificaciones y compensación diferida).
5. Beneficios de terminación.
6. Beneficios de compensación patrimonial (por ejemplo, opciones de participación de empleados de acuerdo con IFRS 2).

BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS A CORTO PLAZO

Los beneficios a los empleados a corto plazo son los beneficios (diferentes de los beneficios por terminación) cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

- (c) Como un pasivo (gasto devengado), después de deducir cualquier importe ya satisfecho.

Si el importe pagado es superior al importe sin descontar de los beneficios, la entidad reconocerá la diferencia como un activo (pago anticipado de un gasto), en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

- (d) Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo la NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo)

Beneficios post-empleo:

Los beneficios post-empleo son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. Planes de beneficios post-empleo son acuerdos, formales o informales, en los que la entidad se compromete a suministrar beneficios a uno o más empleados tras la terminación de su periodo de empleo. Los planes de beneficio post-empleo se pueden clasificar como planes de aportaciones definidas o de beneficios definidos, según la esencia económica que se derive de los principales términos y condiciones contenidos en ellos.

Beneficios post-empleo: plan de aportaciones definidas (*defined contribution plans*)

Planes de aportaciones definidas son planes de beneficios post-empleo, en los cuales la entidad realiza contribuciones de carácter predeterminado a una entidad separada (un fondo) y no tiene obligación legal ni implícita de realizar contribuciones adicionales, en el caso de que el fondo no tenga suficientes activos para atender a los beneficios de los empleados que se relacionen con los servicios que éstos han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. En los planes de aportaciones definidas:

- (a) La obligación legal o implícita de la entidad se limita a la aportación que haya acordado entregar al fondo. De esta forma, el importe de los beneficios a recibir por el empleado estará determinado por el importe de las aportaciones que haya realizado la entidad (y

Eventualmente el propio empleado) a un plan de beneficio post-empleo o a una compañía de seguros, junto con el rendimiento obtenido por las inversiones donde se materialicen los fondos aportados.

(b) En consecuencia, el riesgo actuarial (de que los beneficios sean menores que los esperados) y el riesgo de inversión (de que los activos invertidos sean insuficientes para cubrir los beneficios esperados) son asumidos por el empleado.

Cuando un empleado ha prestado sus servicios a la entidad durante un periodo, la entidad procederá a reconocer la contribución a realizar al plan de aportaciones definidas a cambio de tales servicios simultáneamente:

(a) *Como un pasivo (obligaciones por gastos acumulados o devengados)*, después de deducir cualquier importe ya satisfecho

(b) el importe ya pagado es superior a las aportaciones que se deben realizar según los servicios prestados hasta la fecha del balance, la entidad reconocerá la diferencia como

Un activo (pago anticipado de un gasto) en la medida que el pago por adelantado vaya a dar lugar, por ejemplo, a una reducción en los pagos a efectuar en el futuro o a un reembolso en efectivo.

Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija 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*).

Beneficios post-empleo: planes de beneficios definidos (*defined benefit plans*)

Planes de beneficios definidos son planes de beneficios post-empleo diferentes de los planes de aportaciones definidas. En los planes de beneficios definidos:

- (a) la obligación de la entidad consiste en suministrar los beneficios acordados a los empleados actuales y anteriores; y
- (b) tanto el riesgo actuarial (de que los beneficios tengan un costo mayor que el esperado) como el riesgo de inversión son asumidos, esencialmente, por la propia entidad. Si las diferencias actuariales o el rendimiento de la inversión son menores de lo esperado, las obligaciones de la entidad pueden verse aumentadas.

La contabilización, por parte de la entidad, de los planes de beneficios definidos, supone los siguientes pasos:

- (a) Utilizar técnicas actuariales para hacer una estimación fiable del importe de los beneficios que los empleados han acumulado (o devengado) en razón de los servicios que han prestado en el periodo corriente y en los anteriores. Este cálculo requiere que la entidad determine la cuantía de los beneficios que resultan atribuibles al periodo corriente y a los anteriores (véanse los párrafos 67 a 71), y que realice las estimaciones pertinentes (suposiciones actuariales) respecto a las variables demográficas (tales como rotación de los empleados y mortalidad) y financieras (tales como incrementos futuros en los salarios y en los costos de asistencia médica) que influyen en el costo de los beneficios a suministrar (véanse los párrafos 72 a 91).

