

CONTENIDO

1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. RECONOCIMIENTO	3
3.1 Beneficios a los empleados a corto plazo (5.1.1).....	3
3.2. Beneficios a los empleados a largo plazo (5.2.1)	3
3.3. Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual (5.3.1).....	3
3.4. Beneficios posemplo (5.4.1)	4
4. MEDICION	4
4.1. Beneficios a los empleados a corto plazo (5.1.2).....	4
4.2. Beneficios a los empleados a largo plazo (5.2.2).....	4
4.3. Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual (5.3.2).....	5
4.4. Beneficios posemplo (5.4.2)	5
6. REVELACIONES	6

1. OBJETIVO

Establecer las bases contables para el reconocimiento, medición, presentación y revelación de los beneficios laborales en COSERVICIOS.

La norma requiere que COSERVICIOS como entidad reconozca:

- Un pasivo cuando el empleado ha prestado servicios a cambio de beneficios a los empleados a pagar en el futuro.
- Un gasto cuando COSERVICIOS consume el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios a los empleados.

2. ALCANCE

Esta política aplica para los beneficios laborales relacionados con las contraprestaciones causada y pagada a las personas que prestan sus servicios a COSERVICIOS, mediante un contrato de trabajo, como retribución por la prestación de sus servicios. Estas contraprestaciones incluyen las obligaciones laborales relacionadas con las prestaciones sociales, contribuciones y aportes establecidos por las leyes laborales y los acuerdos que y tenga la entidad con sus empleados.

En esta política se indica como COSERVICIOS maneja contablemente los beneficios que se otorgan a los empleados, trabajadores, clasificados en cuatro categorías: (1) beneficios a corto plazo, (2) beneficios por terminación, (3) beneficios largo plazo y (4) beneficios posempleo.

Los beneficios de los empleados podrán originarse por:

- Planes u otro tipo de acuerdos formales celebrados entre COSERVICIOS y sus empleados, ya sea individualmente, con grupos particulares de empleados o con sus representantes.
- Requerimientos legales en virtud de los cuales la empresa se obliga a efectuar aportes o asumir obligaciones.
- Prácticas no formalizadas que generan obligaciones implícitas. Estas prácticas de carácter no formalizado dan lugar a obligaciones implícitas, siempre y cuando COSERVICIOS no tenga alternativa realista diferente de afrontar los pagos de correspondientes beneficios a los empleados.

Los beneficios a los empleados abarcan tanto los suministrados directamente a los

empleados como a sus sobrevivientes, beneficiarios y/o sustitutos, según lo establecido en la normatividad vigente, en los acuerdos contractuales o en las obligaciones implícitas que dan origen al beneficio.

3. RECONOCIMIENTO

3.1 Beneficios a los empleados a corto plazo (5.1.1)

Comprende beneficios otorgados a los empleados que hayan prestado sus servicios a COSERVICIOS durante el periodo contable, cuya obligación de pago vence dentro de los 12 meses siguientes al cierre del mismo, como por ejemplo sueldos, salarios y aportes a la seguridad social, incentivos pagados y beneficios no monetarios.

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

3.2. Beneficios a los empleados a largo plazo (5.2.1)

Se reconocerán como beneficios a los empleados a largo plazo, aquellos beneficios diferentes de los de corto plazo, de los de posempleo y de los correspondientes a la terminación del vínculo laboral o contractual, que se hayan otorgado a los empleados con vínculo laboral vigente y cuya obligación de pago no venza dentro de los 12 meses siguientes al cierre del periodo en el cual los empleados hayan prestado sus servicios, como por ejemplo bonificaciones por antigüedad y beneficios por invalidez permanente.

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

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

3.3. Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual (5.3.1)

Se reconocerán como beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual, aquellos a los cuales COSERVICIOS este comprometido por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita basada en prácticas habituales de COSERVICIOS, cuando finaliza los contratos laborales anticipadamente o cuando el empleado acepta una oferta de beneficios en compensación por la terminación del vínculo laboral o contractual. Estas obligaciones se sustentarán en la existencia de un plan formal para efectuar la terminación anticipada del vínculo laboral y en la imposibilidad de retirar la oferta.

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

3.4. Beneficios posempleo (5.4.1)

Se reconocerán como beneficios posempleo, los beneficios distintos de aquellos por terminación del vínculo laboral o contractual que se paguen después de completar el periodo de empleo en COSERVICIOS, como por ejemplo pensiones y beneficios posteriores al empleo como los seguros de vida, los beneficios de asistencia médica o de cobertura educativa.

Si COSERVICIOS, en su calidad de empleadora, debe reconocer y asumir el pago de los beneficios posempleo, reconocerá un gasto o costo y un pasivo cuando la empresa consuma el beneficio económico procedente del servicio prestado por el empleado a cambio de los beneficios otorgados afectando el resultado del periodo.

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

4. MEDICION

4.1. Beneficios a los empleados a corto plazo (5.1.2)

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

4.2. Beneficios a los empleados a largo plazo (5.2.2)

Los beneficios a los empleados a largo plazo se medirán, como mínimo, al final del periodo contable por el valor presente de la obligación derivada de los beneficios definidos, calculado utilizando la tasa de mercado de los TES emitidos por el gobierno nacional con plazos similares a los estimados para el pago de las obligaciones.

