

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social	POLÍTICA CONTABLE	
	08. BENEFICIOS A EMPLEADOS	Código PL 06
		Fecha 22/11/2017

POLITICA CONTABLE RELATIVA A BENEFICIOS A EMPLEADOS

- 1. OBJETIVO**

- 2. ALCANCE**

- 3. DEFINICIONES**

- 4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO**

- 5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA**

Elaboró: William Torres Velásquez	Revisó:	Aprobó: Vivian Lilibeth Bernal Izquierdo
Contratista William Torres – Martha C. Arboleda CPS 311/2017 – 308/2017	Comité Implementación Resolución 533	Presidente del Comité Implementación Resolución 533

1. OBJETIVO

Definir los criterios que debe aplicar el Instituto para la Economía Social IPES, para el reconocimiento, medición, revelación y presentación de los hechos económicos relacionados con beneficios a empleados, en aplicación de la Resolución 533 de 2015, mediante la cual se incorporó el marco normativo aplicable a entidades de gobierno.

2. ALCANCE

Esta política ha sido elaborada con base en las retribuciones que a la fecha de su emisión, otorga la entidad a los servidores públicos y deberá ser actualizada por la Subdirección Administrativa y Financiera en caso que existan nuevos beneficios que no estén bajo su alcance, cuando se presenten modificaciones al Nuevo Marco Normativo, por instrucción de la Dirección Distrital de Contabilidad ó la Contaduría General de la Nación.

Los beneficios a empleados que trata esta política en el Instituto para la Economía Social IPES se clasifican en:

- Beneficios a corto plazo
- Beneficios a largo plazo
- Beneficios por terminación

3. DEFINICIONES ¹

Ausencias acumulativas: son aquéllas cuyos derechos de usufructo se aplazan o trasladan a futuros períodos, en caso de no haberse hecho uso completo del derecho durante el período presente. Ejemplo.: vacaciones.

Ausencias no acumulativas: son aquéllas cuyos derechos de usufructo no se trasladan al futuro. Ejemplo.: ausencias por enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, convocatoria a mesas de jurado electoral.

Beneficios a empleados: Comprende todo tipo de retribución que la entidad proporciona a sus trabajadores a cambio de sus servicios.

Beneficios a empleados a corto plazo: Son los otorgados a empleados que hayan prestado sus servicios a la entidad durante la vigencia fiscal y cuya obligación de pago vence dentro de los doce (12) meses siguientes al cierre de dicho periodo. No incluyen los relacionados con la terminación del vínculo laboral. Ejemplos: Sueldos, primas, cesantías, cotizaciones a la Seguridad Social, ausencias remuneradas por enfermedad o incapacidad transitoria, maternidad o paternidad, convocatoria a mesas de jurado electoral.

Beneficios a los empleados a largo plazo: Son los otorgados a empleados que hayan prestado sus servicios a la entidad durante la vigencia fiscal y cuya obligación de pago no vence dentro de los doce (12) meses siguientes al cierre de dicho periodo. Ejemplo: Reconocimiento por permanencia.

Beneficios por terminación: Son los otorgados por decisión de la entidad de terminar el vínculo laboral antes de la edad normal de retiro o por decisión voluntaria del servidor público. (en el IPES no existen planes de retiro).

¹ Las definiciones fueron tomadas de la política transversal emitida por la Dirección Distrital de Contabilidad.

Beneficios post-empleo: Son retribuciones a los servidores públicos, diferentes de los beneficios por terminación y que se pagan tras la terminación de su ejercicio activo en la entidad. (En el IPES no existen beneficios post-empleo).

Cesantías: Este auxilio corresponde a una suma de dinero que la entidad está obligada a pagar al servidor público a razón de un mes de salario por cada año de servicio o proporcionalmente por el tiempo laborado en el año. Teniendo en cuenta los factores establecidos en el artículo 45 de la ley 1045 de 1978:

- a) La asignación básica mensual;
- b) Los gastos de representación y la prima técnica;
- c) Los dominicales y feriados;
- d) Las horas extras;
- e) La prima de navidad;
- f) La bonificación por servicios prestados;
- g) La prima de servicios;
- h) Los viáticos que reciban los servidores públicos en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta (180) días en el último año de servicio;
- j) Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-Ley 710 de 1978;
- k) La prima de vacaciones;
- l) El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.