(b) Descontar los anteriores beneficios utilizando el método de la unidad de crédito proyectada, a fin de determinar el valor presente de la obligación que suponen los

(c) beneficios definidos y el costo de los servicios del periodo corriente (véanse los párrafos 64 a 66).

(d) Determinar el valor razonable de cualesquiera activos del plan (véanse los párrafos 102 a 104).

(e) Determinar el importe total de las ganancias o pérdidas actuariales, así como el importe de aquéllas ganancias o pérdidas a reconocer (véanse los párrafos 92 a 95).

(f) En el caso de que el plan haya sido introducido de nuevo o hayan cambiado las condiciones, determinar el correspondiente costo por servicios anteriores (véanse los párrafos 96 a 101).

(g) Y por último, en el caso de que haya habido reducciones en el plan o liquidación del mismo, determinar la ganancia o pérdida correspondiente (véanse los párrafos 109 a 115).

Si la entidad mantiene más de un plan de beneficios definidos, habrá de aplicar el procedimiento señalado en los pasos anteriores por separado a cada uno de los planes significativamente distintos.

Otros beneficios a largo plazo a favor de los empleados

Otros beneficios a los empleados a largo plazo son retribuciones a los empleados (diferentes de los beneficios post-empleo, de los beneficios por terminación y de los beneficios de compensación en instrumentos de capital) cuyo pago no vence dentro de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

The Standard requires a simpler method of accounting for other long-term employee benefits than for post-employment benefits: actuarial gains and losses and past service cost are recognized immediately.

Beneficios por terminación del contrato

Beneficios por terminación son las remuneraciones a pagar a los empleados como consecuencia de:

(a) la decisión de la entidad de resolver el contrato del empleado antes de la edad normal de retiro; o bien

(b) la decisión del empleado de aceptar voluntariamente la conclusión de la relación de trabajo a cambio de tales beneficios.

La entidad reconocerá los beneficios por terminación como un pasivo y como un gasto cuando, y sólo cuando, se encuentre comprometida de forma demostrable a:

(a) rescindir el vínculo que le une con un empleado o grupo de empleados antes de la fecha normal de retiro; o bien a

(b) pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria por parte de los empleados.

En el caso de que los beneficios por terminación se vayan a pagar en un periodo de tiempo mayor de 12 meses después de la fecha del balance de situación, se procederá a descontar su valor.

En el caso de existir una oferta de la entidad para incentivar la rescisión voluntaria del contrato, la medición de los beneficios por terminación correspondientes se basará en el número de empleados que se espera acepten tal ofrecimiento.

Uno de las principales preocupaciones de las empresas son las retribuciones que les debe pagar a sus empleados, por ser estos motor fundamental de sus empresas. Este hecho parece ser reconocido por las normas internacionales, particularmente por la NIC 19 y un poco menos por las normas colombianas, ya que en las primeras el tratamiento, medición y demás disposiciones abarcan la mayoría de posibilidades y relaciones que se pueden establecer entre los empleadores y empleados.

La NIC 19, tiene como principio que el beneficio a los empleados sea reconocido en el período en el cual el beneficio es ganado por el empleado, más que cuando es pagado o pagable.

Lo anterior tiene implicaciones como que se deben establecer especies de fondos por

La empresa, en el momento en que se establezca una relación laboral, es decir, con anticipación y sin importar si se cumpla completamente la labor, la empresa debe ser precavida y destinar parte de sus ingresos a esas erogaciones que se van a tener en el futuro, es decir, la NIC trata en el fondo un tema de responsabilidad social entre la empresa y sus empleados.

La responsabilidad es un valor fundamental para la convivencia de la sociedad y a diferencia de la NIC, en Colombia no parece ser tan fundamental, es decir, las empresas aquí cumplen con las

Obligaciones que por ley se requieren pero no se van más allá, como aparentemente lo intenta hacer la NIC.

El reconocimiento de los gastos por retribuciones a los empleados en Colombia no se previera con anticipación en muchos casos, por ejemplo en las indemnizaciones, que según las norma locales no se reconocen hasta que no sean pagadas, lo cual significa que aunque la empresa sepa que existen y se deben pagar, no están presupuestadas en su contabilidad.

La falta de precaución en la contabilidad, tiene implicaciones como que al cierre del año, el presupuesto de la empresa no va a ser suficiente para satisfacer las innumerables erogaciones que se deben realizar, lo cual genera incumplimiento en pagos a proveedores, empleados, gobierno, etc., creando para la organización una imagen de irresponsabilidad y poca confiabilidad.

