

Provisión para indemnizaciones laborales

05 de septiembre de 2024

PROPUESTA DE PROVISIÓN PARA INDEMNIZACIONES LABORALES

Se plantea que, a partir del 1 de enero de 2024, se registre contablemente una provisión para indemnizaciones laborales con efectos retroactivos. Con una metodología semejante a la aplicada a las provisiones para cesantías, prima y vacaciones, con una escalabilidad basada en la antigüedad de los empleados.



Este planteamiento encuentra sustento en varios fallos de la Corte Constitucional y en la normatividad vigente. También se menciona la implementación de procesos de due diligence en empresas que aplican prácticas similares. Sin embargo, se desconoce si ya existen provisiones de esta naturaleza.

ANÁLISIS NORMATIVO DE LAS PROVISIONES PARA INDEMNIZACIONES

Concepto 2018-1075 del CTCP Tratamiento contable de las indemnizaciones laborales

Grupo	Norma a aplicar
1	Se aplica la NIC 19, que establece los principios para el reconocimiento y medición de beneficios a empleados.
2	Se sigue lo dispuesto en la sección 28 de la NIIF para las PYMES.
Nota	En ambos casos, los beneficios por terminación se reconocen como un pasivo y gasto inmediato, siempre que la entidad esté comprometida a finalizar el contrato con un empleado antes de la fecha de retiro normal o a proporcionar incentivos para la rescisión voluntaria.

Provisión para indemnizaciones laborales

05 de septiembre de 2024

PRINCIPIOS DE RECONOCIMIENTO Y MEDICIÓN DE LAS PROVISIONES

Concepto 2023-0556 del CTCP Requisitos que deben cumplirse para que una entidad reconozca una provisión

N°	Requisito
1	La existencia de una obligación en una fecha determinada, derivada de un suceso pasado.
2	La probabilidad de que la entidad deba desprenderse de recursos económicos para cumplir con dicha obligación.
3	La capacidad de estimar de manera fiable el importe de la obligación.
Nota	Este marco establece las directrices para el tratamiento contable de las indemnizaciones, basadas en la finalización del vínculo laboral, diferenciándose de otros beneficios que dependen de la prestación futura de servicios por parte del empleado.

CONSIDERACIONES FINALES

El análisis revela que, bajo la normatividad vigente, las entidades del Grupo 1 y Grupo 2 deben seguir criterios específicos para el reconocimiento y medición de las provisiones por indemnizaciones laborales. Estos criterios están claramente definidos en la NIC 19 y la NIIF para PYMES, y se basan en la terminación de los contratos laborales, más que en la prestación de servicios futuros.

En conclusión, cualquier propuesta de establecer una provisión para indemnizaciones debe considerar la normativa aplicable y los principios que rigen el reconocimiento de estas obligaciones.