Para la liquidación de las prestaciones sociales por concepto de cesantías, en el sector gobierno general de Bogotá D.C., existen dos regímenes con características específicas, que de acuerdo con la versión 1 de la cartilla de régimen salarial y prestacional de los empleados públicos del orden territorial, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, se definen así:

El Sistema de liquidación anual de cesantías²: *“consiste en que el empleador el 31 de diciembre de cada año debe liquidar las cesantías por anualidad o fracción, consignando el valor correspondiente al fondo de cesantías al que se encuentre afiliado el empleado, lo cual cubre a las personas vinculadas a partir del 31 de diciembre de 1996. Este régimen posee como características principales, la afiliación obligatoria a un Fondo Administrador de cesantías, la liquidación anualizada y el pago de intereses sobre las cesantías”.*

Liquidación retroactiva de cesantías³ que, *“se caracteriza por su reconocimiento con base en el último salario realmente devengado, o el promedio de lo percibido en el último año de servicios, en caso de que durante los últimos tres (3) meses de labores el salario devengado hubiera sufrido modificaciones, o con base en todo el tiempo si la vinculación hubiera sido inferior a un (1) año, en forma retroactiva, sin lugar a intereses, ..., lo cual es aplicable a aquellos servidores vinculados antes del 30 de diciembre de 1996”.*

El tiempo utilizado por un empleado durante una licencia no remunerada no se tendrá en cuenta en la liquidación de los beneficios.

Planes de Incentivos pecuniarios: Los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la entidad

2 Artículo 13 de la Ley 344 de 1996

3 Artículo 17 de la Ley 6 de 1945, artículo 1° del Decreto 2767 de 1945, artículos 1° y 2° de la Ley 65 de 1946, artículos 2° y 6° del Decreto 1160 de 1947 y 2° del Decreto 1252 de 2002.

por políticas de bienestar. (En el Instituto para la Economía Social IPES no hay incentivos en dinero).

Planes de Incentivos no pecuniarios: Los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Tasa de rotación del personal: Medida de gestión del capital humano, a través de la cual es posible identificar problemas de insatisfacción laboral o deficiencias en los procesos de selección, entre otros. Asociando la Información por tipo de cargo (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, servidores públicos en provisionalidad y empleos transitorios) o por nivel jerárquico (directivo, asesor, profesional, técnico o asistencial), o por cualquier forma de agregación del personal determinado.

Unidad de crédito proyectada: Método de valoración actuarial (a veces denominado método de los beneficios acumulados, o devengados, en proporción a los servicios prestados, o método de los beneficios por año de servicio) según el cual cada periodo de servicio se considera generador de una unidad adicional de derecho a los beneficios, midiéndose cada unidad de forma separada para conformar la obligación final.

Valor estimado de incremento salarial: Valor aproximado en el que se espera se incremente el valor nominal de la remuneración salarial.

Valoración actuarial: Corresponde a una cuantificación estadística de las obligaciones que ha contraído la institución a través de sus pasivos laborales, donde se consideran factores como la mortalidad, invalidez, rotaciones, el análisis del entorno macro económico y sueldos proyectados.

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- 1) Capítulo II, numeral 5 de las Normas para el Reconocimiento, Medición, Revelación y Presentación, del Marco normativo aplicable a entidades de gobierno incorporado mediante la Resolución 533 de 2015 aplicable al Régimen de Contabilidad Pública.
- 2) Régimen Laboral Colombiano
- 3) Política Contable Transversal emitida por la Contadora General de Bogotá D.C, mediante Carta Circular No. 44 del 5 de agosto de 2016.
- 4) Ley 909 de septiembre 23 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

5. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

5.1. Naturaleza

El Instituto para la Economía Social IPES, reconoce sus obligaciones laborales en la medida en que se cumplan las siguientes condiciones:

- Que el servicio se haya recibido y haya sido prestado por el empleado.
- Que el valor del servicio recibido se pueda medir con fiabilidad.
- Que la obligación esté debidamente contemplada por disposición legal.
- Que sea probable que como consecuencia del pago de la obligación se derive la salida de recursos que llevan incorporados beneficios económicos.