Por lo anterior, podemos inferir que las Normas Internacionales, intentan involucrar a las compañías con características tales como transparencia y responsabilidad social, las cuales las conducirán a un futuro promisorio y próspero, por tanto, Colombia no debería quedarse atrás en adaptarse a estas prontamente.

Respecto a esta norma internacional de contabilidad y los principios de contabilidad en Colombia se pueden hacer la siguiente observación.

En relación con las pensiones de jubilación y los beneficios de retiro, se puede decir:

PCGA

En la mayoría de los casos el Instituto de Seguros Sociales o un fondo privado de pensiones asumen las obligaciones pensionales, a las cuales cada patrono y empleado contribuye

Mensualmente con aportes a tales fondos. En casos excepcionales, mediante estudios actuariales especializados.

La amortización se efectúa de acuerdo con parámetros establecidos por el gobierno colombiano.

NIC 19

Una empresa debe reconocer de inmediato el costo de servicios pasados si los empleados ya adquirieron el derecho a los beneficios a los empleados.

Así pues, vemos que en el caso de la norma internacional se hace énfasis en simplificar este importante beneficio a los empleados, mientras que dentro de las normas colombianas vemos que la gestión no ha sido tan buena.

Lo anterior ha conllevado a numerosas reformas en los últimos años, cuyo resultado aun no muestra un claro progreso, se podría sostener entonces que no se hace más que entorpecer el trámite mediante el cual una persona puede reclamar dicho derecho, entonces, ganan unos pocos y pierde la gran mayoría.

La norma Dice: “Los beneficios a los empleados a corto plazo son los beneficios (diferentes de los beneficios por terminación) cuyo pago será atendido en el término de los doce meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados han prestado sus servicios.

Cuando un empleado haya prestado sus servicios a una entidad durante el periodo contable, ésta

Reconocerá el importe (sin descontar) de los beneficios a corto plazo que ha de pagar por tales servicios:

(a) Como un pasivo (gasto devengado)

Es cuando una empresa por diversas razones le debe dinero a un trabajador por concepto de su nómina, es decir, que hace referencia a los conceptos por deducciones, aportes al sistema de seguridad social, sueldos y otros como las prestaciones sociales.

El primer registro de contabilidad que opera en el pago de nómina es el de llevar todos los gastos de nómina de los empleados identificados con la dirección, control y organización de la empresa al grupo de cuantías de gastos de personal con sus respectivas subcuentas como son: Salario integral, Sueldos, Jornales entre otros.

Cuando la nómina de empleados está relacionada con la actividad operativa de ventas o distribución de las mercancías, se registra en el Grupo Operacionales de ventas, con sus respectivas cuentas tales como: las cuentas de gastos de personal y subcuentas de salario integral, sueldos entre otros.

(b) Como un gasto del periodo, a menos que otra Norma Internacional de Contabilidad exija o permita la inclusión de los mencionados beneficios en el costo de un activo (ver, por ejemplo

La NIC 2 Inventarios, y la NIC 16 Propiedades, Planta y Equipo).”

Es aquí en donde deseo hacer énfasis, ya que para efectos de resultados en la parte operativa de una compañía, se debe tener especial cuidado con no llevar a gasto un importe que debería haber sido llevado a costo de un determinado bien. Y por el lado financiero, se debe tener especial cuidado ya que si un importe que merecía ser un egreso operacional es activado como costo de un activo, lo que se está haciendo es reduciendo el FCL, ya que si efectivamente se hubiese

Contabilizado como egreso no operacional, este importe no hubiese afectado el cálculo del NOPAT; en conclusión es un deber bien importante de los responsables de llevar y procesar la información financiera, saber realmente como merece ser tratado un beneficio a los empleados

A corto plazo, para así no premiar con un rubro a su favor (Gasto o Costo), el desempeño operativo, ni tampoco premiar la parte financiera, sin que sean merecedores de ello.

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Presentación del problema de investigación

¿Cuáles son los factores que les imposibilitan a las empresas del grupo 2 del sector de la Autopista Sur, el desconocimiento de las Niif en beneficios a empleados?

¿Cuáles son las causas que generan el desconocimiento e imprecisiones en el manejo contable en la cuenta beneficios a empleados?

