



Política de Beneficios a los empleados



*Este documento es propiedad del E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ. Esta información no puede ser usada ni divulgada por personas distintas de E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ o sin autorización del mismo. Si obtiene esta información por error, por favor destruya su contenido y avise al remitente.

Información del documento:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma	Fecha
Autor					
Revisión					
Aprobación					

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Responsable



BENEFICIOS A LOS EMPLEADOS

a. Objetivo

Definir los criterios que **E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ**, aplicará para el reconocimiento, medición e información a revelar de los beneficios o retribuciones que otorga a sus empleados.

b. Alcance

Esta política contable aplica a todas las formas de contraprestación que **E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ**, otorga a sus empleados. Para los propósitos de esta política, el término “empleado” incluye también a los administradores y al personal gerencial.

Los beneficios a empleados que esta política proceden de:

1. Cualquier tipo de acuerdo formal entre la entidad y los empleados.
2. Requerimientos legales tomados en determinados sectores industriales.
3. Practicas no formalizadas que generan obligaciones implícitas.

Esta política será actualizada en el caso que existan nuevos beneficios a los empleados que no estén bajo su alcance o cuando las NICSP aplicables tengan actualizaciones que deban ser incluidas en la misma.

c. Referencia Técnica o Normativa

Resolucion 414 8 de Septiembre de 2014.



Anexo Marco Técnico Normativo para Empresas que no cotizan en el Mercado de Valores, y que no captan ni administran ahorro del público.

Parte Uno – Marco Coceptual para la Preparacion y Presentacion de Informacion Financiera de las Empresas que no Cotizan en el Mercado de Valores, y que no captan ni administran ahorro del Publico

Capitulo VI– Normas para la Presentacion de Estados Financieros y Revelaciones.

Estado de situación financiera.

Beneficios a los Empleados.

d. Definiciones

Beneficios a los empleados: Comprenden todos los tipos de contraprestaciones que la entidad proporciona a los trabajadores, incluyendo administradores y gerentes, a cambio de sus servicios.

Beneficios a los empleados a corto plazo: Son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por terminación) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.

Beneficios por terminación: Son los beneficios a los empleados proporcionados por pagar a los empleados como consecuencia de:

- (a) la decisión de una entidad de rescindir el contrato de un empleado antes de la edad normal de retiro; o
- (b) una decisión de un empleado de aceptar voluntariamente.

Beneficios post-empleo: Son beneficios a los empleados (distintos de los beneficios por terminación) que se pagan después de completar su periodo de empleo en la entidad. Se clasifican en planes de aportes definidos y planes de beneficios definidos.

Planes de aportes definidos: Planes donde la empresa realiza pagos predeterminados a una entidad (fondo) quien es el responsable de atender los beneficios. La obligación legal de la empresa se limita al aporte que ha acordado entregar al fondo y no tiene obligación de entregar sumas adicionales en caso que el fondo sea insuficiente. El riesgo actuarial y el riesgo de la inversión lo asume el empleado.

Planes de beneficios definidos: Planes donde la compañía se obliga a suministrar los beneficios pactados asumiendo los riesgos de atenderlos; como pensiones por parte de la



empresa y servicios de salud y educación a precios económicos. La empresa se obliga a suministrar los beneficios asumiendo riesgos como el actuarial y el riesgo de la inversión.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo: Son todos los demás pagos a favor de los empleados que deben cubrirse después de los doce meses siguientes al cierre del ejercicio actual.

e. Política contable

Reconocimiento

Beneficios a los empleados a corto plazo

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios a los empleados a corto plazo, aquellos otorgados a los empleados que hayan prestado sus servicios a E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, durante el periodo contable, cuya obligación de pago vence dentro de los 12 meses siguientes al cierre del mismo. Hacen parte de dichos beneficios, los sueldos, salarios y aportes a la seguridad social, incentivos pagados y beneficios no monetarios, entre otros.

Los beneficios a los empleados a corto plazo se reconocerán como 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.

En caso de que E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la empresa reconocerá un activo diferido por dichos beneficios. *Medición*

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.

El activo diferido reconocido cuando la empresa efectúe pagos por beneficios a corto plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.



5.1.3 *Revelaciones* La empresa revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a corto plazo:

- a) la naturaleza de los beneficios a corto plazo;
- b) 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
- c) 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.

Beneficios a los empleados a largo plazo

Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios a los empleados a largo plazo, aquellos beneficios diferentes de los de corto plazo, de los de pos empleo 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.

Entre los beneficios a los empleados a largo plazo se incluyen los siguientes:

- . a) premios o bonificaciones por antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio;
- . b) beneficios por invalidez permanente a cargo de la empresa; y
- . c) beneficios a recibir a partir de los 12 meses del cierre del periodo en el que se hayan ganado.

Los beneficios a los empleados a largo plazo se reconocerán como 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.

En caso de que la empresa efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, la empresa reconocerá un activo diferido por dichos beneficios.



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

Medición

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.

El activo diferido reconocido cuando la empresa efectúe pagos por beneficios a largo plazo que estén condicionados al cumplimiento de determinados requisitos por parte del empleado y este no los haya cumplido parcial o totalmente, se medirá por el valor equivalente a la proporción de las condiciones no cumplidas con respecto al beneficio total recibido por el empleado.

Presentación

El valor reconocido como un pasivo por beneficios a los empleados a largo plazo 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.

Revelaciones

E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios a los empleados a

largo plazo:

- . a) la naturaleza de los beneficios a largo plazo;



- . b) la cuantía de la obligación y el nivel de financiación al finalizar el periodo contable; y
- . c) 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.

5.3 Beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual

5.3.1 Reconocimiento

Se reconocerán como beneficios por terminación del vínculo laboral o contractual, aquellos a los cuales la empresa está comprometida por ley, por contrato u otro tipo de acuerdo, o por una obligación implícita basada en prácticas habituales de la empresa, 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.

Medición

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 la empresa 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.

Revelaciones

E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios por terminación del

vínculo laboral o contractual:



- . a) las características del plan formal emitido por la empresa para efectos de la rescisión del vínculo laboral o contractual;
- . b) 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
- . c) 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.

Beneficios posempleo

Reconocimiento

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 la empresa.

Entre los beneficios posempleo se incluirán:

- . a) las pensiones a cargo de la empresa; y
- . b) otros beneficios posteriores al empleo como los seguros de vida y los beneficios de asistencia médica o de cobertura educativa.

Si la empresa, 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.

Medición

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.

E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, 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.

Presentación

El valor reconocido como un pasivo 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, si los hubiera, destinados a cubrir directamente las obligaciones al final del periodo contable.

5.4.4 Revelaciones

E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, revelará, como mínimo, la siguiente información sobre beneficios posempleo:

- . a) una descripción general del tipo de beneficio, incluyendo la política de financiación;
- . b) el valor del pasivo y de los activos destinados a financiarlo;
- . c) la cuantía de las ganancias o pérdidas actuariales reconocida durante el periodo en el patrimonio y presentada en el otro resultado integral;
- . d) 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;
- . e) 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;

- . f) 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;
- . g) cualquier otra suposición actuarial significativa utilizada; y
- . h) 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.