5.2. BENEFICIOS A CORTO PLAZO.

5.2.1. Reconocimiento

Los beneficios de corto plazo incluyen:

- Asignación básica
- Gastos de representación
- Prima de antigüedad
- Prima secretarial
- Prima de servicios
- Prima técnica
- Horas extras
- Bonificación anual por servicios
- Prima semestral
- Prima de navidad
- Prima de vacaciones
- Vacaciones
- Bonificación recreación
- Incapacidad enfermedad profesional – accidente
- Incapacidad enfermedad común
- Incapacidad mayor de 90 días
- Cesantías
- Intereses de cesantías
- Licencia por maternidad / paternidad

Además incentivos⁴ (no pecuniarios, como reconocimientos al buen desempeño en bonos para turismo, educación formal, publicación de trabajos en medios de circulación nacional y programas de turismo social) que se entregan al servidor público para retribuir la prestación de sus servicios. Estos se reconocen como un gasto o costo y como un pasivo.

El Instituto para la Economía Social IPES, adoptará como política de bienestar que el presupuesto asignado al plan de bienestar se ejecute por lo menos el 60% durante el primer semestre de cada vigencia.

Los beneficios a empleados de corto plazo que no sean pagados en el mes deberán reconocerse mensualmente contablemente por el valor de la alícuota correspondiente al servicio prestado.

Para el caso de los salarios, aportes a la seguridad social, prestaciones sociales, bonificaciones y primas extralegales, se debe reconocer el pasivo y el gasto cuando la entidad consuma el beneficio económico o el potencial de servicio, las ausencias remuneradas acumulativas, como las vacaciones, son objeto de reconocimiento del pasivo y del gasto en el periodo en que el derecho se adquiere, y las ausencias no acumulativas, tales como incapacidades por enfermedad general, maternidad, paternidad, permisos, permisos sindicales y calamidades domésticas, entre otros, el pasivo y el gasto, se reconocen cuando se produce la ausencia.

⁴ Decreto 1567 de 1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

La obligación que se derive de los dos (2) regímenes establecidos para el cálculo de cesantías será considerada como beneficio de corto plazo, y la entidad debe actualizarla con una periodicidad mensual.

Para el reconocimiento de los beneficios a los empleados por capacitación, bienestar social y estímulos a los servidores públicos al pasivo ó el gasto, las entidades deben realizar la identificación de las erogaciones relacionadas con: i) planes de capacitación que se desarrollen con el objeto de tener una mayor capacidad de aprendizaje de los trabajadores, ii) programas de bienestar social orientados a mejorar el desarrollo integral del empleado, y iii) planes de incentivos dirigidos a reconocer el desempeño de los empleados.

Cuando no sea posible su identificación se reconocerá como una obligación por concepto de adquisición de bienes o servicios y como un gasto.

5.2.2. Medición

El pasivo se debe medir por el valor de la obligación, habiendo realizado previamente las deducciones a que haya lugar.

5.2.3. Revelación

Las revelaciones sobre beneficios a corto plazo deben contener las mencionadas en el numeral 5.1.3 del Nuevo Marco Normativo para entidades de gobierno. La entidad revelará como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a corto plazo:

- a) la naturaleza de los beneficios a corto plazo; y
- b) la naturaleza, cuantía y metodología que sustenta la estimación de los beneficios otorgados a los empleados por incentivos.

5.2.4. Presentación

Para efectos de la presentación de la información financiera, el valor del beneficio a corto plazo debe clasificarse como un pasivo corriente.