¿Qué ocasiona la falta de conocimiento al aplicar la norma?

El desinterés de los empleadores y que los empleados no saben cuáles son sus beneficios aparte de la quincena y el subsidio de transporte.

¿Qué consecuencias tiene interpretar y aplicar la norma incorrectamente en las empresas del grupo 2?

Que el empleador no le cancele al empleado correctamente los beneficios que tiene el empleado, y que el empleado mal asesorado por un tercero demande al empleador.

Posibles soluciones:

Entender la norma para aplicarla con pertinencia.

Darle capacitaciones tanto al empleador como al empleado, junto con el contador de cada empresa.

Brindarles información en cartillas a los trabajadores de todos los beneficios que tienen dentro de la empresa.

Que el contador cuando vaya a elaborar la nómina se sienta con el empleador y le explique paso por paso cada beneficio que tienen los empleados.

Justificación

La presente investigación se enfocara en explicar los beneficios a empleados Sección 28 de la NIIF para Pymes en las empresas del Grupo 2 en el sector de la Autopista Sur en Bogotá, por la falta de conocimiento tanto del empleador como de los empleados, ya que esta norma fue actualizada en junio de 2009 y muchas empresas no la han actualizado y por eso se está incurriendo en malos entendidos de los empleados que pueden llegar a demandar a los empleadores y estos pueden ser sancionados.

De este modo se propone con esta investigación y trabajo en contribuir y ayudar a que estas empresas apliquen correctamente esta norma, trabajando adecuadamente con el contador de cada empresa para que se hagan reuniones , con los empleadores y trabajadores y explicarles los beneficios que tienen como trabajadores y los deberes que tienen los empleadores.

Por lo cual el motivo de este proyecto es ayudar a las empresas y sus empleados a que conozcan la norma y la apliquen correctamente por medio de capacitaciones, cartillas e incentivos a todas las empresas para que apliquen correctamente la norma, también se pueden incentivar a los empleados con bonos, con horas remunerables para aquellos empleados que cumplan con su trabajo, su puntualidad y con sus aportes a las empresas.

Objetivos

Objetivo General

Describir las causas por lo cual las Empresas del sector de la Autopista Sur en Bogotá no aplican adecuadamente las normas de beneficios a empleados

Objetivos Específicos

Contribuir con cada empresa y con los contadores de estas mismas para que empiecen a aplicar la norma correctamente.

Concientizar a las Empresas de los beneficios que tienen sus empleados como trabajadores de sus empresas.

Ofrecer información básica y objetiva en lo referente a los normas de beneficios a empleados.

Determinar las funciones de los beneficios a empleados.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Los beneficios a los empleados comprenden todos los tipos de retribuciones que la entidad proporciona a los trabajadores a cambio de sus servicios.

Antecedentes de la investigación

Los Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedida por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.

El objetivo de esta Norma es prescribir el tratamiento contable y la información a revelar sobre los beneficios a los empleados. La Norma requiere que una entidad reconozca:

- (a) un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro; y
- (b) un gasto cuando la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

Esta Norma se aplicará por los empleadores al contabilizar todos los beneficios a los empleados, excepto aquéllos a las que sea de aplicación la NIIF 2 Pagos Basados en Acciones-

Bases teóricas o fundamentos conceptuales

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

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

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

Así como en el Código Sustantivo Laborar Colombiano tanto el individual como el colectivo (Sindicatos).

Los beneficios definidos según la NIC 19 tienen como equivalente en las leyes de Colombia a las pensiones a cargo del empleador.

El decreto 2649 de 1993 indica que sus cálculos deben realizarse utilizando el valor presente actuarial, mientras que bajo NIC 19, en todos los casos, es indispensable el método de crédito unitario proyectado, por lo que el cálculo es más detallado, dando un valor más razonable del pasivo pensional al cierre del ejercicio.

Bases legales de la investigación

Marco Normativo en Colombia:

Ley 1819.

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)
Comité Normas Contables Análisis e interpretación.

CAPITULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

Este trabajo fue realizado mediante Investigación en diferentes empresas del Grupo 2 del Sector de la Autopista Sur en Bogotá Colombia.

Por medio de la siguiente pregunta, de que si se tenía tenían claro el ¿concepto de beneficio a empleados?, que se aplicó tanto a empleados como empleadores se saca como conclusión que la mayoría la desconocían.