Para el efecto, y dependiendo del tipo de beneficio, se considerarán variables como los sueldos, la rotación de los empleados y las tendencias en los costos de los beneficios otorgados. A fin de medir el valor presente de las obligaciones por beneficios de largo plazo, así como el costo relativo al periodo corriente, se aplicará un **método de medición actuarial**, se distribuirán los beneficios entre los periodos de servicio y se realizarán suposiciones actuariales. El reconocimiento del costo del servicio presente, el costo por servicios pasados y el interés sobre el pasivo afectará el resultado del periodo. Por su parte, las ganancias y pérdidas actuariales y el rendimiento de los activos del plan de beneficios afectarán el patrimonio y se presentarán en el **otro resultado integral**.

4.3. Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual (5.3.2)

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

4.4. Beneficios posempleo (5.4.2)

Los beneficios posempleo se medirán por el valor presente de la obligación derivada de los beneficios definidos, calculado utilizando la tasa de mercado de los TES emitidos por el gobierno nacional con plazos similares a los estimados para el pago de las obligaciones. Para el efecto, y de acuerdo con el tipo de beneficio, se tendrán en cuenta variables tales como: sueldos y salarios, expectativa de vida del beneficiario, costo promedio de los planes posempleo e información histórica de utilización de los beneficios.

COSERVICIOS determinará el valor razonable de cualquier activo destinado a financiar el pasivo, con la regularidad suficiente para asegurar que los importes reconocidos en los estados financieros no difieran significativamente de los que podrían determinarse al final del periodo contable.

Las evaluaciones actuariales se efectuarán con una frecuencia no mayor a tres años. En caso de que no se haya hecho una evaluación actuarial en la fecha de los estados financieros, se utilizará la evaluación más reciente, indicando la fecha en que fue realizada.

El reconocimiento del costo del servicio presente, el costo por servicios pasados y el interés sobre el pasivo afectará el resultado del periodo. Por su parte, las ganancias y pérdidas actuariales y el rendimiento de los activos del plan de beneficios afectarán el patrimonio y se presentarán en el otro resultado integral.

5. PRESENTACION

El valor reconocido como un pasivo por **beneficios a los empleados a largo plazo** y por **beneficios posempleo** se presentará como el valor total neto resultante de deducir al valor presente de la obligación por beneficios definidos al final del periodo contable, el valor razonable de los activos destinados a cubrir directamente las obligaciones al final del periodo contable.

6. REVELACIONES

COSERVICIOS revelara la siguiente información sobre los beneficios a los empleados según cada tipo:

Para beneficios a empleados a corto plazo:

- La naturaleza de los beneficios a corto plazo;
- La naturaleza, cuantía y metodología que sustenta la estimación de los beneficios otorgados a los empleados por incentivos; y
- La información relacionada con los gastos derivados en el periodo y las remuneraciones del personal clave de la gerencia, entendido como aquel que tiene el poder y la responsabilidad de planificar, dirigir y controlar las actividades de la empresa, ya sea en forma directa o indirecta.

Para beneficios a empleados a largo plazo:

- La naturaleza de los beneficios a largo plazo;
- La cuantía de la obligación y el nivel de financiación al finalizar el periodo contable; y
- La información relacionada con los gastos derivados en el periodo y las remuneraciones del personal clave de la gerencia, entendido como aquel que tiene el poder y la responsabilidad de planificar, dirigir y controlar las actividades de la empresa, ya sea en forma directa o indirecta.

Para beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual

- Las características del plan formal emitido por la empresa para efectos de la rescisión del vínculo laboral o contractual;
- La metodología aplicada para la estimación de los costos a incurrir por efecto de la aplicación del plan de rescisión del vínculo laboral o contractual; y
- La Información relacionada con los gastos derivados en el periodo y las remuneraciones del personal clave de la gerencia, entendido como aquel que posee el poder y la responsabilidad de planificar, dirigir y controlar las actividades de la empresa, ya sea en forma directa o indirecta.

Para beneficios posempleo

- Una descripción general del tipo de beneficio, incluyendo la política de financiación;
- El valor del pasivo y de los activos destinados a financiarlo;
- La cuantía de las ganancias o pérdidas actuariales reconocida durante el periodo en el patrimonio y presentada en el otro resultado integral;
- La metodología aplicada para la medición de la obligación de este tipo de beneficios con relación a los empleados actuales, si a ello hubiera lugar;

POLITICA CONTABLE BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

Versión :

Código :

- Una conciliación de los saldos de apertura y cierre de la obligación por beneficios definidos que muestre por separado, los beneficios pagados y todos los demás cambios;
- Los supuestos actuariales principales utilizados, incluyendo cuando sea aplicable, las tasas de descuento, las tasas de rendimiento esperadas de los activos que respaldan los beneficios de largo plazo para los periodos presentados en los estados financieros y las tasas esperadas de incrementos salariales;
- Cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada; y
- La Información relacionada con los gastos derivados en el periodo y las remuneraciones del personal clave de la gerencia, entendido como aquel que tiene el poder y la responsabilidad de planificar, dirigir y controlar las actividades de la empresa, ya sea en forma directa o indirecta.