5.3. BENEFICIOS A LARGO PLAZO

5.3.1. Reconocimiento

En el Instituto para la Economía Social IPES, como en otras entidades del Distrito Capital, los beneficios a largo plazo, corresponden al reconocimiento por permanencia en el servicio público a los servidores que hayan cumplido (5) años o más de servicio ininterrumpidos. En general se reconocerán como un pasivo por beneficios a los empleados a largo plazo y como un gasto del periodo en el que se determine y liquide la cuantía a favor del empleado.

5.3.2. Medición

Los beneficios a largo plazo por reconocimiento por permanencia se medirán al final del periodo contable por el valor presente de la obligación, utilizando la tasa de mercado de los TES emitidos por el gobierno nacional, con plazos a (5) años para el pago de las obligaciones atendiendo lo establecido en los acuerdos distritales.

Para medir el valor actual de los beneficios a empleados a largo plazo con un grado de fiabilidad que justifique su reconocimiento como pasivo, el Instituto para la Economía Social IPES, aplicará el método de la unidad de crédito proyectada diseñada y divulgada por la Dirección Distrital de Contabilidad, mediante Carta Circular No. 44 del 5 de agosto de 2016.

En este sentido, el Instituto para la Economía Social IPES, efectuará el cálculo de la estimación del reconocimiento por permanencia durante los periodos en los cuales la entidad consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por los empleados. Este proceso se realizará por fracción de año, hasta que el empleado cumpla con el tiempo establecido para hacerse acreedor del reconocimiento por permanencia, es decir cada cinco (5) años.

Una vez cumplidos los requisitos para hacerse acreedor del beneficio se constituye el pasivo real a favor del funcionario, pagadero en cinco (5) cuotas anuales, que se reconocerán al costo y se actualizará a partir del segundo (2^{do}) año con el incremento salarial respectivo, como lo señala la norma vigente. Esta obligación se mantendrá como beneficios a los empleados a largo plazo de conformidad con el Catálogo General de Cuentas del Nuevo Marco Normativo Resolución 620 de 2015.

5.3.3. Revelación

Las revelaciones sobre beneficios a largo plazo deben contener, las mencionadas en el numeral 5.2.4 del Nuevo Marco Normativo para entidades de gobierno. La entidad revelará, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a largo plazo:

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

5.3.4. Presentación

Para efectos de la presentación de la información financiera, el valor de la alícuota que se vaya a pagar en el año debe clasificarse como un pasivo corriente y el saldo por pagar corresponderá a un pasivo no corriente.

5.4. BENEFICIOS POR TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL

En el Instituto para la Economía Social IPES, no, están establecidos beneficios por terminación del vínculo laboral. Así las cosas, solamente se reconocen como un pasivo y un gasto cuando la entidad se encuentre comprometida en forma demostrable a otorgar esos beneficios, esto ocurre cuando existe un plan formal detallado que lleva al otorgamiento de los beneficios por terminación y no existe posibilidad realista de retirar la oferta, o cuando por ley así se establece. De igual manera, cuando se presenten procesos de reestructuración, en los que la entidad va a tener que hacer una erogación económica (por supresión de cargos).

El Instituto para la Economía Social IPES, efectuará el reconocimiento, medición y revelación de los beneficios por terminación del vínculo laboral, de acuerdo con el numeral 5.3 del capítulo II de las normas.

5.4.1. Revelaciones

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

- a) las características del plan formal emitido por la entidad para efectos de la terminación del vínculo laboral; y

b) la metodología aplicada para la estimación de los costos a incurrir por efecto de la aplicación del plan de terminación del vínculo laboral.

5.5. CONTROLES CONTABLES

Los controles contables de los saldos de costos, gastos y pasivos laborales deben estar encaminados a:

- Determinar que se han reconocido todas las obligaciones laborales a favor de los empleados.
- Determinar que los saldos de gastos y pasivos laborales han sido reconocidos por los valores correctos de acuerdo con las normas laborales.
- Determinar que los saldos de pasivos laborales y asociados son obligaciones ciertas, determinados en forma razonable y valuados a su valor neto de pago.
- Determinar que la presentación y revelaciones están de acuerdo con la política establecida por el Instituto para la Economía Social IPES.