Tipo de investigación

El tipo de metodología que se utiliza en la investigación es Documental, ya que este trabajo fue investigado por internet, revistas, libros, etc., y establece una relación entre las causas

Y los efectos que generan el desconocimiento en la norma beneficios a empleados y como aplicarlas correctamente.

Se les pregunto que si estarían de acuerdo en darles una capacitación tanto a los empleados como a los empleadores, para aclararles todo lo referente a los Beneficios a empleados y estuvieron totalmente de acuerdo.

Por lo cual la investigación y el trabajo realizado si dio frutos, porque se puede ir a estas empresas a hacer capacitaciones.

Población

Este trabajo va dirigido a todas las Empresas del Grupo 2 NIIF para Pymes de La Autopista sur en Bogotá.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Haciendo visitas y entrevista a empleados y empleadores a Pymes del Grupo 2 del sector de la Autopista sur en Bogotá

Y mediante la recolección de datos fue por medio de Google y PDF

CAPITULO IV
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Resultados del objetivo específico no. 1

Esta sección se aplicará a todos los beneficios a los empleados, excepto los relativos a

transacciones con pagos basados en acciones, que se tratan en la Sección 26 Pagos

Basados en Acciones. Los cuatro tipos de beneficios a los empleados a los que se hace

referencia en esta sección son:

1. **Beneficios de corto plazo.**
2. **Beneficios post-empleo.**
3. **Otros beneficios a largo plazo.**
4. **Beneficios por terminación.**

Resultados del objetivo específico no. 2

El Contrato es la principal herramienta que utilizamos en el mercado laboral entre quienes contratan y quienes desarrollan un trabajo. Podemos decir resumiendo mucho que un *Contrato es el documento en el que se resumen las condiciones* a las que el empresario y el trabajador se comprometen a desarrollar sus respectivas funciones (dependiendo del tipo de contrato que

Se utilice los derechos y deberes del empresario y el trabajador variarán).

Mejorar las condiciones del empleo es hoy la primera tarea sindical, una tarea que para que sea útil ha de tener un especial cuidado en la forma en que se desarrollan los contratos, vigilando que se respeten todas las obligaciones recogidas en él y mejorando las condiciones de trabajo (derechos y cobertura social) en la que se realizan las actividades laborales por parte de los trabajadores.

Resultados del objetivo específico no. 3

Grupos 1, 2 y 3 NIIF

Con el objetivo de lograr que **Colombia se alinee con los estándares de calidad** exigidos internacionalmente en materia de administración de la información contable, y que se estandaricen los formatos para presentar los estados financieros, desde el 2016 la DIAN exigió que todas las empresas nacionales implementaran **las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)** dentro de sus prácticas contables; para lo que creó a los denominados grupos en NIIF.

Los grupos en NIIF son una clasificación oficial que caracteriza a las empresas colombianas de acuerdo con sus similitudes, capacidades y diferencias. Para lo cual se evalúa cuál es el tamaño de la empresa, la cantidad de trabajadores que tiene en su nómina, el valor de los activos, si realiza importaciones o exportaciones, **si está asociada con empresas extranjeras**, si cotiza en la bolsa de valores y si es una empresa de interés público

Grupo uno en NIIF:

Son empresas de gran tamaño que **cotizan en la bolsa de valores** o, dicho de otra forma, que son emisoras de valores. Esto significa que cuentan con **altos volúmenes de financiación** y que se están expandiendo continuamente porque venden acciones al público. En Colombia, por ejemplo, algunas de las empresas que cotizan en la bolsa son **Almacenes Éxito S.A, Cementos Argos S.A y Davivienda S.A.**

Grupo dos en NIF:

2. Aunque parezca obvio, pero no lo es, **las empresas del grupo dos en NIF** son aquellas que, en primer lugar, no cumplen con las características anteriormente descritas, no cotizan en la bolsa y no son de interés público.
 3. Pertenecen las empresas que tienen activos totales de entre **500 y 30000 SMMLV** o cuentan con una nómina de personal de entre 11 y 200 trabajadores.
 4. También pertenecen al grupo número dos las microempresas que **tienen activos totales de 500 SMMLV**, excluyendo la vivienda; o que cuentan con una planta de personal de máximo 10 trabajadores
4. En ambos casos con **ingresos brutos anuales** iguales o superiores a los 6000 SMMLV.

Grupo tres en NIF:

7. A este grupo corresponden las personas naturales o jurídicas que no son minoristas, que no pertenecen al régimen simplificado en el impuesto a las ventas, que tienen ingresos **brutos totales de máximo 3500 SMMLV** y que no son usuarios aduaneros, entre otras condiciones explicadas en artículo 499 del estatuto tributario.
8. Así mismo, se consideran a las compañías del grupo número tres a las microempresas que, sin contar con la vivienda, **tienen activos totales de 500 SMMLV**, que cuentan con una planta de trabajadores de máximo 10 personas y que, al mismo tiempo, no cumplen con los requerimientos para pertenecer al grupo número dos.

El grupo número tres es el más particular de todos porque para él no aplican **las normas NIF, sino las NIF, con una sola “i”**. Esta reglamentación es un régimen simplificado de contabilidad de causación para las microempresas que las autoriza a emitir estados financieros y revelaciones de manera abreviada.

CAPÍTULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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

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

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

Así como en el Código Sustantivo Laboral Colombiano tanto el individual como el colectivo (Sindicatos).

Los beneficios definidos según la NIC 19 tienen como equivalente en las leyes de Colombia a las pensiones a cargo del empleador.

El decreto 2649 de 1993 indica que sus cálculos deben realizarse utilizando el valor presente actuarial, mientras que bajo NIC 19, en todos los casos, es indispensable el método de crédito unitario proyectado, por lo que el cálculo es más detallado, dando un valor más razonable del pasivo pensional al cierre del ejercicio.

Las recomendaciones es obligar a todos los Contadores que asesoren a los empleadores para que le den capacitaciones a los empleados y a los empleadores sobre los Beneficios a Empleados, ya que la mayoría de las empleados desconocen estos beneficios.

Además que exista una norma donde los contadores tengan la obligación de explicarles a los empleadores y a los empleados sobre la norma de beneficios a empleados porque los contadores son los que se encargan de toda la parte de la nómina.

También el gobierno debería sacar una cartilla para los empleadores sobre los beneficios a empleados y que estos a su vez la coloquen en el periódico mural de las empresas.

Bibliografía

- *ACTUALICESE*. (4 de Marzo de 2015). Obtenido de <https://actualicese.com/2015/03/04/nic-19-beneficios-empleados/>
- Avila, C. O. (17 de Abril de 2018). *Universidad ICESI* . Obtenido de <http://www.icesi.edu.co/blogs/niffxbrl/2009/04/17/beneficios-a-los-empleados/>
- BBVA, E. (20 de Nov de 2014). Empleados felices, empresas más productivas. *EL ESPECTADOR*. Obtenido de <https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>
- *debitoor*. (2017). Obtenido de <https://debitoor.es/glosario/definicion-nomina>
- EAFIT, U. (s.f.). *ASPECTOS IMPORTANTES DE LA NOMINA, EL SALARIO Y LOS PARAFISCALES*. Consultorio contable. Obtenido de <http://www.eafit.edu.co/escuelas/administracion/departamentos/departamento-contaduria-publica/planta-docente/Documents/Nota%20de%20clase%2072%20aspectos%20sobre%20salario,%20nomina%20y%20parafiscales.pdf>
- FRANCO ANGEL, M., & PULIDO, D. U. (enero-marzo de 2010). EL ÉXITO DE LAS PYMES EN COLOMBIA: UN ESTUDIO DE CASOS EN EL SECTOR SALUD. *Estudios Gerenciales*, 26(114), 77-96.
- IASC, F. (2009). *Beneficios a los Empleados*. London : IASC Foundation Education.
- International Accounting Standards Board (IASB). (2011).Beneficios a los empleados NIC 19.Recuperado de <http://www.aplicacionesmcit.gov.co/niif/login.php>.
- Leony, E. (s.f.). Beneficios a los empleados. *LEONY*. Obtenido de <http://www.niifpymes.com/beneficios-a-los-empleados>

- Marin, P. A. (22 de Sep de 2014). Beneficios a los empleados; Impacto contable y financiero, aproximacion a la implementación de la NIC 19. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1-23. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12736/BENEFICIOS%20A%20EMP LEADOS%20-NIC%2019-%20PAOLA%20BOLIVAR.pdf;jsessionid=D4D7FDE561E80E3F23C0E1F624CE3F4E?sequence=1>
- Ovale, J. C. (27 de Febrero de 2013). *Portafolio* . Obtenido de <https://www.portafolio.co/opinion/juan-carlos-olave/adopcion-niif-colombia-76182>
- TIEMPO, R. E. (1999). Ventajas de ser empleados. *EL TIEMPO*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-938243>
- Varon, L. (30 de Abril de 2018). *Gerencie.com*. Obtenido de <https://www.gerencie.com/que-son-las-niif.html>

Recomendaciones generales sobre el manejo de la bibliografía

Siempre que se realice un trabajo de investigación y se saque información de otras fuentes hay que colocar el link en el cual se trabajó, para que no parezca plagio, que fue lo que hice.

Citas de referencia o cita contextual.

Esta información fue sacada de Google por lo cual no tiene un autor contextual.

© WageIndicator 2019 - Tusalarario.es

FRANCO ÁNGEL, MÓNICA; PULIDO, DAVID URBANO EL ÉXITO DE LAS PYMES EN COLOMBIA: UN ESTUDIO DE CASOS EN EL SECTOR SALUD Estudios Gerenciales, vol. 26, núm. 114, enero-marzo, 2010, pp. 77-96 Universidad ICESI Cali, Colombia

PAOLA ANDREA BOLÍVAR MARÍN UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTADURÍA PÚBLICA BOGOTÁ D.C. 2014

Fundación IASC: Material de formación sobre la NIIF para las PYMES

Beneficios a los empleados

Uso de tablas, ilustraciones y gráficos

A) L Y L Ingeniería Eléctrica Para el mes de Julio de 2018 tiene los siguientes trabajadores: “X” Sueldo \$6.000.000. Empleado “Y” sueldo \$900.000, trabajó en el mes 4 horas extras diurnas.

EM P	SUELDO	AUXI L TRAN S	HORA S EXTR	TOTAL DEVEN	EPS	FP Y FSP	RET.F TE	TOTAL DEDU CC.	NETO PAGAD O
X	6.000.000	0	0	6.000.000	240.000	300.000	290.000	830.000	5.170.000
Y	900.000	63.600	18.750	982.350	36.750	36.750	0	73.500	908.850
TO TAL	6.900.000	63.600	18.750	6.982.350	276.750	336.750	290.000	903.500	6.078.850

B) APORTES A SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES POR PARTE DEL PATRONO

CONCEPTO	BASE	%	VR. APORTE
E.P.S	6.918.750	8.5%	588.094
F.P.	6.918.750	12%	830.250
A.R.P.	6.918.750	2.436%	168.541
CAJA C.F.	6.918.750	4%	276.750
I.C.B.F.	6.918.750	3%	207.563
SENA	6.918.750	2%	138.375

C) PROVISIONES PARA PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL PATRONO

CONCEPTO	BASE	% PROV	VR. PROVISIÓN
CESANTIAS	6.982.350	8.33%	581.630
INT/CESANTIAS	6.982.350	1%	5.816
PRIMA DE SERV	6.982.350	8.33%	581.630
VACACIONES	6.982.350	4.17%	291.164

D) MOVIMIENTO CONTABLE POR EL REGISTRO DE LA NOMINA (COMPROBANTE DE DIARIO)

CÓDIGO	CUENTA	DEBE	HABER
510506	Sueldos	6.900.000	
510515	Horas Extras	18.750	
510527	Auxilio de Transporte	63.600	
510530	Cesantías	581.630	
510533	Intereses sobre Cesantías	5.816	
510536	Prima de Servicios	581.630	
510539	Vacaciones	291.164	
510568	Aportes A.R.L.	168.541	
510569	Aportes E.P.S.	588.094	
510570	Aportes Fondo de Pensiones	830.250	
510572	Aportes Cajas de Compensación Familiar	276.750	
510575	Aportes I.C.B.F.	207.563	
510578	Aportes Sena	138.375	
237005	Aportes E.P.S.		864.844
237006	Aportes A.R.L.		168.541
237010	Aportes I.C.B.F., SENA Y C.C.F.		622.688
238030	Aportes Fondo de pensiones		1.167.000

236505	Rete fuente. Salarios		290.000
261005	Provisión Cesantías		581.630
261010	Provisión Intereses/cesantías		5.816
261015	Provisión Vacaciones		291.164
261020	Provisión Prima de Servicios		581.630
2505	Salarios Por Pagar		6.078.850
	TOTALES	10.652.163	10.652.163

ANEXOS

Se elaboraron cuatro tablas A, B, C, D